

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Taloushallinto

2016

Laura Lindell

LIIKETALouden ENSIMMÄISEN VUODEN AMK- OPISKELIJOIDEN KÄSITYKSIÄ TYÖNHAKUTAIDOISTAAN

Laura Lindell

LIIKETALouden ENSIMMÄISEN VUODEN AMK- OPISKELIJOIDEN KÄSITYKSIÄ TYÖNHAKUTAIDOISTAAN

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa liiketalousopiskelijoiden käsitystä omista työnhakutaidoistaan sekä sitä, miten tärkeinä he näitä taitoja pitävät työnhakuprosessin kannalta. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Turun AMK:n ensimmäisen vuoden liiketalouden päiväopiskelijoiden syksyllä aloittanut saapumisryhmä PLIITS15.

Tutkimusta varten työnhakutaidot jaettiin neljään laajempaan osa-alueeseen, joiden pohjalta tutkimusmenetelmäksi valittu kysely suunniteltiin. Tutkimuksen työnhakutaitojen osa-alueet olivat tiedonhaku, oman osaamisen esittely, kohtaaminen ja sosiaalinen media, ja kysymykset käsittelevät mm. työpaikkailmoituksia, ansioluetteloa ja hakemusta, ensivaikutelmaa sekä työhaastattelua.

Tutkimus tehtiin paperisena kyselylomakkeena, ja kysymykset olivat joko suljettuja tai sekamuotoisia monivalintakysymyksiä. Kysely suoritettiin kontrolloituna kyselynä maaliskuussa 2016, ja tutkimuksen aineistoksi saatiin 121 vastauslomaketta.

Yleisellä tasolla vastauksista on todettavissa, että vastaajilla on oman käsityksensä mukaan vähintäänkin hyvät (jossain tapauksissa jopa erityisen hyvät) työnhakutaidot. Vastaavasti kyselyssä esillä olleita työnhakutaitoja pidettiin vähintäänkin tärkeinä, ja joiden aiheiden osalta erittäin tärkeinä. Erittäin tärkeiksi työnhakutaidoiksi nousivat vastausten perusteella ansioluettelon ja hakemuksen tuottaminen, ensivaikutelman luominen sekä työhaastattelu.

Sosiaalista mediaa työhaun kannalta käsittelevissä kysymyksissä korostuivat Facebook ja LinkedIn hakukanavina. Merkittävää vastauksissa oli myös se, että 32% vastaajista ilmoitti etteivät käytä sosiaalista mediaa työhaussa, ja vastaajien nuoren ikäjakauman huomioon ottaen vastausjakaumaa voisi pitää yllättävänä. Eräs selittävä seikka saattaa olla näiden vastaajien työhaun aktiivisuus – niistä vastaajista, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa työhaussa, lähes 44% seuraa avoimia työpaikkoja vain muutamia kertoja vuodessa tai harvemmin.

ASIASANAT:

Työnhakutaidot, työnhaku, rekrytointi

Laura Lindell

FIRST YEAR STUDENTS OF DEGREE PROGRAMME IN BUSINESS ADMINISTRATION AND THEIR PERCEPTION OF THEIR JOB SEARCHING SKILLS

The objective of this thesis was to map the business students' perception of their job searching skills, and at the same time to find out how important they consider these skills to be for their job search. The target group for the study was the first year business administration students at Turku AMK. The group (PLIITS15) had started their studies the autumn before.

For this study the job searching skills were divided into four groups, based on which the survey was designed. The four groups were research, competence presentation, encounter and social media, and the questions included topics such as job advertisements, CV, job applications, first impression and job interview.

The survey was carried out with a printed questionnaire, and the questions presented were standard multiple choice questions or mixed multiple choice questions. The survey took place in March 2016 as a controlled survey. The result was 121 survey forms as material for the study.

In general terms the respondents considered themselves to have good (and occasionally very good) job searching skills. They also considered the job searching skills presented in the survey to be important and in certain cases very important. The job searching skills which were considered very important covered CV and job application, first impression and job interview.

Facebook and LinkedIn as channels were emphasized in the questions concerning social media. 32% of the respondents did not use social media in their job search, and when taking into consideration the young age of most respondents, this can be considered as a surprising response. This could, however, be explained by their frequency in job search. Almost 44% of those respondents who did not use social media advised that they scan job opportunities only few times a year or even less frequently.

KEYWORDS:

Job searching skill, job search, recruitment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖNHAKUTAIDOT – TUTKIMUS JA KÄSITTEET	7
2.1 Aiempi tutkimus	7
2.2 Kirjallisuus	9
2.3 Työnhakutaidot – käsitteet ja osa-alueet	13
2.3.1 Tiedonhaku	14
2.3.2 Oman osaamisen esittely	14
2.3.3 Kohtaaminen	15
2.3.4 Sosiaalinen media	16
3 TUTKIMUS – MENETELMÄ, TOTEUTUS JA AINEISTO	18
3.1 Tutkimuskysymykset	18
3.2 Kysely tutkimusmenetelmänä	18
3.3 Kyselyn rakenne ja sisältö	19
3.4 Tutkittavat	22
3.5 Aineiston keruu (kyselyn toteuttaminen)	22
3.6 Aineiston kuvaus, syöttö ja muokkaaminen	22
3.7 Validiteetti ja reliabiliteetti	24
4 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	25
4.1 Taustakysymykset	25
4.1.1 Ikä	25
4.1.2 Aiempi koulutus	26
4.1.3 Tämänhetkinen työtilanne	26
4.1.4 Työpaikkojen aktiivinen seuraaminen	27
4.2 Aihekysymykset	29
4.2.1 Tiedonhaku	29
4.2.2 Oman osaamisen esittely	31
4.2.3 Kohtaaminen	34
4.2.4 Sosiaalinen media	36
4.3 Tulosten analyysi ja johtopäätöksiä	38
5 ARVIOINTIA	40

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.

Liite 2. AMK-opiskelijoiden työssäkäynti 2007-2014.

KUVAT

Kuva 1. Ikäjakauma.	25
Kuva 2. Aiempi koulutus.	26
Kuva 3. Työtilanne.	27
Kuva 4. Avoimien työpaikkojen seuraaminen.	28
Kuva 5. Avoimien työpaikkojen seuraaminen ja työtilanne.	28
Kuva 6. Taustatietojen hakeminen (kysymys 1a).	29
Kuva 7. Taustatietojen hakemisen tärkeys (kysymys 1b).	30
Kuva 8. Tiedon löytäminen työpaikkailmoituksista (kysymys 2a).	30
Kuva 9. Työpaikkailmoitusten lukemisen tärkeys (kysymys 2b).	31
Kuva 10. Osaamisen kuvailu ansioluettelossa ja hakemuksessa (kysymys 3a).	32
Kuva 11. Ansioluettelon ja hakemuksen tärkeys (kysymys 3b).	32
Kuva 12. Sähköiset hakulomakkeet ja -järjestelmät (kysymys 4a).	33
Kuva 13. Sähköisten hakulomakkeiden ja -järjestelmien tärkeys (kysymys 4b).	33
Kuva 14. Mahdollisuus vaikuttaa ensivaikutelmaan (kysymys 5a).	34
Kuva 15. Ensivaikutelman merkitys työnhakuprosessissa (kysymys 5b).	34
Kuva 16. Työpaikkahaastatteluun valmistautuminen (kysymys 6a).	35
Kuva 17. Haastattelun tärkeys työnhakuprosessissa (kysymys 6b).	36
Kuva 18. Sosiaalisen median kanavien jakauma (kysymys 7a).	36
Kuva 19. Sosiaalisen median kanavat (kysymys 7a).	37
Kuva 20. Sosiaalisen median kanavien tärkeys (kysymys 7b).	37
Kuva 21. En käytä sosiaalista mediaa -vastaajien jakauma (kysymys 7b).	38

KUVIOT

Kuvio 1. Työelämätaidot (Aarnikoivu 2010, 39-41)	13
--	----

1 JOHDANTO

Työ ja työnteko ovat Suomessa tärkeitä elämän osa-alueita niin yksilön kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilölle työ on tärkeää toimeentulon, mutta myös sosiaalisten suhteiden ja yhteiskuntaan kiinnittymisen kannalta. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen määritellään yhdeksi keskeiseksi syrjäytymisen syyksi, ja toisaalta työllistymistä edistävät palvelut taas syrjäytymistä ehkäiseviksi toimenpiteiksi (Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013, 55, 82-83).

Edelleen heikkona jatkuva taloudellinen tilanne on Suomessa merkinnyt myös heikkoa työllisyystilannetta. Lisäksi käynnissä olevat globalisaatio ja digitalisaatio sekä pirstaloituvat työmarkkinat ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen aiheuttavat epävarmuutta työmarkkinoilla, tekevät kilpailusta siellä kovaa ja työnhausta vaativampaa. Työelämän muuttuessa myös työnhaku on muuttunut; se on esimerkiksi sähköistynyt ja sosiaalisen median rooli siinä on kasvanut. Myös rekrytointi- ja vuokratyöyritysten määrän lisääntyminen Suomessa on muuttanut työmarkkinoita, ja muutoksia on odotettavissa myös, kun valtiovallan pyrkimykset parantaa kilpailukykyä etenevät käytännössä.

Kaikkiin työllistymiseen vaikuttaviin seikkoihin on yksilön mahdotonta vaikuttaa, mutta toisaalta yksilön työllistymiseen vaikuttavia seikkoja on runsaasti. Työnhaku ja siinä menestyminen ei ole kiinni vain ulkoisista tekijöistä vaan myös yksilön omista toimista.

Nykyisillä ja tulevilla työmarkkinoilla työnhakutaidot ovat elementtejä, jotka vaikuttavat yksilön työllistymisen. Omien työnhakutaitojen (tai niiden puutteiden) tunnistaminen auttaa kehittämään omaa osaamista, ja toisaalta työelämätaitojen aktiivinen osaaminen voisi aikaansaada työnhakijoiden ja työnantajien parempaa kohtaamista ja dialogia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Turun AMK:n liiketalousopiskelijoiden käsityksiä omista työnhakutaidoistaan sekä sitä, miten tärkeänä he pitävät työnhakutaitoja. Tutkimuksen kohteeksi rajattiin Turun AMK:n liiketalouden päiväopiskelijoiden saapumisryhmä, joka tutkimuksen teko aikaan suoritti ensimmäisen vuoden opintojaan.

Tämän opinnäytetyön luvussa 2 tarkastellaan tutkimuksen tietoperustaa ja luvussa 3 tehdyn tutkimuksen tutkimusmenetelmää ja sen kautta saatua aineistoa. Tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä esitellään luvussa 4, ja luvussa 5 pohditaan ja arvioidaan tutkimustulosta kokonaisuutena, sen hyödyntämismahdollisuuksia ja mahdollisten jatkoselvityksien tarvetta.

2 TYÖNHAKUTAIDOT – TUTKIMUS JA KÄSITTEET

Työ, työnteko, työelämä – työhön liittyvät elämän osa-alueet ovat erittäin laajoja kokonaisuuksia, ja niitä on tutkittu runsaasti eri näkökulmista erilaisilla menetelmillä. Yksi osa-alueista on työnhakutaidot, jotka asettuvat työelämän kenttään osaksi uranhallintataitojen ja työelämätaitojen laajempia kokonaisuuksia. Sekä Aarnikoivu (2010, 39-41) että Kuurila (2014, 49) katsovat työnhakutaitojen olevan osa uranhallintataitoja. Todennäköisesti viitekeh्यksiensä eroavuuksien vuoksi heidän määritelmänsä uranhallintataitojen sisällöistä poikkeavat kuitenkin toisistaan muilta osin, mutta Aarnikoivu (2010, 39-41) esittää uranhallintataitojen olevan osa työelämätaitojen laajempaa kokonaisuutta ammattitaidon ja yleisten työelämävalmiuksien ohella.

2.1 Aiempi tutkimus

Vaikka työelämää on tutkittu paljon, tutkimus työnhakutaidoista itsenäisenä kokonaisuutena on ollut vähäistä. Työnhakutaitoihin on saatettu viitata työhön ja työelämään liittyvän muun tutkimuksen yhteydessä, tai niitä on käsitelty jonkin toisen aiheen tutkimuksen osa-alueena. Esimerkiksi ammatinvaihtoa ja työllistymistä käsittelevässä väitöskirjatutkimuksessa työnhakutaidot nousevat esiin mm. osasyynä tutkimuksen kohderyhmän pitkittyneelle työttömyydelle (Kannisto-Karonen 2015, 29), mutta työnhakutaitoja ei väitöskirjaa varten ole sinänsä tutkittu.

Työllistämisen aktivointitoimenpiteenä käytettyä työnhakukoulutusta tutkinut Hukkanen (2008, 11-13, 35) käsittelee työnhakutaitoja työnhakukoulutuksen sisällön osina, mutta toteaa niiden olevan moninainen yhdistelmä taitoja ilman yhtä oikeaa määritelmää sisällöstä. Lukion uraohjausta koskevassa kehittämishankkeessaan Paloheimo (2009, 13-14) esittää työnhakutaidot oleellisena osana uraohjausta, ja määrittelee niiden sisällöksi työhaastattelutaidot, työhaun asiakirjat ja minä-markkinoinnin.

Toisaalta työnhakutaitoihin liittyvä tai sitä sivuava tutkimus on saattanut keskittyä näiden taitojen yksittäiseen osa-alueeseen. Työhausta ja työllistymisestä Suomessa -tutkimassaan Aalto (2012, 30) käsittelee työnhakutapojen käyttöä ja niiden vaikutusta työllistymiseen, tutkimuksessa määriteltyjä työnhakutavat ovat esim. yhteydenotto työvoimatoimistoon, yhteydenotto työnantajaan ja ilmoitusten seuranta eri medioista. Huomattavaa on, että yksittäisen osa-alueen tutkimuksen näkökulmat saattavat poiketa toisistaan

ja yleisemmistä tutkimuksista merkittävästi. Esimerkiksi työhakemusta on tutkittu kielitieteen viitekehyksestä, ja tutkimuksessa on itse työhakemuksen lisäksi tutkittu myös työnhakuun opastavan aineiston sisältöjä (Koskela 2013, 21-39). Työhaastattelua puolestaan on tutkittu esimerkiksi viestinnän näkökulmasta – pro gradu -tutkielmassaan Jalonen (2016) käsittelee rekrytoijien arvioita videotyöhakemuksista.

Työn ja työelämän tutkimusta on tehty usean alan viitekehyksestä käsin (kansantaloustiede, yhteiskunta- ja sosiaalitieteet, kasvatustiede), mutta moni työnhakutaitoja sivuava tutkimus on tehty sosiaalialan tulokulmasta. Työnhakutaitoihin saatetaan viitata työttömyyden ja sen vaikutusten tutkimuksen yhteydessä, tai joidenkin erityisryhmien (pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat) tulokulmasta tehdyssä tutkimuksessa, ja nämä ovatkin sosiaalitieteiden luontevia tutkimuskohteita. Sosiaalitieteissä tutkittuja aihealueita on toki tutkittu muillakin aloilla, esim. työnhakukoulutuksia ja työhönvalmennuksia on tutkittu sekä sosiaali- että kasvatustieteissä. Viitekehys tutkimuksissa on luonnollisesti ollut erilainen, ja kasvatustieteissä tutkimuksissa on usein ollut myös uranhallinnan ja urasuunnittelun ulottuvuus.

Tutkimus ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä

Työhön ja työelämään liittyviä aiheita on tutkittu myös ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä. Työnhakutaitoja ammattikorkeakouluissakaan ei ole tutkittu, mutta aihetta on sivuttu esimerkiksi sosiaalialan ja jonkin verran liiketalouden opinnäytetöissä. Sosiaalialan koulutusohjelmissa on tutkittu esimerkiksi ammattikorkeakoulun uraohjausta (Laine, 2014) osana valtakunnallista kehittämisohjelmaa sekä työnhakuvalmennusta (Vahvelainen, 2008; Puska, 2011). Työelämätaitoja, joihin työnhakutaidotkin kuuluvat, on tutkittu esimerkiksi sosiaali- ja terveysalojen koulutusohjelmissa (Hiltunen ym. 2015; Vesterholm, 2015).

Liiketalouden koulutusohjelmissa työnhakutaitoja sivuavia tutkimuksia on tehty esimerkiksi rekrytoinnista ja henkilöarvioinnista (Isokoski, 2016), ja erityisesti sosiaalisen median käytöstä rekrytoinnissa (Tihäsalo, 2012; Ojala, 2015).

Muu tutkimus ja julkaisut

Erityisesti rekrytointia ja sen eri osa-alueita tutkitaan kaupallisten toimeksiantajien vauhdittamana, esimerkiksi alan yritysten ja yhteisöjen toimesta. Näiden tutkimusten tarkoituksena on ilmeisimmin tuottaa liiketoiminta-alasta sellaista tietoa, joka osaltaan tukee yritysten liiketoimintaa, ja toisaalta taas toimii informatiivisena käyntikorttina sekä toimeksiantajien että mahdollisten työnhakijoiden suuntaan.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry (hpl) tekee joka toinen vuosi vuokratyöntekijätutkimuksen, jossa kartoitetaan vuokratyöntekijöiden mielipiteitä vuokratyön kentästä, ja vuosittain jäsentutkimuksen omien jäsenyritystensä tarjoamasta työstä, asiakkaista ja liikevaihdosta. Vuonna 2015 Hpl oli toimeksiantajana myös laajassa työnhakua käsittelevässä rekrytointitutkimuksessa. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2016). Sittemmin suuria rekrytointitutkimuksia on tuottanut Duunitori Oy (2016a, 2016b). Hpl ry:n ja Duunitori Oy:n tuottamien työnhakijoille suunnattujen kyselyjen välillä on kuitenkin selkeä ero tutkimustavassa: Hpl ry:n tutkimuksessa vastaajat valikoituivat otannan perusteella, kun taas Duunitori Oy:n kysely oli avoinna kaikille verkkosivulla kävijöille.

Tutkimusta työnhakutaidoista ei kaupallisten toimeksiantajien toimesta ole tehty, mutta rekrytointiin ja työnhakuun liittyviä tutkimuksia kyllä. Rekrytointi on kuitenkin työnhaun kolikon toinen puoli, ja rekrytointia käsiteltäessä nostetaan yleensä esille työnhakijankin näkökulmasta keskeisiä aiheita.

2.2 Kirjallisuus

Jos työnhakutaidot ovat olleet varsinaisena tutkimuskohteena vähäisissä määrin, on aiheetta kuitenkin käsitelty runsaasti työnhakuun ja rekrytointiin liittyvässä kirjallisuudessa. Usein kirjallisuus on oppaan muodossa, ja toisinaan teos saattaa perustua kirjoittajan akateemiseen tutkimukseen (kuten Vaahtion kirja Rekrytointi menestystekijänä (2005) perustuu hänen 2002 hyväksytyyn väitöskirjaansa Rekrytointi, ikä ja ageismi). Kirjallisuuden taso voi tuki olla vaihtelevaa, ja sen julkaisemisen tarkoitukset moninaiset, mutta se luo olennaisen osan työnhaun kokonaisuuden tarkasteluun.

Hirvonen (2015, 12-15) on pro gradu -työssään tarkastellut sosiaalipolitiikan viitekehyksestä käsin yksilötason työnhakukertomuksia, ja toteaa tässä yhteydessä työnhakuoppaiden kuvaavan sitä toimintaympäristöä ja niitä prosesseja, jossa työnhaku kulloinkin

toteutuu. Tätä ajatusta tukee myös vanhemman ja uudemman alan kirjallisuuden tarkastelu rinnakkain – 2000-luvun alun oppaat (Koivisto 2004; Vaahtio 2005) eivät käsittele sosiaalista mediaa lainkaan, kun taas uudemmat teokset omistavat sosiaaliselle medialle ison osan sivuista (Hoppe & Laine 2014, 97-254) tai käsittelevät yksinomaan sosiaalista mediaa (Korpi ym. 2012). On siis hyvin perusteltua tarkastella työnhakua koskevaa kirjallisuutta, vaikka se olisikin kaupallista, ja antaa sen kuvata mikä työhaussa tällä hetkellä pidetään ajankohtaisena ja tärkeänä.

Kirjallisuutta tutkiessa tulee selkeästi esille se, että työhaun ja rekrytoinnin kenttää lähestytään yleensä käytännössä joko työnhakijan tai työnantajan näkökulmasta. Osassa teoksista aiheita saatetaan käsitellä molempien osapuolten näkökulmasta, kuten sosiaalista mediaa teoksessa Suhteellinen rekrytointiteoria (Korpi ym. 2012).

Kirjallisuus työnantajan näkökulmasta

Työnantajan tulokulmasta oleva työnhakuun liittyvä kirjallisuus käsittelee useimmiten rekrytointia tai sen jotain tiettyä osa-aluetta (kuten haastattelua) tai työsuhteasioita. Kirjallisuus saattaa olla rekrytointioppaan muodossa, ja niissä (usein alalla kokeneet) kirjoittajat esittelevät näkemyksiään ja omia kokemuksiaan alan parhaista käytännöistä. Esimerkkejä koko rekrytointiprosessin kattavista teoksista (oppaista) ovat Pestaa paras: rekrytoinnin opas esimiehelle (Vaahtio, 2007) ja Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä (Salli & Takatalo, 2014). Vaahtion johtoajatus kirjassaan on rekrytoijan eettisesti korkeatasoinen ja hakijoita kunnioittava toimintatapa, jonka pohjalle rakennetaan huolellisesti loppuun vietävä, joka ratkaisultaan perusteltavissa oleva rekrytointiprosessi. Salli ja Takatalon (2014, 52-78) kirjassa korostuvat haastattelun merkitys prosessissa sekä luottamuksellisen suhteen rakentaminen hakijan kanssa. Teoksessa käsitellään myös rekrytoinnissa huomioon otettavia juridisia seikkoja kuten tietojen hankintaa ja henkilötietojen käsittelyä, ja koska he ovat kirjoittaneet oppaansa 2010-luvun puolella, he käsittelevät myös sosiaalista mediaa rekrytoinnissa (Salli & Takatalo 2014, 88-116, 31-40).

Rekrytoinnin eri osa-alueista on julkaistu useita teoksia, ja samaa aihettakin käsiteltäessä teokset saattavat muotoutua erilaisiksi kirjoittajan tulokulmasta riippuen. Markkanen (2009) käsittelee kirjassaan ainoastaan yhtä rekrytoinnin osa-aluetta eli haastattelua, ja Viisaat valinnat -teoksessa (Honkaniemi ym. 2007) pureudutaan henkilövalintoihin haastattelujen ja erityisesti soveltuvuusarviointien näkökulmasta.

Kirjallisuus työnhakijan näkökulmasta

Työnhakijan näkökulmasta oleva kirjallisuus on useimmiten työnhakuoppaita, ja kirjoittajan tulokulmasta riippuen ne saattavat käsitellä koko työnhaun prosessia, osia siitä tai keskittyä voimakkaasti yhteen aihepiiriin (käytännössä samalla tavoin kuin työnantajien näkökulmasta tuotettu kirjallisuuskin). Esimerkiksi Hoppe ja Laine kirjassaan Työnhakuopas kuvaavat työnhakuprosessia kyllä kokonaisuudessaan, mutta kirja korostaa selkeästi sosiaalista mediaa työnhaun kanavana (Hoppe & Laine 2014, 97-254). Välivehmas taas nostaa kirjassaan esille työnhaun päälinjat, mutta teoksen tulokulma korostaa hakijan työelämäosaamista ja motivaatiota (Välivehmas 2014, 9-45). Työnhakuoppaat saattavat, itse työnhaun ja sen yksityiskohtien lisäksi, nostaa myös esille myös työttömyyteen ja sen kokemiseen ja työnhaun epäonnistumisen henkiseen raskauteen liittyviä seikkoja (Leppänen & Korteso 2013, 21-25; Välivehmas 2014, 180-182).

Työnhakuoppaissa saatetaan myös esitellä erilaisia malleja työnhaun prosessiksi. Haaranen ja Svärd kuvaavat työnhaun projektiksi, ja esittelevät kirjassaan Urakortit uusiksi 7T-projektimallin työnhakuun ja erityisesti piilotyöpaikkoihin keskittymiseen (Haaranen & Svärd 2014). Kirjassa käydään läpi työnhakuprosessin vaiheet esitellyn mallin mukaisesti, ja lisäksi käsitellään sosiaalista mediaa ja verkostoitumista työnhaussa (Haaranen & Svärd 2014, 115-143).

Työnhakijoille suunnatussa kirjallisuudessa on myös uraoppaita, tai työnhakuoppaissa saattaa olla uranhallintaan liittyviä elementtejä (Välivehmas 2014, 215-225). Työnhakuun liittyvät seikat ovat yleensä vain osa uraoppaissa käsiteltyä materiaalia, ja usein niissä käsitelläänkin aiheita kuten itsetuntemus (Lampikoski 2010, 15-27), työyhteisötaidot (Surakka & Rantamäki 2013, 65-117) tai uranhallinta (Kattelus ym. 2002, 20-36). Aarnikoivu (2010, 39-63) on työelämätaidoista kirjoittaessaan kuvaillut myös urahallintataitoja ja työnhakutaitoja niiden osana. Uraopas voi myös katsoa työtä laajemmin kuin palkkatyön tai työnhaun kannalta. Leppäsen ja Korteson Uuden työelämän aakkoset käsittelee työtä kokonaisuutena ja esimerkiksi yrittäjyyttä palkkatyön vaihtoehtona nykyisessä työelämässä (Leppänen & Korteso 2013, 43-67).

Työnhakuoppaita julkaistaan kirjallisuuden lisäksi paljon myös sähköisesti. Julkinen sektori eli käytännössä alueelliset TE-palvelut ylläpitävät työnhakua tukevia palveluja verkossa, kuten esimerkiksi työnhaun verkkoryhmiä (joBitti 2016) tai paikallista työmarkki-

natietoa ja työnhakuvalmennuksia (MyJobCafe 2016). Myös monet kaupalliset työnhakusivustot (kuten esimerkiksi Oikotie.fi ja Monster.fi) ylläpitävät sivustoillaan työnhakijalle tarkoitettuja oppaita tai ohjeita työnhaun osa-alueiden toteuttamiseen (Monster Oy 2016; Oikotie Oy 2016).

Suuri osa sähköistä työnhakuoppaista ovat yleisellä tasolla ja sopivat lähes kaikille työnhakijoille, mutta joillekin kohderyhmille löytyy myös tarkemmin räätälöityjä oppaita kuten akateemisille hakijoille suunnattu yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden ylläpitämä Aarresaari-sivusto (Aarresaari-verkosto 2016).

Yhteenveto

Työnantajan ja työntekijän tulokulma työn hakemiseen ja rekrytointiin ovat lähtökohtaisesti toisistaan suuresti poikkeavat, joskaan eivät aina välttämättä vastakkaiset. Työnantajien ja työntekijöiden vastakkainasettelulla on syvälle juurtuneet perinteensä historiallisista syistä, mutta työnhakua ja rekrytointia koskevassa kirjallisuudessa tätä ei kuitenkaan näy. Työhausta ja rekrytoinnista julkaistua kirjallisuutta ja muuta materiaalia tutkimalla kuitenkin nousee selkeästi esille se, että vaikka näkökulmat ovatkin erilaiset, molemmista näkökulmista kirjoitettu materiaali käsittelee yleisesti ottaen samoja aihepiirejä tai aiheita.

Työnhakuun ja rekrytointiin liittyvä kirjallisuus ja aiempi tutkimus käsittelevät, kirjoittajan valinnoista ja painotuksista riippuen, yleensä seuraavia aiheita:

- rekrytointiprosessin suunnittelu
- (työnhakijan) tiedonhaku yrityksistä, toimialoista, tapahtumista
- työnhakustrategia, -suunnitelma
- työnantajamielikuva ja sen luominen
- työnpaikkailmoitukset (tuottaminen ja lukeminen)
- työnhaun asiakirjat (ansioluettelo, portfolio, hakemus)
- sähköinen hakeminen (tietokannat, hakulomakkeet, järjestelmät)
- ensivaikutelma (tavasta riippumatta)
- kontaktointi, yhteydenotto; hissipuhe
- työhaastattelu ja sen eri muodot (esim. ryhmä, video)
- soveltuvuusarviointit, simulaatiot, harjoitukset, työnäytteet
- sosiaalinen media työnhakukanavana tai tietolähteenä

Koska opinnäytetyöni ja tutkimukseni ei kohdistu työnhakutaitoihin työttömyyden tai erityisryhmän (esim. pitkäaikaistyöttömät) näkökulmasta, olen päättänyt painottamaan näistä aiheista työssäni niitä, joita kirjallisuudessa ja muissa lähteissä useimmiten käsitellään (kirjoittajan tulokulmasta riippumatta). Katson näiden aiheiden kuvaavan sitä, mitä työnhaussa tällä hetkellä pidetään oleellisena, ja mitä työnhakija prosessin aikana todennäköisesti kohtaa.

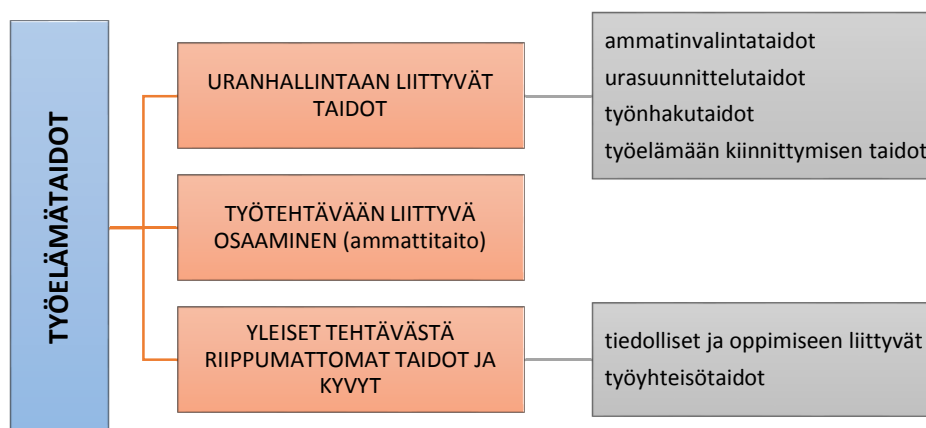
Olen ryhmitellyt aiheet neljään työnhaun osa-alueeseen:

- 1) Tiedonhaku – työhön ja sen hakemiseen liittyvä tiedonhaku
- 2) Oman osaamisen esittely – työnhakijan oman osaamisen esittely
- 3) Kohtaaminen – työnhaun kannalta merkittävä ihmisten kohtaaminen
- 4) Sosiaalinen media – sosiaalinen media työnhaun näkökulmasta

Näitä neljää työnhaun osa-alueita ja niiden sisältöjä käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa (2.3 Työnhakutaidot – käsitteet ja osa-alueet), yhdessä työnhakutaitojen käsitteen kanssa.

2.3 Työnhakutaidot – käsitteet ja osa-alueet

Opinnäytetyöni ja tutkimukseni keskeisin käsite on työnhakutaidot. Aarnikoivu (2010, 39-43) määrittelee työnhakutaidot osaksi työelämätaitojen kenttään kuuluvia uranhallintaan liittyviä taitoja (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Työelämätaidot (Aarnikoivu 2010, 39-41)

Tätä opinnäytetyötä ja siihen tehtävää tutkimusta varten olen määritellyt työnhakutaidot myös seuraavasti:

Työnhakutaidot ovat taitoja tai osaamisen osa-alueita, jotka edesauttavat yksilön työnhakuprosessia ja sitä kautta (toivotulla tavalla) työllistymistä

Olen tarkoituksella tehnyt tästä määritelmästä Aarnikoivun vastaavaa väljemmän, jotta sen kautta voitaisiin helposti ottaa huomioon myös uudet, ehkä jopa epätavalliset hakutavat.

2.3.1 Tiedonhaku

Työhön ja sen hakemiseen liittyvä tiedonhaku osa-alueena kattaa kaiken sen, mitä työnhakija tekee kerätäkseen tarpeellista ja kiinnostavaa tietoa työnhakuprosessiaan varten. Vähimmillään on kyse työpaikkailmoitusten lukemisesta, mutta menestyksekkäs työnhaku edellyttää muutakin (Hoppe & Laine 2014, 17-19). Hakijan on syytä olla perehtynyt työmarkkinoiden (ja talouselämän) tapahtumiin, itselle potentiaalsiin toimialoihin sekä niillä kiinnostaviin yrityksiin ja organisaatioihin.

Tiedonhakua voi tehdä monin eri tavoin, myös kohtaamisen yhteydessä tai puhtaasti sattumalta. Tietoa työmahdollisuuksista, yrityksistä ja toimialoista voi löytyä hakijan omasta lähipiiristä tai verkostoitumalla eri tavoin, sosiaalisen median kautta tai erilaisissa tapahtumissa. Tavat kertoa avoimista työpaikoista ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkossakin, joten hakijan on syytä aktiivisesti seurata eri medioita ja kanavia.

2.3.2 Oman osaamisen esittely

Työnhakutaitona oman osaamisen esittely on kriittinen. Hakijan täytyy kyetä kertomaan omista taidoistaan ja kyvyistään kuulijalle (mahdolliselle työnantajalle) selkeästi, informatiivisesti ja vakuuttavasti. On muistettava, että saman sisältöinen viesti on voitava välittää usealla eri tavalla (esimerkiksi hakemuksessa, haastattelussa tai puhelinkeskustelussa), ja toisaalta viestinnän tapaa on voitava muokata kuulijalle sopivaksi.

Keskeinen tapa oman osaamisen esittelyyn on työnhaun asiakirjat, useimmiten ansioluettelo ja hakemus. Ne ovat selkeästi toinen työnhakuun ja rekrytointiin liittyvän kirjallisuuden keskeisimmistä ja eniten käsitellyistä aiheista. Käytännössä jokainen työnhaun

opas kertoo asiakirjoista ja niiden tuottamisesta, sisällöt vain vaihtelevat kirjoittajan näkökulman mukaan. Yhdessä oppaassa hakemusta kutsutaan osaamistarjoukseksi (Haaranen & Svärd 2014, 75-82), ja taas toisaalla luotetaan perinteisen hakemuskirjeen räätälöintiin (Hoppe & Laine 2014, 46-49). Samalla tavoin ansioluettelon sisällöstä ja muotoilusta on runsaasti ohjeita ja malliesimerkkejä (Hoppe & Laine 2014, 26-45; Välivehmas 2014, 129-138; Aarresaari-verkosto 2016). Koska hakemus ja ansioluettelo ovat työnhaun konkreettista osaamista, ne ovat lähtökohtaisesti aina myös osa työnhakuvalmennuksia (Varsinais-Suomen TE-toimisto 2016, TakeOff-työnhakuvalmennuksen esite).

Työnhaku on nykyään useimmiten sähköistä, ja haun asiakirjatkin on oltava sähköisessä muodissa. Toisinaan kyse on vain lähetettävästä pdf-dokumentista, mutta enenevässä määrin hakemus ja ansioluettelo tallennetaan tietokantaan. Tällöin kannattaa perehtyä siihen, miten tietokantoja käytetään hakukoneiden avulla, ja miten omaa osaamistaan kannattaa tässä tapauksessa esitellä (Hoppe & Laine 2014, 58-64).

Omaa osaamista esitellään toki myös kasvokkain ja henkilökohtaisesti. Haastattelua käsittelemme tarkemmin seuraavan alaluvun (2.3.3 Kohtaaminen) yhteydessä.

2.3.3 Kohtaaminen

Olen ryhmitellyt Kohtaaminen -osa-alueeseen useita aiheita – osa niistä on helposti mielletävissä kiinteäksi osaksi työnhakua (kuten haastattelu), ja toisia taas on joskus vaikeampi siihen yhdistää (esimerkiksi päivitys sosiaalisessa mediassa). Työnhaun kannalta merkittävä kohtaaminen on muutakin kuin kasvokkain tapaamista – yhteinen nimittäjä kohtaamiselle on, että se tavalla tai toisella luo yhteyden ihmisten välille. Siksi ei ole työnhaun kannalta yhdentekevää, millaisia päivityksiä Facebookissa julkaisee tai miten käyttäytyy esimerkiksi verkostoitumisjuhlissa.

Ensivaikutelma on kriittinen osa kohtaamista – ensivaikutelma luodaan vain kerran, ja sen muuttaminen on työlästä. Monesti mielletään ensivaikutelman syntyvän haastattelu-tilanteen aluksi (Haaranen & Svärd 2014, 102), mutta tosiasiaassa ensivaikutelma alkaa muotoutua aivan ensimmäisestä kontaktista. Tuo kontakti voi olla puhelinsoitto, lähetetty hakemus tai haastattelua edeltävä satunnainen tapaaminen työnantajayrityksen parkki-

paikalla. Hissipuhe on lyhyt, harjoiteltu tapa ensivaikutelman luomiseen ja ainakin uudemmissa työnhakuoppaissa siihen on neuvottu (Välivehmas 2014, 127-129 ; Haaranen & Svärd 2014, 71-72).

Työhaastattelu on (työnhaun asiakirjojen ohella) toinen kirjallisuudessa keskeinen ja laajasti käsitelty aihepiiri. Työhaastattelu eri muodoissaan on leijonanosa työnhaun kohtaamisista, ja aiheena siihen keskitytään paljon sekä työnhakuoppaissa (Hoppe & Laine 2014, 74-84) että rekrytointioppaissa (Salli & Takatalo 2014, 60-78); on myös kirjallisuutta, joka keskittyy puhtaasti työhaastatteluun (Markkanen 2009). Työhaastattelun merkitystä konkreettisenä työnhakutaitona korostaa mielestäni myös se, että aiheena se on käytännössä aina mukana työnhakuvalmennuksissa (joBitti 2016).

Erilaiset soveltuvuusarviointit ovat tietyllä tavalla työhaastattelun jatkoa, tapahtumia joissa eri menetelmillä tai välineillä pyritään syventämään käsitystä henkilöstä tai tämän osaamisesta. Arviointeihin liittyy aina tavalla tai toisella kohtaamista – osassa se on arvioinnin pääaihe ja toisinaan se on ”sivutuote” toisen osaamisalueen arvioinnissa (Hoppe & Laine 2014, 85-87).

Työnhakuoppaissa verkostojen käyttö aktiivisena työnhakutapana vaikuttaisi olevan melko tuore (Vaahtio 2007, 29-32; Haaranen & Svärd 2014, 136-143). Oma käsitykseni on, että tämä liittyy työmarkkinoiden pirstaloitumiseen ja sosiaalisen median käytön lisääntymiseen (niin työnhaussa kuin yhteiskunnassa yleensä). Verkostot ovat työnhakijalle osaltaan tiedonlähteitä, mutta erittäin merkittäviä ne ovat kohtaamisen mahdollistajina.

2.3.4 Sosiaalinen media

Sosiaalinen media on työnhakutaitojen osa-alueena kaksijakoinen – toisaalta sen käyttö vaatii omanlaista osaamistaan, mutta toisaalta se on ”vain” työnhaun alusta, jossa muut työnhakutaitojen osa-alueet tapahtuvat. Myös Hoppe & Laine (2014, 9-10) toteavat, että vaikka sosiaalisen median merkitys työnhaussa on kasvanut ja todennäköisesti tulee edelleen kasvamaan, työnhaun perusasiat ja sisällöt ovat pysyneet edelleen samoina.

Olen päätenyt käsittelemään sosiaalista mediaa tutkimuksessani omana työnhaun osa-alueenaan, koska vaikka sen katsoisikin olevan pelkkä työnhaun alusta, se on tuonut muihin osa-alueisiin erittäin paljon uusia mahdollisuuksia (esim. tiedonhaun ja verkostoitumisen kanavat).

On muistettava, että työnhaun sähköisyys on eriasia kuin sosiaalinen media. Sähköisessä hakemisessa työnhaun asiakirjat liikkuvat sähköisessä muodossa tai ne tallennetaan tietokantaan, tai rekrytointiprosessiin kuuluu videohaastattelukierros. Sähköiseen työnhakuun kuuluvat myös rakenteeltaan perinteiset työnhakusivustot kuten Oikotie tai Monster. Sosiaalinen media on puolestaan vuorovaikutteista ja antaa mahdollisuuden välittää viestejä laajalle ja nopeasti. Lisäksi sosiaalisessa mediassa on mahdollista tavoittaa perinteisistä poikkeavia kohderyhmiä sille ominaisten, perinteisistä sivustoista poikkeavien kanavien kautta kuten LinkedIn, Facebook tai Twitter. (Korpi ym. 2012, 14-17; Hoppe & Laine 2014, 9-10, 99-102.)

Kun käsitellään sosiaalista mediaa työnhakutaitona, hakijan on oleellista osata valita itselleen oikeat kanavat. Useimmiten työnhakuoppaissa esitellään yleisinä kanavina LinkedIn ja Facebook sekä Twitter, mutta kanavia on useita muitakin kuten blogit, kuva- tai videopalvelut (esim. Pinterest, YouTube, Vimeo) tai esitystyökalut (esim. SlidShare, Prezi). Valintaa tehdessä on syytä pitää mielessä, miten hyvin oma profiili on työnantajien löydettävissä, ja toisaalta se, että sosiaalinen media vaatii läsnäoloa (Hoppe & Laine 2014, 10).

3 TUTKIMUS – MENETELMÄ, TOTEUTUS JA AINEISTO

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmä, tutkimuksen toteutus ja sen kautta saatu aineisto. Luvun lopussa arvioidaan myös tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

3.1 Tutkimuskysymykset

Olen rajannut tutkimukseni koskemaan liiketalousopiskelijoiden käsityksiä työnhakutaidoistaan, koska se on laaja-alainen, opiskelijamäärältään suuri liiketalouden koulutus ja opiskelijat työllistyvät hyvin vaihteleviin tehtäviin. Tutkimukseni tavoitteena on hahmottaa, miten opintojensa melko varhaisessa vaiheessa olevat opiskelijat näkevät omat työnhakutaitonsa.

Tutkimuksessa saadun aineiston perusteella toivon voivani vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Minkälainen käsitys on liiketalouden ensimmäisen vuoden AMK-opiskelijoilla omista työnhakutaidoistaan?, ja
- 2) Miten tärkeinä he pitävät työnhakutaitoja?

3.2 Kysely tutkimusmenetelmänä

Koska aiempaa tutkimusta liiketalouden AMK-opiskelijoiden työnhakutaidoista ei ole tehty, pidin tärkeänä kerätä laajan aineiston tämän tutkimuksen pohjaksi. Perinteisistä tutkimusstrategioista ainoastaan survey-tutkimus on tähän tarkoitukseen soveltuva. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa standardoidusti joukolta ihmisiä, ja vaikka kysely on sen käytetyin tutkimusmenetelmä, voisi tiedonkeruuseen käyttää muitakin menetelmiä (haastattelu, havainnointi, yhdistelmät). (Hirsjärvi ym. 2009, 134-135.) Laajan aineiston keräämiseen ja käsittelyyn ja siihen käytettävissä olevan ajan perusteella totesin kyselyn olevan tähän tutkimukseen tehokkain ja sopivin menetelmä.

Kysely on yleisesti käytetty menetelmä kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keräämiseen, ja sillä, kuten kaikilla menetelmillä, on hyvät ja huonot puolensa. Kyselyn avulla on toisaalta mahdollista kerätä laaja, helposti tallennettava aineisto lyhyessä ajassa, mutta

toisaalta on lähes mahdotonta tyhjentävästi arvioida, miten paljon kysymyksiä on ymmärretty väärin vastaustilanteessa, tai miten todenmukaisesti vastaukset on annettu. Kerätty aineisto ei välttämättä anna pohjaa syvällisemmälle tutkimukselle, ja myös katoa (vastaamatta jättäminen) pidetään ongelmana kyselyiden käytössä. (Hirsjärvi ym. 2009, 193-195).

Kyselytutkimuksessa keskeinen asia on kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu. Tämä on mahdollista, kun tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma ovat selvillä, on tutustuttu teoriaan ja määritelty käsitteet sekä on otettu huomioon, miten aineistoa tullaan käsittelemään (Heikkilä 2014, 45-46). Tutkittavaksi saatava aineisto on juuri niin ”hyvää” (laadukasta ja todenmukaista) kuin sen keräämiseen käytettävä kyselylomakekin on, joten sen laadinnan voi katsoa olevan yksi tutkimuksen tekemisen kriittisimpiä osa-alueita.

Kyselylomakkeen laadintaan ja hyvän kyselylomakkeen sisältöön annetaan erilaisia ohjeita, Hirsjärvi ym. (2009, 202-204) ja Heikkilä (2014, 46-47) mainitsevat mm. seuraavia seikkoja:

- kysymyksessä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan
- kysymykset ovat mieluummin lyhyitä ja spesifejä kuin pitkiä ja/tai yleisiä
- lomake ei ole liian pitkä, on selkeästi aseteltu ja kysymykset etenevät loogisesti
- helposti vastattavat kysymykset sijoitetaan lomakkeen alkuun, vaikeat loppuun
- vastausohjeet ovat yksiselitteiset

3.3 Kyselyn rakenne ja sisältö

Valitsin tutkimukseni aineiston hankintamenetelmäksi paperilomakkeella tehtävän kontrolloidun kyselyn; kysely oli samanaikaisesti sekä informoitu että henkilökohtaisesti tarkastettu (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Pyrin tällä valinnalla sekä vähentämään katoa (ja siten varmistamaan riittävän otoskoon) että tavoittamaan varmuudella tutkimukseni kohderyhmän. Erilaisia internetkyselyitä tehdään yleisesti ottaen paljon (myös Turun AMK:ssa), ja halusin välttää niihin kyllästymisestä johtuvan vastaamattomuuden. Lisäksi arvioin, että vastaamatta jättäminen saattaa olla helpompaa, jos kyseessä on internetkysely kuin jos kyselyn tekijä on paikalla jakamassa ja keräämässä kyselylomakkeet. Paperilomakkeen käyttöä vastaan puhui aikaa vievä aineiston syöttämisen prosessi, mutta katsoin laajan

aineiston saamisen olevan tutkimuksen ja opinnäytetyön kannalta monin verroin tärkeämpää kuin aineiston syöttämiseen tarvittavan ajan (jonka arvioin kuitenkin kohtuulliseksi).

Sekä Hirsjärvi ym. (2009, 198-201) että Heikkilä (2014, 47-53) luokittelevat kysymyksiä eri tyyppisiksi: avoimiksi kysymyksiksi, suljetuiksi kysymyksiksi (myös monivalintakysymykset), avoimien ja suljettujen yhdistelmiksi (sekamuotoiset kysymykset) sekä asteikkoihin perustuviin kysymyksiin. Koska tähän tutkimukseen oli tavoitteena kerätä laaja tutkimusaineisto, muotoilin lomakkeen kysymykset lähtökohtaisesti suljetuiksi monivalintakysymyksiksi aineiston käsittelyn helpottamiseksi (yksittäisiä, perusteltuja poikkeuksia lukuun ottamatta). Asteikkoihin perustuvia kysymyksiä olisi periaatteessa ollut mahdollista käyttää asian tärkeyttä mittaavissa aihekysymyksissä, mutta ei kuitenkaan osamista ja tekemistä mittaavissa aihekysymyksissä. Kahden erilaisen kysymystyyppin käyttäminen samassa lomakkeessa olisi mielestäni kuitenkin tehnyt lomakkeesta epäselvemmän ja vastaajille työläämmän.

Kysymykset jakautuvat kahteen osioon, taustamuuttujia käsitteleviin taustakysymyksiin ja varsinaisia tutkimusmuuttujia käsitteleviin aihekysymyksiin. Yhtä aihekysymystä (sosiaalinen media) lukuun ottamatta vastaajaa on ohjeistettu valitsemaan yksi vastaus annetuista vaihtoehdoista.

Taustakysymykset

Lomakkeessa on neljä taustakysymystä, joissa kysytään vastaajan ikää, aiempaa koulutusta, tämänhetkistä työtilannetta sekä avointen työpaikkojen seuraamisen aktiivisuutta. Kussakin kysymyksessä on viisi vastausvaihtoehtoa; ikää ja avointen työpaikkojen seuraamisen aktiivisuutta käsittelevät kysymykset ovat monivalintakysymyksiä (suljettuja kysymyksiä), kun taas kun taas aiempaa koulutusta ja tämänhetkistä työtilannetta koskevat kysymykset sisältävät muu, mikä -vaihtoehdon viimeisenä vaihtoehtona (sekamuotoinen kysymys).

Taustakysymysten aiheet ja niiden muotoilu ovat valikoituneet siten, että ne ovat yleisellä tasolla työhaussa merkityksellisiä ja todennäköisesti myös aiheuttavat eroja vastaajien välillä. Esimerkiksi vasta lukion käyneellä vastaajalla voi perustellusti olettaa olevan vähemmän työnhakukokemusta kuin jo yhden AMK-tutkinnon suorittaneella. Toisaalta taas

yleisesti käytetty taustamuuttuja eli vastaajan sukupuoli on jätetty tästä kyselystä kokonaan pois – näkemykseni on, että sen kysyminen ei olisi tuonut lisäarvoa.

Aihekysymykset

Kyselylomakkeen aihekysymykset perustuvat aiemmin luvussa 2 esittämiini työnhaun neljään osa-alueeseen. Koska tutkimukseni tarkoitus on selvittää sekä vastaajien käsitystä työnhakutaitojen osaamisestaan että näiden taitojen tärkeydestä, on aihekysymykset rakennettu kysymyspareiksi. Kysymyspareissa ensimmäinen kysymys (a-kysymys) kysyy vastaajan osaamista ja tekemistä työnhakutaitojen osalta, kun taas toinen (b-kysymys) sitä, miten tärkeänä vastaaja pitää a-kysymyksessä esitettyä aihetta.

Työnhakutaitojen osa-alueista tiedonhakuun, oman osaamisen esittelyyn ja kohtaamiseen liittyviä kysymyksiä on jokaista kaksi kysymysparia (neljä kysymystä), ja kysymykset ovat muodoltaan keskenään samanlaisia suljettuja monivalintakysymyksiä (viisi vastausvaihtoehtoa). Tiedonhaun kysymykset käsittelevät taustatietojen hakemista ja työpaikkailmoituksia, oman osaamisen esittelyn kysymykset koskevat ansioluetteloja ja hakemusta sekä sähköisiä hakujärjestelmiä, ja kohtaamiseen liittyvien kysymysten aiheina on ensivaikutelma ja työpaikkahaastattelu.

Työnhakutaitojen neljättä osa-aluetta eli sosiaalista mediaa käsitellään yhdessä kysymysparissa (kaksi kysymystä), ja molemmat kysymykset poikkeavat muista aihekysymyksistä. Osaamista ja tekemistä käsittelevä a-kysymys on sekamuotoinen monivalintakysymys, jonka viimeisenä vastausvaihtoehtona on muu, mikä -vaihtoehto. A-kysymyksessä on myös muita kysymyksiä enemmän vastausvaihtoehtoja (yhteensä kahdeksan), ja vastaaja voi (muista kysymyksistä poiketen) valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. Sosiaalisen median tärkeyttä käsittelevä b-kysymys on jälleen suljettu monivalintakysymys, mutta siinä on kuusi vastausvaihtoehtoa. Molemmissa sosiaalista mediaa käsittelevissä kysymyksissä on vastausvaihtoehtona myös ”en käytä somea työnhausani”.

Kyselylomake kokonaisuudessaan Liitteessä 1.

3.4 Tutkittavat

Tutkittavien perusjoukoksi valitsin Turun AMK:n ensimmäisen vuoden liiketalouden päiväopiskelijat (nk. saapumisryhmä PLIITS15), koko ryhmässä oli aloittaneita opiskelijoita noin 160. Syksyllä 2015 opiskelut aloittanut ryhmä suoritti kyselyn tekoaikaan ensimmäisen vuoden kevätlukukauden opintojaan.

Kysely oli sovittu toteutettavaksi ryhmän lukujärjestykseen jo aiemmin merkityillä, suunnitelluilla tunneilla. Tähän perustuen uskoin otoskoosta tulevan riittävä siten, että otokseksi valikoituivat ne opiskelijat, jotka olivat läsnä kyselyyn vastaamiseen varattuna aikana. Otantamenetelmän voisi katsoa olevan yksinkertainen satunnaisotanta, koska jokaisella perusjoukon jäsenellä oli yhtäläinen mahdollisuus olla mukana otannassa (Heikkilä 2014, 34).

3.5 Aineiston keruu (kyselyn toteuttaminen)

Tutkimuksen aineisto kerättiin paperisella kyselylomakkeella, joka oli tulostettu yhdeksi kaksipuoliseksi, A4-kokoiseksi sivuksi.

Kyselyn toteuttamisesta sovittiin PLIITS15-ryhmän tuutoriopettajien kanssa, ja ajankohdaksi järjestyi ryhmän ammatillinen kasvu -opintojakson tunnit 31.3.2016. Vastaustilaisuudessa esittelin ensin lyhyesti itseni ja tutkimukseni tarkoituksen, ja kerroin opiskelijoille mahdollisuudesta esittää kysymyksiä lomaketta tai yleensä kyselyä koskien. Tämän jälkeen kyselylomakkeet jaettiin.

Kyselylomakkeeseen oli arvioitu vastaamiseen kuluvan noin 15 minuuttia, mutta käytännössä kaikki vastaajat olivat valmiita noin kymmenessä minuutissa, jonka jälkeen vastauslomakkeet kerättiin takaisin. Kaikki läsnäolijat vastasivat kyselyyn, ja vastauslomakkeita kertyi yhteensä 121 kappaletta.

3.6 Aineiston kuvaus, syöttö ja muokkaaminen

Kyselylomakkeita saatiin 121 kappaletta, ja kaikki lomakkeet sisällytettiin tutkimuksen aineistoon. Aineiston järjestelyn yhteydessä ilmeni, että viiden lomakkeen vastaukset poikkesivat vastausohjeista yksittäisen kysymyksen kohdalla. Näiden lomakkeiden

osalta oli kuitenkin mahdollista tehdä perusteltu tulkinta alla kuvatuilla tavoilla, ja sitä kautta sisällyttää lomakkeet aineistoon.

Tulkituissa lomakkeista kahdessa oli annettu kaksi vastausta joko kysymyksessä 7a tai 7b (sosiaalinen media). Vastausten tulkinnan tein kysymysparin 7 toisen vastauksen perusteella, eli koska kysymysparin toisessa kysymyksessä vastaus oli ollut ”en käytä so-mea työnhaussani” valittiin tämä vastaus toisessa kysymyksessä annetuista kahdesta vastauksesta.

Tulkituissa lomakkeissa kahdessa oli valittu yksittäisessä kysymyksessä kaksi vaihtoehtoa siten, että kaksi allekkaista vaihtoehtoa oli valittu yhdellä rastilla. Näiden molempien lomakkeiden kohdalla tulkitsin vastauksen näistä kahdesta vaihtoehdosta ”neutraalim-maksi” – jos vastaukseksi rastitettu erittäin usein ja usein, aineistoon syötettiin vastaus usein.

Viidennessä tulkitussa lomakkeessa vastaaja oli merkinnyt yhteen taustakysymykseen kaksi eri vastausta, eikä näitä ollut mahdollista yhdistää. Tein kyseisen vastauslomak-keen kokonaisuuden perusteella tulkinnan siten, että aineistoon syötettiin vastauksista se, joka heijasti lomakkeen muita vastauksia toista vastausta paremmin. Tämän lomak-keen kohdalla harkitsin pitkään sen hylkäämistä kokonaan, mutta päätin kuitenkin sisäl-lyttää sen aineistoon koska lomake oli kuitenkin tätä yhtä kysymystä lukuun ottamatta ”normaali”.

Aineiston syöttö ja tarkistus

Aineiston järjestelyn jälkeen syötin kyselylomakkeiden vastaukset sitä varten suunnitel-tuun Excel-taulukkoon, ja tässä yhteydessä jokainen vastauslomake sai järjestysnume-ron (mahdollisten syöttämisessä tapahtuvien virheiden jäljittämistä silmällä pitäen). Vas-taukset syötettiin taulukkoon muuttujina siten, että kysymysten vastaukset saivat numee-risen arvon yhdestä viiteen taustakysymysten ja ensimmäisen kuuden aihekysymysparin osalta, ja kysymysparin seitsemän osalta numeerisen arvon yhdestä kahdeksaan (kysy-mys 7a) tai yhdestä kuuteen (kysymys 7b).

Aineiston syötön jälkeen tarkistin arvot sekamuotoisten kysymysten muu, mikä -vastaus-vaihtoehdon osalta, ja päädyin määrittelemään muutamia uusia muuttujia aiempaa kou-

lutusta koskevan taustakysymyksen osalta. Aineiston tarkistamisen yhteydessä varmistui myös se, että viiden vastauslomakkeen kohdalla tehdyt tulkinnat eivät käytännössä aiheuttaneet muutoksia muiden kysymysten vastausten jakaumaan.

Tarkistin aineiston (erityisesti taustakysymykset) myös vastausvaihtoehtojen kokonaismäärien osalta, jotta olisi mahdollista huomioida yksittäisten vastaajien tunnistettavuus. Tässä yhteydessä tein päätöksen, jonka perusteella olen jättänyt pois yksittäisiä vastauslomakkeita aiempaa koulutusta ja tämänhetkistä työtilannetta sisältävien tulosten esittämisessä.

3.7 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetti (pätevyys) tarkastelee sitä, miten hyvin tutkimuksen menetelmä tai mittari todella mittaa sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti (luotettavuus) puolestaan tarkastelee mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa tuloksia jotka eivät ole sattumanvaraisia (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233).

Tutkimuksen luotettavuutta edistää sen suorittaminen kontrolloituna kyselynä. Myös strukturoitujen kysymysten käytön katsotaan helpottavan vastaamista ja estävän tietynlaisia virheitä kuten kriittisten vastausten antamisen välttämistä (Heikkilä 2014, 49).

Tutkimuksen pätevyyttä taas pyrittiin lisäämään myös sillä, että suunnitteluvaiheessa kyselylomaketta testattiin toisistaan riippumattomilla, tutkittavaa kohderyhmää vastaavilla ja siitä poikkeavilla henkilöillä.

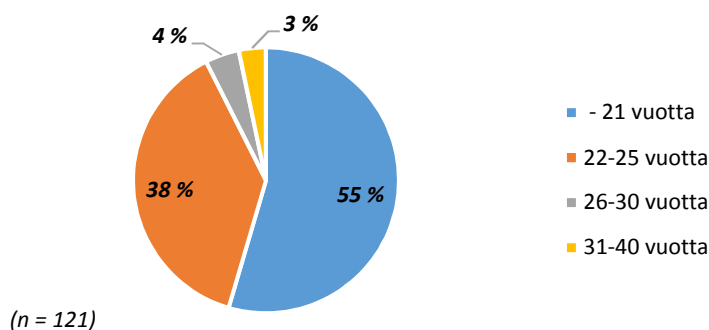
4 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitellään aluksi taustakysymysten vastaukset ja sen jälkeen aihekysymysten vastaukset. Luvun lopussa analysoidaan tuloksia ja esitetään joitakin johtopäätöksiä tutkimustuloksiin perustuen.

4.1 Taustakysymykset

4.1.1 Ikä

Ammattikorkeakoulussa erityisesti päiväopiskeijat ovat usein nuoria. Tätä taustaa vasten oli odotettavissa se, että ikää käsittelevän taustakysymyksen vastaukset painottuivat kahteen ensimmäiseen vastausvaihtoehtoon, - 21 vuotta (66 vastaajaa) ja 22-25 vuotta (46 vastaajaa). Ikäryhmässä 26-30 vuotta vastaajia oli viisi ja ikäryhmässä 31-40 vuotta vastaajia oli neljä. Vastaajista kukaan ei kuulunut ikäryhmistä vanhimpaan (41- vuotta).

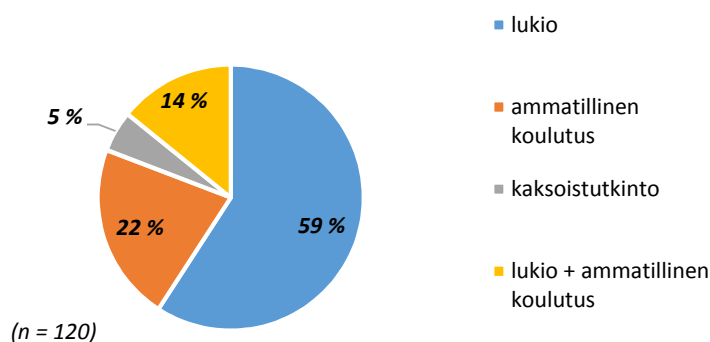


Kuva 1. Ikäjakauma.

Koska vastausten määrä ikäryhmissä 26-30 vuotta ja 31-40 vuotta on vähäinen, yhdistetään ne tarvittaessa muita taustakysymyksiä ja aihekysymyksiä tarkasteltaessa yhdeksi ikäryhmäksi, 26-40 vuotta. Ikäryhmät yhdistetään silloin, kun on ilmeistä, että yksittäisen vastaajan vastaus erottuu muuten tuloksien esittelyssä.

4.1.2 Aiempi koulutus

Taustakysymysten toinen kysymys käsitteli vastaajien aiempaa koulutusta. Kysymys oli sekamuotoinen monivalintakysymys, joka sisälsi muu, mikä -vaihtoehdon. Suurin osa vastaajista (71) ilmoitti aiemmaksi koulutukseksi lukion, ja 26 vastaajaa ammatillisen koulutuksen. Muu, mikä -kysymykseen vastasi kaksoistutkinto kuusi vastaajista; muita vastauksia muu, mikä -kysymykseen ei tullut. Yhteensä 17 vastaajaa valitsi lomakkeesta sekä lukio että ammatillinen koulutus -vaihtoehdot – osalla tämä saattaa tarkoittaa samaa kuin kaksoistutkinto, mutta varmuudella tällaista tulkintaa ei voi tehdä. Vastaustapana tämä oli poikkeuksellinen, sillä vastausohje oli yksi valinta kysymystä kohden, eikä vastaustilaisuudessa yksikään läsnä olleista kysynyt asiasta erikseen.



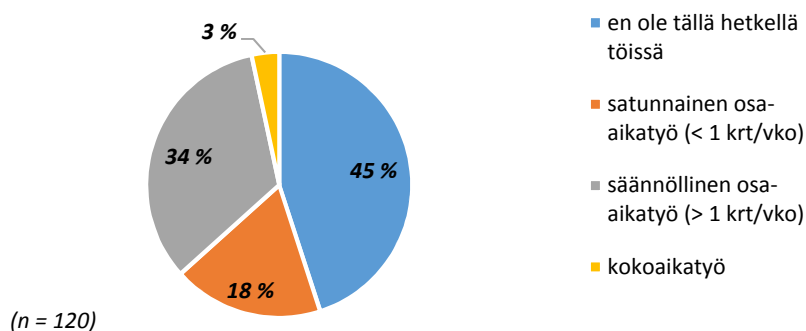
Kuva 2. Aiempi koulutus.

Aiempi koulutus -kysymykseen annetut vastaukset korreloivat ikää käsittelevän kysymyksen vastausten kanssa siten, että lukio on suurin vastausryhmä aiempänä koulutuksena, ja toisaalta taas ikäryhmä 21 vuoteen asti oli ikää käsittelevän vastauksen suurin vastaajaryhmä.

4.1.3 Tämänhetkinen työtilanne

Kolmas taustakysymys käsitteli vastaajien työtilannetta eli sitä olivatko he töissä, ja jos olivat miten usein he työskentelevät. Kysymys oli sekamuotoinen monivalintakysymys, joka sisälsi muu, mikä -vaihtoehdon. Kysymyksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää miten kiinnittyneitä vastaajat ovat työelämään opiskelujensa ohessa, ja onko työskentelyllä ja vastaajien käsityksillä omista työnhakutaidoistaan (aihekkysymykset) jotain yhteyttä.

Noin puolet vastaajista (62) ilmoitti työskentelevänsä osa-aikaisesti; heistä 40 kertoi työskentelevänsä säännöllisesti (vähintään kerran viikossa), ja 22 heistä vastasi työskentelevänsä satunnaisesti (harvemmin kuin kerran viikossa). Vastaajista 54 vastasi ettei ole töissä tällä hetkellä, ja vain neljä vastaajista ilmoitti olevansa kokoaikatyoissa.



Kuva 3. Työtilanne.

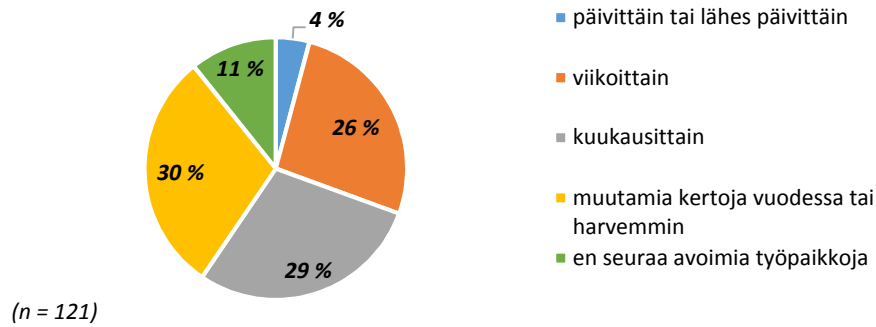
Vastaajista 55% työskentelee osa- tai kokoaikaisesti, ja tämä vastaa hyvin Varsinais-Suomen AMK-opiskelijoiden työssäkäyntiä (54% työskenteli vuonna 2014), ja on koko maan vastaavaa lukua (52% vuonna 2014) hieman korkeampi. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan AMK-opiskelijat koko maassa työskentelivät kuitenkin joitakin prosenttiyksikköjä enemmän (57% vuonna 2014) kuin tähän tutkimukseen osallistuneet opiskelijat (ks. liite 2).

4.1.4 Työpaikkojen aktiivinen seuraaminen

Neljännessä taustakysymyksessä kysyttiin, kuinka aktiivisesti (usein) vastaajat seurasiivat avoinna olevia työpaikkoja. Työpaikkojen seuraaminen ei sinänsä kerro haetaanko kyseisiä työpaikkoja, mutta sen voi ajatella indikoivan vastaajan toivetta tai halua hakea työtä tai vastaajan uteliaisuutta työmarkkinoiden suhteen. Kysymyksen avulla (yhdessä aihekysymysten kanssa) haluttiin myös selvittää, onko työpaikkojen seuraamisen aktiivisuudella yhteyttä vastaajien käsityksiin omista työnhakutaidoistaan.

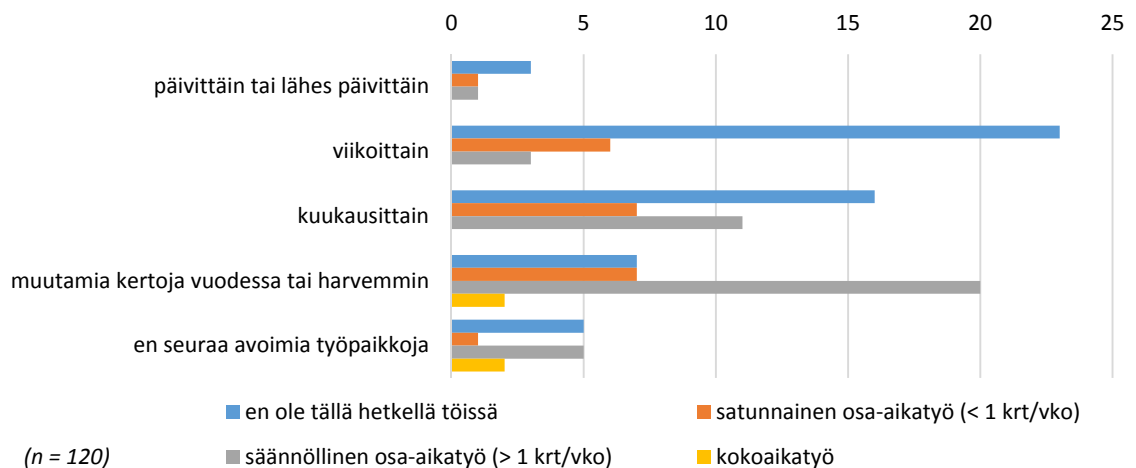
Vastaajista vain hyvin vähäinen osa (5 vastaajaa) kertoi seuraavansa työpaikkoja päivittäin tai lähes päivittäin. Viikoittain työpaikkoja ilmoitti seuraavansa 32 vastaajaa ja kuu-

kausittain 35 vastaajaa; näitä lähellä oleva vastaajamäärä (36 vastaajaa) ilmoitti seuraavansa työpaikkoja muutamia kertoja vuodessa tai vähemmän. Vastaajista 13 kertoi, ettei seuraa avoimia työpaikkoja.



Kuva 4. Avoimien työpaikkojen seuraaminen.

Avoimien työpaikkojen seuraamisen ja vastaajien työtilanteen (taustakysymys kolme) suhdetta toisiinsa tarkastellaan lähemmin, koska vastaajan työtilanteen ja työpaikkojen seuraamisen välillä on mahdollista olla jonkinlaista korrelaatiota.



Kuva 5. Avoimien työpaikkojen seuraaminen ja työtilanne.

Huomioitavaa tuloksissa on, että kokoaikatyössä olevat vastaajat ilmoittivat seuraavansa avoimia työpaikkoja joko muutamia kertoja vuodessa tai harvemmin, tai eivät lainkaan. Mutta koska kokoaikatyössä olevia vastaajia oli vain neljä, ei heidän vastaustensa perusteella ole mahdollista tehdä yleistäviä tulkintoja.

Päivittäin tai lähes päivittäin työpaikkoja seurasivat vain harvat vastaajat, näistä suurin osa oli sellaisia vastaajia, jotka eivät olleet työssä. Samoin viikoittain ja kuukausittain työpaikkoja seuraavien suurimmat vastaajaryhmät olivat niitä jotka eivät olleet työssä. Toisaalta säännöllistä osa-aikatyötä tekevät olivat suurin ryhmä muutamia kertoja vuodessa tai harvemmin työpaikkoja seuraavien joukossa, ja toiseksi suurin ryhmä kuukausittain työpaikkoja seuraavien joukossa.

Tähän kyselyyn vastanneiden osalta voi tämän perusteella tehdä sen johtopäätöksen, että työpaikkoja seuraavat eniten ne, jotka eivät ole töissä ja toisaalta niiden seuraamien vähenee sitä mukaan mitä säännöllisempää vastaajan työskentely on.

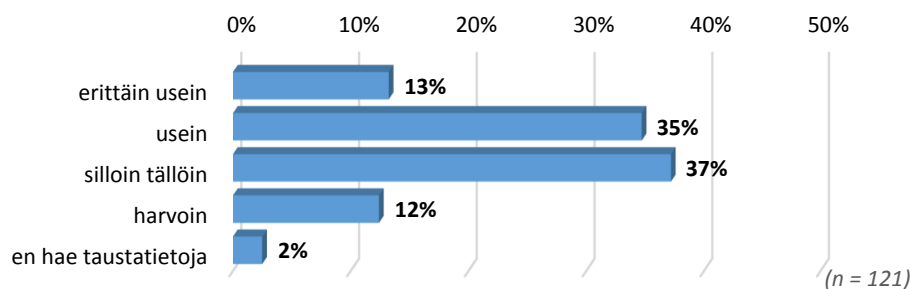
4.2 Aihekysymykset

Kuten aiemmin alaluvussa 3.3 Kyselyn rakenne ja sisältö kuvattiin, on aihekysymykset muotoiltu kysymyspareiksi. Kysymyspareissa a-kysymyksillä mitataan vastaajan osaamista (joissakin kysymyksissä tekemistä), kun taas b-kysymyksillä mitataan sitä, miten tärkeänä vastaaja pitää kysymysparissa esiteltyä aihetta.

Kysymykset perustuvat työnhakutaitojen neljään osa-alueeseen, ja tulokset on seuraavassa esitelty näiden osa-alueiden mukaisesti.

4.2.1 Tiedonhaku

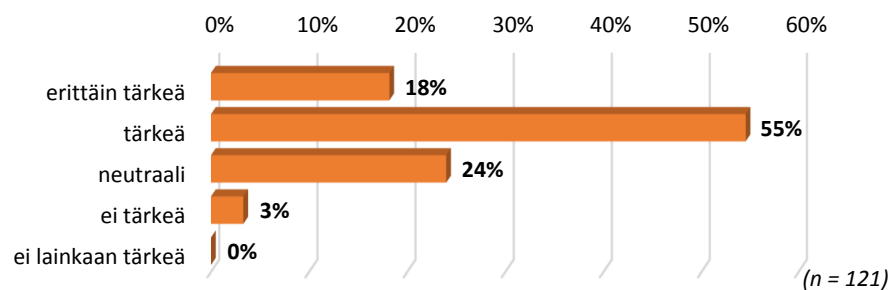
Aihekysymysten ensimmäinen kysymyspari käsitteli taustatietojen hakemista ja sen tärkeyttä työnhakuprosessissa. Kysymysparin a-kysymyksessä kysyttiin, hakeeko vastaaja taustatietoja toimialoista ja yrityksistä, ja b-kysymyksessä kuinka tärkeänä hän pitää taustatietojen etsimistä.



Kuva 6. Taustatietojen hakeminen (kysymys 1a).

Saadut vastaukset ovat yleisellä tasolla muiden aihekysymysten vastauksista poikkeavia. Tämä kysymys oli ainoa, jossa vastausvaihtoehtojen keskimäinen kohta (tässä silloin tällöin) sai eniten vastauksia, vaikkakin usein-vaihtoehtoja oli valittu lähes yhtä monta. Muihin aihekysymyksiin verrattuna poikkeuksellisen moni vastasi kysymyksen kielteisesti (hakee taustatietoja harvoin tai ei lainkaan), yhteensä 18 vastajaa.

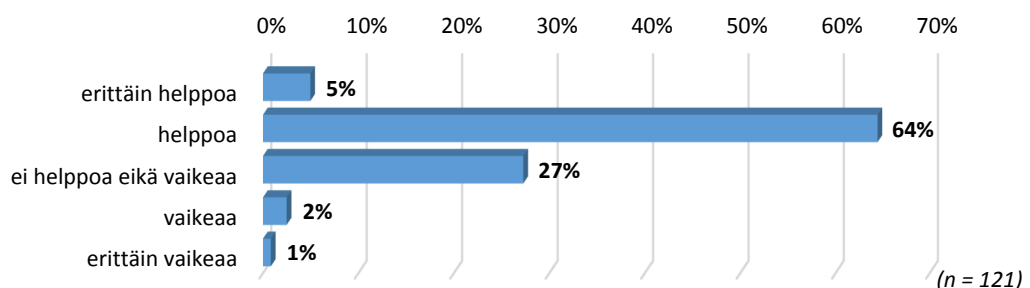
Taustatietojen etsimisen tärkeyttä kysyttäessä oli vastausten jakauma muiden aihekysymysten vastauksia vastaavampi. Vastaajista 73% piti taustatietojen hakemista erittäin tärkeänä tai tärkeänä, vaikka toisaalta tässä kysymyksessä oli vastattu neutraali (vastausvaihtoehtojen keskimäinen kohta) selkeästi useammin kuin muissa tärkeyttä mitaavissa b-kysymyksissä.



Kuva 7. Taustatietojen hakemisen tärkeys (kysymys 1b).

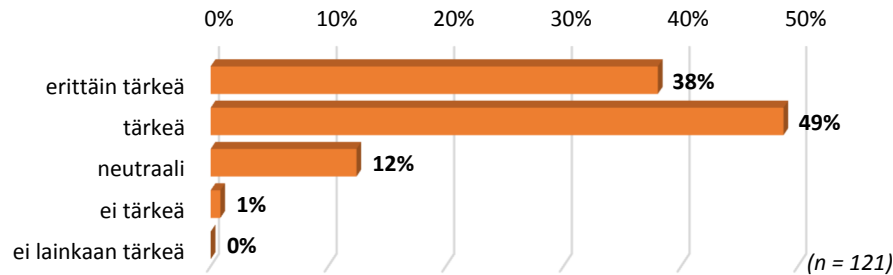
Työpaikkailmoitus

Tiedonhaun osa-alueen toinen kysymyspari koski tiedon löytämistä työpaikkailmoituksista ja erilaisten työpaikkailmoitusten lukemisten tärkeyttä. Yleisesti ottaen vastaajien mukaan ilmoituksista on löydettävissä helposti tarpeellinen tieto, ja niiden lukemista pidettiin tärkeänä tai erittäin tärkeänä.



Kuva 8. Tiedon löytäminen työpaikkailmoituksista (kysymys 2a).

Kuitenkin vaikka yli kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että tietojen löytäminen työpaikkailmoituksista on erittäin helppoa (6 vastaajaa) tai helppoa (78 vastaajaa), niin silti joukossa oli yksittäisiä vastaajia, jotka ilmoittivat tiedon löytämisen olevan vaikeaa tai erittäin vaikeaa (yhteensä neljä vastaajaa).



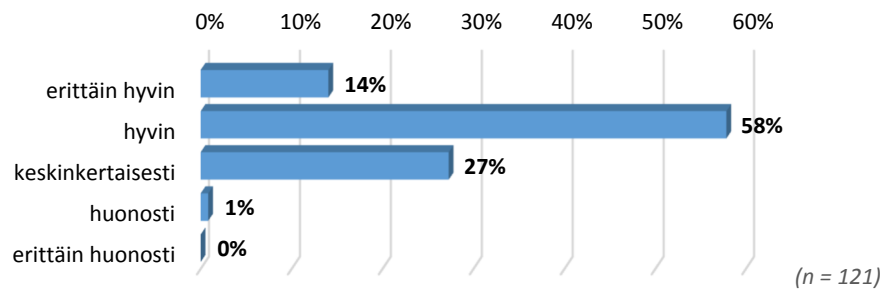
Kuva 9. Työpaikkailmoitusten lukemisen tärkeys (kysymys 2b).

Vastaajista 87% piti työpaikkailmoitusten lukemista erittäin tärkeänä (46 vastaajaa) tai tärkeänä (59 vastaajaa). Näiden kahden vastaajaryhmän välillä oli tässä kysymyksessä muihin tärkeyttä mittaaviin kysymyksiin verrattuna huomattavasti pienempi ero. Lisäksi tärkeyttä neutraalina pitävät vastaajat olivat tässä kysymyksessä suhteessa pienempi ryhmä kuin muissa niistä kysymyksistä joissa tärkeyttä neutraalina pitäviä vastaajia oli enemmän kuin 2-4 vastaajaa.

4.2.2 Oman osaamisen esittely

Oman osaamisen esittelyä koskevat kysymysparit käsittelivät ansioluetteloja ja hakemusta sekä niiden tärkeyttä (kysymyspari kolme) sekä sähköisten hakulomakkeiden ja kanavien käyttämistä ja niiden tärkeyttä työnhaun kanavina (kysymyspari neljä).

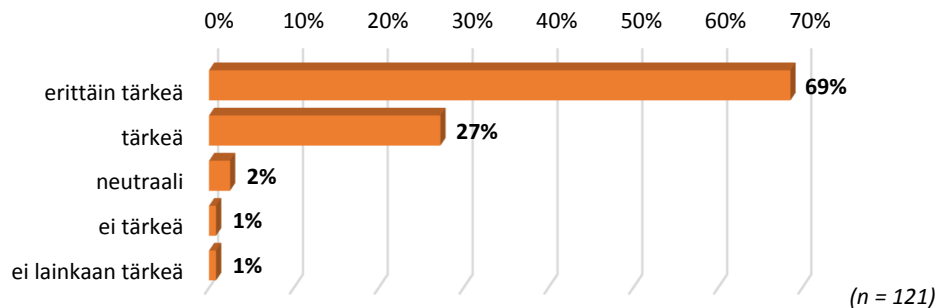
Suurin osa vastaajista ilmoitti osaavansa kuvailla omaa osaamistaan ja kokemustaan hyvin ansioluetteloja ja hakemusta varten (70 vastaajaa), ja vain 17 vastaajaa kertoi osaavansa erittäin hyvin. Vastauksissa merkitseväksi on myös se, että vain yksi vastaaja kertoi osaavansa kuvata osaamistaan ja kokemustaan huonosti, eikä erittäin huonosti -vaihtoehtoon tullut lainkaan vastauksia.



Kuva 10. Osaamisen kuvailu ansioluettelossa ja hakemuksessa (kysymys 3a).

Keskinkertaisesti osaavien vastaajien melko suuren määrän (33 vastaajaa, 27%) ja toisaalta erittäin hyvin osaavien vastaajien melko vähäisen määrän voisi tulkita myös siten, että vastaajista moni kokee osaamisessaan olevan parantamisen varaa, mutta eivät kuitenkaan koe osaavansa asiaa huonostikaan.

Ansioluettelon ja hakemuksen tärkeys nousi selkeästi korkeimmaksi kyselyn muihin, tärkeyttä mittaaviin b-kysymyksiin verrattuna. Lisäksi kysymys oli yksi niistä kolmesta tärkeyttä mittaavista kysymyksistä, joissa erittäin tärkeä -vaihtoehto sai kysymyksen vastauksista suurimman osuuden.



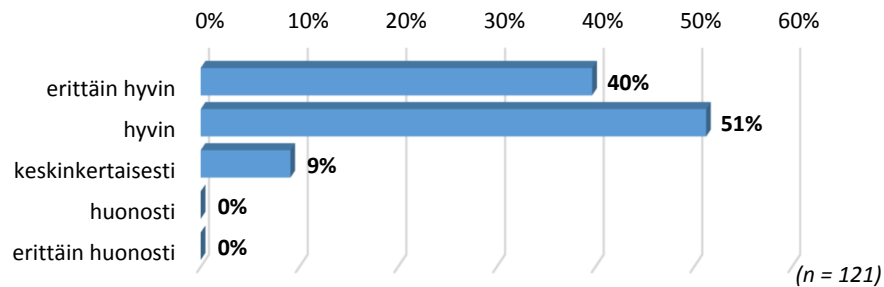
Kuva 11. Ansioluettelon ja hakemuksen tärkeys (kysymys 3b).

Vastaajista lähes kaikki (96%) piti ansioluetteloa ja hakemusta erittäin tärkeinä (83 vastaajaa) tai tärkeinä (33 vastaajaa), ja ainoastaan viisi antoi vastauksensa neutraali-, ei tärkeä- tai ei lainkaan tärkeä -vaihtoehtoihin.

Sähköiset hakulomakkeet ja -järjestelmät

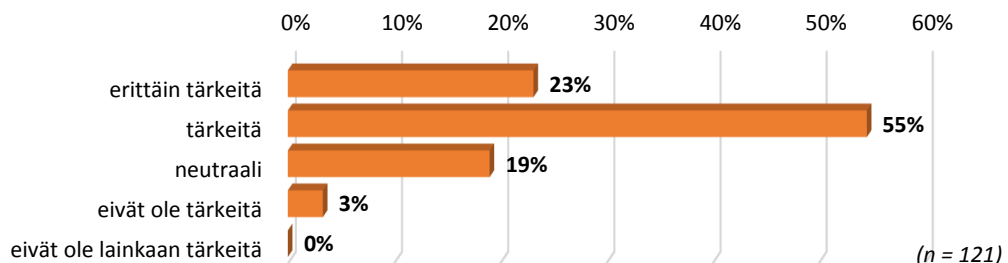
Vastaajista 91% kertoi osaavana käyttää yleisimpiä sähköisiä hakulomakkeita ja -järjestelmiä jo erittäin hyvin (48 vastaajaa) tai hyvin (62 vastaajaa). Oman osaamisensa kuvasi

keskinkertaiseksi 11 vastaajaa, eikä kukaan mielestään osannut asiaa huonosti tai erittäin huonosti. Vastauksia tarkastellessa on perustelua sanoa, että vastaajat kokevat oman osaamisensa sähköisessä hakemisessa hyväksi, ja vain pieni osa vastaajista kokee, että heidän osaamisessaan olisi parantamisen varaa.



Kuva 12. Sähköiset hakulomakkeet ja -järjestelmät (kysymys 4a).

Vastaajat eivät kuitenkaan pitäneet sähköisiä hakulomakkeita ja -järjestelmiä erityisen tärkeinä. Vastaajista 28 piti sähköisiä hakuvälineitä erityisen tärkeänä ja 66 piti niitä tärkeinä. Asian tärkeyttä neutraalina pitävien joukko oli muihin b-kysymyksiin verrattuna melko suuri (23 vastaajaa), mikä mielestäni vahvistaa kokonais kuvaa siitä, että vastaajat eivät ole pitäneet sähköisiä hakuvälineitä erityisen merkittävinä.



Kuva 13. Sähköisten hakulomakkeiden ja -järjestelmien tärkeys (kysymys 4b).

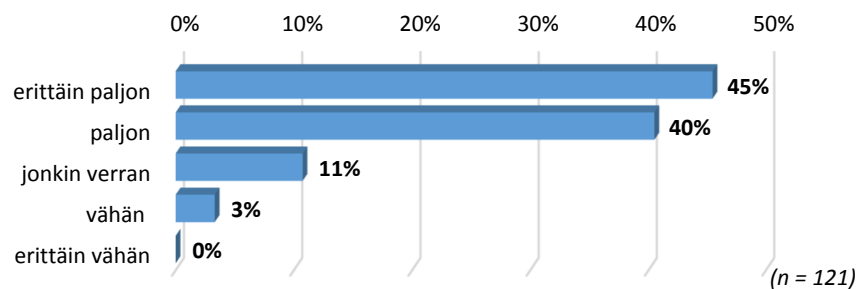
Ei kuitenkaan ole millään tavoin perusteltua sanoa, että sähköiset hakutavat olisivat vain vähän kiinnostavia, koska vain neljä vastaajaa valitsi eivät ole tärkeitä -vaihtoehdon, eikä kukaan vastaajista valinnut eivät ole lainkaan tärkeitä -vaihtoehtoa. Kuitenkin verratessa vastauksia muihin b-kysymyksiin ei voi välttyä ajatukselta, että useimpia muita kyselyssä käsiteltyjä asioita pidettiin sähköisiä hakutapoja tärkeämpinä.

4.2.3 Kohtaaminen

Työhaun kannalta merkittävää kohtaamista käsiteltiin kysymyspareissa viisi ja kuusi, joissa kysymykset koskivat ensivaikutelmaa sekä työpaikkahaastattelua.

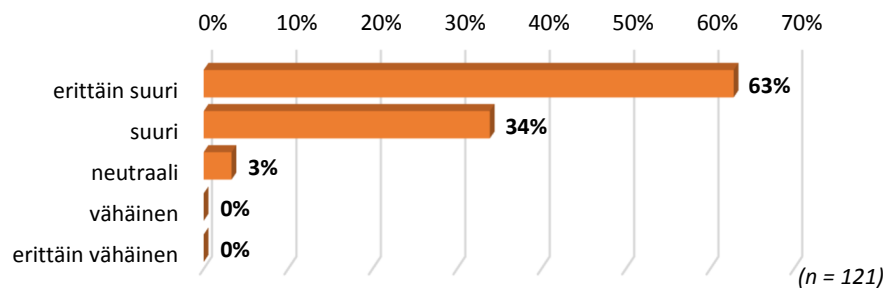
Viidennessä kysymysparissa kysyttiin vastaajan käsitystä siitä, voiko työnhakijana vaikuttaa työnantajan saamaan ensivaikutelmaan, sekä sitä, miten suuri merkitys vastaajan mielestä ensivaikutelmalla on työnhakuprosessissa.

Tämä ensivaikutelmaa koskeva kysymys oli ainoa a-kysymys, jossa vastaajista suurin osa valitsi ensimmäinen vastausvaihtoehdon (tässä erittäin paljon). Vastaajista 55 voi mielestään vaikuttaa erittäin paljon työnantajan saamaan ensivaikutelmaan, ja vastaajista 49 voi mielestään vaikuttaa ensivaikutelmaan paljon.



Kuva 14. Mahdollisuus vaikuttaa ensivaikutelmaan (kysymys 5a).

Vastaajat eivät kuitenkaan olleet yhtä mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan. Heistä 14% pystyy mielestään vaikuttamaan ensivaikutelmaan vain jonkin verran (13 vastaajaa) tai vähän (4 vastaajaa).



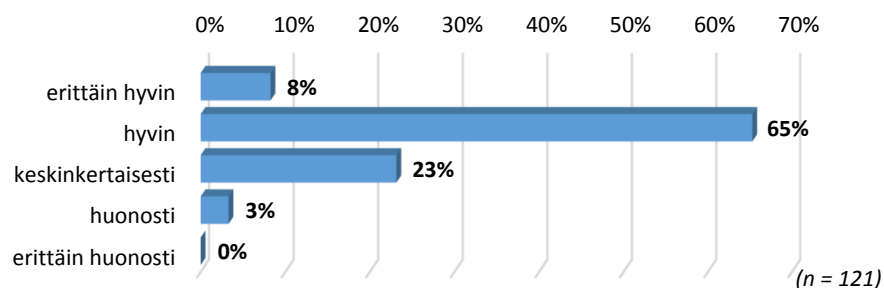
Kuva 15. Ensivaikutelman merkitys työnhakuprosessissa (kysymys 5b).

Ensivaikutelman merkityksestä työnhakuprosessissa vastaajat olivat kuitenkin hyvinkin yksimielisiä. Vastaajista 97% oli sitä mieltä, että merkitys on erittäin suuri (76 vastaajaa) tai suuri (41 vastaajaa). Kysymys olikin yksi kolmesta kyselyn b-kysymyksestä, joissa aihetta pidettiin erittäin tärkeänä.

Työpaikkahaastattelu

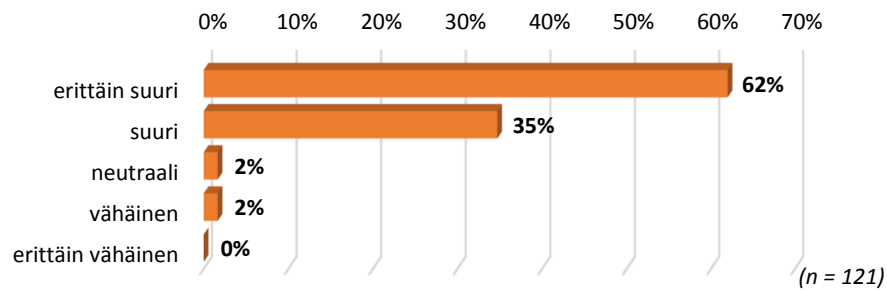
Kuudes kysymyspari käsitteli vastaajan osaamista työpaikkahaastatteluun valmistautumisessa sekä sitä, miten suuri merkitys vastaajan mielestä haastattelulla on koko työnhakuprosessin kannalta.

Vastaajista selkeästi suurin osa (79 vastaajaa) osasi mielestään valmistautua työpaikkahaastatteluun hyvin. Oman näkemyksensä mukaan valmistautumisen osasi erittäin hyvin vain kymmenen vastaajaa, ja toisaalta keskinertaisesti asian osasi mielestään 28 vastaajaa.



Kuva 16. Työpaikkahaastatteluun valmistautuminen (kysymys 6a).

Haastatteluun valmistautumista koskevista vastauksista saa helposti samanlaisen vaikutelman kuin ansioluetteloa ja hakemusta käsittelevän kysymyksen vastauksista. Vastauksien perusteella voi arvioida, että moni kokee osaamisensa ihan hyväksi, mutta vähäinen erittäin hyvin -vastausten määrä ja toisaalta suuri keskinertaisesti-vastausten määrä kertovat, että monien mielestä omassa osaamisessa on vielä parantamisen varaa.

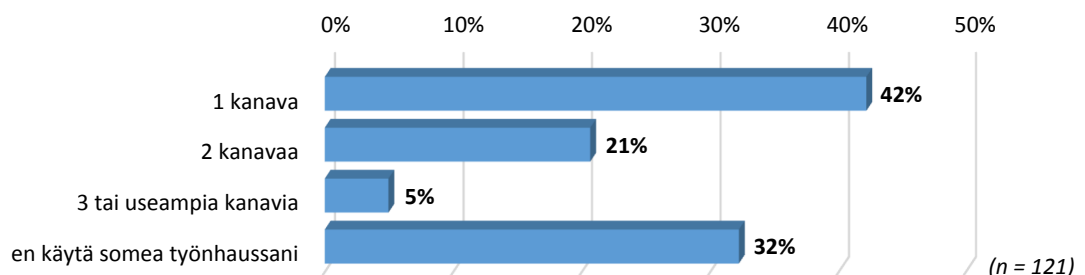


Kuva 17. Haastattelun tärkeys työnhakuprosessissa (kysymys 6b).

Haastattelun tärkeyttä koskeva kysymys oli kyselyn kolmas kysymys, jossa annettiin eniten erittäin tärkeä -vastauksia (tässä merkitys erittäin suuri). Vaikka vastaajien mielestä omassa osaamisessa siis saattaisikin olla parantamisen varaa, on haastattelun merkitys hyvin selkeästi ymmärretty. Vastaajista 97% pitivät haastattelua erittäin tärkeänä (75 vastaajaa) tai tärkeänä (42 vastaajaa); haastattelun merkitystä työnhakuprosessissa piti neutraalina kaksi vastaajaa, samoin kuin vähäisenä sitä piti kaksi vastaajaa.

4.2.4 Sosiaalinen media

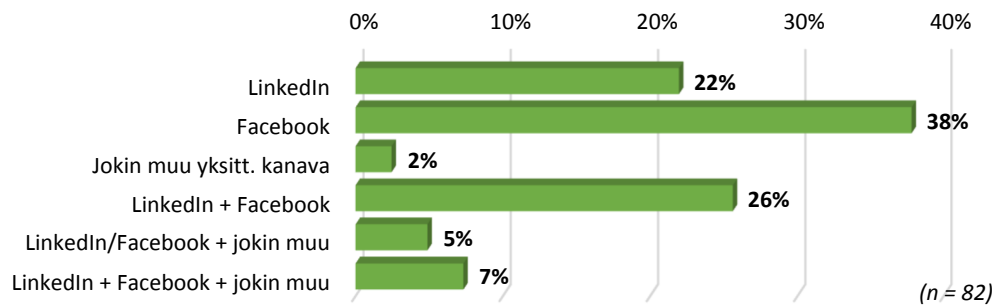
Kuten aiemmin mainittiin, sosiaalista mediaa käsittelevä a-kysymys poikkesi muista kyselyn aihekysymyksistä huomattavasti. Kysymys oli sekamuotoinen monivalintakysymys, jossa oli muu, mikä -vaihtoehto, ja vastausohjeen mukaisesti vastaajan oli mahdollista valita useampi kuin yksi vastaus. Sosiaalisen median tärkeyttä käsittelevä b-kysymys oli muita aihekysymyksiä vastaava suljettu monivalintakysymys.



Kuva 18. Sosiaalisen median kanavien jakauma (kysymys 7a).

Merkille pantavaa on, että lähes kolmannes vastaajista (32%, 39 vastaajaa) ilmoitti että ei käytä sosiaalista mediaa työnhaussa. Suurin osa vastaajista (51 vastaajaa) kertoi

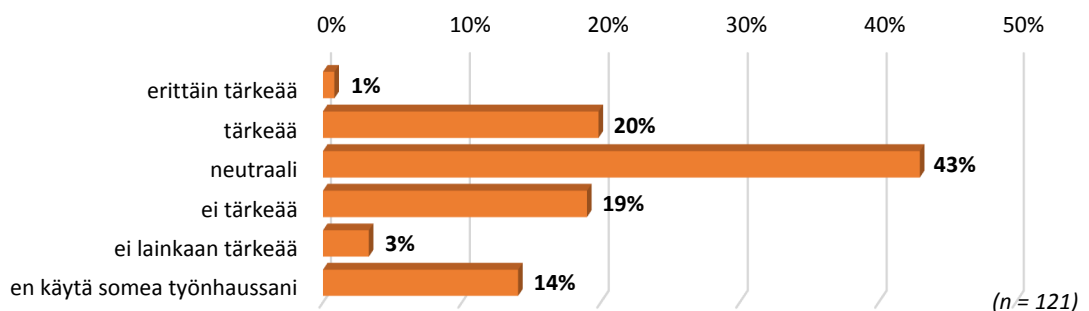
käyttävänsä yhtä kanavaa ja 25 vastaajaa kertoi käyttävänsä kahta kanavaa. Lähtökoh-
taisesti vastaajat käyttivät joko LinkedIn'iä tai Facebookia tai molempia.



Kuva 19. Sosiaalisen median kanavat (kysymys 7a).

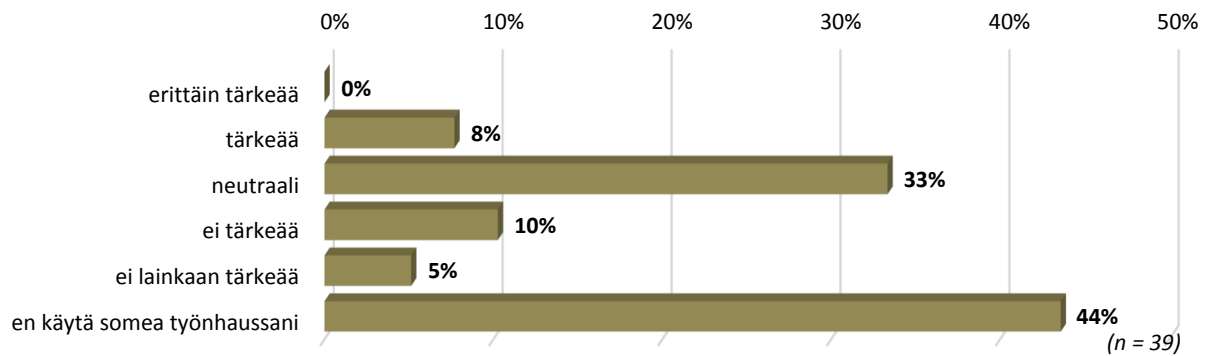
Kysymyksessä oli mahdollista valita useampi kuin yksi sosiaalisen median kanava, ja näihin annettiin yhteensä 120 vastausta; lisäksi 39 vastaajaa kertoi, ettei käytä sosiaa-
listaa mediaa työhaussa. Näistä 120 valinnasta 46 valintaa kohdistui LinkedIn'iin ja 61
valintaa Facebookiin (yhteensä 107 valintaa, 89% valinnoista) ja seuraavaksi eniten va-
lintoja (5 valintaa eli 4% valinnoista) kohdistui YouTube/Vimeo/vastaava videopalvelu -
vaihtoehtoon. Loput kahdeksan valintaa jakautuivat kolmen kanavan kesken.

Sosiaalisen median tärkeyttä oman työnhaun kannalta pitää neutraalina suurin osa vas-
taajista (52 vastaajaa), tärkeänä 24 vastaajaa ja erittäin tärkeänä vain yksi vastaaja.



Kuva 20. Sosiaalisen median kanavien tärkeys (kysymys 7b).

Huomattavaa on myös se, että vaikka toisessa sosiaalisen median kysymyksessä (7a)
vastaajista 39 ilmoitti ettei käytä sosiaalista mediaa työhaussa, tässä tärkeyttä mittaa-
vassa 7b kysymyksessä samalla tavoin vastasi vain 17 vastaajaa. Tarkastellaan sen
vuoksi seuraavassa sitä, miten 7b-kysymykseen vastasivat ne 39 vastaajaa, jotka 7a-
kysymyksessä ilmoittivat etteivät käytä sosiaalista mediaa,



Kuva 21. En käytä sosiaalista mediaa -vastaajien jakauma (kysymys 7b).

Kolmannes vastaajista, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa, pitivät sitä neutraalina oman työnhakunsa kannalta, ja yhteensä 15% eivät pidä sitä tärkeänä tai lainkaan tärkeänä. Joukkoon mahtuu kuitenkin muutama vastaaja (3 vastaajaa), jotka pitävät sosiaalista mediaa tärkeänä oman työnhakunsa kannalta, mutta eivät kuitenkaan sitä käytä.

4.3 Tulosten analyysi ja johtopäätöksiä

Saatuja tuloksia voidaan yleisellä tasolla tarkastella siten, että kyselyyn vastanneilla ensimmäisen vuoden liiketalousopiskelijoilla on oman käsityksensä mukaan vähintäänkin hyvät (jossain tapauksissa jopa erityisen hyvät) työnhakutaidot; heikoimmillaankin osaaminen oli keskinkertaista. Osaamista vastaavasti he myös pitivät kyselyssä esillä olleita työnhakutaitoja vähintäänkin tärkeinä, ja joidenkin aiheiden osalta erittäin tärkeinä.

Tiedonhaun osa-alueen kysymysten välillä oli työhaun osa-alueiden sisällä kysymysten välillä kohtuullisen suuret erot: suurin osa vastaajista piti tarpeellisen tiedon löytämisestä työpaikkailmoituksesta helppona (mutta hyvin pieni osa erittäin helppona), kun taas taustatietojen hakemista vastaajista melko suuri osa teki silloin tällöin. Toisaalta taas taustatietojen hakemista pidettiin vastaavalla tavalla tärkeänä kuin työpaikkailmoitusten lukemista, joten asian tärkeydestä ei taustatietojen hakeminen kuitenkaan ollut kiinni.

Oman osaamisen esittelyä koskevien kysymysten keskinäiset erot eivät olleet erityisen suuria, mutta merkille pantavaa oli, että vastaajat kokivat osaavansa käyttää sähköisiä hakulomakkeita ja -järjestelmiä suhteessa paremmin kuin mitä he osasivat kuvailla osaamistaan ansioluettelossa ja hakemuksessa. Tästä voisi vetää sen johtopäätöksen, että

vastaajilla hyvän sähköisen hakemuksen tekeminen ei ole kiinni välineestä tai hakemisen kanavasta, vaan mahdolliset hankaluudet ovat itse hakemuksen sisällöissä.

Kohtaamista koskevien kysymysten keskinäiset erot olivat osaamisen ja tekemisen kohdalla kyselyn suurimmat (eivät kuitenkaan negatiivisella tavalla). Vastaajien mielestä heillä on erittäin suuri mahdollisuus vaikuttaa työnantajan heistä saamaan ensivaikutelmaan, kun taas työpaikkahaastatteluun vain harva kertoi osaavansa valmistautua erittäin hyvin. Molempia aiheita pidettiin lähtökohtaisesti erittäin tärkeitä. On mahdollista tulkita näitä vastauksia siten, että vaikka vastaajien mielestä ensivaikutelma on tärkeä, on työpaikkahaastattelussa hyvin paljon muitakin osa-alueita ja lopputulokseen vaikuttavia seikkoja.

Kyselyssä esillä olleista työnhakutaidoista erittäin tärkeinä pidettiin ansioluettelon ja hakemuksen kirjoittamista, ensivaikutelmaa sekä työpaikkahaastattelua. Kun tarkastellaan työnhausta ja rekrytoinnista julkaistua kirjallisuutta ovat työnhaun asiakirjat (ansioluettelo ja hakemus) sekä haastattelu juuri ne asiat, jotka sielläkin korostuvat. Toisin kuin tässä tutkimuksessa, ensivaikutelma ei kirjallisuudessa saa useinkaan samaa määrää palstatilaa, mutta on aiheenakin toki sellainen, jossa on ehkä hankalampi opastaa ”tekstin kautta”.

Sosiaalista mediaa koskevien kysymysten tuloksien voi todeta olevan jollain tapaa yllättäviä, kun ottaa huomioon kyselyyn vastanneiden suhteellisen nuoren iän. Vastaajista lähes kolmannes (32%) ei käytä sosiaalista mediaa työnhaussa, ja 63% käyttää yhtä tai kahta kanavaa (kanavista tavallisimmat eli LinkedIn ja/tai Facebook). Nuorten mielletään usein olevan ”some-natiiveja”, mutta näiden vastaajien kohdalla se ei päde ainakaan työnhaun osalta. Tähän voi olla monia syitä, mutta eräs selittävä seikka saattaa olla työnhaun aktiivisuus – niistä 39 vastaajasta, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa työnhaussa, on lähes 44% (17 vastaajaa) kertonut, että seuraavat avoimia työpaikkoja muutamia kertoja vuodessa tai harvemmin.

5 ARVIOINTIA

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, minkälainen käsitys liiketalouden ensimmäisen vuoden AMK-opiskelijoilla on omista työnhakutaidostaan, ja miten tärkeinä he pitävät työnhakutaitoja. Tutkimusta varten tehdyn kyselyn avulla saatiin 121 vastaajan aineisto, joka oli laadultaan hyvä (ei yhtään hylättyä lomaketta) ja josta oli mahdollista tuottaa tutkimuskysymyksiin vastaavaa materiaalia.

Tutkimuksen tuloksista oli selkeästi nähtävissä kolme merkittävää seikkaa. Ensinnäkin vastaajat pitivät omia työnhakutaitojaan vähintäänkin hyvinä ja joissain kohden jopa erityisen hyvinä, ja vastaavasti he myös pitivät työnhakutaitoja tärkeinä, ja joidenkin aiheiden osalta erittäin tärkeinä. Toisekseen vastaajat pitivät erittäin tärkeinä työnhaun asiakirjoja (ansioluettelo ja hakemus) sekä työhaastattelua, jotka korostuvat myös työnhakua ja rekrytointia koskevassa kirjallisuudessa. Ja kolmanneksi – vaikka vastaajat olivat pääsääntöisesti melko nuoria, eivät he ainakaan työnhaussa ole erityisen kiinnittyneitä sosiaalisen median useisiin kanaviin.

Näen tutkimuksen vastaavan opinnäytetyön tavoitteisiin, ja pidän tehtyä työtä siltä osin onnistuneena. Tutkimuksen aineistossa tosin todennäköisesti olisi vielä referoitavaa, tai tuloksia voisi olla mahdollista esittää tässä työssä tehtyä hienojakoisemmin.

Pidän hyviä työnhakutaitoja tarpeellisina kaikille, mutta niiden merkitys korostuu sellaisilla henkilöillä, joilla ei ole takanaan pitkää työhistoriaa tai jotka eivät ole työnhaussa erityisen kokeneita. Työnhakutaitoja voi opetella tai harjoitella monella eri tavalla, mutta tietoisuus omasta osaamisesta auttaa kohdentamaan panostukset oikein. Kärjistetysti sanoen – LinkedIn’iä on turha tahkota, jos ansioluettelo on levällään. Työnhakutaitojen osaamista voidaankin kartoittaa useilla tavoilla, tämän tutkimuksen osana tehty kysely on niistä vain yksi.

Koska AMK-opiskelijoiden työnhakutaidoista ei ole tehty tätä aiempaa tutkimusta, on tällä saralla mielestäni useita täydentävien tutkimusten tai jatkotutkimuksen aiheita. Esimerkiksi muita AMK-koulutusohjelmia voisi tutkia vastaavanlaisella kyselyllä, tai tehdä valikoivampaa tutkimusta kvalitatiivisilla menetelmillä. Myös tähän kyselyyn vastannutta saapumisryhmää voisi tutkia uudestaan (ikään kuin pitkittäistutkimuksena) esimerkiksi silloin, kun he ovat suorittaneet harjoittelunsa tai ovat lähellä valmistumista, tai tätä nyt tehtyä kyselyä voisi jatkaa valitsemalla muutaman teeman haastattelututkimusta varten.

Aiheeseen kiinteästi liittyvä, mutta tässä työssä täysin käsittelemättä jätetty alue olisi tutkia esimerkiksi paikallisten työnantajien käsityksiä AMK-opiskelijoiden työnhakutaidoista. Tutkimuksen aihetta voisi siinä yhteydessä myös laajentaa, ja tutkia tässä työssä (ohimennen) mainittuja työelämätaitoja.

Toivoisinkin, että tässä työssä esiin nousseet aiheet työnhakutaidoista jatkavat omaa elämäänsä, ja hyödyttävät mahdollisimman monia työnhakijoita tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Aalto, A. 2012. Työnhausta ja työllistymisestä Suomessa. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos.
- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- Aarresaari-verkosto 2016. Aarresaari – akateemiset rekryointipalvelut. Viitattu 28.11.2016. <http://www.aarresaari.net/index.php?1>
- Duunitori Oy 2016a. Kansallinen rekryointitutkimus. Viitattu 3.11.2016 <https://rekryointi.duunitori.fi/rekryointitutkimus/>
- Duunitori Oy 2016b. Kansallinen työnhakijatutkimus. Viitattu 3.11.2016 <https://rekryointi.duunitori.fi/tyonhakijatutkimus/>
- Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013. Nuorten syrjäytyminen: tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013. Eduskunta: Tarkastusvaliokunta.
- Haaranen, M. & Svärd, E. 2014. Urakortit uusiksi: piilotyöpaikasta aito työpaikka. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry (hpl) 2016. Tutkimukset. Viitattu 26.11.2016. <http://www.hpl.fi/ti-lastot/tutkimukset.html>
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry (hpl) & T-Media Oy 2016. Rekryointitutkimus 2015. Viitattu 7.2.2016 http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/rekryointitutkimus_2015_raportti_hpl.pdf
- Hiltunen, S.; Hiltunen, S. & Lievonon, T. 2015. Työelämätaijat – valmiuksia työelämään. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden yleisten työelämätaitojen kehittäminen palvelumuotoilun keinoin. Opinnäytetyö YAMK. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen YAMK-tutkimus-ohjelma. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, M. 2015. ”Työura on vain sitä että haen töitä” Narratiivinen tutkimus blogikirjoituksiin perustuvasta työnhaun kertomuksesta. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Honkaniemi, L.; Junnila, K.; Ollila, J.; Poskiparta, H.; Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas: mitä, miten, missä? Helsinki: Talentum.
- Hukkanen, P. 2008. Työnhakukoulutus osallistujien subjektiivisena kokemuksena. Lisensiaattityö. Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, kasvatustieteiden laitos.
- Isokoski, T. 2016. Kompetenssipohjaiset henkilöarvioinnit rekryoinnissa. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Espoo: Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Jalonen, M. 2016. Rekrytoijien näkemyksiä videotyöhakemuksista. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto, viestinnän, median ja teatterin yksikkö.

- Kannisto-Karonen, T. 2015. Urana työllistyminen. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja C osa 414. Turku: Turun yliopisto.
- Kattelus, R.; Tammeaid, M. & Jokinen, T. 2002. Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille. Helsinki: Primacarrera.
- Koivisto, K. 2004. Valitse oikein. Helsinki: Yrityskirjat.
- Korpi, T.; Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Rekrytinnin suhteellisuusteoria. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.
- Koskela, S. 2013. Työhakemus tekstilajina. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto, humanistinen tiedekunta, suomen kielen, suomalais-ugrialaisten ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos-
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakouluissa. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja C osa 384. Turku: Turun yliopisto.
- Laine, H. 2014. Menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaukseen. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Leppänen, E. & Korteso, K. 2013. Uuden työelämän aakkoset – kuinka saat työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo.
- Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: WSOYpro.
- Monster Oy 2016. Monsterin uraneuvonta. Viitattu 29.11.2016. www.monster.fi/uraneuvonta/?intcid=swoop_TopNav_Tukea_tyonhakuun
- Oikotie Oy 2016. Ohjeita työnhakuun. Viitattu 29.11.2016. <https://tyopaikat.oikotie.fi/ohjeita-tyonhakuun>
- Ojala, H. 2015. Rekrytointi sosiaalisessa mediassa. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu.
- Paloheimo, K. 2009. Mikä musta tulee isona? Lukion uraohjauksen kehittäminen. Tampereen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Opettajankoulutuksen kehittämishanke. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Puska, K. 2011. Tilastoja ja osallistujien kokemuksia työnhaun tehoryhmästä. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari
- Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot – sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Decanet; Suomen Palkitsemiskeskus.
- TE-palvelut 2016. joBitti – Työnhaun verkkoryhmät. Viitattu 7.3.2016 <https://www.jobitti.fi/>
- Tihiäsalo, T. 2012. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytinnissa. Opinnäytetyö YAMK. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Tilastokeskus 2016. Opiskelijoiden työssäkäynti, StatFin-tilastotietokanta. Viitattu 24.11.2016. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_kou_opty/?tablelist=true&rxid=b5b64fee-5cd4-4f4c-ac87-30b38a8e3a7f
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Vahtio, E. 2007. Pestaa paras: rekrytinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita.

Vahvelainen, K. 2008. Työhönvalmennus – tukea ja ohjausta työelämään. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Varsinais-Suomen TE-toimisto 2016. TakeOff-työnhakuvalmennuksen esite Uudet korkeakoulu-
tetut. Viitattu 1.3.2016. <https://myjobcafe.net/valmennukset/>

Vesterholm, H. 2015. Työelämäntaidot-projekti. Suomen Punaisen Ristin Kontin työllisyyspoliittinen projekti. Opinnäytetyö YAMK. Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

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

Kyselylomake

1 (2)

TYÖNHAKUTAIDOT-kysely

Teen tämän kyselyn osana opinnäytetyötäni, jossa tutkin ensimmäisen vuoden liiketalousopiskelijoiden työnhakutaitoja.

Kyselyssä on 4 taustakysymystä ja 7 aihekysymystä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 15 min.

Kysymyksiin vastataan rastittamalla vain yksi ruutu annetuista vaihtoehdoista (ellei toisin mainita).

Vastaukset ovat luottamuksellisia, eikä kyselyn tuloksia tulla esittämään opinnäytetyössä tai muissa yhteyksissä siten, että yksittäinen vastaaja olisi tunnistettavissa.

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Ikä

- 21 vuotta
 22-25 vuotta
 26-30 vuotta
 31-40 vuotta
 41 - vuotta

3. Tämänhetkinen työtilanne

- en ole tällä hetkellä töissä
 satunnainen osa-aikatyö (harvemmin kuin kerran viikossa)
 säännöllinen osa-aikatyö (kerran viikossa tai useammin)
 kokoaikatyö
 muu, mikä? _____

2. Aiempi koulutus

- lukio
 ammatillinen koulutus
 ammattikorkeakoulu
 yliopisto / korkeakoulu
 muu, mikä? _____

4. Miten aktiivisesti seuraat avoimia työpaikkoja?

- päivittäin tai lähes päivittäin
 viikoittain
 kuukausittain
 muutamia kertoja vuodessa tai harvemmin
 en seuraa avoimia työpaikkoja

AIHEKYSYMYKSET

1a. Kun olet hakemassa töitä, haetko taustatietoja eri toimialoista ja yrityksistä?

- erittäin usein
 usein
 silloin tällöin
 harvoin
 en hae taustatietoja

2a. Työnhakua varten tarpeellisen tiedon löytäminen työpaikkailmoituksesta on mielestäni

- erittäin helppoa
 helppoa
 ei helppoa eikä vaikeaa
 vaikeaa
 erittäin vaikeaa

1b. Miten tärkeänä osana työnhakuprosessia pidät taustatietojen etsimistä?

- erittäin tärkeä
 tärkeä
 neutraali
 ei tärkeä
 ei lainkaan tärkeä

2b. Miten tärkeänä osana työnhakua pidät erilaisten työpaikkailmoitusten lukemista?

- erittäin tärkeä
 tärkeä
 neutraali
 ei tärkeä
 ei lainkaan tärkeä

3a. Osaan kuvailla osaamistani ja kokemustani ansioluettelo ja hakemusta varten:

- erittäin hyvin
 hyvin
 keskinkertaisesti
 huonosti
 erittäin huonosti

4a. Osaan käyttää yleisimpiä sähköisiä hakulomakkeita ja -järjestelmiä

- erittäin hyvin
 hyvin
 keskinkertaisesti
 huonosti
 erittäin huonosti

5a. Työnhakijana voin vaikuttaa työnantajan minusta saamaan ensivaikutelmaan

- erittäin paljon
 paljon
 jonkin verran
 vähän
 erittäin vähän

6a. Osaan valmistautua työpaikka-haastatteluun

- erittäin hyvin
 hyvin
 keskinkertaisesti
 huonosti
 erittäin huonosti

7a. Käytän työnhaussani seuraavia sosiaalisen median kanavia:

(voit rastittaa useamman kuin yhden)

- LinkedIn
 Facebook
 Twitter
 Pinterest
 Blogi (oma tai muiden)
 YouTube / Vimeo / vastaava videopalvelu
 muu, mikä? _____
 en käytä somea työnhaussani

3b. Miten tärkeänä osana työnhakuprosessia pidät ansioluettelon ja hakemuksen kirjoittamista?

- erittäin tärkeä
 tärkeä
 neutraali
 ei tärkeä
 ei lainkaan tärkeä

4b. Sähköiset hakulomakkeet ja -järjestelmät ovat mielestäni työnhaun kanavina

- erittäin tärkeitä
 tärkeitä
 neutraali
 eivät ole tärkeitä
 eivät ole lainkaan tärkeitä

5b. Kuinka suuri on mielestäsi ensivaikutelman merkitys työnhakuprosessissa?

- erittäin suuri
 suuri
 neutraali
 vähäinen
 erittäin vähäinen

6b. Miten suuri merkitys haastattelulla mielestäsi on koko työnhakuprosessin kannalta?

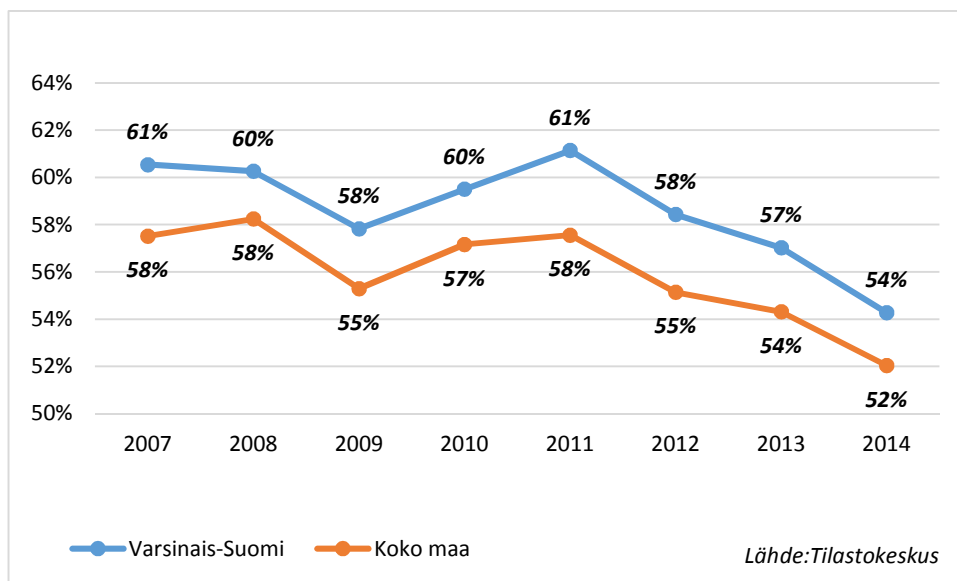
- erittäin suuri
 suuri
 neutraali
 vähäinen
 erittäin vähäinen

7b. Miten tärkeinä pidät sosiaalisen median kanavia oman työnhaussasi kannalta?

- erittäin tärkeää
 tärkeää
 neutraali
 ei tärkeää
 ei lainkaan tärkeää
 en käytä somea työnhaussani

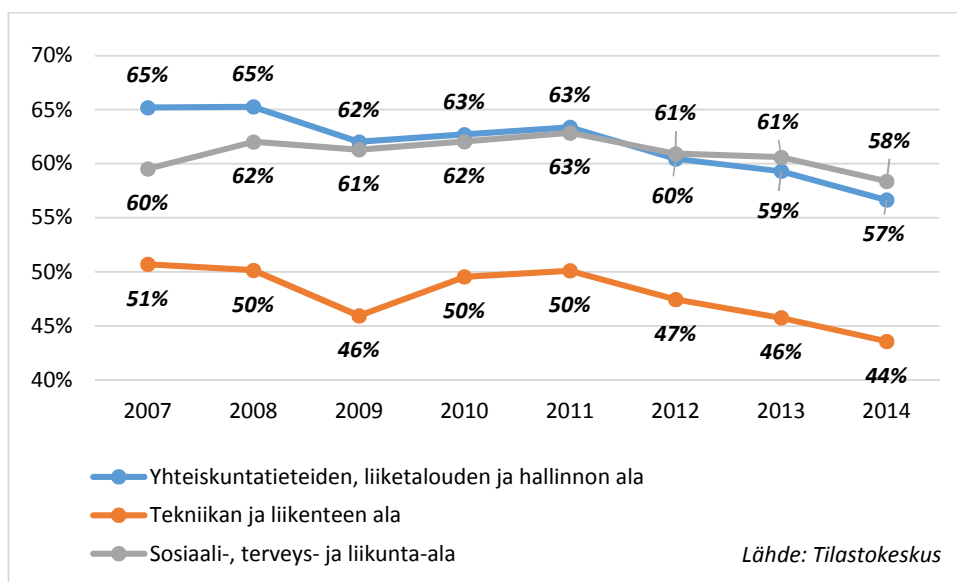
KIITOS VASTAUKSESTASI!

AMK-opiskelijoiden työssäkäynti 2007-2014



AMK-opiskelijoiden työssäkäynti, Varsinais-Suomessa ja koko maassa

Lähde: Tilastokeskus 2016, Opiskelijoiden työssäkäyntitilastot (StatFin-tilastotietokanta)



AMK-opiskelijoiden työssäkäynti koulutusalan mukaan

Lähde: Tilastokeskus 2016, Opiskelijoiden työssäkäyntitilastot (StatFin-tilastotietokanta)