



LAUREA

Sähköisten rekrytointisivujen käytettävyys Case: Tikkurila Oy



Ville Hakkarainen

2009 Laurea Kerava

Ville Hakkarainen

Sähköisten rekrytointisivujen käytettävyys Case: Tikkurila Oy

Vuosi

2009

Sivumäärä 125

Tämä opinnäytetyö on tutkimus Tikkurila Oy:n rekrytointisivujen ja erityisesti niihin sisältyvien sähköisten hakulomakkeiden käytettävyydestä ja sisällön toimivuudesta. Päättökäsimsongelmana oli selvittää, miten hyvin sähköinen hakulomake toimii sisällöllisesti.

Tutkimus toteutettiin survey-tyyppisenä lomakekyselynä maaliskuussa 2008. Kyselylomake lähetettiin sähköpostilla rekrytointisivujen kautta työpaikkaa hakeneille. Tutkimus jaettiin kahteen osaan, joista toisen muodostivat tehtäväkohtaisen tai avoimen hakemuksen täyttäneet, ja toisen kesätyöhakemuksen täyttäneet. Analysoinnin apuna käytettiin Excel-ohjelmistoa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että molempien tutkimusten vastaajat pitivät rekrytointisivuja toimivina. Tulosten mukaan vastaajat ovat pääasiassa tyytyväisiä sähköisiin hakulomakkeisiin ja rekrytointisivuun kokonaisuutena. Teknisesti rekrytointisivusto ja hakulomakkeet toimivat erittäin hyvin. Tutkimuksen perusteella kehitettäviä asioita ovat hakijan persoonan nostaminen paremmin esiin hakulomakkeen avulla ja hakulomakkeen rakenteen selkeyttäminen.

Asiasanat: sähköinen rekrytointi, Internet-sivujen käytettävyys, sähköinen henkilöstötyö, rekrytointi

Ville Hakkarainen

Usability of the Internet Recruiting Site. Case Tikkurila Oy

Year 2009

Pages 125

This research type of a thesis is a study on the Internet recruiting site of Tikkurila Oy. The Research is focused specially on the usability and functionality of the contents of the electronic application forms located on the Internet recruiting site. The target of the research is to determine how well the contents of the electronic application form function.

The research was carried out with a questionnaire form that was sent via e-mail in November 2008. The questionnaire form was sent to the persons who had applied for work through the Internet recruiting site. The research was divided into two groups. One group was composed of the persons who had applied for a specific job or had filled in an open application. The second group was composed of the persons who had applied for summer jobs. The Excel software was used for the analysis.

On the basis of the research it can be stated, that both of the research groups were satisfied with the Internet recruiting site. According to the results the respondents were mainly satisfied with the electronic application forms and with the Internet recruiting site. Technically the Internet recruiting site and the electronic application forms functioned very well. According to the research, the issues most in need for development are to make sure that applicants can present their personalities better by the electronic application and to clarify the structure of the electronic application form.

Key words: electronic recruiting, usability, eHR

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Taustaa tutkimukselle.....	6
1.2	Tutkimusongelma ja aiheen rajaus.....	7
1.3	Keskeiset käsitteet.....	8
2	Henkilöstöstrategia.....	8
2.1	Rekrytointi.....	9
2.1.1	Rekrytointiprosessi.....	10
2.1.2	Sisäinen rekrytointi.....	11
2.1.3	Ulkoinen rekrytointi.....	11
2.1.4	Suorahaku.....	12
2.2	Sähköinen henkilöstötyö.....	12
2.2.1	Sähköinen rekrytointi.....	14
2.2.2	Sähköisen rekrytoinnin mahdollisuudet.....	15
2.2.3	Sähköisen rekrytoinnin riskit.....	16
2.3	Hakukanavan valinta.....	17
2.3.1	Kokonaisvaltainen rekrytointikanava.....	18
2.3.2	Yrityksen omat verkkosivut rekrytointikanavana.....	19
3	Internet-sivujen käytettävyys.....	20
3.1	Internet-sivujen ulkoasu.....	20
3.2	Internet-sivujen teksti.....	21
3.3	Internet-sivujen rakenne.....	22
4	Kohdeyritys Tikkurila Oy.....	22
4.1	Tikkurilan rekrytointisivut.....	23
4.2	Rekrytointijärjestelmän käyttö.....	24
4.3	Sähköinen rekrytointiprosessi Tikkurilassa.....	25
5	Rekrytointisivuston toiminnallisuuden tutkiminen.....	26
5.1	Kyselylomakkeen rakenne ja testaus.....	26
5.2	Tutkimuksen toteutus.....	27
5.3	Tutkimuksen tulokset.....	28
5.4	Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet.....	29
5.4.1	Kokemukset Internet-pohjaisesta rekrytoinnista.....	34
5.4.2	Kokemukset Tikkurilan rekrytointisivuston toimivuudesta.....	35
5.4.3	Kontrollikysymykset.....	42
5.4.4	Avoimet kysymykset.....	43
5.4.5	Yhteenveto.....	45
5.4.6	Kehitysehdotukset.....	47
5.5	Kesätyöhakemuksen täyttäneet.....	48
5.5.1	Kesätyönhakijoiden kokemukset Internet-pohjaisesta rekrytoinnista.....	52

5.5.2	Kesätyönhakijoiden kokemukset Tikkurilan rekryointisivuston toimivuudesta.....	54
5.5.3	Kesätyönhakijoiden kontrollikysymykset	60
5.5.4	Kesätyönhakijoiden avoimet kysymykset	61
5.5.5	Yhteenveto kesätyönhakijoista.....	64
5.5.6	Kehitysehdotukset kesätyönhakijoiden vastausten perusteella	66
6	Arviointi.....	67
6.1	Tutkimuksen arviointi	67
6.2	Oman oppimisen arviointi	68
	Lähteet	69
	Kuvaluettelo	72
	Liitteet.....	74

1 Johdanto

Sähköisten järjestelmien käyttö henkilöstötyössä on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana huomattavasti. Yritykset ovat siirtyneet esimerkiksi Internet -pohjaisiin rekryointiratkaisuihin niiden nopeuden, helppokäyttöisyyden ja tehokkuuden takia. Yksinkertaisellakin rekryointijärjestelmällä voidaan hävittää vanhanaikainen ja hankala paperihakemuksilla pelaaminen ja parantaa rekryointiprosessin laatua ja tehokkuutta. Yritysten kotisivuilla on tietoja yrityksestä työpaikkana ja avoimista työpaikoista, sekä usein mahdollisuus jättää tai täyttää avoin hakulomake. Tämän lisäksi Internet on täynnä erilaisia työpaikkasivustoja, joilla yritykset ja työntekijät etsivät toisiaan.

Internetissä täytettävät sähköiset työnhakulomakkeet tarjoavat yrityksille helpon tavan vastaanottaa ja hallinnoida työpaikkahakemuksia. Niiden kiinteä runko tarjoaa mahdollisuuden hakemusten helppoon vertailtavuuteen keskenään ja tuo työnhakijat samalle viivalle. Tähän liittyy kuitenkin myös ongelmia. Jos runko eli hakulomakkeen sisältö on rakennettu väärin, voi hakijoista jäädä jotain oleellista tietämättä. Vakiolomake saattaa myös vaikeuttaa hakijan persoonallisuuden välittymisen hakemuksesta.

Sähköisellä hakulomakkeella on myös haastajia, joista tärkein on sähköpostilla välitettävä työpaikkahakemus, jonka liitteenä on CV. CV:n avulla henkilö pääsee esittelemään osaamistaan ja itseään haluamastaan näkökulmasta. Tämä luonnollisestikin vaikeuttaa hakijan suoraa vertailua muihin hakijoihin, mutta mahdollistaa samalla persoonallisemman lähestymistavan.

1.1 Taustaa tutkimukselle

Tässä opinnäytetyössä käsitellään Tikkurila Oy:n Suomen toimipaikan rekryointisivustoa. Sivusto ja siihen liittyvä sähköinen hakulomake on ollut käytössä vuodesta 2005. Työnhakijoiden mielipiteitä ja kokemuksia sivustosta ei ole aikaisemmin selvitetty, joten on ajankohtaista ottaa selvää, miten toimivaksi he kokonaisuuden kokevat. Tutkimuksella on tarkoitus selvittää miten hyvin rekryointisivusto palvelee työnhakijoita.

Tikkurila Oy on kasvava yritys ja sen rekryointimäärät ovat olleet nousussa. Kun tämä yhdistetään siihen tosiasiaan, että tulevina vuosina jäävät eläkkeelle suuret ikäluokat ja sitä kautta rekryointimäärät kasvavat edelleen, korostuu toimivan rekrytoinnin merkitys entisestään. Yksi tärkeä osa rekryointiprosessin laadun ylläpitämisessä ja parantamisessa on rekryointisivuston toiminta.

1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tutkimuksessa keskitytään tutkimaan Tikkurila Oy:n Suomen toimipaikan rekryointisivuja.

Pää tutkimusongelma on:

- Miten hyvin rekryointisivuihin kuuluva sähköinen hakulomake toimii sisällöllisesti? Eli kuinka hyvin hakija pystyy välittämään oman osaamisensa sen tarjoamien kenttien avulla.

Alaongelmien kysymykset:

- Kuinka selkeä kokonaisuus rekryointisivusto on?
- Kuinka vaivatonta hakulomakkeen täyttö on?
- Kuinka hyvin sivusto toimii teknisesti?
- Millainen kuva työnhakijoille jäi yrityksestä rekryointisivuston perusteella?

Tutkimuksessa selvitetään millaiseksi hakijat kokevat rekryointisivuston kokonaisuutena ja erityisesti siihen miten sähköinen hakulomake heitä palvelee. Tarkoituksena on selvittää, miten hyvin hakija pystyy välittämään oman osaamisensa hakulomakkeen rungon avulla ja tulisiko lomakkeeseen mahdollisesti tehdä muutoksia. Joissakin hauissa saatetaan hakijan osaamisesta eli kompetensseista tarvita enemmän tietoa kuin toisissa. Tutkimuksen avulla pyritäänkin kartoittamaan, olisiko hakemuksen rungon muokkaaminen aiheellista erityyppisiin hakuihin. Selvitettävänä on myös, kuinka helppoa ja vaivatonta lomakkeen täyttäminen on, ja ovatko lomakkeen ohje-toiminnot ymmärrettäviä ja hyödyllisiä. Tavoitteena on muokata rekryointisivustoa palvelemaan käyttäjiään paremmin, josta on hyötyä myös itse yritykselle.

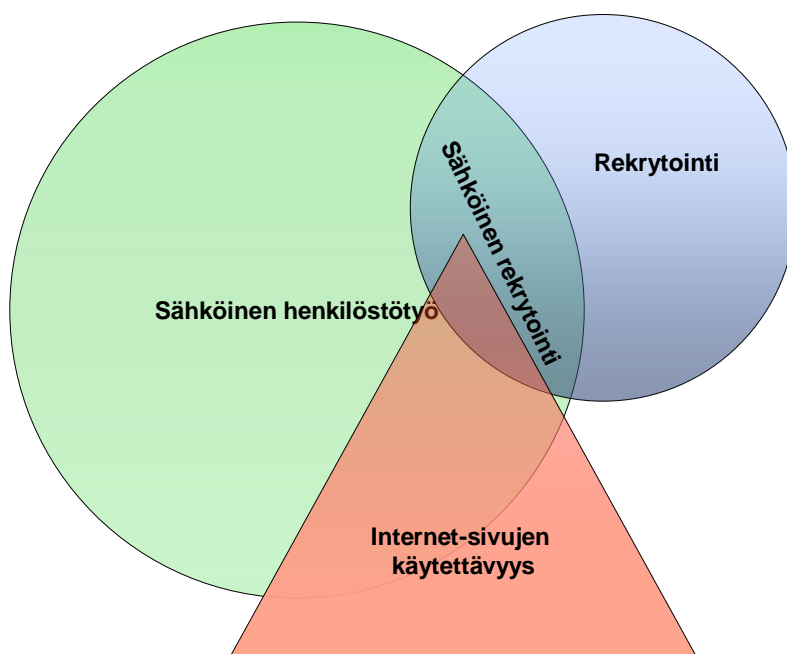
Aihe on rajattu koskemaan Tikkurila Oy:n Suomen toimipaikan rekryointisivuja, sillä Tikkurila-konserniin kuuluvien ulkomaalaisten tytäryhtiöiden käytössä on kullakin omat rekryointikäytäntönsä ja -järjestelmänsä. Työnhakijanäkökulma on valittu koska Tikkurila Oy:ssä halutaan saada yrityksen ulkopuolisten käyttäjien mielipiteitä rekryointisivustosta. Sivuston tekniset yksityiskohdat jätetään tutkimuksen ulkopuolelle.

Rekryointisivuston taustalla olevan rekryointijärjestelmän käyttäjäkokemuksia on jo aiemmin selvitetty esimieskäyttäjille suunnatulla kyselyllä. Tutkimuksen perusteella esimieskäyttäjät olivat tyytyväisiä järjestelmään ja kiittelivät erityisesti sen helppokäyttöisyyttä. (Henkilöstöosaston tekemä tutkimus 2007.)

1.3 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet ovat rekrytointi, sähköinen henkilöstötyö, sähköinen rekrytointi ja Internet-sivujen käytettävyys (Kuva 1). Rekrytoinnilla tarkoitetaan yleisesti henkilöstönhankintaa, tapahtui se sitten yrityksen sisältä tai ulkoa. Sähköisellä henkilöstötyöllä tarkoitetaan henkilöstötyötä, jossa käytetään apuna erilaisia tietojärjestelmiä. Sähköisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi Internetin välityksellä tapahtuvaa rekrytointia. Tällöin yritys ilmoittaa työpaikoistaan esimerkiksi kotisivuillaan ja Internetin työpaikkasivustoilla. Työnhakijat voivat hakea töitä täyttämällä sähköisen hakulomakkeen, joka tallentuu automaattisesti rekrytointitietokantaan. Internet-sivujen käytettävyys tarkoittaa Internet-sivujen toimivuutta ja käyttäjäystävällisyyttä.

Keskeiset käsitteet



Kuva 1: Keskeiset käsitteet.

2 Henkilöstöstrategia

Strategioilla suunnitellaan yrityksen tulevaisuutta. Ne vastaavat kysymyksiin mitä tulee tehdä ja miten se tehdään. Strategiat ohjaavat yrityksen toimintaa pitkällä aikajänteellä ja ne tulisivin kehittää noin viiden vuoden perspektiivillä. Strategioilla pyritään rakentamaan yritykselle suunta, joka antaa sille kilpailuetua. Tärkein näistä strategioista on liiketoimintastrategia.

gia, joka asettaa myös henkilöstöresursseille tavoitteet, joiden avulla voidaan luoda yritykselle henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategian avulla tehostetaan henkilöstön johtamista ja varmistetaan, että henkilöstöhallinnon toimintatavat ovat sidoksissa yrityksen toiminnallisiin tavoitteisiin. (Foot & Hook 2002, 27-29.)

Henkilöstöstrategia pitää sisällään esimerkiksi henkilöstösuunnittelun, henkilöstön hankinnan eli rekrytinnin, henkilöstövoimavarojen arvioinnin, henkilöstön kehittämisen, henkilöstön palkitsemisen sekä yrityskulttuurin kehittämisen. Henkilöstöstrategian avulla varmistetaan, että yrityksellä on sen tarvitsema osaaminen ja resurssit tulevaisuudessakin. (Foot & Hook 2002, 30-32.)

2.1 Rekrytointi

Rekrytinnilla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla yritys hankkii henkilöstöä. Rekrytointi ei ole irrallinen prosessi yrityksen sisällä, vaan sen tulisi olla henkilöstöstrategian kautta sidottu tiukasti yrityksen kokonaisstrategiaan. Henkilöstöstrategia määrittää millaisia henkilöitä yritys tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa, jotta yritys voi toimia tehokkaasti, innovatiivisesti ja menestyksekkäästi. (Foot & Hook 2002, 58-59.)

Rekrytointi on investointi, joka on tehtävä huolellisen harkinnan perusteella. Onnistunut rekrytointi hyödyttää yritystä sekä lyhyen että pitkän ajan tähtäimellä. Epäonnistuminen rekrytinnissa taas saattaa aiheuttaa tarpeettomia kuluja, sekä tyytymättömän työntekijän, tiimin ja yrityksen. (Markkanen 2005, 55-56.)

Rekrytinnin tärkeys korostuu jatkuvasti enemmän yritysten toiminnassa. Tämä on seurausta globalisaation aikaansaamasta muutoksesta länsimaissa, jossa asiantuntijatehtävien määrä suhteessa matalamman koulutustason tehtäviin on kasvanut huomattavasti. Henkilöitä tarvitaan enemmän vaativampiin tehtäviin, jolloin myös rekrytointiprosessi muuttuu haasteellisemmaksi. Lisäksi se, että työikäisten määrä vähentyy voimakkaasti muiden länsimaiden tapaan Suomessa, tarkoittaa sitä, että rekrytointeja on tehtävä enemmän ja yritysten on suostaan kilpailtava työvoimasta. (Markkanen 2005, 55-57.)

Rekrytointi tapahtuu joko sisäistä tai ulkoista rekrytointikanavaa pitkin. Sisäisellä rekrytinnilla tarkoitetaan tilannetta, jossa yritys hakee tehtävään jo yrityksessä toisessa tehtävässä työskentelevää henkilöä. Ulkoisessa rekrytinnissa henkilö hankitaan yrityksen ulkopuolelta. (Kauhanen 2003, 66.)

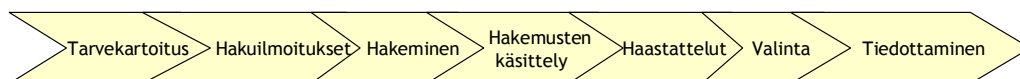
2.1.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi lähtee liikkeelle tarvekartoituksella. Määritellään toimenkuva; minkälaisen vastuualueen rekrytoiva henkilö saa, mitä hän tulee tekemään, mikä on hänen tehtävänimikkeensä. Tämän tiedon pohjalta hahmotellaan, minkälainen olisi tehtävään haettava ihannehenkilö. Minkä tasoinen, millä ominaisuuksilla ja kokemuksilla varustettu henkilö on kiikarissa. Ihannehakijan prototyypin ja toimenkuvan määrittelyn perusteella voidaan laatia hakuilmoitus, joka kohdennetaan haluttuihin medioihin. (Markkanen 2002, 10-11.)

Kun haku aika on päättynyt, on aika poimia hakeneiden joukosta ne, jotka parhaiten sopivat haluttuun ihannehakijan prototyyppiin. Nämä hakijat kutsutaan haastatteluun. Työhönottohaastattelu on keskeisessä roolissa, kun tehdään henkilövalintoja. Haastattelija pyrkii johdattelemaan haastateltavaa kuvaamaan itseään ja samalla tarkkailemaan tämän reaktioita ja tekemään havaintoja. Haastateltavan sanat ja teot ovat arvioitavina. On muistettava, että hakuprosessi ei houkuttele hakijoita täydelliseen rehellisyyteen. Ihmiset haluavat korostaa parhaita puoliaan. Onnistuneessa haastattelussa on keskustelunomaisia piirteitä, mutta haastattelussa ei suinkaan ole kysymys tavallisesta keskustelusta. Haastattelu on suunnatumpaa ja määrätietoisempaa toimintaa, jolla on ennalta päätetty tarkoitus. Haastattelut suorittavaa joko rekrytoiva esimies, yrityksen henkilöstökonsultti tai mahdollisesti ulkopuolinen rekrytointikonsultti. Tiedon saantia tehostaa useamman haastattelijan käyttö. (Koivisto 2004, 55-57.)

Haastattelukierroksia saattaa olla useita riippuen lisätiedon tarpeesta ja hakijoiden kartoittamisesta. Arviointivaiheen jatkuessa on päätettävä, käytetäänkö päätöksenteon tukena soveltuvuustutkimusta ja kuka sen suorittaa. Kun valinta on suoritettu, päätöksestä tiedotetaan valitun henkilön lisäksi muille tehtävään hakeneille. (Markkanen 2002, 11.)

Rekrytointiprosessi



Kuva 2: Rekrytointiprosessi.

2.1.2 Sisäinen rekrytointi

Kun yrityksessä ollaan rekrytointitilanteen edessä, olisi syytä miettiä, voitaisiinko suorittaa sisäinen siirto eli rekrytoida henkilö yrityksen sisältä. Tämä ei välttämättä poista rekrytointitarvetta, mutta se voi siirtyä helpommin täytettävään tehtävään. (Markkanen 2005, 62-63.)

Sisäisen rekrytoinnin etuna ovat sekä ajallinen, että rahallinen säästö. Yrityksen ei tarvitse ostaa kallista ilmoitustilaa sanomalehdistä tai Internetin rekrytointisivustoilta, tai maksaa ulkoisen rekrytointikonsultin palkkioita. Lisäksi talon sisältä rekrytoitavista henkilöistä on saatavilla enemmän tietoa. Tunnetaan henkilön persoonaa ja asennetta, asioita joita ulkoisessa rekrytoinnissa joudutaan kartoittamaan esimerkiksi psykologisilla testeillä ja itse työhaastattelulla. (Markkanen 2002, 14-16.)

Sisäisen rekrytoinnin etuna on myös se, että sisäinen hakija tuntee jo entuudestaan talon tavat ja pääsee todennäköisemmin nopeammin sisään uuteen tehtäväänsä. Lisäksi siirto parantaa henkilön motivaatiota ja sitouttaa häntä entisestään yritykseen. Haittoina sisäisessä rekrytoinnissa ovat mahdollinen työilmapiirin tulehtuminen ja katkeroituminen valitsematta jääneiden hakijoiden osalta ja tuoreen näkemyksen puuttuminen sisäiseltä hakijalta. (Markkanen 2002, 17-18.)

2.1.3 Ulkoinen rekrytointi

Ulkoinen rekrytointi tulee kysymykseen, kun yritykseen halutaan uutta tuoretta näkökulmaa ja osaamista. Yrityksen sisällä ei aina ole välttämättä tarvittavaa ammattitaitoa jonkin uuden tehtävän hoitamiseen, jolloin sisäinen rekrytointi ei edes ole mahdollista. Muuttuvat markkinat ja muutokset liiketoimintastrategiassa voivat esimerkiksi luoda tarpeen uudelle osaajalle. Varsinkin etsittäessä huippuosaajia, ulkoinen rekrytointi ja suora haku ovat tärkeimmät hakukanavat.

Ulkoinen rekrytointiprosessi kestää kauemmin ja vaatii suurempia taloudellisia panostuksia kuin sisäinen rekrytointi. Haastattelukierroksia on useita ja mahdollisten ulkoisten rekrytointikonsulttien palkkiot näkyvät rekrytoinnin välittömissä kustannuksissa. Ammattitaitoisen konsultin käyttö tosin saattaa pitkässä juoksussa säästää merkittäviä summia yritykselle onnistuneen rekrytoinnin muodossa. Ulkoinen rekrytointi on kuitenkin aina suurempi riski yritykselle kuin sisäinen rekrytointi. (Koivisto 2004, 50.)

2.1.4 Suorahaku

Suorahaku eli head hunting tarkoittaa henkilön rekrytointia ilman, että yritys toteuttaa julkista ilmoittelua. Suorahaun suorittava konsultti kartoittaa markkinat, etsii yrityksen tarpeisiin parhaiten sopivat henkilöt ja selvittää heidän taustansa. Potentiaalisten henkilöiden haastattelun ja arvioinnin jälkeen esitellään jäljelle jääneet hakijat asiakasyritykselle. Suorahakua käytetään erityisesti kun haetaan henkilöä johtotason tehtäviin tai sellaiselle paikkakunnalle, jolle ei ole yleisesti imua. (Koivisto 2004, 110.)

Suorahaulla palveluyrityksen kautta saa usein todella asiantuntevaa palvelua. Avainhenkilön hakeminen tätä kautta maksaa kuitenkin melkoisesti. (Helsilä 2002, 22.)

2.2 Sähköinen henkilöstötyö

Sähköisellä henkilöstötyöllä tarkoitetaan tietokoneiden ja erilaisten tietojärjestelmien hyödyntämistä henkilöstötyössä. Yksi sähköisen henkilöstötyön osa-alue on sähköinen rekrytointi, jossa tietotekniikka on valjastettu erityisesti rekrytoinnin tarpeisiin. Sähköisestä henkilöstötyöstä käytetään myös termiä eHR, mutta se ei ole vakiintunut yleiseen käyttöön. (Henkilöstöjohton ryhmä 2001.)

Yrityksillä on käytössään monenlaisia tietojärjestelmiä, joihin kerätään tietoa yritystoiminnan eri osa-alueista, esimerkiksi henkilöstöstä. Nämä järjestelmät ovat nykyisin yhä useammin Internet-pohjaisia, sillä näin järjestelmät ovat joustavampia ja helppokäyttöisempiä, kuin perinteiset suljettuihin verkkoihin perustuvat ratkaisut. Internetin ja sen taustalla olevien apuohjelmien avulla yritys voi käyttää helposti erilaisia ohjelmistoja, tietokantoja ja työkaluja, jotka voivat sijaita joko oman organisaation sisällä tai sen ulkopuolella.

Sähköinen henkilöstötyö tarjoaa mahdollisuuksia muuttaa ja tehostaa tapoja hoitaa henkilöstötyötä. Sillä voidaan esimerkiksi tehostaa henkilöstölle ja esimiehille suunnattuja palveluita sekä parantaa henkilöstöviestintää. (Lawler & Mohrman 2003, 11.) Esimerkkejä eHR-ratkaisuista ovat mm. sähköinen rekrytointi (e-rekrytointi), verkko-opiskelu, sähköinen perehdytys ja sähköinen kehityskeskustelujärjestelmä.

PA Consulting ja Henry ry. ovat yhteistyössä tutkineet tietotekniikan hyödyntämistä henkilöstötyössä ja todenneet, että perinteiset lähinnä hallinnollisiin tehtäviin keskittyneet henkilöstötietojärjestelmät tukevat heikosti henkilöstötyön uusia painopistealueita. Vuonna 2001 tehdyn tutkimuksen mukaan henkilöstötyön tärkeimmät painopisteet ovat liiketoimintaan tarvittavan osaamisen ja kompetenssien hallinta ja hankinta. (Henkilöstöjohton ryhmä 2001.)

Tutkimuksessa tarkasteltiin Internetin, intranetin, interaktiivisten puhelinjärjestelmien, keskitettyjen puhelinpalveluiden, sekä mobiililaitteiden (tekstiviestit, WAP ja kämmentietokoneet) soveltamista henkilöstötyöhön. Internet ja intranet sovellutukset ovat olleet pisimmälle kehitettyjä. Puhelintekniikkaan perustuvat ratkaisut ja mobiiliteknologia eivät ole olleet Suomessa suuressa suosiossa henkilöstötyön apuvälineinä. Tutkimuksen mukaan verkkoteknologiat auttavat yleisesti eniten viestinnän ja palvelutarjonnan tehostamisessa sekä yhteisen kulttuurin tukemisessa. Viimeisten vuosien aikana e-rekrytointi (sähköinen rekrytointi), e-oppiminen ja e-arviointi ovat lisääntyneet voimakkaasti. Sähköisen henkilöstötyön hyödyt painottuvat kustannusten laskuun, tuottavuuden kasvuun, resurssien vapauttamiseen tärkeämpiin tehtäviin, palveluiden tehostamiseen, sekä viestinnän tehostamiseen. (Henkilöstöjohton ryhmä 2001.)

Tietotekniikalla on aiemmin tähdätty lähinnä henkilöstötyön hallinnollisen tehokkuuden parantamiseen. Palkanlaskenta, matkakulujen hallinta sekä pakollinen lain vaatima raportointi tulevat olemaan myös tulevaisuudessa yritysten kehittämiskohteina, mutta uusien sovellutusten myötä henkilöstötyötä pyritään kytkemään aikaisempaa tiukemmin liiketoiminnan kehittämiseen ja strategioihin. Hyvien ihmisten hankkiminen, pitäminen ja kehittäminen ovat yhä tärkeämmässä asemassa. Yksi merkittävimmistä uusista tietotekniikan soveltamisen kohteista henkilöstötyössä on osaamisen johtaminen. Työkalut yritys- ja yksilötasoisien kompetenssien määrittämiseen, arviointiin ja kehittämiseen ovat joko juuri tulleet käyttöön tai ovat kehittämisen kohteena useimmissa johtavissa suomalaisyrityksissä. (Henkilöstöjohton ryhmä 2001.)

Internetin hyödyntäminen henkilöstön hankkimisessa ja kehittämisessä tulee lisääntymään merkittävästi. Yritysten sisäisessä toiminnassa ollaan siirtymässä ammattilaisten tietoteknisiä ratkaisuista jokaisen työntekijän käyttämiin, Internet-pohjaisiin ratkaisuihin. Niin sanotut yritysportaalit, joissa kunkin tehtävän ja henkilön tarvitsemat palvelut kootaan yhteen, tulevat yleistymään. Näiden portaalien mahdollistamat itsepalvelut henkilöstötyön alueella liittyvät ensimmäiseksi omien osaamisten arviointeihin, rekrytointiin, koulutukseen sekä liikematkojen suunnitteluun, varaukseen ja hallintaan. (Henkilöstöjohton ryhmä 2001.)

2.2.1 Sähköinen rekrytointi

Sähköisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan sähköisten tietojärjestelmien ja Internetin hyödyntämistä rekrytoinnissa. Yksinkertaisimmillaan tämä tarkoittaa sähköisen työpaikkailmoituksen julkaisemista Internetissä tai yrityksen sisäisessä verkossa. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Sähköinen rekrytointi rakentuu tyypillisesti rekrytointijärjestelmän ympärille, joka on joko osa suurempaa HR -järjestelmää tai oma itsenäinen järjestelmänsä. Rekrytointijärjestelmä on sovellutus, johon tallentuvat työpaikan hakijoiden tiedot. Tiedot tallentuvat järjestelmään yleensä sähköisen hakulomakkeen avulla, jonka työpaikan hakija voi käydä täyttämässä esimerkiksi yrityksen kotisivuilla. Rekrytointijärjestelmän tietokannoista voidaan erilaisilla hakukriteereillä etsiä kulloinkin haettuun tehtävään sopivimpia kandidaatteja. Oikein käytettynä tämä nopeuttaa rekrytointiprosessia huomattavasti. Sähköisen rekrytoinnin etuina ovat matalat kustannukset ja hakemusten helppo käsittely. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Sähköinen rekrytointi on kiistatta nykypäivää ja se tarjoaa sekä rekrytoivalle yritykselle että työnhakijalle vaivattoman ja nopean tavan välittää ja käsitellä tietoa. Useiden yritysten pääasiallinen rekrytointikanava on nykyisin Internet ja noin 90% työhakemuksista tulee verkon kautta. Yhteydenpito helpottuu ja rekrytointiprosessin kannalta olennaisia tietoja voidaan yhä paremmin ja tehokkaammin pitää ajan tasalla. (Simo Levanto 2007.)

Työnhakija voi selata avoimia työpaikkoja yrityksen, rekrytointipalvelun tarjoajien ja konsulttien, sekä sanomalehtien kotisivuilla. Avoimen työpaikkahakemuksen jättäminen onnistuu verkkohakulomakkeen tai sähköpostin avulla, joiden tiedot tallentuvat rekrytointijärjestelmän tietokantaan, josta yritys voi tarkistaa löytyykö sen tarpeita vastaavan henkilön hakemus, ennen kuin laittaa ilmoituksen näkyville omille www-sivuilleen tai Internetin rekrytointipalvelun sivuille. (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2002, 153.)

Sähköistä rekrytointia hyödynnetään yleisimmin rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, kun kaavoitetaan ketä halutaan kutsua tarkempiin haastatteluihin. Tällöin suoritetaan hakuja rekrytointijärjestelmään tulleista hakemuksista esimerkiksi hakijoiden kokemuksen, kompetenssien ja kielitaidon perusteella. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Henkilövalintaprosessissa on tärkeää ensin kerätä hakijoista mahdollisimman paljon relevanttia tietoa ja sitten poimitaan, pelkistetään ja priorisoidaan olennainen tieto. Edetään suures-ta tietomassasta priorisoiden kohti lopullista, kriittistä tietoa. Tämän olennaisen tiedon löy-

tämisessä tarvitaan osaamista ja kokemusta, ja sähköinen rekrytointijärjestelmä on tukemassa tätä etsintää. (Koivisto 2004, 24-25.)

Rekrytointiprosessin myöhäisemmässä vaiheessa voidaan hyödyntää hakijoiden lajittelussa esimerkiksi persoonallisuus- ja kognitiivisia testejä. Näiden testien avulla pyritään muodostamaan hakijasta huomattavasti tarkempi kuva ja varmistamaan tämän sopivuus tehtävään ja yritykseen. Tällaiset testit ovat yleensä erillisiä sovellutuksia eivätkä ole osa sähköistä rekrytointijärjestelmää. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Rekrytointi on kuitenkin edelleen ja lisääntyvässä määrin taitolaji, ja mitä pidemmälle prosessissa edetään, sitä suuremmaksi henkilökohtaisen kontaktin ja neuvottelutaidon merkitys kasvaa. (Markkanen 2002, 21-22.) Rekrytoinnista on yhä voimakkaammin tulossa neuvottelua ja kaupantekoa yritysten ja työnhakijoiden välillä. Rekrytointiprosessin kaupallistuessa korostuu myös yritysmielikuvan merkitys. Yritys pyrkii kaupantekoaasemaansa parantaakseen antamaan itsestään mahdollisimman houkuttelevan ja kiinnostavan kuvan. (Simo Levanto 2007.)

2.2.2 Sähköisen rekrytoinnin mahdollisuudet

Sähköinen tietoverkkojen kautta toimiva rekrytointi on vielä verraten nuori ilmiö, jonka mahdollisuuksia aletaan vasta ymmärtää. Sen merkitys on kasvanut jatkuvasti tietoverkkojen yleistyessä ja kehittyessä. (Graham 2000, 1.) Perinteisesti sähköinen rekrytointi on käsitetty työpaikkailmoituksen julkaisemisena Internetissä, mutta se on vasta alkeellisin sähköisen rekrytoinnin muoto. Kysymys ei ole myöskään pelkästään Internetin työpaikkasivustoista tai hakemuksia sisältävistä rekrytointitietokannoista. Yhä kehittyvä teknologia mahdollistaa rekrytointiprosessin viemisen entistä pidemmälle kokonaan sähköisesti. Esimerkiksi erilaisilla Internet-pohjaisilla testipalveluilla voidaan testata hakijoiden osaamista erilaisissa ohjelmointikielissä, Windowsin käytössä ja englannin kielessä. Rekrytoiva yritys voi pyytää hakijaansa suorittamaan haluamansa testin palvelun tarjoajan Internet-sivujen kautta ja lähettämään tuloksen heille. Tämän tyyppiset palvelut ovat käteviä erityisesti IT-alan osaajien testauksessa ja se säästää aikaa erityisesti haastatteluiden ensimmäisillä kierroksilla. Tämän tyyppiset Internet-sovellukset eivät kuitenkaan poista täysin ihmisten välistä kanssakäyntiä, jota voitaisiin pitää äärimmäisenä sähköisen rekrytoinnin muotona. Se toimii kuitenkin hyvänä esimerkkinä siitä millaisia mahdollisuuksia tietoverkot antavat rekrytoinnille. (Vault 2000.)

Haastattelut ovat perinteisesti tärkein osa itse rekrytointiprosessia ja niiden täydellinen poistaminen on käytännössä katsoen mahdotonta ilman, että rekrytoinnin laatu kärsisi. Teknologia tarjoaa tähänkin kuitenkin virtaviivaisen vaihtoehdon. Jo nyt ihmisillä on käytössään runsaasti webkameroita, joilla he voivat olla sulavasti toisiinsa yhteydessä ympäri maailmaa, ja useat

yrietykset hyödyntävät verkon läpi tapahtuvia videoneuvotteluja. Tätä tekniikkaa ei kuitenkaan juurikaan vielä käytetä rekrytointien yhteydessä, mutta se tarjoaa mahdollisuuden haastattelujen toteuttamiseen ilman matkustelua. Lisäksi videohaastattelut säästävät aikaa ja mahdollistavat näin ollen useamman ihmisen haastattelun. Videohaastattelujen hyöty korostuu erityisesti haastattelujen ensimmäisellä kierroksella, jolloin potentiaalisia kandidaatteja on jäljellä enemmän. (Graham 2000, 104.)

2.2.3 Sähköisen rekrytoinnin riskit

Sähköisen rekrytoinnin riskinä on rekrytointiprosessin muuttuminen tietokoneohjatuksi koneelliseksi prosessiksi, joka toimii pelkästään ennakkoon määriteltyjen parametrien mukaan. Rekrytointi on inhimillinen prosessi, jossa hakulomakkeen tai CV:n tiedot ovat lähinnä viitteellisiä ja ne heijastavat sitä mitä hakija on halunnut viestittää. Kahden ihmisen hakemukset eivät ole automaattisesti vertailukelpoisia vaikka ne olisi tehty saman rungon omaavalle lomakkeelle. Toinen arvottaa englanninkielen taitonsa neljän arvoiseksi, kun toinen täysin yhtä lahjakas merkkää sen kolmen arvoiseksi. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Erilaisiin sähköisiin psykologisiin testeihin tulee suhtautua samalla varautuneisuudella. Ne ovat korkeintaan suuntaa antavia, sillä jokaisella ihmisellä on oma tapansa suhtautua testeihin. Tällaisissa testeissä on aina mahdollisuus yrittää antaa itsestään halutun kaltainen kuva. Riskinä on, että rehellisyys saattaa kääntyä hakijaa vastaan. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Monet tutkimukset kuitenkin osoittavat, että ihmiset täyttävät sähköiset lomakkeet hyvin samalla tavalla, kuin he täyttäisivät paperilomakkeenkin, joten oman osaamisen ”muokkaamista” tai selvää valehtelua esiintyy samassa suhteessa. Näin ollen tiedon keruun väline ei näyttäisi merkittävästi vaikuttavan rekrytoinnin onnistumiseen. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Liian tiukoilla hakumääreillä suoritettu henkilönvalinta saattaa jättää parhaan kandidaatin hakualueen ulkopuolelle. Erilaisissa sähköisissä testeissä tulisi myös kiinnittää huomiota siihen, ettei koe syrji esimerkiksi vähemmän tietokoneita käyttäneitä. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Tietokoneiden ja erilaisten tietoverkkojen yhteydessä on tärkeää pitää huolta kokonaisuuden teknisestä toiminnasta sekä tietoturvallisuudesta. Esimerkiksi rekrytointitietokantojen käyttäjät pitää valita harkiten. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

Järjestelmän toimivuutta siinä mihin se on luotu, eli rekrytointiprosessin tehostamiseen, tulisi myös mitata. On tärkeää, että ohjelma pystyy vastaamaan sille asetettuihin vaatimuksiin erilaisissa hakuprosesseissa. (Handler, C. & Healy, M. 2006.)

2.3 Hakukanavan valinta

Hakukanavan valintaan vaikuttaa ennen kaikkea rekrytointin luonne. On tärkeä miettiä millaisia kanavia pitkin haettuun tehtävään saadaan parhaita mahdollisia työnhakijoita. Ilmoitus suuressa sanomalehdessä saa helposti paljon huomiota monenlaisilta ihmisiltä, kun taas ilmoitus jonkin tietyn alan ammattilehdessä vetää puoleensa valitun alan asiantuntijat ja osajat. Esimerkiksi sisäisessä rekrytoinnissa ilmoitukset ovat tyypillisesti esillä yrityksen omilla ilmoitustauluilla ja intranetissä, sillä näitä kanavia pitkin yrityksen omat työntekijät on helpoin ja luontevin tavoittaa. (Foot & Hook 2002, 71-72.)

Ulkoisessa haussa työpaikkailmoitus julkaistaan tavanomaisimmin joko sanomalehdessä tai Internetissä, usein molemmissa yhtäaikaaisesti (Markkanen 2005, 65). Siitä, miten parhaat potentiaaliset hakijat tavoitetaan, ollaan kahta mieltä. Vanhan koulukunnan näkemys on, että sunnuntain Helsingin Sanomilla tavoitetaan parhaiten hakijat, kun taas toiset ovat vahvasti sitä mieltä, että Internet on ylivoimainen kanava. (Koivisto 2004, 90-91.)

Perinteinen lehti-ilmoittelu ja Internet ovat kuitenkin luonteeltaan niin erilaisia, etteivät ne joka tilanteessa kilpaile täysin toisiaan vastaan. Lehti-ilmoitus tavoittaa osittain eri ihmiset kuin sähköinen Internet-ilmoitus. Lehti-ilmoitusta voidaan pitää yrityksen mainoksena, ja sillä on yrityskuvaa vahvistava vaikutus. Sillä on enemmän auktoriteettia, mutta myös reilusti enemmän hintaa. (Markkanen 2005, 87-89.) Lehti-ilmoituksen heikkoutena on, että se ”kuluu” lukijoiden silmissä herkästi, jos se joudutaan toistamaan parin kuukauden kuluttua. (Markkanen 2002, 20.)

Internet ilmoituksen vahvuus on sen nopeudessa ja ajattomuudessa. Siinä, missä lehti-ilmoitus on esillä vain yhden päivän, on Internet ilmoitus näkyvillä koko ajan kaikkialla maailmassa. On kuitenkin todettava, että Internetissäkin julkaistavat työpaikkailmoitukset ovat usein varsin lokaaleja, ilmoituksen maailmanlaajuisesta näkyvyydestä huolimatta. Yleensä yrityksen työpaikkailmoituksia seuraavat eniten juuri yrityksen läheisyydessä asuvat ihmiset. (Markkanen 2005, 94-95.)

Tietyillä aloilla kuten teknologiatietoisella ja nuorekkaalla it-alalla seurataan paljon juuri Internet ilmoituksia. Muutenkin nuoret ovat tottuneet etsimään tietoja avoimista työpaikoista Internetin välityksellä. (Koivisto 2004, 90-91.)

2.3.1 Kokonaisvaltainen rekrytointikanava

Monet lehtitalot ovat alkaneet yhdistää Internetiä ja lehtiä kokonaisvaltaiseksi rekrytointikanavaksi. Esimerkiksi Talentumilla on ollut toiminnassa jo pitkään Uratie-konsepti, jonka ideana on yhdistää sanomalehti ja verkkosivut. Helsingin Sanomilla ja Oikotielä on vastaavanlainen yhteiskäyttöön perustuva ilmoittelutapa. Tällainen kokonaisvaltainen rekrytointikanava tarkoittaa käytännössä sitä, että ilmoitukset ovat esillä samanaikaisesti sekä painetussa muodossa että sähköisenä. Kanavien on tarkoitus olla toisiaan tukevia, ei toisensa poissulkevia. Painetun ilmoituksen tehtävänä saattaa olla esimerkiksi ohjata hakija Internet-ilmoituksen luo, joka sisältää tarkemman informaation työtehtävästä ja yrityksestä. Toisaalta painetun ilmoituksen tehtävänä voi olla yritysmielikuvaa vahvistava vaikutus ja sähköisen ilmoituksen roolina on tukea juhlavaa, värillistä ja arvokasta lehti-ilmoitusta. (Markkanen 2005, 88.)

Internet-ilmoitustakin voidaan pitää ”jäävuoren huippuna”, sillä se ohjaa luontevasti perehtymään työpaikan tarjoajaan yrityksen omille kotisivuille. Työnhakija, joka törmää esimerkiksi moster.fi:ssä Yritys X:n tarjoamaan työpaikkaan ja kiinnostuu siitä, siirtyy luontevasti Yritys X:n kotisivuille tutustumaan potentiaaliseen tulevaisuuden työpaikkaansa tarkemmin. (Markkanen 2005, 96-97.)

Kansainväliset suuryritykset käyttävät rekrytointineissaan paljon suoraan oppilaitoksista valmistuvien palkkaamista. Kun yrityksellä on hyvä maine ja vahva brändi, se voi ikään kuin kuoria kerman päältä ja palkata tulevat oman alansa huippuosajat suoraan koulunpenkiltä kasvaamaan yrityksen sisälle. Tämä hakukanava mahdollistaa vahvan kontaktin rakentamisen potentiaaliseen tulevaan henkilökuntaan. Yrityksen näkyminen oppilaitoksen arjessa ja yhteistyö erilaisissa projekteissa räätälöi yritykselle työntekijöitä, joilla on viimeisin ajantasainen tieto ja taito. (Koivisto 2004, 92.)

Rekrytointimessut ovat hyvä tapa tavoittaa suuri kohderyhmä varsin edullisella tavalla ja rakentaa samalla yrityskuvaa tulevien potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Vaikutukset eivät välttämättä ole heti havaittavissa, vaan ne näkyvät yleensä vasta pidemmällä aikajännteellä. Messuilla esimerkiksi juuri nuoret kiertävät messualuetta tutustuen yritysten tyylikkääsiin ja informaatiota välittäviin ständeihin rakentaen samalla mielikuviaan yrityksistä. Näissä tapahtumissa läsnäolo on tärkeää etenkin koulun penkiltä rekrytoiville ja muutenkin nuorten parissa näkyvyyttä hakeville yrityksille. Toiminta on panostusta tulevaisuuteen ja yrityskuvan luomiseen. (Koivisto 2004, 96.)

Rekrytointimessujen modernimpi versio ovat sähköiset rekrytointimessut, joita esimerkiksi Monster järjestää. Ne mahdollistavat uuden tavan yrityksille lähestyä työnhakijoita omilla sähköisillä messuosastoillaan. Sähköisellä messuosastolla yritys pääsee kertomaan itsestään, toimialastaan, työntekijöistään sekä tietenkin työpaikoistaan. Lisäksi osastolla pyörii yrityksen mainosvideo. Messuosaston sisältöä voi muokata esimerkiksi kysymys/vastaus -palstalla, jolle vierailijat voivat jättää kysymyksiään yritykselle, tai yrityksen työntekijän pitämällä blogilla. (Monster 2008.)

Työvoimatoimistot ovat perinteinen ja suosittu tapa tavoittaa työnhakijat. Työvoimatoimistot ja niiden sähköinen Mol -sivusto pitävät sisällään runsaasti palveluja sekä työnhakijalle että työnantajalle. Hakukanavana työvoimatoimistot ovat sekä kattava, että edullinen vaihtoehto. Ilmoittaminen ei maksa mitään. (Työvoimatoimisto 2008.)

2.3.2 Yrityksen omat verkkosivut rekrytointikanavana

Internet mahdollistaa edullisen kokonaisvaltaisen rekrytointikanavan yrityksen omien verkkosivujen muodossa. Työpaikkailmoituksen julkaiseminen omilla verkkosivuilla ei tuota ylimääräisiä kustannuksia ja mahdollistaa samalla yrityskuvaa vahvistavan informaation välittämisen. Olisi suositeltavaa, että linkki avoimiin työpaikkoihin sijoitettaisiin heti kotisivujen avaussivulle, jolloin vierailija, ehkä jopa epähuomiossa, ekyisi tutkimaan yrityksen tarjoamia työllistymismahdollisuuksia. Tämä viestii myös työnantajan aktiivisuudesta rekrytointirintamalla. (Markkanen 2005, 107.)

Sähköisen viestinnän lisääntyttyä yrityksen kotisivut ovat usein ensimmäinen ikkuna yritykseen, joten sivujen visuaalisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota. Internetsivuilla pystytään luomaan yrityksestä kokoaan suurempi ja kansainvälisempi mielikuva. Yritys voi vahvistaa arvojaan ja visioitaan yrityksen ulkopuolelle verkon välityksellä. (Lampikoski 2005, 185.)

Nykypäivänä yritys ei ole ainoa aktiivinen osapuoli työmarkkinoilla. Yritykset hakevat työntekijöitä, mutta myös työntekijät hakevat yrityksiä, joissa he haluavat työskennellä. Maineeikkaat yritykset vetävät työvoimaa puoleensa kansantalouden tilasta huolimatta. Tämän takia on tärkeä välittää yrityksestä positiivista yritysmielikuvaa sekä yrityksen omilla Internetsivuilla, että esimerkiksi työpaikkailmoitusten muodossa ulkopuolisilla työpaikkasivustoilla. (Markkanen 2005, 98-100.)

Henkilöstöpolitiikan esiintuonti jo yrityksen Internetsivujen avaussivun kautta on järkevää työnantajamielikuvan luomista. Yleisten toimintaperiaatteiden esittäminen, sekä yrityksestä

ja sen työntekijöistä kertominen esimerkiksi henkilögallerian muodossa antaa potentiaalisille hakijoille oleellista tietoa. (Markkanen 2005, 107-108.)

Vaikka yrityksellä ei olisi avoimia työpaikkoja, on tärkeää, että työnhakijalla olisi mahdollisuus jättää yritykselle avoin hakemus mahdollisesti tulevaisuudessa avautuvia työpaikkoja varten. Hakeminen on tehtävä helpoksi ja hakulomakkeen olisi oltava yksiselitteinen ja vavattomasti täytettävä. (Markkanen 2005, 108.)

3 Internet-sivujen käytettävyys

Internet-sivujen käytettävyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka helppokäyttöiset ja ymmärrettävät sivut ovat. Käytettävyys muodostuu esimerkiksi sivuston visuaalisesta selkeydestä, tekstin ja terminologian ymmärrettävyydestä ja loogisesta rakenteesta. Helppokäyttöisyys tarkoittaa sitä, että sivuilta löytää helposti haluamansa informaation, vaikka olisi niillä vasta ensimmäistä kertaa. Internetin käyttäjät eivät hukkaa aikaansa oppiakseen käyttämään hankalasti toimivia Internet-sivuja, vaan hakeutuvat helpommin toimiville sivuille. (Hedman & Pappinen 1999, 151-155.)

Internet-sivujen latautumisnopeus tai vasteaika on yksi merkittävimpiä tekijöitä käytettävyydessä. Käyttäjä kyllästyy nopeasti hitaasti latautuvaan sivustoon ja siirtyy helposti nopeammin latautuvaan sivustoon. (Nielsen 2000, 134-135.)

3.1 Internet-sivujen ulkoasu

Käytettävyyden kannalta on oleellista, että Internet-sivujen yleisilme on selkeä ja tärkeät linkit löytyvät nopealla silmäyksellä. Järkevä värien sekä fonttien käyttö auttaa parantamaan käytettävyyttä. Lisäksi Internet-sivuilla olevan tekstin määrän tulisi olla mahdollisimman vähäinen. Informaation tulva kuormittaa käyttäjää ja vaikeuttaa tärkeän tiedon etsimistä. (Nielsen 2000, 101-103.)

Selkeän visuaalisen hierarkian luominen on tärkeää ja yksi parhaista tavoista tehdä Internet-sivuista ymmärrettävät. Sivun osien ulkoasun on kuvattava selkeästi ja täsmällisesti sivun osien välisiä suhteita, eli mitkä osat kuuluvat yhteen ja mitkä osat kuuluvat toisten osien sisään. (Krug 2006, 31.)

Visuaalisella hierarkialla on kolme ominaisuutta. Ensimmäinen: Tärkeät asiat ovat keskeisillä paikoilla, joka varmistetaan esimerkiksi sillä, että niiden otsikot ovat suurempia, lihavoituja,

eroavat väritykseltään tai niiden ympärillä on enemmän tyhjää tilaa. Myös otsikon sijainti lähellä sivuston yläreunaa korostaa asian tärkeyttä. (Krug 2006, 31.)

Toinen: Loogisesti yhteenkuuluvat asiat kuuluvat yhteen myös visuaalisesti. Asioiden voi osoittaa olevan samankaltaisia esimerkiksi ryhmittelemällä ne saman otsikon alle, esittämällä ne samalla visuaalisella tyylillä ja sijoittamalla ne selvästi erottuvalle alueelle. (Krug 2006, 32.)

Kolmas: Asiat on ”sisäkkäistetty” visuaalisesti niin, että osien ja kokonaisuuden suhde näkyy. Esimerkiksi luokan nimi (Avoimet työpaikat) voi näkyä tietyn avoimen työpaikan (myyntipäällikkö) yläpuolella ja ympäröidä koko sivun sisältöalueen, koska työpaikka kuuluu kyseisen otsikon alle. Myyntipäällikkö otsikko taas ympäröi työpaikkaa kuvaavat osat. (Krug 2006, 32.)

Harkittu visuaalinen hierarkia säästää sivuston käyttäjältä vaivaa esikäsittelemällä sivun valmiiksi. Tämä tapahtuu järjestämällä ja priorisoimalla sivun sisältö siten, että käyttäjä voi ymmärtää sen lähes välittömästi. (Krug 2006, 33.)

3.2 Internet-sivujen teksti

Internet-sivujen tekstin ja terminologian tulisi olla mahdollisimman selkeää. Etenkin linkkien nimeämisen kanssa tulisi olla tarkkana. Esimerkiksi työpaikkalinkin nimeäminen ”Tule porukkaan mukaan” tekstin alle on huomattavasti vaikeaselkoisempi, kuin yksinkertainen ”Avoimet työpaikat”. Sivustolla vierailevaa ihmistä tulisi kuormittaa mahdollisimman vähän vaikeaselkoisilla ja sisäänpäin lämpenevillä termeillä. (Krug 2006, 14-15.)

Tekstin määrään tulisi myös kiinnittää erityistä huomiota. Liiallinen tekstin määrä sekavoittaa sivustoa ja kaikki ylimääräinen teksti tulisikin poistaa huomiota viemästä. Tekstin tulisi olla mahdollisimman asiapitoista ja ylimääräinen sisällyksetön mainosteksti tulisi poistaa. Internet-sivuilla olisi päästävä suoraan asiaan. (Krug 2006, 45-46.)

Lähtökohtaisesti Internet-sivujen tulisi olla niin helppokäyttöiset, ettei ohjeita niiden käyttöön tarvittaisi, mutta tietyissä tilanteissa kuten sähköisissä lomakkeissa, niitä saatetaan kuitenkin joutua käyttämään. Jos sivustolla on ohje -toiminto, olisi ohjeiden oltava mahdollisimman lyhyesti ja yksinkertaisesti kirjoitettu. (Krug 2006, 47-48.)

3.3 Internet-sivujen rakenne

Internet-sivut tulisi suunnitella siten, että niiden rakenne olisi mahdollisimman looginen, sillä looginen rakenne edesauttaa sivustolla navigoimista. Navigoinnin apuna ovat myös navigointivälineet, joilla sivustolla liikutaan. Navigointivälineet ovat Internet-sivujen tienviittoja, joita klikkaamalla pääsee liikkumaan sivuston eri osiin. (Krug 2006, 60-61.)

Pysyvillä navigointivälineillä tarkoitetaan jokaisella sivuston sivulla näkyvää ”navigointi palkkia”, joka muodostuu esimerkiksi painikkeista: kotisivu, tuotteet, tietoa yrityksestä, usein kysyttyä. Kun navigointivälineet ovat jokaisella sivulla samassa paikassa ja samannäköisiä on sivustolla liikkuminen helppoa ja luontevaa. (Krug 2006, 60-62.)

Jos Internet-sivustolla on käyttäjän täytettäväksi tarkoitettu lomake, saattavat pysyvät navigointivälineet olla tarpeeton häiriötekijä. Tämä johtuu siitä, että lomakkeen yhteydessä ei usein ole tarve liikkua ympäri sivustoa, vaan täyttää ainoastaan lomakkeen kentät. Tällaisella sivulla kannattaa esittää vain tärkeimmät pysyvät navigointivälineet kuten sivuston tunnus, linkki kotisivulle ja mahdollisesti lomakkeen täyttämistä helpottavat lisätoiminnot. (Krug 2006, 63.)

4 Kohdeyritys Tikkurila Oy

Tikkurila Oy on merkittävä eurooppalainen maaliyhtiö, jolla on johtava asema Pohjois- ja Itä-Euroopassa. Tikkurila on Kemiran maaliliiketoiminnasta vastaava toimija. (Tikkurila 2008.)

Kauppa- ja rakennusmaaleissa yhtiöllä on johtavia paikallisia tuotemerkkejä kuten Tikkurila Suomessa, Venäjällä ja Puolassa, Teks Venäjällä, Alcro ja Beckers Ruotsissa ja Vivacolor Baltian maissa. Muita kauppa- ja rakennusmaalimerkkejä ovat Polifarb Debica Puolassa, Finncolor Venäjällä, Kolorit Ukrainassa ja Pigrol Saksassa. Teollisuusmaaleissa taas Tikkurila Coatings on tunnettu tuotemerkki samoilla alueilla. Uusimpia teollisuusmaalimerkkejä ovat Gamma ja Oh-tek Venäjällä. (Tikkurila 2008.)

Yhtiön kauppa- ja rakennusmaalien liiketoiminnan asiakkaita ovat kuluttajat, ammattilaiset ja jälleenmyyjät. Näitä asiakasryhmiä palvelemaan on laaja jälleenmyyntiverkosto, joka käsittää 5 000 maalikauppaa lähes 40 maassa. (Tikkurila 2008.)

Teollisuusasiakkaita palvelee joko suoraan tai Temaspeed-jälleemyyjäverkoston kautta. Tällä hetkellä 27 maassa toimii noin 260 Temaspeed-kauppiasta. (Tikkurila 2008.)

Tikkurila-konsernissa on noin 3800 työntekijää, joista 900 on Suomessa Vantaan toimipaikalla. Henkilöstön keski-ikä on Suomessa 41,5 vuotta. (Tikkurila 2008.)

4.1 Tikkurilan rekrytointisivut

Tikkurila Oy:llä on ollut käytössään rekrytointisivut (Liite 1) vuodesta 2005, jolloin yritys otti käyttöönsä Skillnet Artist -rekrytointijärjestelmän. Rekrytointijärjestelmän tarkoitus oli helpottaa henkilöstöosaston tehtävää etenkin rekrytoinnin ruuhkasesonkeina. Paperihakemusten käsittely esimerkiksi kesätyöhauissa, jossa hakijoita on lähemmäs 2000, kuormitti liikaa henkilöstöosastoa.

Rekrytointijärjestelmän käyttöönottoa alettiin suunnitella vuoden 2004 aikana, ja koska järjestelmän oli tarkoitus olla käytössä jo kesätyöhauissa 2005, oli käyttöönoton oltava mahdollisimman nopea ja vaivaton. Erilaisia mahdollisuuksia tutkittiin ja esille nousi rekrytointijärjestelmän hankkiminen sovellusvuokrauksena. Sovellusvuokraus tai ASP (Application Service Providing) tarkoittaa, ettei järjestelmän vuokraajan tarvitse rakentaa käyttöön otettavan järjestelmän vaatimaa ympäristöä, ostaa siihen liittyviä koneita ja laitteita, teknologiaa tai sovelluksia. Asiakkaan ei myöskään tarvitse itse huolehtia järjestelmän käyttöönotosta, ylläpidosta eikä päivityksestä. Asiakas yksinkertaisesti hyödyntää ”avaimet käteen” -periaatteella käyttöönsä hankkimaa palvelua käyttämällä sitä Internetin kautta www-selaimen avulla. (Skillnet 2008.)

Skillnet Oy:n Artist-ohjelma valittiin järjestelmäksi, koska se oli helppokäyttöinen, selainpohjainen, helposti käyttöönotettava ja kustannustehokas. Tikkurilan henkilöstöosasto suunnitteli yhteistyössä Skillnet Oy:n kanssa järjestelmän käyttöönoton, ulkoasun ja sähköisen hakulomakkeen muodon.

Tikkurilan rekrytoinneissa käytetään kahta erityyppistä hakemus pohjaa, jotka on rakennettu yhdistämällä erilaisia tiedonkeruusivuja (Liite 2). Yleisesti rekrytoinneissa käytetään niin sanottua avoimen hakemuksen pohjaa, jolla pyritään kartuttamaan tarkasti hakijan osaamista ja työkokemusta. Sitä käytetään sekä täsmähauissa, että avoimessa hakemuksessa. Se koostuu neljästä osasta: perustiedot, avoimen hakemuksen tiedot, kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen, ja lisätiedot. Perustiedot osuudessa selvitetään hakijan yhteystiedot, nykytilanne, koulutus sekä työkokemus. Avoimen hakemuksen tiedoissa kysytään millaisesta työstä hakija on kiinnostunut. Kielitaito ja tietotekniikka osuudessa selvitetään hakijan kielitaito ja erilaisten tietokoneohjelmien käyttötaito. Lisätiedoissa kysytään lisätietoja hakijan ammatillisesta

osaamisesta ja kokemuksesta sekä suosittelijoista. Tässä osuudessa hakija pääsee myös kertomaan vapaasti itsestään, mahdollisesta aloitusajankohdastaan ja palkkatoivomuksestaan. Kaikissa lomakkeen osuuksissa on runsaasti pakollisia täytettäviä kenttiä, joilla varmistetaan, että hakija antaa itsestään riittävästi tietoa. Jos pakollisia kenttiä ei ole täytetty, lomake ei päästä siirtymään seuraavaan osioon. Lomakkeessa on täyttöä helpottavia ohjeita, jotka saa esiin siirtämällä kursorin kysymysmerkin päälle.

Kesätyörekrytoinneissa on käytössä karsitumpi malli, jonka täyttämisen on tarkoitus olla helpompaa ja nopeampaa. Kesätyöhakemus koostuu kolmesta osasta: perustiedot, kesätyöt sekä kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen.

Syy kahteen eri lomakkeeseen on se, että kesätyöhaussa pääosa tarjolla olevista tehtävistä on luonteeltaan helpompia, jolloin hakijoiden osaamisesta ei tarvita yhtä tarkkaa informaatiota. Tarkoitus on palvella hakijaa. Ei ole tarpeenmukaista pakottaa kesätyöhakijaa täyttämään tarpeettoman pitkää ja monimutkaista lomaketta, ja toisaalta vaativimmissa hauissa taas on tärkeää, että hakija voi tuoda osaamisensa esille mahdollisimman selvästi ja monipuolisesti.

Vuoden 2005 tammikuussa järjestelmä oli valmis lanseerattavaksi. Vuoden 2005 kesätyöhaku oli ensimmäinen haku, jossa järjestelmää käytettiin ja se toimi myös testinä järjestelmän myöhemmälle käytölle. Tarkoitus oli koettaa, miten hyvin järjestelmä toimisi ja ottaa se sitten käyttöön myös muissa hauissa, jos järjestelmä osoittautuisi käteväksi.

4.2 Rekrytointijärjestelmän käyttö

Vuonna 2008 Artisti-rekrytointijärjestelmä on edelleen käytössä Tikkurilassa ja sitä käytetään pääsääntöisesti kaikissa yrityksen sisäisissä ja ulkoisissa hauissa Suomessa. Rekrytointisivusto on tällä hetkellä vain suomenkielinen, sillä valtaosa Tikkurila Oy:n Suomen toimipaikan rekrytoinneista kohdistuu Suomeen. Ulkomaanrekrytoinneista vastaavat paikalliset toimipaikat.

Tikkurilan avoimet työpaikat näkyvät sisäisissä hauissa Tikkurilan ilmoitustaulujen lisäksi intranetissä, josta pääsee suoraan täyttämään työhakemuksen avoimeen tehtävään. Ulkoisissa hauissa ilmoitus näkyy myös Internetissä Tikkurilan kotisivuilla. Aina, kun Artistiin lisätään tehtävä ulkoiseen hakuun, se näkyy automaattisesti Internetissä. Tikkurilan kotisivuilla voi käydä täyttämässä avoimen hakemuksen, vaikka avoimia tehtäviä ei juuri sillä hetkellä olisi tarjolla.

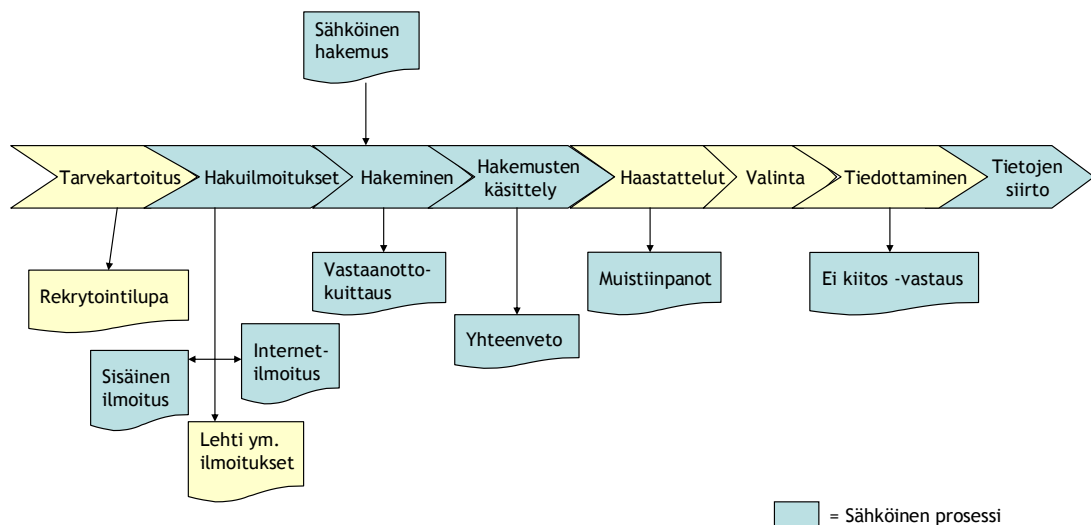
Kaikki työpaikkahakemukset pyritään vastaanottamaan sähköisesti verkossa täytettävien sähköisten hakulomakkeiden avulla. Paperihakemusten määrä lasketaan nykyisin vuosittain enää

muutamissa kymmenissä ja sähköpostilla työpaikkaa hakevia kehoitetaan täyttämään myös sähköinen hakulomake Internet-sivuilla.

4.3 Sähköinen rekryointiprosessi Tikkurilassa

Kaikki hakuun tulevat paikat laitetaan Tikkurila Oy:ssä pääsääntöisesti ensin sisäiseen hakuun ja sen jälkeen, jos tarve vaatii, ulkoiseen hakuun. Jos rekryointiprosessi on viettävä läpi nopeasti, saatetaan paikka laittaa samanaikaisesti sekä sisäiseen että ulkoiseen hakuun. Sisäisessä haussa käytetään ilmoituskanavina intranetiä, ilmoitustauluja sekä joskus yrityksen sisällä toimivaa ilmoitus-tv:tä. Ulkoisessa haussa hyödynnetään yrityksen kotisivujen lisäksi erilaisia Internetin rekryointisivustoja, kuten esimerkiksi Oikotietä, Monsteria, Työvoimatoimistoa, Jobstepiä ja Uraverkkoa. Lehti-ilmoituksia käytetään myös. Tikkurila ilmoittaa työpaikoistaan esimerkiksi sunnuntain Helsingin Sanomissa. Tikkurila on osallistunut myös Monsterin järjestämille sähköisille rekryointimessuille, jossa työnantaja voi esitellä toimintaansa ja työllistymismahdollisuuksia sähköisellä messuosastollaan.

Rekryointiprosessi



Kuva 3: Rekryointiprosessi Tikkurila Oy:ssä.

Kaikki täytetyt sähköiset hakulomakkeet tallentuvat automaattisesti rekryointijärjestelmän tietokantaan ja ne ovat siellä välittömästi katseltavina. Hakemuksen lähettäjä saa sähköpostilla varmistuksen hakemuksensa perille menosta (Kuva 3). Tietokannasta voidaan tehdä erilaisilla hakukriteereillä hakuja, jonka ansiosta esimerkiksi tietyn koulutuksen tai työkokemuksen omaavat henkilöt saadaan helposti esiin hakemusmassasta. Tästä on hyötyä etenkin suur-

ten hakijamäärien kanssa. Erilaisten raporttien luominen hakijajoukoista onnistuu vaivattomasti.

Hakemusten käsittely onnistuu koko rekrytointiprosessin ajan tarvittaessa sähköisesti. Hakemuksia voi lähettää tietokannasta esimerkiksi esimiehille sähköpostin välityksellä.

HR-osaston lisäksi Artist-rekrytointijärjestelmää pääsevät käyttämään esimiehet, joille annetaan erikseen oikeuksia päästä tarkastelemaan heidän omiin hakuihinsa liittyviä hakemuksia. Esimiehille annetaan esimieskäyttäjaoikeudet, jotka ovat ominaisuuksiltaan rajatummalla, kuin henkilöstöosaston käyttämät ylläpitäjäkäyttäjaoikeudet. Ylläpitäjäkäyttäjät voivat antaa oikeuksia muille, vaihtaa heidän salasanojaan, luoda uusia tehtävähakujia sekä muokata hakemuksia. Ylläpitäjäkäyttäjät näkevät myös kaikki järjestelmään tulleet hakemukset ilman rajoituksia.

Sähköisen rekrytointijärjestelmän tarkoitus on tukea rekrytointiprosessia, ei hoitaa sitä esimiesten puolesta. Järjestelmällä kartoitetaan ensin potentiaalisimmat kandidaatit, jotka valitaan haastateltaviksi. Vasta haastattelun, ja vaativimmissa hauissa soveltuvuustestien perusteella suoritetaan valinta. Haastattelut suorittaa joko esimies tai esimies yhteistyössä henkilöstöosaston kanssa.

5 Rekrytointisivuston toiminnallisuuden tutkiminen

Opinnäytetyön tutkimusosuus pohjautuu Tikkurila Oy:n rekrytointisivuston toiminnallisuuden tutkimiseen.

5.1 Kyselylomakkeen rakenne ja testaus

Kyselylomakkeen (Liite 4) alussa selvitetään, minkä sähköisen hakulomakkeen hakija on täyttänyt Tikkurilan rekrytointisivustolla. Kysymyksillä 2, 3, 4 ja 5 taustoitetaan vastaajan sukupuoli, ikä, koulutus ja hänen nykytilansa. Kysymykset 6-9 selvittävät, mistä hakija pääasiassa hakee tietoa avoimista työpaikoista ja mitä hakuvälinettä hän suosii sekä kuinka monen yrityksen rekrytointisivustolla hän on vierailut viimeisen kuuden kuukauden aikana. Kysymyksillä 10 ja 11 selvitetään, miten hakija kokee Internet-pohjaisen rekrytoinnin etuineen ja haittoineen.

Tikkurila Oy:n rekrytointisivun käytettävyyttä ja toiminnallisuutta selvitetään kysymyksillä 12-23, jotka on muotoiltu väittämiksi. Vastausvaihtoehdot pohjautuvat 4-portaiseen Likertin as-

teikkoon, johon on lisätty ”en osaa sanoa” -vaihtoehto. Asteikon ääripäät ovat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. ”En osaa sanoa” -vaihtoehto on lisätty, jotta vastaajalla on vaihtoehto myös tilanteeseen, jossa hän ei muista kysyttävää asiaa tai ei muuten ole muodostanut käsitystä asiasta. (Puhakka 2005)

Väittämien jälkeen on kolme kontrollikysymystä, jotka ovat kyllä - ei -muodossa. Ne kartoitavat, onko hakija saanut varmistuksen sähköpostiinsa hakemuksen perille menosta, ja olisiko hän toivonut, että olisi pystynyt itse muokkaamaan hakemustaan jälkikäteen ja olisiko hän halunnut liittää CV:nsä hakemukseen. Lopuksi lomakkeessa on neljä avointa kysymystä, joilla selvitetään, millaisia muutoksia vastaaja olisi halunnut sähköiseen hakulomakkeeseen ja rekrytointisivustoon sekä oliko hänellä selainongelmia lomakkeen täyttämisen yhteydessä. Viimeinen avoin kysymys tiedustelee, minkälainen kuva vastaajalle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen pohjalta.

Lomakkeen eri versioita testasi yhteensä kuusi ihmistä, joista kolme oli Tikkurila Oy:stä. Tällä haluttiin varmistaa, että lomakkeen rakenne ja kysymysten asettelu olisivat mahdollisimman selkeitä. Testauksen aikana muutamia kysymyksiä poistettiin ja lisättiin, sekä joidenkin sanamuotoja muotoiltiin uudestaan. Tavoitteena oli jatkuvasti lomakkeen ”kansantajuisuus”, joka pyrittiin varmistamaan vähentämällä HR- ja käytettyysterminologiaa. Toinen tärkeä seikka, oli pitää lomake inhimillisen pituisena, jotta mahdollisimman moni jaksaisi vastata siihen. Kolmas tärkeä lomakkeen suunnittelun lähtökohta oli saada lomake helpoksi täytettäväksi teknisesti. Erilaisten kokeilujen jälkeen päädyttiin Wordin lomake-työkalun hyödyntämiseen, joka oli kaukana täydellisestä, mutta ajoi parhaiten asiansa.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin survey-tyyppisenä lomakekyselynä sähköpostitse 12.3.-28.3.2008. Suoritin harkinnanvaraisen näytteen ottamisen ja kyselyn toteuttamisen itse työskennellessään yrityksen henkilöstöosastolla.

Koska tutkimuksessa haluttiin selvittää sekä avoimen hakemuksen, jota käytetään myös tehtäväkohtaisissa hakemuksissa, että kesätyöhakemuksen toimintaa, otettiin hakijajoukosta kaksi näytettä. 11.2.-11.3.2008 aikana rekrytointijärjestelmään tulleista yhteensä 274 tehtäväkohtaisesta ja avoimesta hakemuksesta valittiin joka toinen, jolloin tulokseksi tuli 137 hakijaa, joista kahdella ei ollut sähköpostiosoitetta, joten lopullinen tulos oli 135. Samana ajanjaksona tulleista 596 kesätyöhakemuksesta valittiin joka neljäs, jolloin tulokseksi tuli 149 hakijaa, joista viidellä ei ollut sähköpostiosoitetta, joten lopullinen tulos oli 144. Kysely lähetettiin ainoastaan sähköpostitse.

Kysely lähetettiin 12.3.2008 saatekirjeen (Liite 3) kanssa 279 hakijalle. Vastausaikaa annettiin 28.3.2008 asti, jotta kaikki, jotka halusivat vastata kyselyyn, myös ehtisivät sen tehdä.

Pian kyselyn lähettämisen jälkeen tuli palautetta, jonka mukaan kyselylomake ei näkynyt oikealla tavalla Open Office -sovelluksissa. Tähän reagoitiin muuttamalla kyselylomakkeen asetuksia, joilla saatiin ongelma korjattua. Asia testattiin Open Officella ennen uuden viestin lähettämistä. Uusi päivitetty kyselylomake lähetettiin 14.3.2008.

26.3.2008 mennessä vastauksia oli saatu 68 kappaletta. Samalla lähetettiin myös muistutusviesti koskien kyselyä. Kaiken kaikkiaan vastauksia saatiin 28.3.2008 mennessä 90 kappaletta. Vastausprosentti oli 32, joka oli odotetun suuruinen.

Analysoitaviksi vastauksiksi on kelpuutettu sellaiset lomakkeet, joiden asetukset eivät ole vääristyneet niin, ettei vastauksista saa selvää. Myös lomakkeet, jotka on palautettu kokonaan tyhjinä, on jätetty analyysin ulkopuolelle. Lomakkeiden vääristyminen on seurausta ensimmäisen kyselylomakeversion yhteensopimattomuudesta Open Office -sovelluksen kanssa. Analysoitavia vastauslomakkeita on kaikkiaan 75 kappaletta, joista 38 koskee avoimia ja tehtäväkohtaisia hakemuksia, ja 37 kesätyöhakemuksia. Analysoitava aineisto edustaa 8,6 prosenttia koko perusjoukosta (870 kappaletta). Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vastausprosentti on 28,2 prosenttia. Kesätyöhakemusten hakemuksen täyttäneiden vastausprosentti on 26,4 prosenttia. Analysoinnissa käytettiin apuna Excel-ohjelmistoa.

5.3 Tutkimuksen tulokset

Kaikki tutkimuksessa saadut vastaukset löytyvät liitteistä 5-16. Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vastaukset käsitellään erillään kesätyöhakemuksen täyttäneiden vastauksista. Ensin käsitellään avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vastaukset.

Avointen kysymysten vastauksien analysoinnissa on lähdetty muodostamaan kokonaiskuvaa käymällä ensin kaikki vastaukset läpi useampaan kertaan ja etsimällä toistuvia vastauksia. Jos jokin vastaus on toistunut useaan kertaan eri vastaajilla, se on nostettu esiin tärkeänä seikkana, jota on peilattu muihin avointen kysymysten vastauksiin ja väittämistä saatuihin vastauksiin. Näin on pyritty arvioimaan kokonaisvaltaisesti tutkimuksen vastauksia ja tulosta.

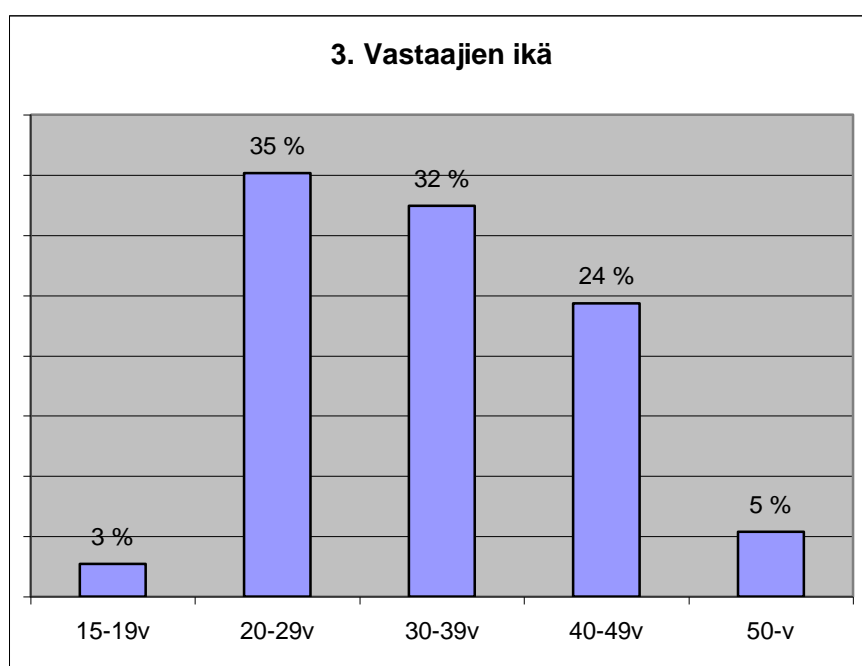
Myös ne avointen kysymysten vastaukset, jotka ovat puuttuneet tarkasti johonkin tiettyyn ilmitulleeseen seikkaan, vaikka eivät olisikaan toistuneet useissa vastauksissa, on nostettu

tarkemman tarkkailun alle. Tällaiset hyvin muotoillut ja tarkat vastaukset antavat hyvän pohjan syvällisemmälle vastausten analysoinnille ja johtopäätösten tekemiselle myös koko tutkimuksen laajuisesti.

5.4 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet

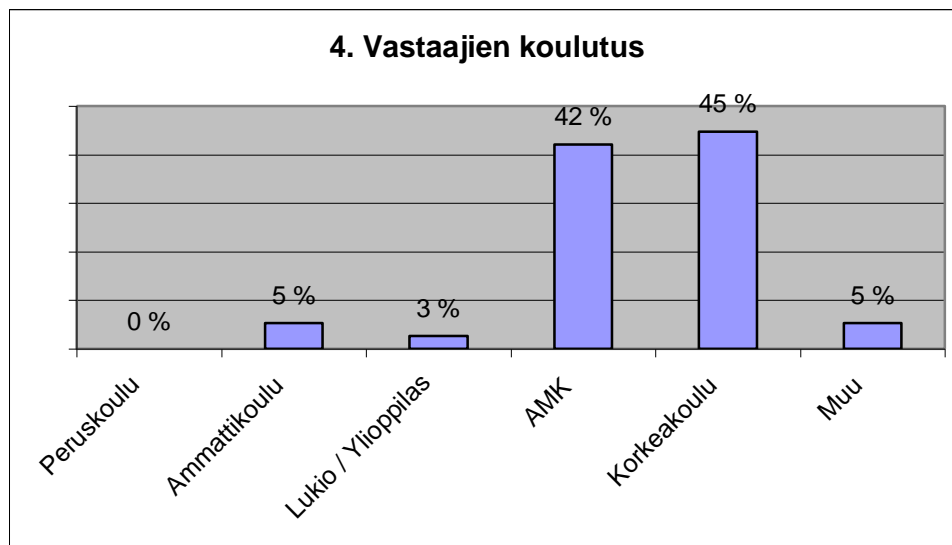
Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden analysoitavia lomakkeita oli yhteensä 38 kappaletta.

Kyselyn vastaajista oli 25 eli 66 % naisia ja 13 eli 34 % miehiä.



Kuva 4: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden ikäjakauma.

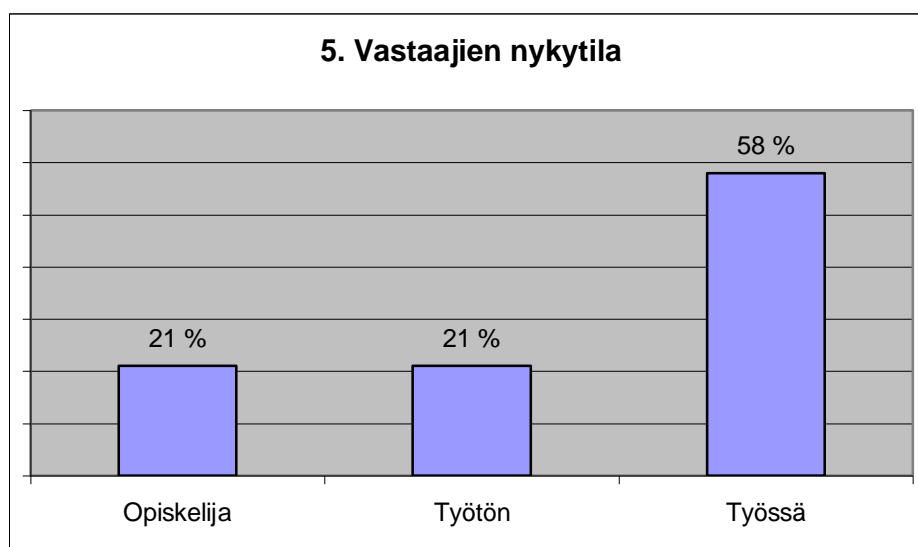
Kysymykseen vastasi 37 henkilöä. Yksi vastaajista ei ilmoittanut ikäänsä. Vastaajien ikähaarukka oli 17 - 57 vuotta ja keski-ikä 33,5 vuotta (Kuva 4).



Kuva 5: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden koulutus.

Suurin osa avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneistä oli koulutustaalaltaan joko AMK- tai korkeakoulutasoa (Kuva 5). Tämä painotus saattaa johtua osittain siitä, että haussa olleet tehtävät olivat kyseisenä ajankohtana pitkälti AMK- tai korkeakoulutustasoiselle suunnattuja. Avoimen hakemuksen täyttäneistäkin tosin valtaosa eli 83 % (10/12) oli käynyt joko ammattikorkeakoulun tai korkeakoulun.

Muita vastauksia oli kaiken kaikkiaan 5 % eli kaksi kappaletta. Ne olivat erikoisammattitutkin- to ja Snellmankorkeakoulu.



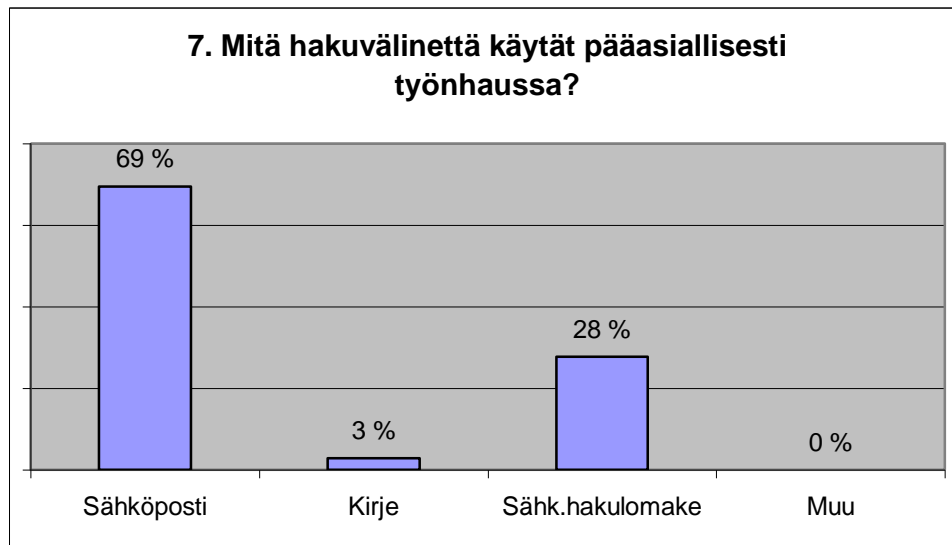
Kuva 6: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden nykytila.

Yli puolet vastaajista oli työssäkäyviä. Opiskelijoita ja työttömiä vastaajista kumpiakin 21 %. Kaikki 38 vastaajaa vastasivat kysymykseen (Kuva 6).



Kuva 7: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä tapa hakea tietoa avoimista työpaikoista.

Selkeästi suurin osa vastaajista hakee pääasiallisesti tietoa avoimista työpaikoista sähköisistä medioista (Kuva 7). Tärkeimpinä kanavina ovat erilaiset Internetin sähköiset rekrytointisivustot, kuten Mol, Oikotie, Monster yms. Lehti-ilmoitukset ovat toiseksi suosituin kanava ennen yrityksen omia kotisivuja. Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet eivät hae tietoa työpaikoista oppilaitosten sähköisiltä rekrytointisivustoilta. Tämä selittyy varmasti osittain sillä, että suuri osa hakijoista on jo valmistunut koulusta, eikä näin ollen enää seuraa tällaisia medioita. Viisi vastaajaa oli vastannut useampaa kuin yhteen vaihtoehtoon, eikä näitä vastauksia huomioitu.



Kuva 8: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä työnhakuväline.

69 % kysymykseen vastanneista eli 25 henkilöä käyttää pääasiallisesti sähköpostia työhaussa. Perusteluissa toistuu sähköpostin helppous ja nopeus hakuvälineenä (Kuva 8). Sähköposti on vastaajille luonteva tapa kommunikoida ja olla yhteydessä työnantajiin. Lisäksi se, että sähköposti on heti perillä, kun se on lähetetty, koetaan eduksi esimerkiksi perinteiseen posttiin verrattuna. Sähköpostin käyttöä perustellaan myös sillä, että sen avulla hakija voi itse muotoilla saatekirjeen ja liittää mukaan CV:n ja työhakemuksen, jotka ovat hakijan näköisiä. Sähköposti koetaan persoonallisemmaksi tavaksi lähestyä työnantajaa, kuin valmiiksi muotoillun sähköisen hakulomakkeen käyttö. Sähköpostin käyttäjät kokevat, että oman persoonallisen CV:n ja hakemuksen avulla he pystyvät tuomaan paremmin esille myös osaamistaan.

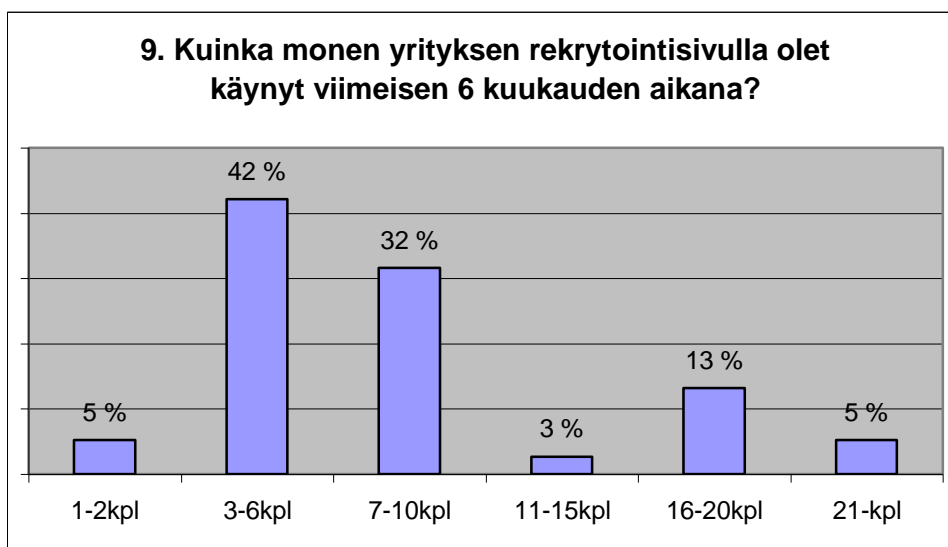
- ”Helpoin, tehokkain ja nopein tapa. Itse rekrytoijana tiedän, että hakemusten jatkokäsittely on myös yksinkertaisempaa, kun ne ovat sähköpostilla tulleita.”
- ”Työssä ollessa huomaamatonta täyttää hakemuksia ”hiljaisesti” sähköpostitse, tuntuu tänä päivänä myös luonnolliselta kommunikointivälineeltä, kirjeitse ei juurikaan lähesty puhekumppania.”
- ”Käytän sähköpostia hakiessani työnhakuvälineenä, koska sen avulla voi palauttaa itse tehdyn CV:n sekä työhakemuksen. Mielestäni itse tehdyt CV:t sekä työhakemukset herättävät työnhakijassa tietynlaista oma-aloitteisuutta, tämän lisäksi ne ei mene yleiseen välitykseen, vaan jollekin tietylle henkilölle. Lisäksi jos haetaan jotain tiettyä paikkaa, niin itse tehdyt CV:t sekä työhakemukset kuvastavat työnhakijan persoonallisuutta huomattavasti paremmin.”

3 % eli yksi henkilö ilmoittaa käyttävänsä pääasiallisesti perinteistä kirjettä työnhaussa. Perusteluna se ettei sähköinen hakutapa vielä käy kaikkialla.

28 % kysymykseen vastanneista eli kymmenen henkilöä käyttää pääasiallisesti sähköistä hakulomaketta hakiessaan työtä. Perusteluina on sen nopeus ja vaivattomuus sekä se, että etenkin suurille yrityksille se on usein ainoa tapa hakea töitä. Sähköisen hakulomakkeen etuna koetaan myös se, että sen avulla osaa kertoa niistä asioista, jotka ovat työnantajalle tärkeitä.

- ”Hakulomakkeet on helppo täyttää. Hakemuksissa ainakin osasta selviää työnantajan tarpeet, eli mitä työnhakijalta vaaditaan.”
- ”Se on kätevä, nopea. Siinä on valmis runko, joten ei tarvitse itse miettiä työhakemuksen rakennetta.”
- ”Sähköinen hakulomake on useimmissa tapauksissa ainoa vaihtoehto työn hakemiseen.”

Kaksi vastaajaa vastasi useamman kuin yhden vaihtoehdon eikä näitä vastauksia otettu huomioon tässä kysymyksessä.



Kuva 9: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vierailumäärät yritysten rekrytointisivustoilla.

Suurin osa vastaajista on vierailut 3-10 yrityksen rekrytointisivustolla viimeisen kuuden kuukauden aikana. Tämä on yhteensä 74 % eli 28 vastaajaa. Kuten kuvasta näkyy (Kuva 9), erityisesti aktiivisia työnhakijoita, jotka ovat vierailleet yli kymmenen yrityksen rekrytointisivuilla, on 21 %, joka vastaa 8 vastaajaa.

5.4.1 Kokemukset Internet-pohjaisesta rekrytoinnista

Kysymyksillä 10 ja 11 selvitettiin miten hakijat kokivat Internet-pohjaisen rekrytoinnin. Millaisia etuja ja haittoja he olivat huomanneet liittyen tähän hakutapaan.

Eduiksi vastaajat mainitsivat toistuvasti Internet-pohjaisen rekrytoinnin helppouden ja nopeuden. Työpaikkaa pystyy hakemaan luontevasti mistä tahansa paikasta, jossa on tietokone ja Internet-yhteys, eikä papereita tarvitse pyöritellä. Vastaajien mukaan Internet-pohjainen rekrytointi ohjaa vastaamaan niihin asioihin, jotka kiinnostavat työnantajaa. Työnantajasta saa luontevasti tietoa Internetin kautta. Hakutapa on maksuton, siinä mielessä ettei tarvitse maksaa kirjeiden postituksesta. Internetin avulla on mahdollista hakea entistä nopeammin useampaan työpaikkaan.

- ”Minulle Internet-pohjaisessa rekrytoinnissa etuja ovat olleet mm. Helppous, valinnanvapaus, työnkuvan selkeys, selkeät yhteystiedot yritykseen sekä työpaikkojen raja-
saus.”
- ”Sen voi tehdä mistä tahansa käsin, se on nopea ja selkeä.”
- ”Kaikki periaatteessa samalla viivalla kun verrattavaa tietoa kerätään työnhakijoista.”
- ”Hakemuksen voi täyttää miltä koneelta tahansa”
- ”Ehdin haravoida avoimia työpaikkoja enemmän kuin jos olisin vain sanomalehtien va-
rassa. Myös hakemuksen täyttäminen ja lähettäminen on sujuvaa.”

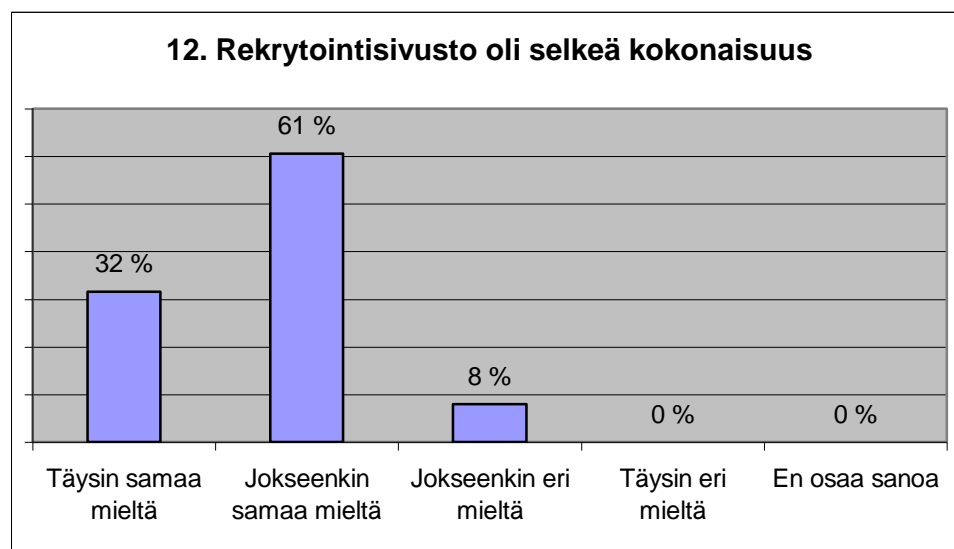
Haitoiksi vastaajan kokevat Internet-pohjaisen rekrytoinnin ”kasvottomuuden” ja ihmiskontaktin puutteen. Hakija on vain nimi sähköisessä hakemuksessa eikä pääse erottumaan massasta. Tietosuoja-asiat huolettavat ja valmiiden sähköisten hakulomakkeiden koetaan tietyissä tapauksissa rajoittavan oman osaamisen esiintuontia. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa vastaustilaa on rajoitettu tai hakija ei pääse lainkaan vapaasti kuvailemaan osaamista tai kertomaan itsestään. Osa vastaajista kokee, että Internet-pohjainen rekrytointi vie kohtuuttomasti aikaa ja että työnantajat eivät enää halua ottaa perinteisesti kontaktia puhelujen ja haastatteluiden muodossa. Vastaajien joukossa on niitä, joiden mielestä Internet-pohjaisessa rekrytoinnissa ei ole haittoja lainkaan.

- ”Hidasta, aikaa vievää, kasvotonta.”
- ”Koska hakemisesta on tullut helpompaa ja hakemusten määrä saattaa kasvaa suureksi, erottuminen toisista hakijoista on varmasti vaikeampaa.”
- ”Ei pääse suoraan kontaktiin työnantajan kanssa. Mieluummin soittaisin puhelimella suoraan työnantajalle tai tulisin jopa paikan päälle töitä kyselemään.”

- ”Hitaita, hankalia, rajoittavat informaatiota, ei voi personoida.”
- ”Se, että niiden kautta on vaikea välittää työnantajalle omaa persoonaa. Mielestäni, kun haetaan työntekijää niin haetaan samalla myös oikeaa ihmistä tehtävään. Ihmisen persoonaa eikä muuta osaamista (hiljaista tietoa) voida selvittää pelkän cv:n perusteella. Mitä enemmän työnantaja saa tietoja hakijasta kokonaisuutena ja rekrytointiprosessin alussa, sitä parempi onnistumismahdollisuus on koko hakua ajatellen.”

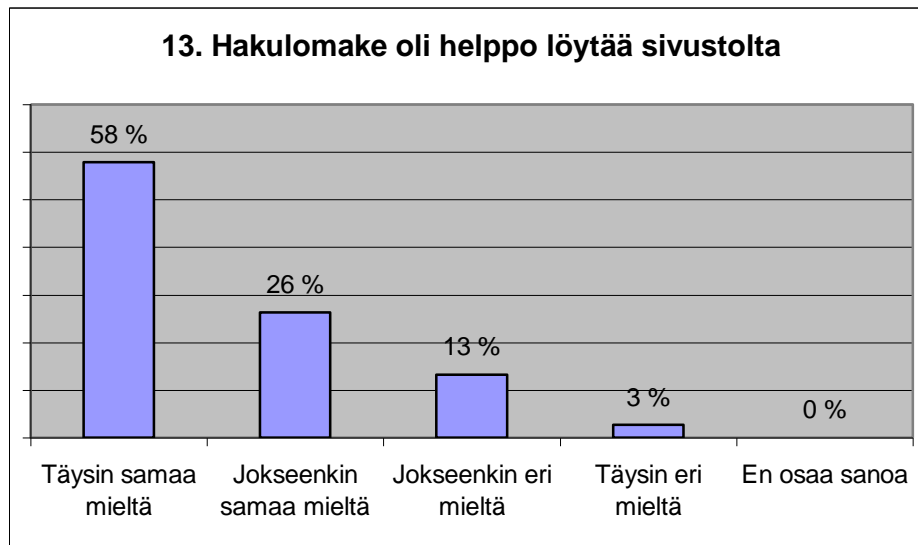
5.4.2 Kokemukset Tikkurilan rekrytointisivuston toimivuudesta

Kysymykset 12-23 selvittävät vastaajien mielipiteen Tikkurila Oy:n rekrytointisivujen ja sähköisen hakulomakkeen toimivuudesta. Kaikkiin väittämiin on vastannut 38 henkilöä.



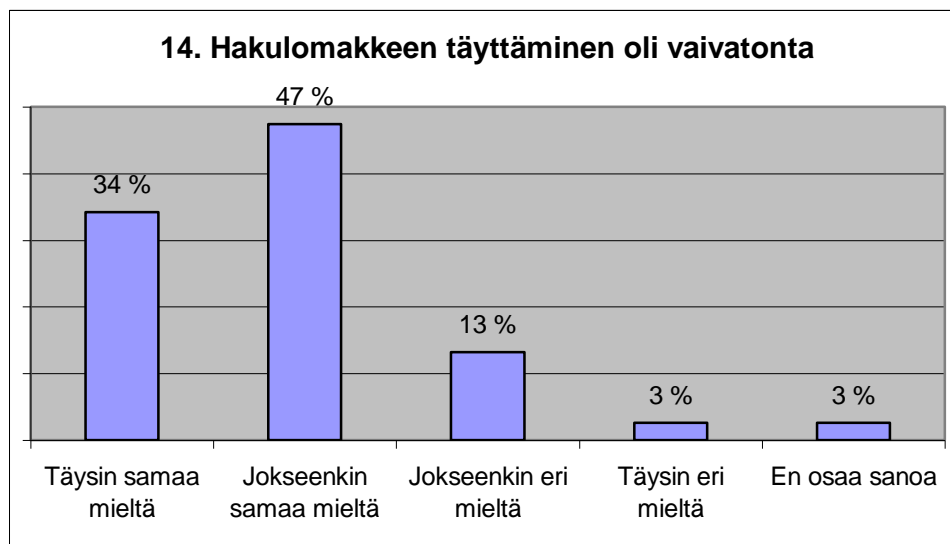
Kuva 10: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus.

61 % vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että rekrytointisivusto on selkeä kokonaisuus. Täysin samaa mieltä oli 32 % ja jokseenkin eri mieltä 8 % vastaajista (Kuva 10).



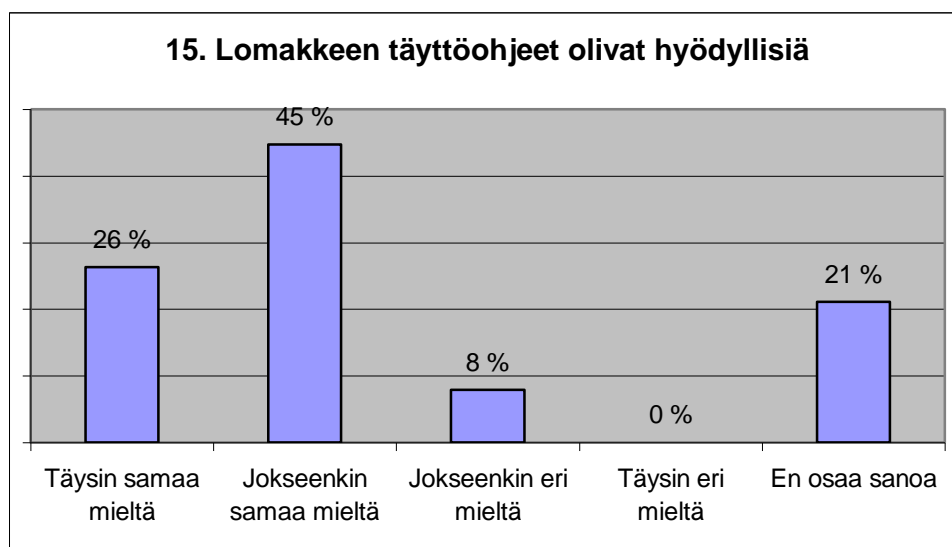
Kuva 11: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomake oli helppo löytää sivustolta.

Pääasiallisesti vastaajat olivat sitä mieltä, että hakulomake oli helppo löytää Internet-sivustolta, mutta eriäviäkin mielipiteitä oli (Kuva 11). 13 % oli asian kanssa jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä. Lomake sijaitsee Työpaikat-sivulla Tikkurilan Internet-sivuilla Tietoa Tikkurilasta -välilehden alla. Optimitalanteessa Työpaikat-sivu sijaitisi suoraan Internet-sivujen avaussivulla. Tässä tapauksessa Työpaikat-sivu ja sähköinen hakulomake ovat siis ylimääräisen mutkan takana, joka vaikeuttaa lomakkeen löytämistä.



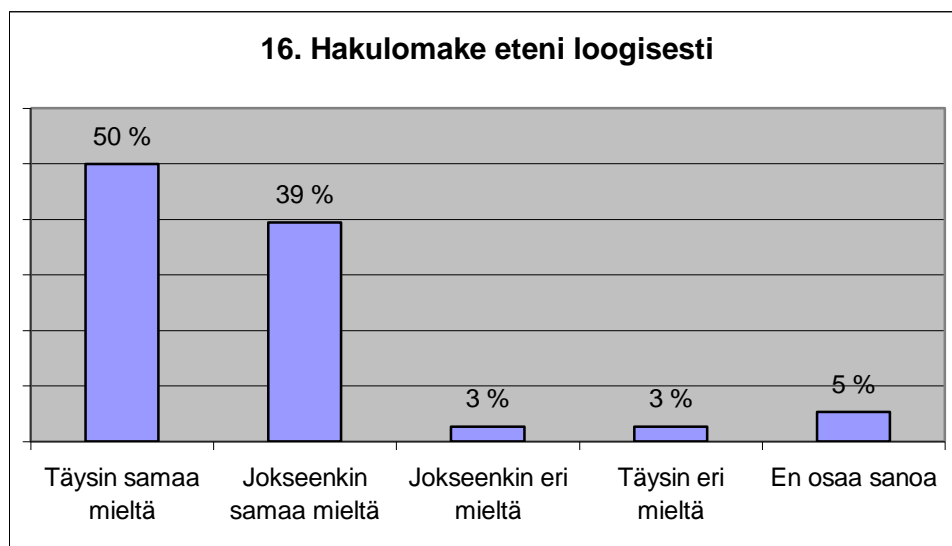
Kuva 12: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta.

Vastaajat olivat pääasiallisesti sitä mieltä, että hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta (Kuva 12). Eriäviä mielipiteitä oli yhteensä 16 % ja 3 % ei osannut sanoa mielipidettään asiaan.



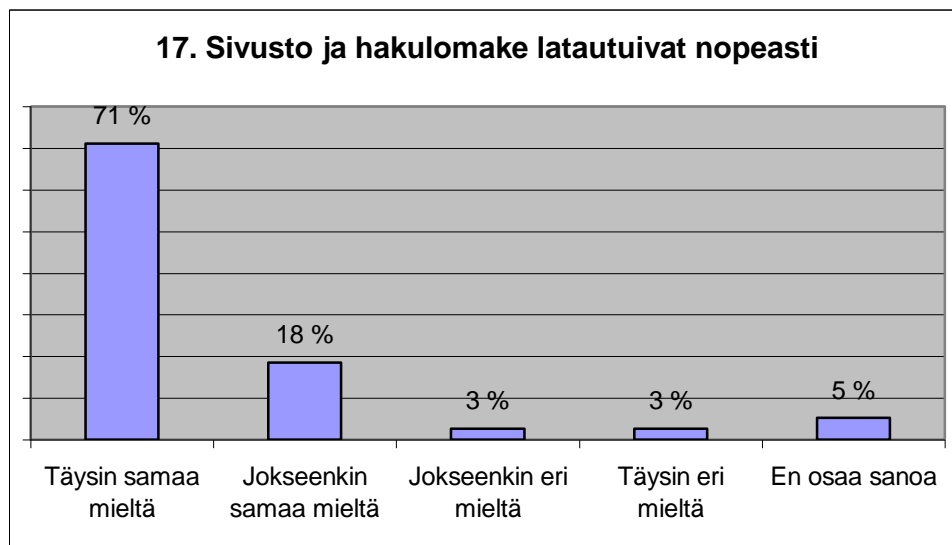
Kuva 13: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä.

Vastaajat olivat varsin tyytyväisiä lomakkeen täyttöohjeisiin (Kuva 13). 8 % oli jokseenkin erimielistä ja 21 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. En osaa sanoa -vastausten suuri määrä saattaa selittyä sillä ettei vastaajan ole välttämättä tarvinnut turvautua täyttöohjeet -toimintoon lainkaan. Tätä puoltaisi kysymyksen 14 vastaukset, joiden mukaan pääosa vastaajista oli sitä mieltä, että hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta.



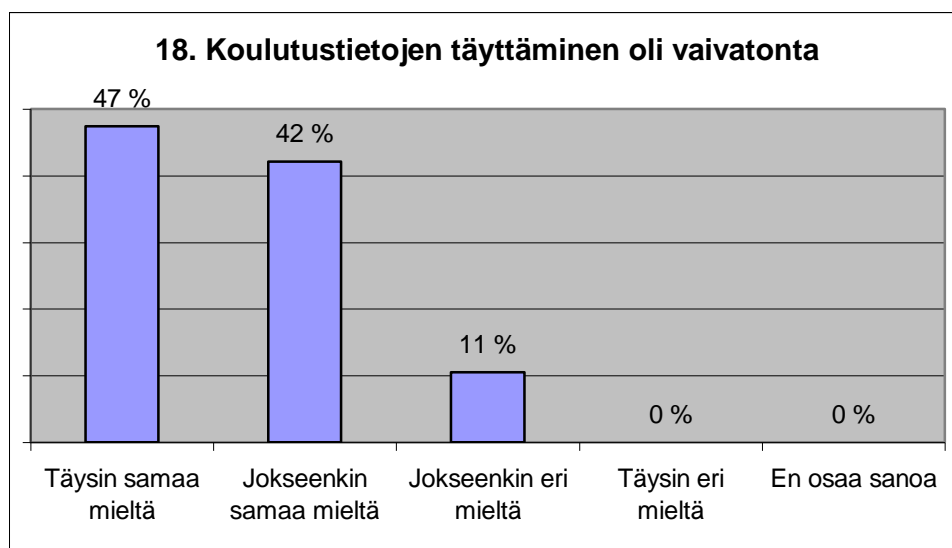
Kuva 14: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomake eteni loogisesti.

Peräti 50 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että hakulomake eteni loogisesti. Jokseenkin samaa mieltä olleita oli myös suuri joukko, 39 % (Kuva 14).



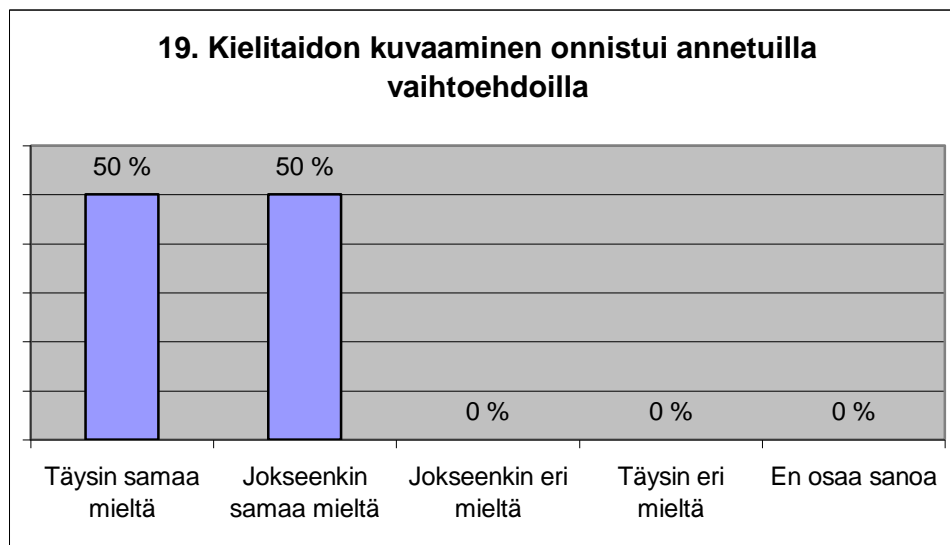
Kuva 15: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti.

Sivusto ja hakulomake latautuivat vastaajien mielestä nopeasti. Jopa 71 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä (Kuva 15).



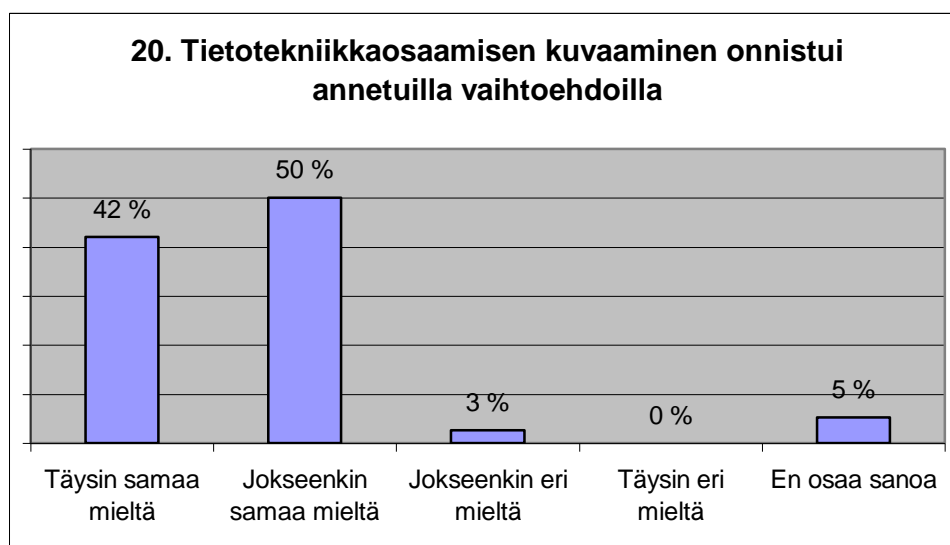
Kuva 16: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta.

Koulutustietojen täyttämisen vaivattomuuteen oltiin erittäin tyytyväisiä (Kuva 16). Yhteensä 89 % vastaajista oli asiasta samaa mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaajista.



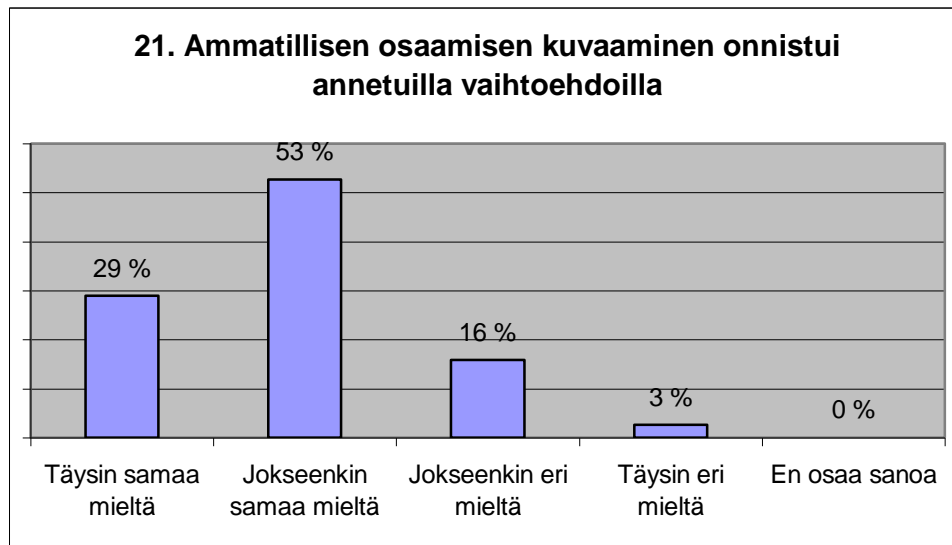
Kuva 17: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

Vastaajat olivat erittäin yksimielisiä siitä, että kielitaidon kuvaaminen onnistui varsin hyvin annetuilla vaihtoehdoilla (Kuva 17). 50 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 50 % oli jokseenkin samaa mieltä.



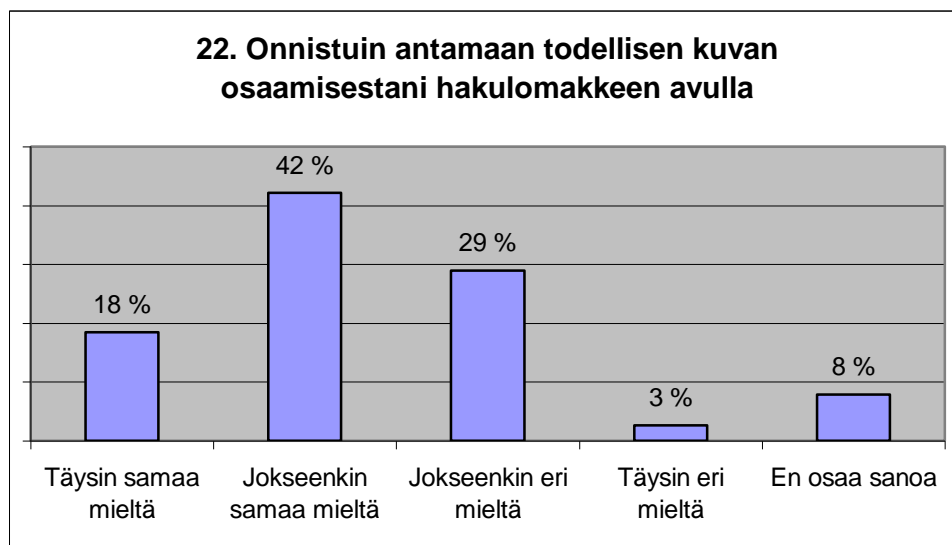
Kuva 18: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

42 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla. 50 % oli jokseenkin samaa mieltä. Eriäviä mielipiteitä oli 3 %. 5 % ei osannut sanoa mielipidettään (Kuva 18).



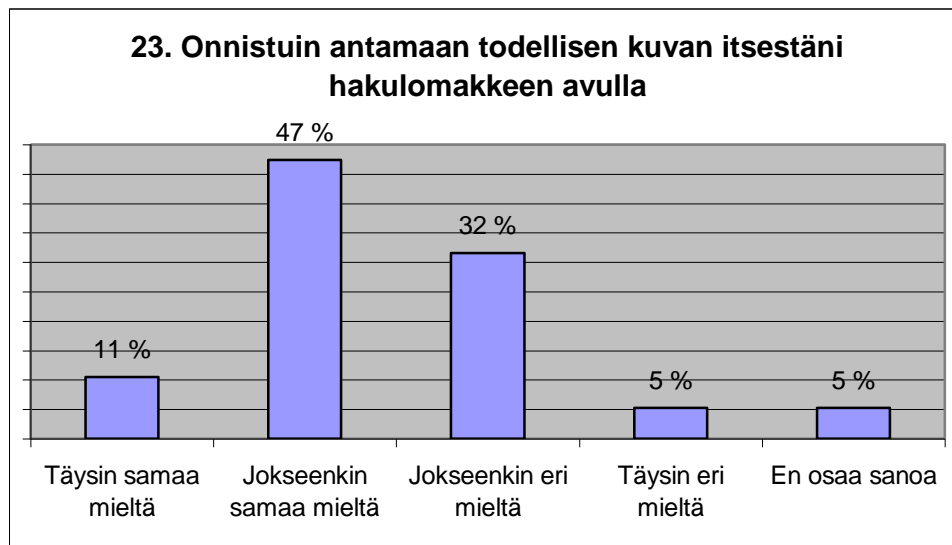
Kuva 19: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

Ammatillisen osaamisen kuvaamisen onnistumisesta lomakkeessa annetuilla vaihtoehdoilla oltiin pääasiallisesti samaa mieltä (Kuva 19). 29 % oli täysin samaa mieltä ja 53 % jokseenkin samaa mieltä. Eriäviäkin mielipiteitä oli tässä väittämässä kuitenkin yhteensä 19 %.



Kuva 20: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla.

Tämän väittämän kanssa oltiin huomattavasti kriittisempiä, kuin aiemmin kyselyssä esitettyjen väittämien kanssa. 18 % oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 42 %, mutta eriävien mielipiteiden määrä oli selkeästi korostuneempi, kuin aikaisemmissa väittämässä. 29 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä. 8 % ei osannut kertoa mielipidettään (Kuva 20).

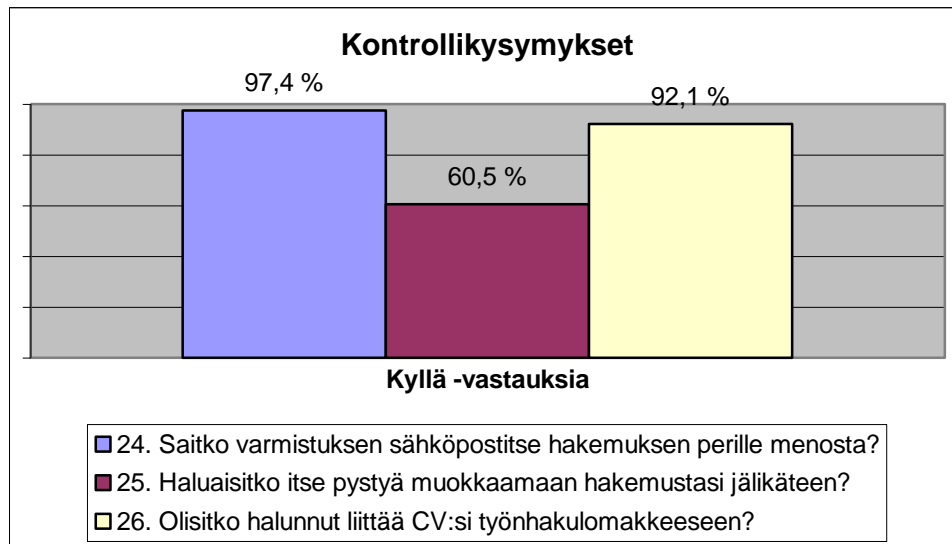


Kuva 21: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla.

Viimeisen väittämän kanssa oltiin eniten eri mieltä. 32 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä. Nämä vastaajat kokivat, että he eivät kyenneet antamaan todellista kuvaa heistä itsestään hakulomakkeen avulla. 47 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli ”vain” 11 %. 5 % ei osannut ilmaista mielipidettään (Kuva 21).

5.4.3 Kontrollikysymykset

Kontrollikysymysten tarkoitus on selvittää, onko hakija saanut varmistuksen hakemuksen perille menosta, sekä hänen näkemyksensä mahdollisista lisäyksistä sähköisen hakulomakkeen toimintaan. Kaikki kysymyksiin vastasi 38 henkilöä.



Kuva 22: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Kontrollikysymykset.

Kaikille hakemuksensa järjestelmään täyttäneille pitäisi tulla automaattisesti vahvistus hakemuksen perille menosta. 97 % vastaajista sai varmistuksen. 3 % eli yksi vastaaja ei ollut saanut varmistusta (Kuva 22).

61 % prosenttia vastaajista haluaisi päästä muokkaamaan itse hakemustaan jälkikäteen. 39 % ei kokenut sitä tarpeelliseksi.

Jopa 92 % vastaajista olisi halunnut liittää CV:nsä sähköiseen hakulomakkeeseen. Tässä ryhmässä on varmasti mukana niitä vastaajia, jotka kokivat, etteivät pystyneet antamaan todellista kuvaa itsestään ja osaamisestaan hakulomakkeen avulla. Kyllä vastausten määrä on kuitenkin niin suuri, että myös ne jotka olivat kokeneet pystyneensä ainakin osittain antamaan todellisen kuvan itsestään ja osaamisestaan hakulomakkeen avulla, haluaisivat myös lisätä mieluiten CV:nsä sähköiseen hakulomakkeeseen. Vain 8 % vastaajista ei olisi halunnut liittää CV:tään hakulomakkeeseen.

5.4.4 Avoimet kysymykset

Avoimilla kysymyksillä selvitettiin, minkälaisia muutoksia vastaajat haluaisivat Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen ja koko rekrytointisivustoon. Lisäksi kysyttiin oliko hakijalla ollut selainongelmia rekrytointisivustolla ja minkälainen kuva hakijalle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen pohjalta. Kaikki kysymysten vastaukset ovat liitteissä 8-10.

Minkälaisia muutoksia haluaisit Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen? Mitä lisäisit / poistaisit?

27 Vastaajaa vastasi kysymykseen. 11 jätti vastaamatta. Esimerkkejä vastauksista:

- ”Jos hakee jonkun tehtäväkohtaisen paikan, tuntuu todella turhalta selata läpi kaikkea muita kemian yms. Vastaavia kysymyksiä - jos ne ei liity mitenkään omaan hakemukseen. Automaattinen siirtyminen jotenkin hyppäämällä aina seuraavaan kohtaan? Sivustolla oli jokin aikarajoitus - sai aloittaa uudestaan jos et selvinnyt ”testistä”!!”
- ”Ehkä aluksi voisi tulla esiin runko, jossa kerrotaan, missä järjestyksessä lomake etenee. Näin jäisi pohdiskelu kesken täyttämisen vähemmälle.”
- ”Työnhakijan näkökulmasta olisi ihanteellista, jos hän pääsisi selaamaan lomakkeen kaikki sivut läpi ilman, että pitäisi ensin täyttää tietyt pakolliset tiedot. Senhän voisi ratkaista esimerkiksi niin, että sivuja pääsisi selaamaan vapaasti, mutta lomakkeen saisi lähettää vasta tiettyjen tietojen täyttämisen jälkeen.”
- ”Hyvä sellaisenaan”
- ”Lisäisin avointa tilaa vapaamuotoiselle kuvaukselle.”
- ”Haluaisin lisätä cv:n sekä kohdan, jossa kertoa itsestäni vapaasti. Hain paikkaa, josta olin todella kiinnostunut. Hakemuksessa ei kuitenkaan ollut kohtaa, jossa olisin voinut kertoa tämän, joten lähetin mailia erikseen asiasta. Toivottavasti se tuli perille.”
- ”Lomakkeella kerätään paljon tietoja hakijasta, mutta lomakkeella ei kysytä mitään perhesuhteista, harrastuksista eikä esimerkiksi luottamustehtävistä. En tiedä onko tämä tehty tarkoituksella, mutta antaisi kokonaisemman kuvan työnhakijasta, hänen vahvuuksistaan ja osaamisestaan.”
- ”Olisi hyvä, jos hakemukseen voisi liittää CV:n ja valokuvan.”

CV:n liittämismahdollisuutta toivottiin useasti. Myös tilaa kertoa enemmän vapaasti itsestään toivottiin. Useammassa vastauksessa toivottiin, että hakulomakkeen pääsisi selaamaan ensin läpi täyttämättä, jotta näkisi minkälaisia kysymyksiä eri sivuilla on, jolloin ei tulisi täytettyä epähuomiossa samoja tietoja useaan kohtaan. Hakulomakkeen täyttämisenä on myös aikaraja, jonka sisällä lomake on täytettävä tai istunto vanhenee. Tätä toivottiin poistettavaksi, jotta voisi vastata rauhassa.

Eräs vastaaja koki, että hakemuksessa ei oteta riittävän hyvin huomioon kemianalan ulkopuolelle jäävien tehtävien hakua. Näissä tehtävien haussa voisi olla hänen mielestään käytössä erillinen hakemus, jossa kysytään vähemmän maalaustaitoa ja kemiantekniikan tuntemusta.

Muita kehitysehdotuksia liittyen rekrytointisivustoon?

Kysymykseen vastasi 21 henkilöä. 16 jätti vastaamatta. Esimerkkejä vastauksista:

- ”Vähemmän aikaisempia työkokemus tietoja, koska luulen että yritys ei halua kuulla, että kyseinen työnhakija on ollut 7 eri työpaikassa. Mielestäni 3 aikaisempaa työkokemusta riittää, mikäli työntekijä haluaa ilmoittaa useampia työpaikkoja, niin tulisi sähköisessä työnhakemuslomakkeessa olla ”lisää aikaisempia työpaikkoja” kohta. Mielestäni sähköisessä työnhakemuksessa voitaisiin eritellä tarkemmin, mitä tietotekniikkaosaamista tarvitaan. Toisin sanottuna, mitä tietoteknisiä ohjelmia yrityksessä käytetään. CV:n liittäminen ominaisuus lomakkeeseen, koska se kuvastaa työnhakijan persoonallisuutta sekä oma-aloitteisuutta.”
- ”Mieluummin haku omalla hakemuksella s-postitse.”
- ”Olisi hyvä nähdä selkeämmin kyselyn rakenne jo alussa niin ei tyrkyttäisi samoja tietoja useampaan paikkaan”
- ”Tosiaan CV:n liittäminen voisi olla hyvä mahdollisuus. Siinä saisi teille tulemaan myös valokuvan itsestään, jos haluaa. Toisaalta se, että ette pyydä valokuvaa, antaa teistä sellaisen mielikuvan, että kiinnitätte huomiota oikeisiin asioihin, kuten taitoihin. Esikatselu-vaihtoehto hyvä lisä!”
- ”Voisi olla helpommin löydettävissä sivustolta.”
- ”Minusta sivusto on selkeä jo nyt.”
- ”Mahdollisuus tallentaa lomake, jos haluaa muuttaa tietoja myöhemmin ja jos haluaa hakea toista paikkaa, olisi kiva, ettei kaikkia tietoja tarvitsisi täyttää alusta.”

CV:n liittämissä mahdollisuutta toivottiin runsaasti. Erilaista hakulomaketta tehtäväkohtaisiin hakuihin, joka huomioisi paremmin kulloinkin haetun tehtävän tarpeet. Hakemuksen muokausmahdollisuutta toivottiin lisättäväksi. Eräs hakija halusi, että sivusto sijoitettaisiin näkyvämmälle paikalle ja siihen luotaisiin enemmän sisältöä. Eräs hakija toivoi, että oman hakulomakkeen voisi tallentaa itselleen, jotta sitä voisi käyttää pohjana, kun hakee seuraavan kerran esimerkiksi eri tehtävään, jolloin kaikkia tietoja ei tarvitsisi täyttää aina alusta uudestaan.

Oliko Sinulla selainongelmia käydessäsi rekrytointisivustolla? Minkälaisia?

Kysymykseen vastasi 26 henkilöä. 12 jätti vastaamatta. Kolme vastaajaa raportoi ongelmista. Yhden kohdalla ongelma johtui Internet-selaimen päivittämättömyydestä. Muut vastaajista eivät olleet kohdanneet ongelmia.

Minkälainen kuva Sinulle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen perusteella?

33 henkilöä vastasi kysymykseen, viisi jätti vastaamatta. 22 Vastaajaa mainitsi, että heille jäi positiivinen kuva Tikkurilasta. Tikkurilaa kuvattiin näissä vastauksissa mm. moderniksi, varmaksi työnantajaksi, trendikkääksi, värikkääksi, energiseksi, nuorekkaaksi ja yritykseksi joka omaa vankan brändin. Osa vastaajista kertoi, että he tuntevat Tikkurilan jo ennestään, eikä rekrytointisivuilla ollut vaikutusta positiivisen kuvan muodostukseen.

Vastaajista seitsemän kertoi, että heille jäi melko neutraali kuva Tikkurilasta. Näissä vastauksissa Tikkurilaa kuvailtiin mm. normaalin asialliseksi, ajan tasalla olevaksi ja selkeäksi joskin hieman byrokraattiseksi.

Vastaajista neljä kertoi, että heille jäi negatiivinen kuva Tikkurilasta rekrytointisivujen puolesta. Rekrytointisivuja sanottiin epäinnostaviksi ja koettiin, ettei Tikkurilalla ole tarpeeksi resursseja ylläpitää sivustoa. Yksi vastaaja koki Tikkurilan kasvottomaksi.

5.4.5 Yhteenveto

Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden ikäjakauma oli 17-57 vuotta. Keski-ikäksi muodostui 33,5 vuotta. Vastaajista 66 % oli naisia ja 34 % miehiä. Vastaajista 42 % oli käynyt ammattikorkeakoulun ja 45 % korkeakoulun. Heistä valtaosa 58 % oli työssäkäyviä. 21 % opiskeli ja 21 % oli työttömiä. Vastaajat käyttivät runsaasti sähköisiä kanavia etsiessään tietoa työpaikoista. Sähköisiä rekrytointisivustoja kuten Mol:ia, Monsteria, Oikotietä ynnä muuta sellaista käytti 73 % ja kun siihen lisätään yritysten kotisivuilta tietoa työpaikoista etsivät 9 %, voidaan todeta, että 82 % vastaajista käyttää sähköisiä kanavia etsiessään tietoa työpaikoista. Loput 18 % etsivät pääasiallisesti tietoa työpaikoista lehdistä.

Pääasiallisena työnhakuvälineenä toimi sähköposti, jota kertoi käyttävänsä 69 % vastaajista. 28 % käytti pääasiallisesti sähköisiä hakulomakkeita ja 3 % perinteistä kirjettä. Vastaajista 79 % oli käynyt 1-10 yrityksen rekrytointisivuilla viimeisen kuuden kuukauden aikana.

Tutkimuksella haluttiin tutkia Tikkurila Oy:n rekrytointisivujen käytettävyyttä ja toiminnallisuutta. Puhtaasti käytettävyyden näkökulmasta sivut toimivat avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden mielestä hyvin. Täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä

vastaukset on koottu yhteenvedossa samaa mieltä -nimikkeen alle, ja jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä vastaukset eri mieltä -nimikkeen alle:

- Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus: 93 % samaa mieltä
- Hakulomake oli helppo löytää sivustolta: 84 % samaa mieltä
- Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta: 81 % samaa mieltä
- Hakulomake eteni loogisesti: 89 % samaa mieltä
- Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti: 89 % samaa mieltä
- Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta: 89 % samaa mieltä

Lomakkeen sisällön toiminnallisuuteen vastaajat olivat myös tyytyväisiä:

- Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä: 71 % samaa mieltä
- Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 100 % samaa mieltä
- Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 92 % samaa mieltä
- Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 82 % samaa mieltä

Lomakkeen sisällön toiminnallisuudessa on kuitenkin eniten kehittämistä kahdessa kohtaa:

- Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla: 60 % samaa mieltä. 32 % eri mieltä.
- Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla: 58 % samaa mieltä. 37 % eri mieltä.

Nämä kaksi väittämää erottuivat selkeästi muista. Vastaajat selvästi kokivat, että he eivät pystyneet luomaan osaamisestaan ja itsestään sellaista kuvaa, joka heidän mielestään vastaa parhaiten todellisuutta. Avoimissa kysymyksissä toivottiin kehitysehdotuksissa usein mahdollisuutta liittää CV sähköiseen hakulomakkeeseen. Tästä oli myös erillinen kontrollikysymys, jonka mukaan jopa 92 % vastaajista olisi halunnut liittää sähköiseen hakulomakkeeseen CV:nsä.

Internet-pohjaisen rekrytointin haitoista kysyttäessä useat vastaajat nostivat esiin sen kasvotomuuden tai persoonattomuuden. Vastaajista 69 % myös kertoi käyttävänsä pääasiallisena työnhakuvälineenä sähköpostia. Tätä perusteltiin useasti sillä, että se mahdollistaa persoonallisemman ja henkilökohtaisemman kontaktin työnantajaan kuin sähköinen hakulomake.

Teknisesti Tikkurila Oy:n rekrytointisivusto toimi erinomaisesti:

- Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti: 89 % samaa mieltä
- Saitko sähköpostitse vahvistuksen hakemuksen perille menosta: 97 % Kyllä

Tämän lisäksi asiaa selvitettiin avoimella kysymyksellä, jossa tiedusteltiin oliko hakijalla ollut selainongelmia hänen vieraillessaan rekrytointisivustolla. Vain kolme vastaajaa kertoi ongelmista ja yhden näistä syyksi selvisi selaimen päivittämättömyys.

Suurimmalle osalle vastaajista jäi Tikkurilasta hyvä kuva yrityksenä rekrytointisivuston perusteella. Asiaa selvitettiin avoimella kysymyksellä. 22 vastaajaa kertoi positiivisesta mielikuvasta. Kaikkiaan kysymykseen vastasi 33 henkilöä.

Kaiken kaikkiaan Tikkurilan rekrytointisivut saavat hyvän palautteen kyselyyn vastanneilta avoimen tai tehtäväkohtaisen täyttäneiltä hakijoilta. Selviä suuria heikkouksia sivustolla ei ole, sillä heikoimmatkin arviot saaneet seikat ovat palautteessa kokonaisuudessaan positiivisen puolella.

5.4.6 Kehitysehdotukset

Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakulomakkeen täyttäjien mielestä Tikkurilan rekrytointisivustot ja sähköinen hakulomake vastasivat varsin hyvin hakijoiden tarpeita. Mitään suuria muutoksia sivustoon ei siis tarvita. Vastaajista osa kuitenkin toivoi selkeyttä sähköisen hakulomakkeen täyttämiseen. Ongelmana oli lähinnä se, ettei hakija tiennyt, mitä hakulomakkeen seuraavalla sivulla tultaisiin kysymään, koska lomakkeessa ei voi siirtyä eteenpäin ennen kuin kaikki pakolliset kohdat on täytetty. Olisikin järkevää lisätä mahdollisuus selata lomakkeen sivuja edestakaisin vapaasti, kuitenkin niin, ettei hakemusta voi lähettää ennen kuin kaikki pakolliset kentät on täytetty. Näin hakija voisi tarkistaa etukäteen, mitä eri lomakkeen sivuilla kysytään ja hän ei vastaisi epähuomiossa samoihin asioihin useaan kertaan.

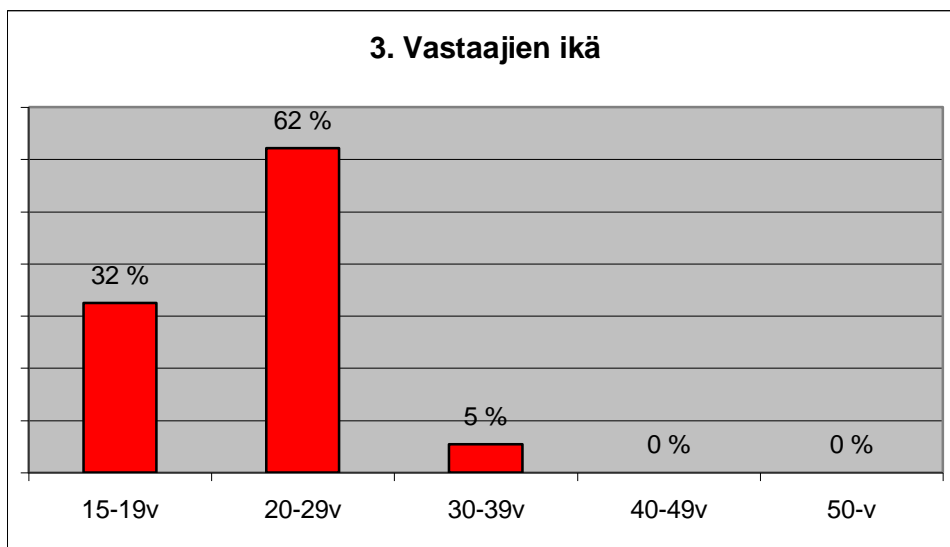
Suurin huolenaihe vastaajilla oli kuitenkin pelko siitä, etteivät he pysty välittämään todellista kuvaa osaamisestaan ja itsestään. Tämä korostui selvästi sekä väittämässä, että avoimissa kysymyksissä. Vastaajat olisivat lähes yksimielisesti halunneet liittää itsensä näköisen CV:n lomakkeeseen. Olisi siis syytä harkita CV:n liittämismahdollisuuden lisäämistä hakulomakkeeseen. CV:n liittämismahdollisuuden haittapuolena on tosin se, että hakija saattaa täyttää itse lomakkeen huolimattomasti ja merkitsee vain esimerkiksi ”katso CV”.

Toinen vaihtoehto olisi antaa hakijalle enemmän vapaata tilaa kertoa itsestään ja siitä miksi hän hakee juuri Tikkurilaan töihin, esimerkiksi ”saatekirjeen” muodossa. Tämä voisi olla oma kenttensä lomakkeen alussa yhteystietojen jälkeen. Tällä tavalla lomakkeeseen saataisiin mahdollisesti myös lisää inhimillistä otetta.

5.5 Kesätyöhakemuksen täyttäneet

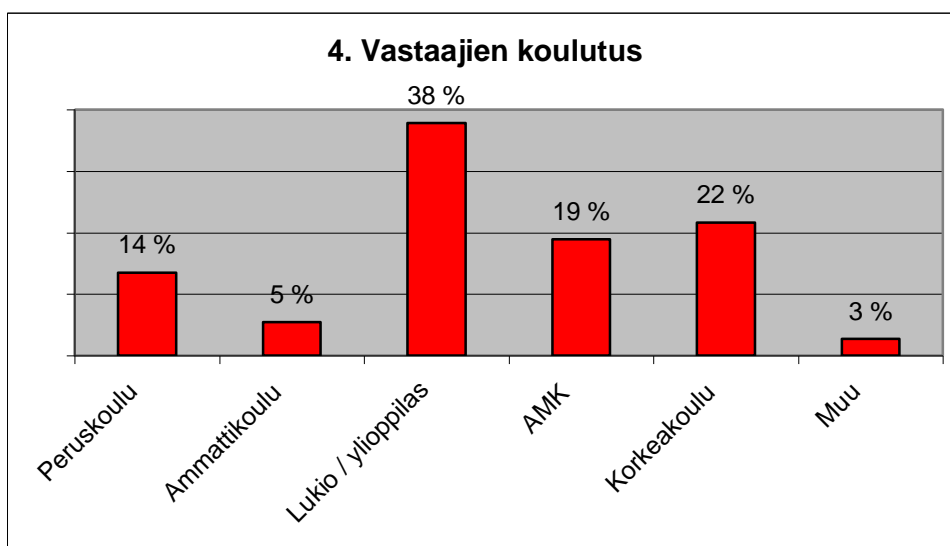
Kesätyöhakemuksen täyttäneiden analysoitavia lomakkeita oli 37 kappaletta.

Vastanneista 51 % eli 19 oli miehiä ja 49 % eli 18 oli naisia.



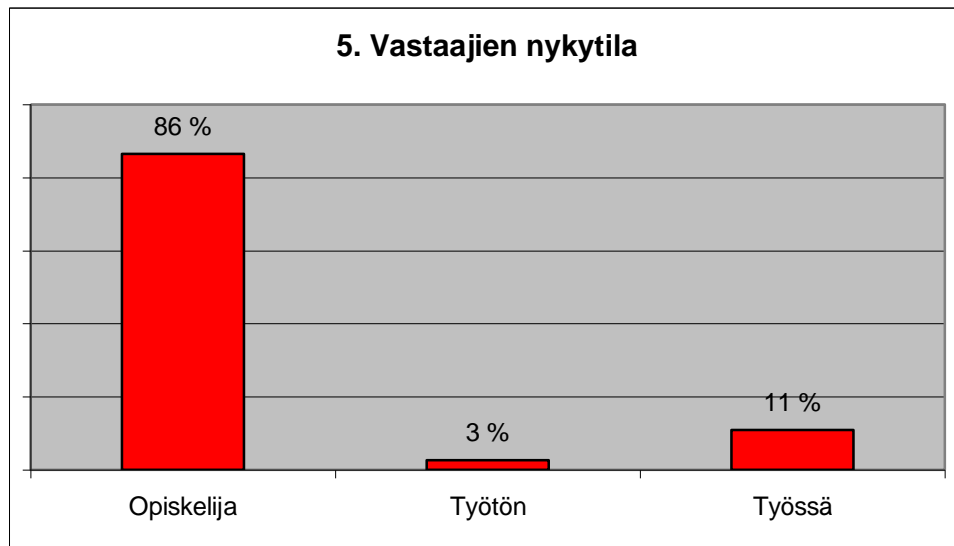
Kuva 23: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden ikäjakauma.

Kaikki 37 vastaajaa vastasivat kysymykseen. Vastajien ikähaarukka oli 16 - 35 vuotta ja keski-ikä 21,5 vuotta (Kuva 23).



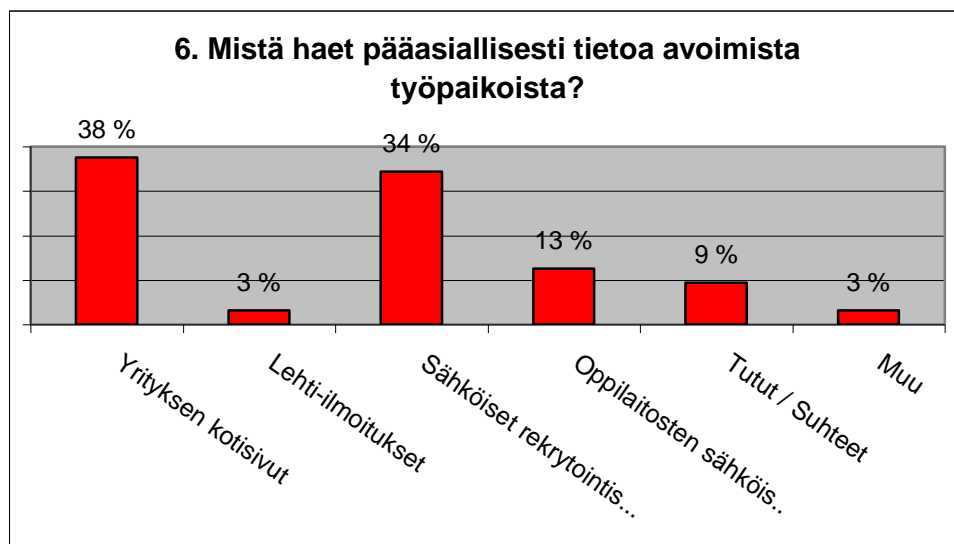
Kuva 24: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden koulutus.

Kaikki 37 vastaajaa vastasivat kysymykseen. Lukio-/ylioppilastaustaisia oli 38 %. Ammattikorkeakoulutaustaisia 19 % ja korkeakoulutaustaisia 22 %. Muita vastauksia oli 3 %, eli yksi vastaaja. Hän ilmoitti koulutukseen Amiedun (Kuva 24).



Kuva 25: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden nykytila.

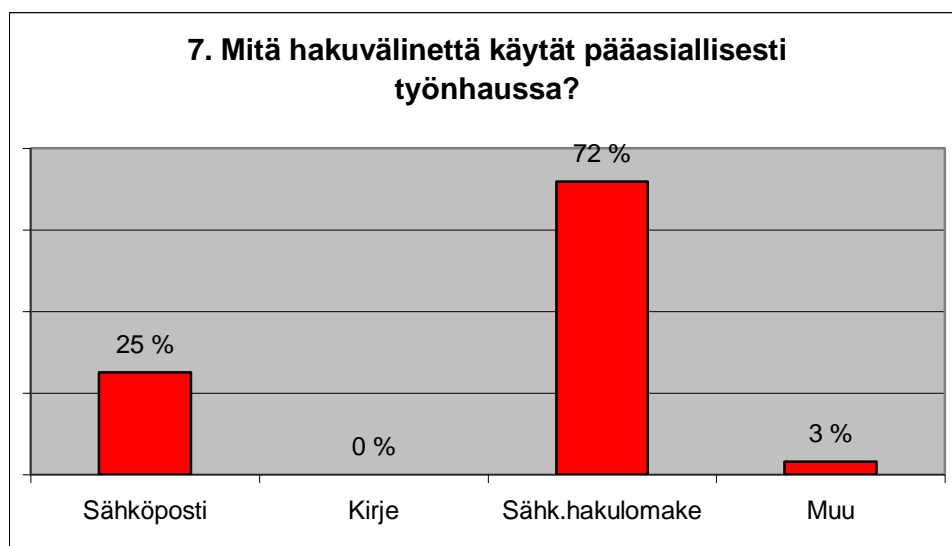
Valtaosa eli 86 % ilmoitti olevansa opiskelijoita. Tämä oli odotettavaa, kun huomioitiin vastaajien matala 21,5 vuoden keski-ikä. Työttömiä oli 3 % ja työssäkäyviä 11 %. Kaikki 37 vastaajaa vastasivat kysymykseen (Kuva 25).



Kuva 26: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä tapa hakea tietoa avoimista työpaikoista.

38 % vastanneista vastasi hakevansa pääasiallisesti tietoa avoimista työpaikoista yritysten omilta Internet-sivuilta. 34 % käytti pääasiallisesti yleisiä sähköisiä rekrytointisivustoja, kuten Työvoimatoimistoa, Monsteria, Oikotietä ynnä muuta sellaista 13 % etsi tietoa avoimista työpaikoista ensisijaisesti oppilaitosten rekrytointisivustoilta (Kuva 26). Tämän vastausvaihtoehdon olisi ennakkoon kuvitellut saavan enemmänkin suosiota, koska vastaajat ovat kesätyönhakijoita ja pääosin opiskelijoita.

Tuttuja ja suhteita hyödynsi pääasiallisesti työnpaikan etsimisessä 9 %, lehti-ilmoituksia 3 % ja muita kanavia 3 %, jonka vastaaja mainitsi olevan sähköinen rekrytointisivusto www.kesatyopaikat.fi. Viisi vastaajaa ilmoitti useamman kuin yhden pääasiallisen hakukanavan. Näitä vastauksia ei huomioitu.



Kuva 27: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä työnhakuväline.

72 % vastaajista käytti pääasiallisesti työhaussa sähköistä hakulomaketta. Perusteluina toistuvat useassa vastauksessa sen helppous, nopeus ja yksinkertaisuus. Myös se, että useilla yrityksillä on käytössään sähköinen hakulomake, ajaa sitä käyttämään. Joissakin vastauksissa tulee myös ilmi, että vaikka vastaaja pääasiallisesti käyttääkin sähköistä hakulomaketta, hän käyttäisi mieluummin sähköpostia, jos se olisi mahdollista (Kuva 27).

- ”Esim. työministeriön sivuilla (sekä muissa vastaavissa) on erittäin kätevää täyttää sähköisiä hakulomakkeita. Yleensä suurin osa kysymyksistä on valmiiksi esitetty, joten työnhakijan on paljon helpompaa täyttää hakulomaketta. Valmiiden kysymysten ansiosta hakija ei eksy kertomaan hakukohteen kannalta epäolennaisista asioista. Lisäksi

sähköisesti lähetettyjä hakemuksia pystyy joissakin kohteissa esikatselemaan ja myöhemmin vielä muokkaamaan (kuten Helsingin kaupungin rekrytointisivuilla). Internetin välityksellä tehtyihin hakemuksiin voi kuluttaa niin paljon aikaa, kuin haluaa, joten hakemuksista saa parhaan mahdollisen (esim. verrattuna puhelinsoittoon tms.).”

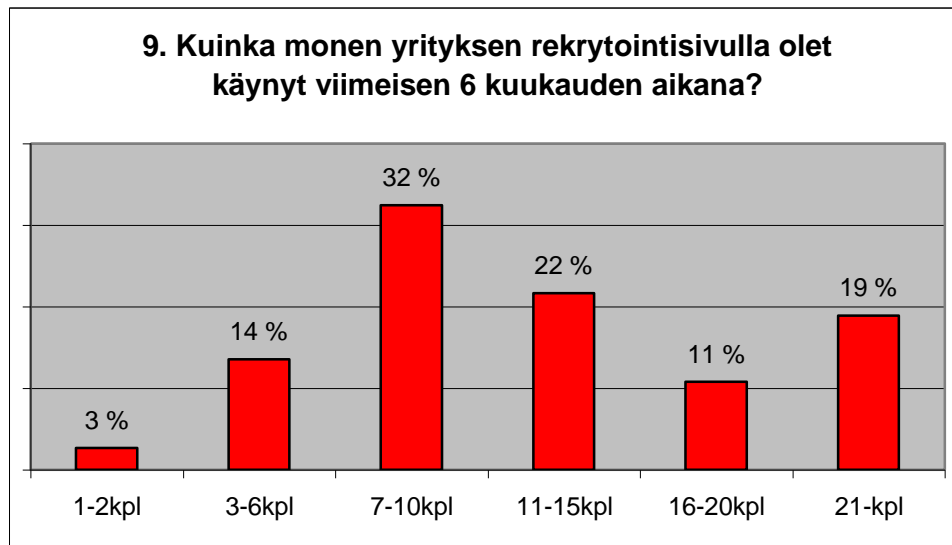
- ”Useilla yrityksillä on sähköinen hakulomake, vaikka itse lähettäisin mieluummin sähköpostilla työhakemuksen ja ansioluettelon, ilahduttavasti joihinkin lomakkeisiin voi nämä liittää.”
- ”Se on helppo ja aika kätevä tapa hakea työtä ja mikäli yritys on tällaisen välineen luonut, niin he varmaan myös haluavat sitä käytettävän.”
- ”Se on yleisin, mieluummin lähettäisin hakukirjeen ja CV:ni sähköpostitse.”
- ”Suurimmalla osalla yrityksistä löytyy sähköinen hakulomake.”

25 % vastaajista vastaa käyttävänsä pääasiallisesti sähköpostia työnhakuvälineenä. Vastaajat perustelevat tätä sähköpostin kätevyydellä ja helppoudella sekä sillä, että sähköpostin saa ohjattua suoraan oikealle henkilölle. Myös se, että monet yritykset haluavat hakemukset sähköpostilla, saa hakijat käyttämään niitä.

- ”Se on helppo ja yksinkertainen. Käytän paljon myös valmiita sähköisiä lomakkeita.”
- ”Nykyaikainen, helppo, monet yritykset vaativat sähköisenä.”
- ”Se on kätevä ja tavoittaa vastaanottajan heti.”
- ”Saan useimmiten kohdistettua hakemukseni oikealle henkilölle sen sijaan, että se menisi ”mappi-Ö”:hön 2000:n muun sähköisen hakemuksen kanssa. Tosin aina tämä ei ole mahdollista (en tiedä s.postiosoitetta/puh.nroa tms.) ja on tyydyttävä sähköiseen hakemukseen.”
- ”Koska se on helppoa, ja useat yritykset haluavat hakemukset sähköpostilla.”

3 % vastaajista ilmoittaa pääasialliseksi työnhakuvälineekseen puhelimen. Perusteluna on se, että puhelimella voi parhaiten osoittaa kiinnostuksensa työpaikkaa kohtaan.

Kaksi vastaajaa ilmoitti useamman kuin yhden pääasiallisen hakuvälineen. Näitä vastauksia ei huomioitu.



Kuva 28: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden vierailumäärät yritysten rekryointisivustoilla.

Vastaajat ovat varsin aktiivisia vierailijoita yritysten rekryointisivustoilla (Kuva 28). 32 % oli käynyt 7-10 yrityksen sivustoilla, 22 % 11-15 yrityksen sivustoilla ja 11 % 16-20 yrityksen sivustoilla. Yli 21 yrityksen sivustoilla oli käynyt jopa 19 % vastaajista. 3 % ilmoitti käyneensä 1-2 yrityksen sivuilla ja 3-6 yrityksen sivustoilla oli käynyt 14 % vastaajista. Yksi vastaaja oli ilmoittanut useamman vastausvaihtoehdon, eikä tätä vastausta huomioitu.

5.5.1 Kesätyönhakijoiden kokemukset Internet-pohjaisesta rekryoinnista

Kysymyksillä 10 ja 11 selvitettiin, miten hakijat kokivat Internet-pohjaisen rekryoinnin. Millaisia etuja ja haittoja he olivat huomanneet liittyen tähän hakutapaan.

Eduiksi vastaajat mainitsivat toistuvasti helppouden, nopeuden ja sen, että Internetin välityksellä työpaikoista oli helppo saada informaatiota. Työnhaun riippumattomuus ajasta ja paikasta mainittiin myös Internet-pohjaisen rekryoinnin selkeäksi eduksi. Esimerkiksi ulkomailtakin on helppo hakea töitä. Myös automaattinen paikkavahti mainittiin eräässä vastauksessa hyväksi ominaisuudeksi. Paikkavahti ilmoittaa aina, kun palveluntarjoajan Internet-sivustolle tulee hakijan määreet täyttävä työpaikka.

- ”Nopeus. Yrityksen sivuilta näkee nopeasti, onko yrityksellä mahdollisesti auki kiinnostavia työpaikkoja. Samalla voi tutustua yritykseen ja jättää avoin hakemus, vaikka avoimia paikkoja ei olisikaan.”
- ”Hakulomakkeen täytettyäni saan varmistuksen hakemukseni lähetyksestä eikä tarvitse jännätä, toimittaako Posti hakemukseni perille ajoissa.”

- ”Voin hakea töitä etänä. Asun tällä hetkellä ulkomailla mutta muutan Suomeen kesän alussa, joten Internet-pohjainen työnhaku on todella tärkeä väline minulle.”
- ”Internetin kautta saa haettua töitä helposti ja kätevästi kotoa poistumatta.”
- ”Internetin kautta on helppoa löytää tietoa mahdollisista työpaikoista, ja sähköisen hakemuksen voi täyttää saman tien. Sähköinen hakemus myös ohjaa kertomaan juuri niistä asioista, joista työnantaja on kiinnostunut.”
- ”Internet-pohjainen rekrytointi on usein helppoa ja sähköisten hakulomakkeiden avulla saa hyvän käsityksen siitä, mitä työnantaja haluaa tietää.”
- ”Voin hakea useampaa paikkaa ja voin tehdä milloin haluan/ehdin työhakemuksen. Ei myöskään tarvitse jännittää tapaamista tai mokaamista, jos ei ole ennen kauheasti työpaikkoja hakenut.”
- ”Työnhakeminen itsessään on jo helpompaa. Sivustot tarjoavat yleensä kattavan tiedon yrityksestä jolloin saa jonkinlaisen ennakkokäsityksen millaiseen firmaan sitä olisi menossa. Internet hakemus on kätevä.”

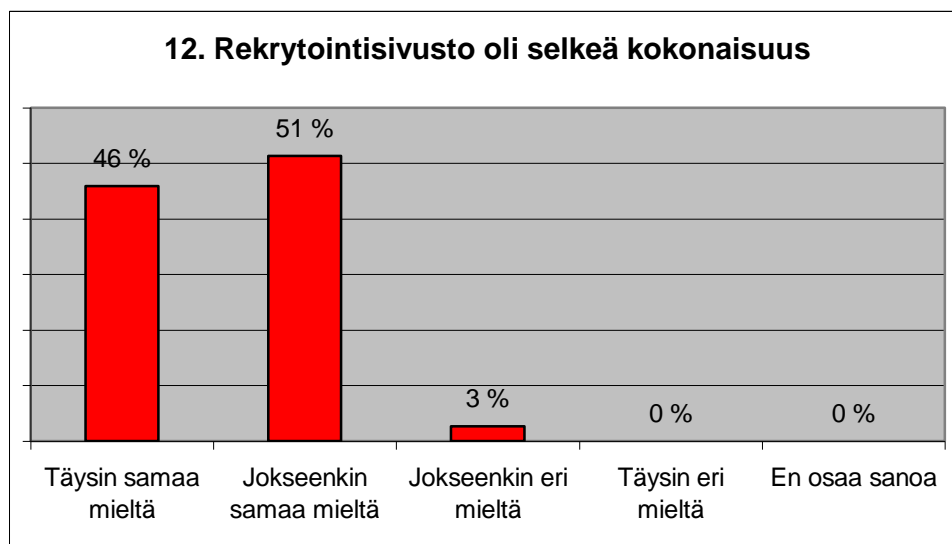
Haitoiksi vastaajat mainitsevat Internet-pohjaisen rekrytoinnin kasvottomuuden. Pelkällä kaikille samanlaisella hakulomakkeella on vaikea erottua ja tuoda itseään esille. Joskus valmiit lomakkeet myös rajoittavat vastaamista liikaa. Huolellinen lomakkeiden täyttö vie liikaa aikaa ja jotkut rekrytointisivustot ovat vaikeita ja epäloogisia. Tekniset ongelmat, kuten katkokset tietoverkoissa aiheuttavat vaivaa. Sähköisten hakulomakkeiden täyttöön käytettävät aikarajat koetaan hankaliksi. Kaikilla Internetin-rekrytointisivustoilla ei ilmoiteta hakemuksen perille menosta, jolloin hakija ei voi olla varma, että hakemus on mennyt perille. Osa vastaajista on myös sitä mieltä, ettei Internet-pohjaisesta rekrytoinnista ole ollut mitään haittaa.

- ”Kaikkiin valmiiksi esitettyihin kysymyksiin ei pysty aina vastaamaan niin kuin itse haluaisi, esim. kielitaito on erittäin monessa hakulomakkeessa vaikea valita totuudenmukaisesti, kielitaito-kohta on varmaan kuitenkin aika merkittävä kenttä, joka pitää täyttää. Huolellinen lomakkeen täyttö vie kuitenkin paljon aikaa, varsinkin jos hakulomake on monisivuinen.”
- ”Sähköisten lomakkeiden täyttäminen tuntuu persoonattomalta ja on vaikeampi tuoda itseään esille.”
- ”Vaikea näyttää parhaat puolet pelkällä tekstillä...”
- ”Jotkut sivut ovat epäloogisia ja hankalia. Joissain ei myöskään ole ollut riittävää ohjeistusta lomakkeiden täyttöön.”
- ”Jokaisen yrityksen erilaiset sähköiset lomakkeet turhauttavat. Lisäksi muutamia kertoja käynyt niin että Internet-yhteyteni on katkeillut tai muuten vain sivusto alkanut jumittaa, jolloin lomake on tyhjentynyt.”

- ”Eipä juuri mitään merkittävää. Toki se, ettei voi käyttää omaa luovuuttaan kuten esimerkiksi puhelimessa tai kirjallisessa hakemuksessa.”
- ”Tehottomuus, vaikeus kohdistaa hakemus juuri oikealle henkilölle. Internet-hakemukset ovat mielestäni yritykseltä melko kasvoton tapa hoitaa rekrytointi. Tosin suurissa yrityksissä tämä lienee ainoa mahdollinen käytäntö.”
- ”Kaikki työnantajat eivät lähetä takaisin minkäänlaista vastausta, joten joudun turhaan odottelemaan saanko kesätyöpaikkaa vai en.”
- ”Sähköisten hakemusten kysymykset ovat yleensä varsin tiukkarajaisia, ja itsestään on välillä vaikeaa antaa oikeaa kuvaa, kun esimerkiksi vapaita kenttiä on varsin vähän. Myös koulutuksen ja aiemman työkokemuksen kuvailu on välillä vaikeaa annettujen vaihtoehtojen puitteissa. Yleensä tehtäviin, joihin haetaan sähköisellä hakemuksella, on enemmän hakijoita kuin paperihakemusta vaativiin - tämä on ainakin oma kokemukseni. Joukosta erottuminen on siis Internet-pohjaisessa rekrytointissa hankalampaa kuin perinteisissä rekrytointimuodoissa.”
- ”Henkilökohtainen kontakti jää kokonaan pois työnhakijan ja työnantajan väliltä. Varsinkin kesätyön hakemisessa olemus on työkokemusta suurempi kriteeri - ainakin minun mielestäni.”

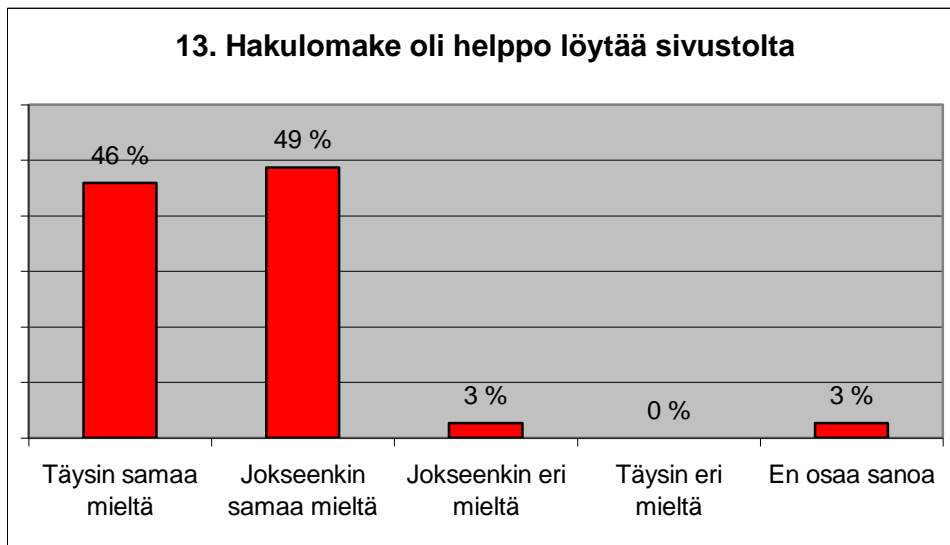
5.5.2 Kesätyönhakijoiden kokemukset Tikkurilan rekrytointisivuston toimivuudesta

Kysymykset 12-23 selvittävät vastaajien mielipiteen Tikkurila Oy:n rekrytointisivujen ja sähköisen hakulomakkeen toimivuudesta. Kaikkiin väittämiin on vastannut 37 henkilöä.



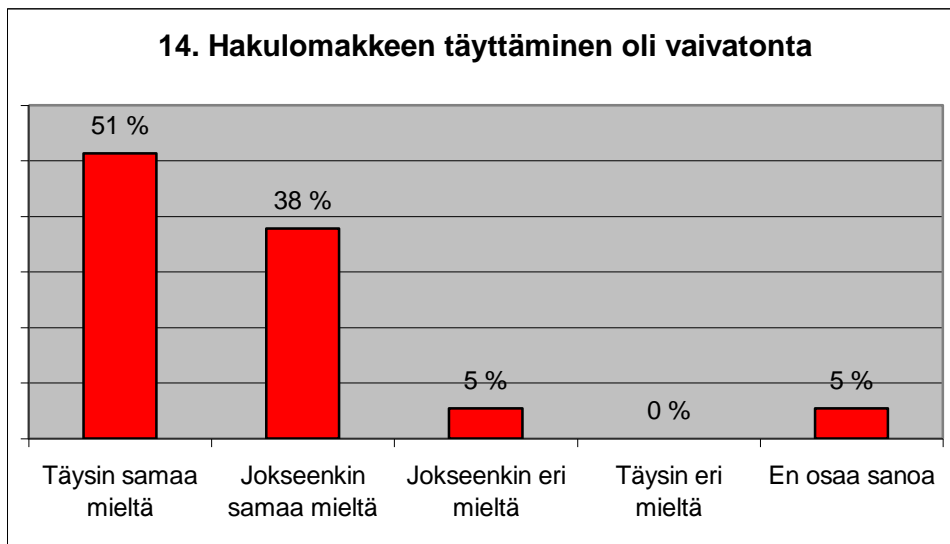
Kuva 29: Kesätyöhaemuksen täyttäneet: Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus.

Vastaajat olivat väittämän kanssa pitkälti samaa mieltä. 46 % oli täysin samaa mieltä ja 51 % jokseenkin samaa mieltä. 3 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä (Kuva 29).



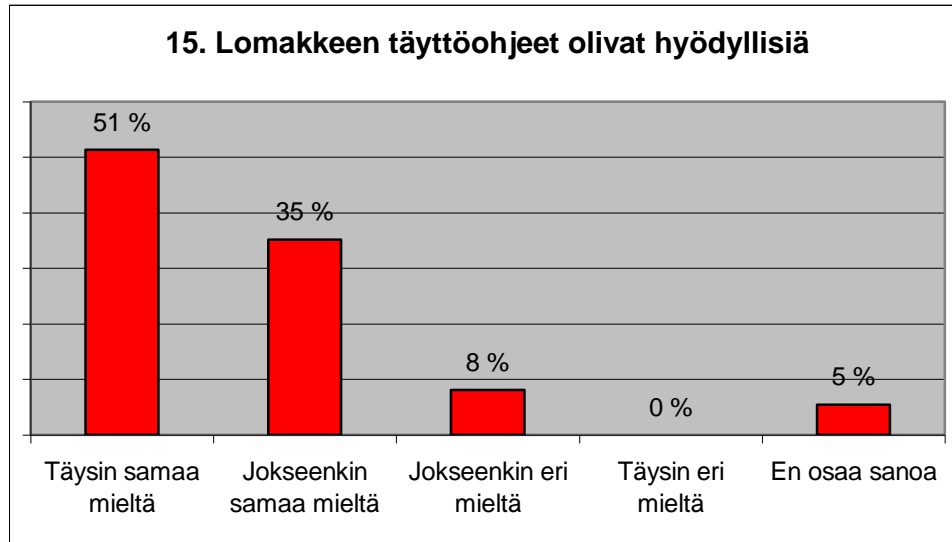
Kuva 30: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomake oli helppo löytää sivustolta.

Vastaajat olivat pitkälti sitä mieltä, että hakulomake oli varsin helppo löytää sivustolta. Vain 3 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin erimieltä. 3 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään asiaan (Kuva 30).



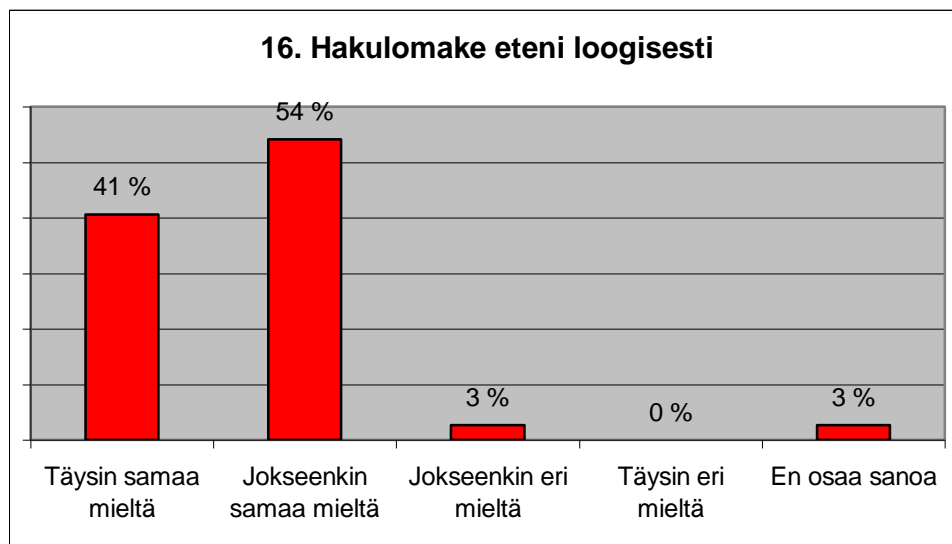
Kuva 31: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta.

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä hakulomakkeen täytön vaivattomuuteen (Kuva 31). 51 % oli täysin samaa mieltä 38 % jokseenkin samaa mieltä. 5 % oli jokseenkin erimieltä ja 5 % ei osannut sanoa mielipidettään.



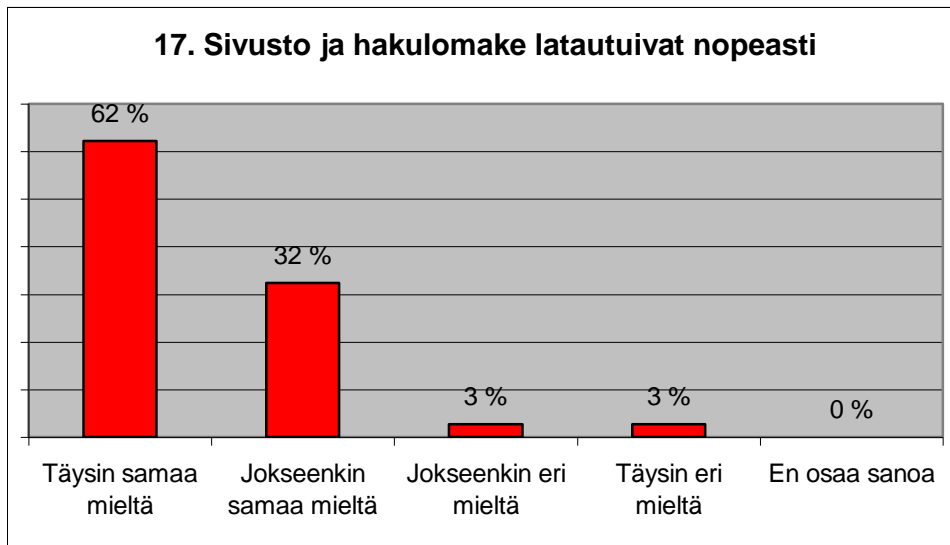
Kuva 32: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä.

Vastaajat olivat väittämän kanssa suurimmaksi osaksi samaa mieltä. Vain 8 % oli jokseenkin eri mieltä ja 5 % ei osannut sanoa mielipidettään (Kuva 32).



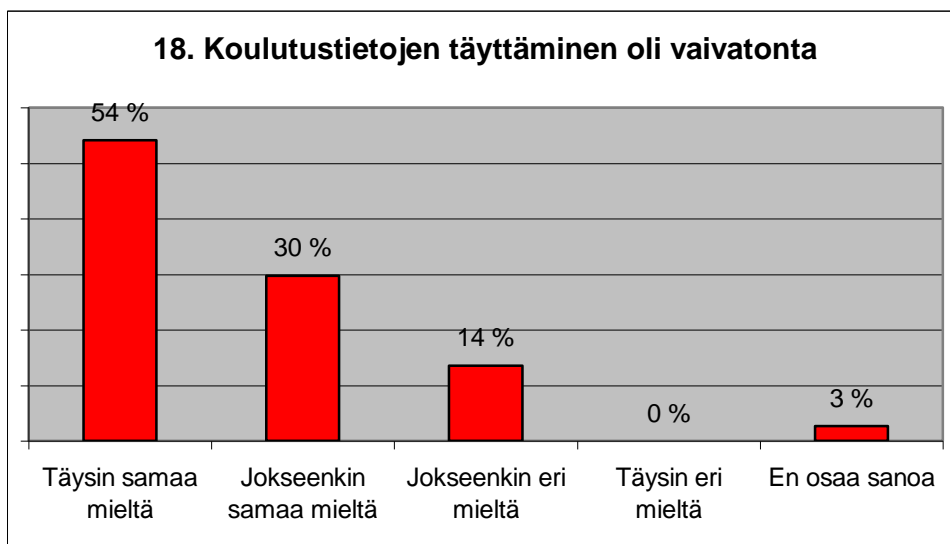
Kuva 33: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomake eteni loogisesti.

Myös hakulomakkeen loogiseen etenemiseen vastaajat olivat varsin tyytyväisiä. Vain 3 % oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. 3 % ei osannut sanoa mielipidettään (Kuva 33).



Kuva 34: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti.

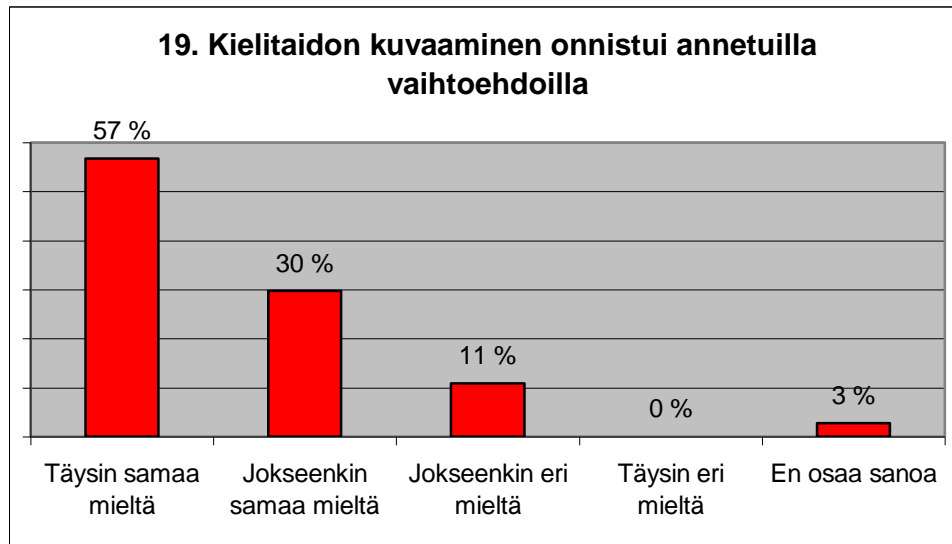
Sivusto ja hakulomake latautuivat vastaajien mielestä nopeasti (Kuva 34). Peräti 62 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 32 % jokseenkin eri mieltä. 3 % oli jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä.



Kuva 35: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta.

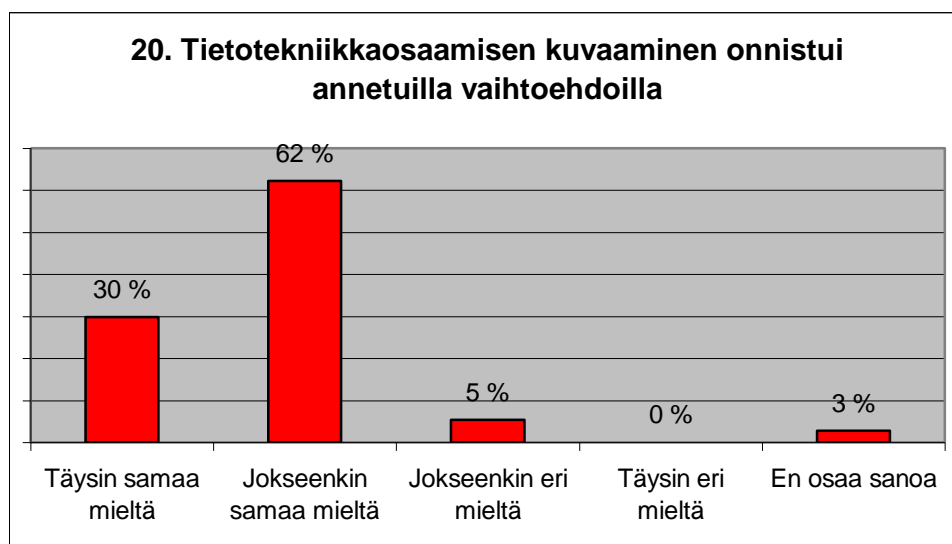
Suuriosa vastaajista oli sitä mieltä, että koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta

(Kuva 35). 54 % oli täysin samaa mieltä ja 30 % jokseenkin samaa mieltä. Eriäviäkin mielipiteitä tosin oli. 14 % oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä, 3 % ei osannut sanoa mielipidettään.



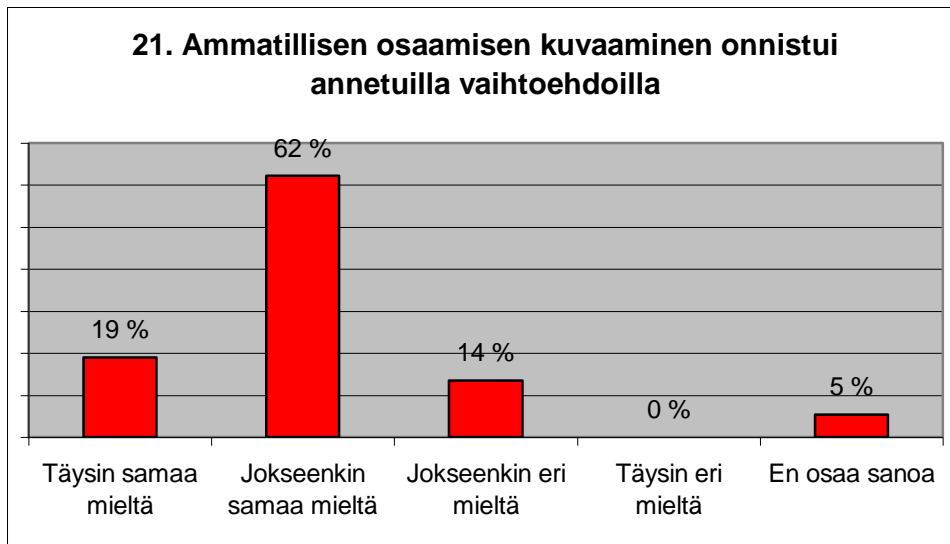
Kuva 36: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

57 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 30 % vastaajista jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 11 % ja 3 % ei osannut kertoa mielipidettään (Kuva 36).



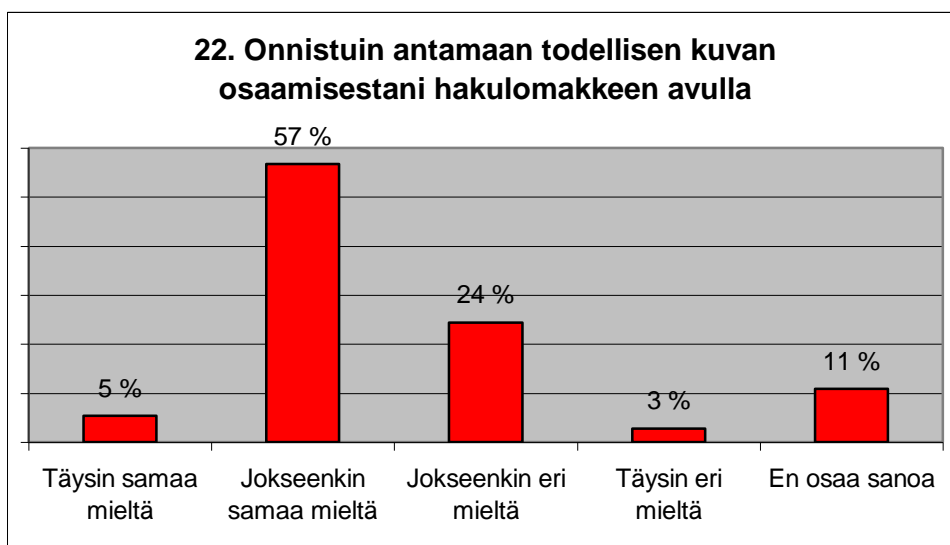
Kuva 37: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 30 %, joka on matalampi tulos, kuin aikaisemmissa väittämissä. Tilanne ei kuitenkaan ole kovin huolestuttava, sillä 62 % vastaajista on kuitenkin väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä on vain 5 %. 3 % ei osannut sanoa mielipidettään (Kuva 37).



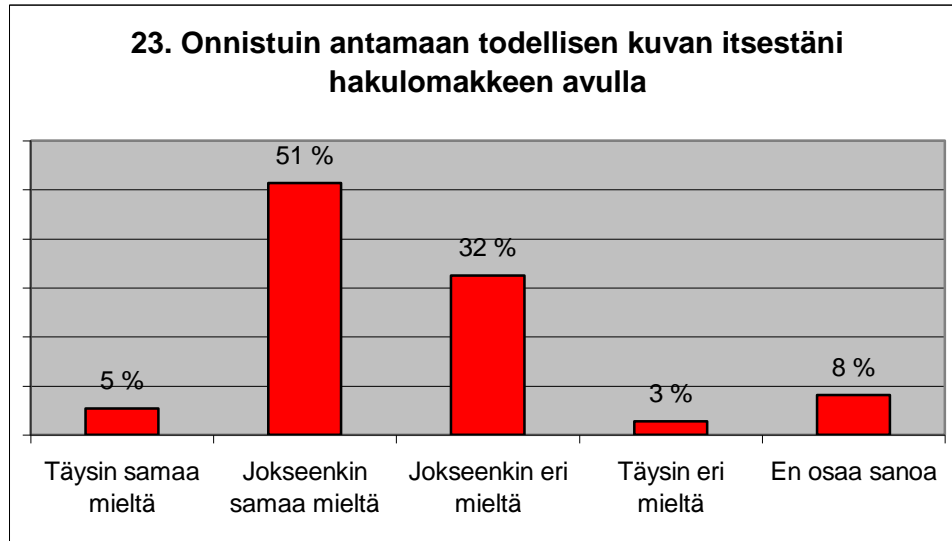
Kuva 38: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.

62 % vastaajista on sitä mieltä, että ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla varsin hyvin. 19 % koki, että se onnistui täysin ja 14 % vastasi, että he eivät täysin kyenneet tuomaan esiin ammatillista osaamistaan. 5 % ei osannut sanoa asiaan mielipidettään (Kuva 38).



Kuva 39: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla.

57 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 24 % jokseenkin eri mieltä. Vain 5 % oli täysin samaa mieltä ja 3 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. 11 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään (Kuva 39).

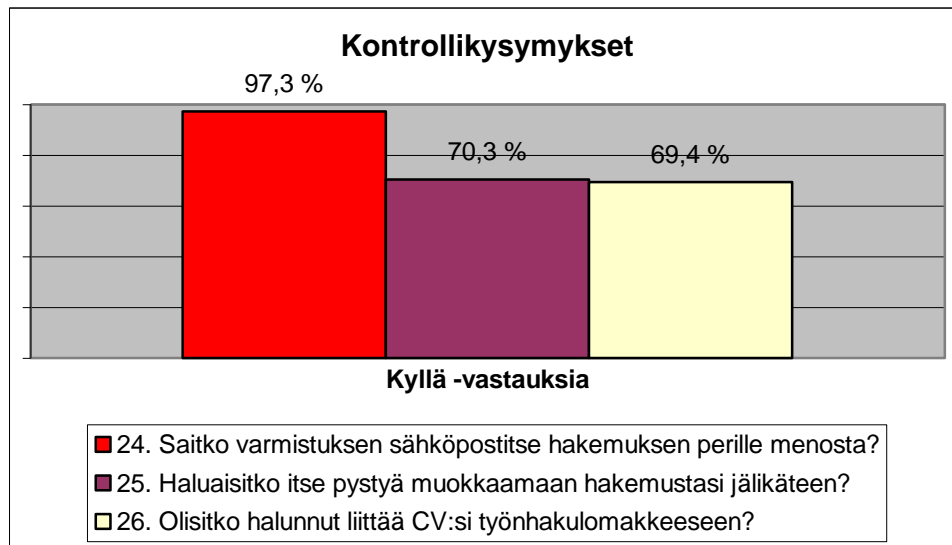


Kuva 40: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla.

51 % vastaajista on jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, mutta jokseenkin eri mieltä oleviakin on 32 %. Tämän väittämän kanssa ollaan selkeästi eniten eri mieltä. Täysin eri mieltä on kuitenkin vain 3 % vastaajista. 5 % on täysin samaa mieltä ja 8 % ei osaa sanoa mielipidettään (Kuva 40).

5.5.3 Kesätyönhakijoiden kontrollikysymykset

Kontrollikysymysten tarkoitus on selvittää, onko hakija saanut varmistuksen hakemuksen perille menosta, sekä hänen näkemyksensä mahdollisista lisäyksistä sähköisen hakulomakkeen toimintaan. Kaikki kysymyksiin vastasi 37 henkilöä (Kuva 41).



Kuva 41: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Kontrollikysymykset.

Kaikille hakemuksensa järjestelmään täyttäneille pitäisi tulla automaattisesti vahvistus hakemuksen perille menosta. 97 % vastaajista sai varmistuksen. 3 % eli yksi vastaaja ei ollut saanut varmistusta.

70 % vastaajista haluaisi pystyä muokkaamaan hakemustaan jälkikäteen. 30 % ei haluaisi tällaista toimintoa.

Vastaajista 69 % olisi halunnut liittää CV:nsä hakulomakkeeseen. Loput 31 % ei kokenut tätä tarpeelliseksi.

5.5.4 Kesätyönhakijoiden avoimet kysymykset

Avoimilla kysymyksillä selvitettiin, minkälaisia muutoksia vastaajat haluaisivat Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen ja koko rekrytointisivustoon. Lisäksi kysyttiin, oliko hakijalla ollut selainongelmia rekrytointisivustolla ja minkälainen kuva hakijalle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen pohjalta. Kaikki kysymysten vastaukset ovat liitteessä 14.

Minkälaisia muutoksia haluaisit Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen? Mitä lisäisit / poistaisit?

Kysymykseen vastasi 25 henkilöä. 12 jätti vastaamatta. Esimerkkejä vastauksista:

- ”CV:n liittämismahdollisuus.”

- ”Hyvä pohja kasassa. Ehkä jotain persoonallisuutta lisääviä elementtejä tai kysymyksiä olisi voinut lisätä.”
- ”Lomake oli aika hyvä, siinä oli mahdollisuus aina tarkentaa tietoja kirjoittamalla. CV:n liittämismahdollisuus olisi hyvä, ei kuitenkaan välttämätön. Avointa hakemusta pitäisi mielestäni voida muokata jälkikäteen.”
- ”Tarkempi kuvaus tietyistä erikoistehtävistä (kunnossapito/vast.) olisi paikallaan. Pelkkä tuotanto/toimisto/huolto -jaottelu ei kaikessa karkeudessaan anna oikein kuvaa siitä, millaisia tehtäviä todella on tarjolla. Työpaikoista, joihin otetaan vain muutamia työntekijöitä töihin olisi hyvä olla selvät kuvaukset, jotta osaisi hakea juuri sitä oikeaa jobia.”
- ”Kaipaisin lomakkeeseen mahdollisuutta kuvailla tarkemmin tämänhetkisiä opintojani - etenkin kun oma opiskelualani ei löydy valmiiden vaihtoehtojen joukosta. Olisi myös hyvä, jos hakulomakkeeseen täytettyjä tietoja voisi muuttaa, tarkistaa ja korjata hakujan loppuun asti.”
- ”En välttämättä lisäisi tai poistaisi mitään, sillä kokonaisuus on nyt ehyt.”
- ”CV:n lisäys olisi hyvä olla. Sen avulla voi esimerkiksi antaa muuta tietoa itsestään kuten esimerkiksi harrastukset, kuva.”

Osa vastaajista toivoi CV:n lisäämismahdollisuutta. Myös toiveita lomake-sivujen uudelleen järjestelystä löytyi. ”Kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen -osion siirtäminen heti koulutustietojen jälkeen, ja työkokemus sekä kesätö-osiö viimeiseksi tekisivät lomakkeesta vielä loogisemman.”

Muutamissa vastauksissa valitettiin lomakkeen olevan liian pitkä ja vaivalloinen. Opintojen tarkempaa kuvailua varten toivottiin vapaata tilaa. Myös tyytyväisiä vastaajia löytyi useampia. He olivat sitä mieltä, ettei muutosta tarvita.

Muita kehitysehdotuksia liittyen rekrytointisivustoon?

Kysymykseen vastasi 13 henkilöä. 24 jätti vastaamatta. Esimerkkejä vastauksista:

- ”Sivuilla oli hyvää se, että ennen hakulomakkeen täyttämistä kerrottiin mihin tehtäviin, minne paikkakunnalle ja millä vaatimuksilla otetaan työntekijöitä sisään. Useilta yrityksiltä on nämä puuttunut, jolloin hakijana olen joutunut selvittämään ennestään tuntemattomasta yrityksestä yhteystietojen avulla toimipaikkakunnan, eikä näin siltikään välttämättä saa tietää esimerkiksi tarvitaanko työntekijöitä yrityksen oman paikkakunnan yksikössä.”
- ”Oman CV:n liittäminen.”

- ”Olisi hyvä jos erilaisista työvaihtoehtoista kerrotaisiin, mitä niiden työnteossa tehdään. Eli siis selostukset erilaisista töistä, eikä vain ”maalinvalmistus”, vaan tarkemmin, että mitä siihen kuuluu.”
- ”Hakemusta olisi hyvä voida muuttaa jälkeenpäin. Esim. itselläni mahdollinen töiden aloitus ajankohta aikaistunut kuukaudella.”
- ”Sivut olivat kokonaisuudessaan selkeät ja helppokäyttöiset, enkä osaa esittää erityisiä kehitysehdotuksia. Erityisen hyvä oli, että sivuilla kuvailtiin selkeästi haettavan tehtävän sisältöä ja vaatimuksia.”
- ”Selkeyttä voi vähän lisätä, mutta aika hyvät sivut olivat jo nyt.”
- ”Ongelmaton, hyvin toteutettu.”

Hakulomakkeeseen toivottiin CV:n lisäämismahdollisuutta ja mahdollisuutta muokata omaa hakemustaan jälkikäteen, jos tiedot muuttuvat. Rekrytointisivustolle toivottiin tarkempaa informointia kesätyöpaikkojen täyttämisen aikataulusta sekä enemmän tietoa tarjolla olevista kesätyöpaikoista, niiden sisällöstä ja vaatimuksista.

Oliko Sinulla selainongelmia käydessäsi rekrytointisivustolla? Minkälaisia?

Kysymykseen vastasi 26 henkilöä. 11 jätti vastaamatta. Vain yhdessä vastauksessa kerrottiin ongelmista. Ongelmien vastaaja uskoi johtuneen ainakin osittain huonosta Internet-yhteydestä.

Minkälainen kuva Sinulle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen perusteella?

Kysymykseen vastasi 31 henkilöä, Kuusi jätti vastaamatta. Positiivinen mielikuva oli jäänyt 25 vastaajalle. Heidän mielessään Tikkurila oli rekrytointisivujen perusteella monipuolinen, ammattimainen, avoin, kehityshakuinen, suhtautuu kesätyöntekijöihin reilulla asenteella, nykyaikainen, mielenkiintoinen ja määrätietoinen.

Kolmelle vastaajalle oli jäänyt neutraali kuva Tikkurilasta. Heidän kommentistaan ei voinut päätellä, oliko mielikuva positiivinen tai negatiivinen.

Kahdelle vastaajalle oli jäänyt negatiivinen kuva Tikkurilasta. Toinen kertoi, että hänestä tuntui, että Tikkurila on suuri yritys, johon hakemukset sen kun vain uppoavat. Toinen kertoi, että hänelle oli jäänyt tunne, että Tikkurilasta on vaikea saada työharjoittelupaikkaa.

Yhdelle vastaajalle oli jäänyt sekä positiivisia että negatiivisia mielikuvia Tikkurilasta rekrytointisivujen pohjalta.

5.5.5 Yhteenveto kesätyönhakijoista

Kesätyöhakemuksen täyttäneistä vastaajista oli 49 % naisia ja 51 % miehiä. Ikäjakauma oli 15-39 vuotta ja vastanneiden keski-ikäsi muodostui 21,5 vuotta. 38 % vastaajista oli joko lukiossa tai ylioppilaita, 19 % oli AMK taustaisia ja 22 % opiskeli tai oli jo valmistunut korkeakoulusta. 14 % oli peruskoulutaustaisia, 5 % vastaajista oli ammattikoulusta ja 3 % eli yksi vastaaja oli Amiedusta. Valtaosa eli 86 % oli opiskelijoita, työttömiä oli 3 % ja työssäkäyviä 11 %. Vastaajien profiili on vastaa hyvin sitä mitä kesätyönhakijoilta odottaakin. He ovat nuoria opiskelijoita.

Kesätyöhakemuksen täyttäneet käyttivät erittäin runsaasti sähköisiä tiedonhakukanavia etsiessään tietoa avoimista työpaikoista. 85 % vastasi käyttävänsä sähköistä kanavaa. Suosituin tapa oli yrityksen omat Internetsivut 38 % ja toisena sähköiset rekrytointisivustot kuten Mol, Monster ja Oikotie 34 %. 13 % vastaajista vastasi käyttävänsä pääasiallisesti oppilaitosten sähköisiä rekrytointisivustoja etsiessään tietoa työpaikoista. Tämän vaihtoehdon olisi odottanut olevan suosituin, koska valtaosa vastaajista kuitenkin on opiskelijoita ja esimerkiksi Jobstep, Aarresaari ja Uraverkko tarjoavat erittäin hyvän kanavan työnantajille tavoittaa työnhakijat ja toisinpäin. Muita kuin sähköisiä tiedonhakukanavia käytti pääasiallisesti 6 %, josta 3 % lehti-ilmoituksia ja 3 % tuttuja/suhteita.

Vastaajat suosivat hakuvälineenä sähköistä hakulomaketta. Jopa 72 % vastaajista suosi tätä välinettä. 25 % suosi sähköpostia ja 3 % puhelinta. Tutkimuksen perusteella kesätyöhakemuksen täyttäneet suosivat selkeästi enemmän valmiita sähköisiä hakulomakkeita kuin avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet, joista vain 28 % suosii sähköistä hakulomaketta. Syynä saattaa olla, että ”nuoremman polven” hakijat ovat tottuneet paremmin valmiisiin sähköisiin hakulomakkeisiin. On kuitenkin huomioitava, että osa vastaajista perusteli sähköisen hakulomakkeen käyttämistä pääasiallisesti työhaussa sillä, että se on ainoa vaihtoehto ja he käyttäisivät mieluummin sähköpostia, jos se olisi mahdollista.

Kesätyöhakemuksen täyttäneet vastaajat ovat ahkeria vierailijoita yritysten rekrytointisivustoilla. 1-10 yrityksen sivuilla kertoi vierailleensa 49 % vastaajista ja 11-20 yrityksen sivuilla 33 %. Yli 21 yrityksen rekrytointisivuilla vierailleita oli 19 %. Kesätyöhakemuksen täyttäneet ovat huomattavasti ahkerampia vierailijoita yritysten rekrytointisivustoilla kuin avoimen ja tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet. Tämä selittyy varmasti osittain sillä, että kesätöiden kausiluonteisuudesta johtuen on etsittävä tietoa mahdollisimman monesta yrityksestä ja niiden tarjoamista työpaikoista, jotta varmistaa työllistymisensä kesäsesongiksi. Työpaikan haun luonne ei ole myöskään yhtä vakavaa, koska työn kesto on muutamia kuukausia, ei vuosia tai mahdollisesti loppu-uraa.

Tutkimuksella haluttiin tutkia Tikkurila Oy:n rekrytointisivujen käytettävyyttä ja toiminnallisuutta. Puhtaasti käytettävyyden näkökulmasta sivut toimivat avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden mielestä hyvin. Täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä vastaukset on koottu yhteenvedossa samaa mieltä -nimikkeen alle, ja jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä vastaukset eri mieltä -nimikkeen alle:

- Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus: 97 % samaa mieltä
- Hakulomake oli helppo löytää sivustolta: 85 % samaa mieltä
- Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta: 89 % samaa mieltä
- Hakulomake eteni loogisesti: 95 % samaa mieltä
- Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti: 94 % samaa mieltä
- Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta: 84 % samaa mieltä

Lomakkeen sisällön toiminnallisuuteen vastaajat olivat myös tyytyväisiä:

- Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä: 86 % samaa mieltä
- Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 87 % samaa mieltä
- Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 92 % samaa mieltä
- Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla: 81 % samaa mieltä

Lomakkeen sisällön toiminnallisuudessa on kuitenkin eniten kehittämistä kahdessa kohtaa:

- Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla: 62 % samaa mieltä. 27 % eri mieltä.
- Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla: 56 % samaa mieltä. 35 % eri mieltä.

Näiden kahden väittämän kanssa vastaajat olivat kaikkein vähiten samaa mieltä. He siis kokivat, että he eivät pystyneet täysin antamaan itsestään ja osaamisestaan todellista kuvaa. Avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin mitä haittoja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista oli vastaajille ollut ja vastauksissa mainittiin muun muassa tämän tavan ”kasvottomuus”. Vastaukset ovat samansuuntaiset avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vastausten kanssa.

Teknisesti Tikkurila Oy:n rekrytointisivusto toimi erinomaisesti:

- Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti: 94 % samaa mieltä
- Saitko sähköpostitse vahvistuksen hakemuksen perille menosta: 97 % Kyllä

Tämän lisäksi asiaa selvitettiin avoimella kysymyksellä, jossa tiedusteltiin oliko hakijalla ollut selainongelmia hänen vieraillessaan rekrytointisivustolla. Vain yksi vastaajaa kertoi ongelmista ja hän arvioi, että ongelma saattoi ainakin osittain johtua huonoista Internet-yhteyksistä.

Suurimmalle osalle vastaajista jäi Tikkurilasta hyvä kuva yrityksenä rekrytointisivuston perusteella. Asiaa selvitettiin avoimella kysymyksellä. 25 vastaajaa kertoi positiivisesta mielikuvasta. Kaikkiaan kysymykseen vastasi 31 henkilöä.

Kokonaisuudessaan Tikkurila Oy:n rekrytointisivusto ja sähköinen hakulomake saavat hyvät arviot kesätyöhakemuksen täyttäneiltä. Tarvetta dramaattisille muutoksille ei tutkimuksen perusteella ole.

5.5.6 Kehitysehdotukset kesätyönhakijoiden vastausten perusteella

Tikkurila Oy:n kesätyöhakemuksen täyttäneet ovat varsin tyytyväisiä hakulomakkeeseen ja rekrytointisivustoon. CV:n liittämismahdollisuutta toivoi 69 % ja tämän mahdollisuuden lisääminen saattaisi auttaa hakijoita tuomaan paremmin esille oman osaamisensa ja itsensä. Tästä ominaisuudesta ei kuitenkaan olisi välttämättä samassa suhteessa hyötyä kuin avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen kohdalla, joissa on tarpeellisempaa selvittää tietoja hakijasta laajemmin. Kesätyöhaun kohdalla käytetään myös enemmän rekrytointijärjestelmän hakuominaisuuksia, jotka eivät taas poimi tietoja CV:stä. Tällöin hieno CV ei auta, jos hakulomake on täytetty vajavaisesti ja hakijamassasta etsitään kandidaatteja tietyin hakukriteerein, jotka kohdistuvat nimenomaan sähköiseen hakulomakkeeseen. Parempi vaihtoehto olisi tässä tapauksessa antaa hakijalle enemmän vapaata tilaa kertoa itsestään ja siitä miksi hän hakee juuri Tikkurilaan töihin, esimerkiksi ”saatekirjeen” muodossa. Tämä voisi olla oma kenttänsä lomakkeen alussa yhteystietojen jälkeen, kuten avoimen tai tehtäväkohtaisenkin hakemuksen kohdalla.

6 Arviointi

Tässä osuudessa arvioidaan tutkimuksen onnistumista ja omaa oppimista.

6.1 Tutkimuksen arviointi

Opinnäytetyö jakautui kahteen erilliseen tutkittavaan kokonaisuuteen. Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet hakijat muodostivat toisen ryhmän ja kesätyöhakemuksen täyttäneet toisen. Tämä tuotti hieman lisää työtä vastausten syöttämisessä Exceliin ja analyysin tekemisessä, mutta toisaalta toi uutta mielenkiintoa tutkimukseen. Molemmat ryhmät olivat vastaajien profiileiltaan melko erilaiset, mutta vastaukset olivat kuitenkin yllättävänkin samansuuntaisia. Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet kuitenkin olivat lähikohtaisesti hieman kriittisempiä vastauksissaan kuin kesätyöhakemuksen täyttäneet. Molempien ryhmien vastausprosentit olivat hyvin lähellä toisiaan. Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vastausprosentti oli 28,2 % ja kesätyöhakemusten hakemuksen täyttäneiden vastausprosentti 26,4 %. Vastausprosentit vastasivat varsin hyvin ennako-odotuksia. Kyselylomakkeen pituus on saattanut vaikuttaa negatiivisesti vastausprosentteihin, sillä lomake on sivuasetuksista riippuen noin viisi sivuinen ja sen huolellinen täyttäminen vie noin vartin verran. Myös kyselylomakkeen formaatti, joka tässä tapauksessa oli Word-dokumentti on saattanut vaikuttaa vastausprosenttiin. Kyselylomakkeen tekeminen Internet-pohjaiseksi olisi todennäköisesti nostanut vastausprosenttia, sillä tällainen hakemus on helposti täytettävissä, vaikka vastaajalla ei olisi käytössään Word-dokumenttien avaamiseen tarkoitettua ohjelmistoa. Lisäksi tällöin vastaajan ei tarvitse erikseen ladata vastaustaan liitteeksi ja lähettää sitä sähköpostilla. Pari kyselylomakkeen täyttäneistä toivoi myös, että kysely olisi toteutettu Internet-pohjaisena. Internet-pohjainen hakemus ei kuitenkaan ollut mahdollinen vaihtoehto tässä tapauksessa, sillä Tikkurila Oy:llä ei ollut ohjelmistoa, jolla tällaisen Internet-pohjaisen kyselyn olisi voinut toteuttaa. Esimerkiksi Sharepoint-pohjaista sähköistä kyselylomaketta, kun ei voi käyttää yrityksen ulkopuolisessa verkossa. Lomake kuitenkin pyrittiin luomaan mahdollisimman helppokäyttöiseksi hyödyntämällä Wordin lomaketyökalua.

Kyselyn toteutusvaiheessa kuitenkin havaittiin tekninen ongelma itse kyselylomakkeessa, jos se avattiin Open Officella. Tällöin lomakkeen asetukset näkyivät väärin ja kaikkiin lomakkeen kohtiin ei voinut vastata. Kiitokset huomiosta kuuluvat kyselyn vastaajille, jotka huomauttivat asiasta ja ongelma saatiin korjattua nopeasti. Tämä saattoi kuitenkin vaikuttaa siihen, että osa vastaajista ei viitsinyt vastata edes uuteen päivitettyyn lomakkeeseen. Oli kuitenkin myös niitä, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen versioon ja vastasivat vielä uudistettuunkin versi-

oon. Tältä ongelmalta olisi välttytty, jos lomake olisi ymmärretty testata Open Officella tavallisen Wordin lisäksi ennen ensimmäisen kyselyn lähettämistä.

Saatujen vastausten perusteella voidaan muodostaa varsin hyvä kuva vastaajista ja heidän mielipiteistään. Vastauksissa oli vain vähän hajontaa ja molempien tutkimusryhmien vastaukset peilasivat hyvin pitkälti toisiaan. Tämän perusteella voidaan päätellä, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä. Tutkimus antoi vastauksia tutkimusongelmiin, joiden pohjalta voitiin tehdä kehitysehdotuksia.

6.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekeminen on osoittautunut varsin laajaksi ja aikaa vieväksi projektiksi. Tärkeimpänä asiana pidän sitä, että onnistuin pitämään tutkittavan kokonaisuuden riittävän tiiviinä ja selkeänä, jotta kokonaisuus on pysynyt kasassa. Jo tällaisenaan opinnäytetyön tekeminen on vaatinut enemmän aikaa kuin olin ehkä siihen alun perin varannut. Etenkin tulosten analysointi vei huomattavasti enemmän aikaa, kuin olin kuvitellut. Toisaalta en ollut asettanut itselleni tiukkoja aikarajoja, joten prosessin venyminen ei aiheuttanut stressiä.

Teoriaosuuden rakentamista hidasti sopivan taustamateriaalin vähyys. Yllätyin, kuinka heikosti esimerkiksi käytettävyydestä, sähköisestä rekrytoinnista ja siihen liittyvistä järjestelmistä oli saatavilla tietoa. Tästä voi päätellä, että ala on vielä varsin lastenkengissä viime vuosien voimakkaasta kasvusta huolimatta.

Olen tämän opinnäytetyön tekoprosessin aikana avartanut huomattavasti näkemystäni sähköisen rekrytoinnin maailmasta ja sen mahdollisuuksista. Ajoittaisesta motivaation heikkoudesta ja jopa ajan puutteesta huolimatta olen kuitenkin päässyt päämäärääni.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Foot, M. & Hook, C. 2002. *Introducing Human Resource Management*. Third edition. Gosport, UK: Ashford Colour Press.

Graham, D. 2000. *Online Recruiting: How to Use the Internet to Find Your Best Hires*. First edition. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing.

Hedman, A. & Pappinen, L. 1999. *Kaupankäynti ja markkinointi Internetissä*. 2. uudistettu painos. Schildts Kustannus Oy - Pagina.

Helsilä, M. 2002. *Käytännön henkilöstötyö*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kauhanen, J. 2003. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. 5. uudistettu painos. Vantaa: Dark Oy.

Koivisto, K. 2004. *Oikea Valinta: rekrytoinnin menetelmät*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Krug, S. 2006. *Älä pakota minua ajattelemaan! Tervettä järkeä verkkosuunnitteluun*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Lampikoski, K. 2005. *Panosta avainhenkilöihin -Luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lawler III, E.E. & Mohrman Albers, S. 2003. *Creating a Strategic Human Resources Organization*. Stanford, California: Stanford University Press.

Markkanen, M. 2002. *Onnistu rekrytoinnissa*. Juva: WS Bookwell Oy.

Markkanen, M. 2005. *Henkilöstön hankinta sähköistyy*. Juva: WS Bookwell Oy.

Nielsen, J. 2000. *WWW-suunnittelu*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Elektroniset lähteet

Handler, C. & Healy, M. 2006. Online Screening and Assessments Survey: Part 1. Viitattu 23.2.2008. <http://www.ere.net/articles/db/97A0AC290E0C4F6ABD6EB0E327FB4241.asp>

Handler, C. & Healy, M. 2006. Online Screening and Assessments Survey: Part 2. Viitattu 23.2.2008. <http://www.ere.net/articles/db/5602DB189C984EEBA1C4C25176CEEF8D.asp>

Handler, C. & Healy, M. 2006. Online Screening and Assessments Survey: Part 3. Viitattu 23.2.2008. <http://www.ere.net/articles/db/B1F8436B67C7424D95BB690029DE8CAE.asp>

Vault. 2008. Gradual progress for electronic recruiting. 2000. Viitattu 15.1.2008. http://www.vault.com/nr/newsmain.jsp?nr_page=3&ch_id=400&article_id=53318&cat_id=1083

Henkilöstöjohdon ryhmä - Henry ry. 2001. EHR 2001: Tietotekniikan hyödyntämien henkilöstötyössä. Viitattu 16.1.2008. <http://www.henryorg.fi/page?pageld=225>

Levanto, S. 2007. Sähköistä kauppaa työstä ja sen tekijöistä. Viitattu 16.1.2008. http://www.digitoday.fi/page.php?page_id=15&news_id=20072203

Monster. 2008. Sähköiset rekrytointimessut. Viitattu 2.3.2008. <http://monster.fi>

Puhakka, V. 2005. Tutkimusmenetelmät. Viitattu 26.10.2008. http://www.tol.oulu.fi/kurssit/tutkimusmenetelmat/Tutkimusmenetelmat19_9.pdf

Skillnet Oy. 2008. ASP. Viitattu 2.3.2008. <http://www.skillnet.fi/asp.html>

Tikkurila Oy. 2008. Tikkurila - vahva maalinvalmistaja ja tunnetut tuotemerkit. Viitattu 26.10.2008. <http://www.tikkurila.fi>

Työvoimatoimisto. 2008. Työnantajan palvelut. Viitattu 2.3.2008. <http://www.mol.fi>

Julkaisemattomat lähteet

Henkilöstösasto, 2007. Henkilöstösaston tekemä tutkimus rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemuksista. Tikkurila Oy. Vantaa.

Kuvaluettelo

Kuva 1: Keskeiset käsitteet.	8
Kuva 2: Rekrytointiprosessi.	10
Kuva 3: Rekrytointiprosessi Tikkurila Oy:ssä.	25
Kuva 4: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden ikäjakauma.	29
Kuva 5: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden koulutus.	30
Kuva 6: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden nykytila.	30
Kuva 7: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä tapa hakea tietoa avoimista työpaikoista.	31
Kuva 8: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä työnhakuväline.	32
Kuva 9: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneiden vierailumäärät yritysten rekrytointisivustoilla.	33
Kuva 10: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus.	35
Kuva 11: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomake oli helppo löytää sivustolta.	36
Kuva 12: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta.	36
Kuva 13: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä.	37
Kuva 14: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakulomake eteni loogisesti.	37
Kuva 15: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti.	38
Kuva 16: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta.	38
Kuva 17: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.	39
Kuva 18: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.	39
Kuva 19: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla.	40
Kuva 20: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla.	40
Kuva 21: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla.	41
Kuva 22: Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Kontrollikysymykset.	42

Kuva 23: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden ikäjakauma.....	48
Kuva 24: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden koulutus.	48
Kuva 25: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden nykytila.	49
Kuva 26: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä tapa hakea tietoa avoimista työpaikoista.	49
Kuva 27: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden pääasiallisesti käyttämä työnhakuväline.	50
Kuva 28: Kesätyöhakemuksen täyttäneiden vierailumäärät yritysten rekrytointisivustoilla. ..	52
Kuva 29: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus.	54
Kuva 30: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomake oli helppo löytää sivustolta.	55
Kuva 31: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta.	55
Kuva 32: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä.	56
Kuva 33: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakulomake eteni loogisesti.	56
Kuva 34: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti.	57
Kuva 35: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta.	57
Kuva 36: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehtoilla.	58
Kuva 37: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehtoilla.	58
Kuva 38: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehtoilla.	59
Kuva 39: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla.	60
Kuva 40: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla.	60
Kuva 41: Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Kontrollikysymykset.....	61

Liitteet

Liite 1 Tikkurila Oy:n rekrytointisivusto	75
Liite 2 Sähköinen hakulomake	76
Liite 3 Saatekirje.....	85
Liite 4 Kyselylomake	86
Liite 5 Tehtäväkohtaisen- tai avoimen hakemuksen täyttäneiden frekvenssitaulukot	91
Liite 6 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakuvälineen valinnan perustelut	96
Liite 7 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Internet-pohjaisen rekrytoinnin edut ja haitat työnhakijalle.....	99
Liite 8 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Vastaajien kehitysehdotukset Tikkurilan rekrytointisivustoon	103
Liite 9 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Vastaajien kommentit rekrytointisivuston toiminnasta	106
Liite 10 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivujen pohjalta jäänyt mielikuva yrityksestä	107
Liite 11 Kesätyöhakemuksen täyttäneiden frekvenssitaulukot	109
Liite 12 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakuvälineen valinnan perustelut	114
Liite 13 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Internet-pohjaisen rekrytoinnin edut ja haitat työnhakijalle.....	116
Liite 14 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Vastaajien kehitysehdotukset Tikkurilan rekrytointisivustoon	120
Liite 15 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Vastaajien kommentit rekrytointisivuston toiminnasta	123
Liite 16 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivujen pohjalta jäänyt mielikuva yrityksestä	124

Liite 1 Tikkurila Oy:n rekrytointisivusto

Tikkurila Oy | Tietoa Tikkurilasta | Työpaikat - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkalut Ohje

http://www.tikkurila.fi/tietoa_tikkurilasta/tyopaikat

Customize Links Free Hotmail Windows Media Windows

ZONEALARM SPY BLOCKER Search Web

TIKKURILA

Kotimaalari Ammatillaiset Kauppiaat Tietoa Tikkurilasta

Tikkurila Oy Uutiset Tuotekehitys Laatu, ympäristö ja turvallisuus Työpaikat Kuvapankki Yhteystiedot

Tikkurila työpaikkana Tietoa Tikkurilasta » Työpaikat

Työpaikat

Tikkurila on merkittävä eurooppalainen maalinvalmistaja, joka vastaa Kemira-konsernin maaliiketoiminnasta. Meillä on johtava asema Pohjois- ja Itä-Euroopassa, tuotantoyhtiöitä seitsemässä maassa sekä myyntiyhtiöitä kahdeksassa muussa maassa. Meitä on noin 3800, joista 900 Suomessa. Teemme työtä yrityksessä, joka on alansa edelläkävijä koko maailmassa.

Vantaalla toimiva Tikkurila Oy kehittää, valmistaa ja markkinoi laadukkaita maali tuotteita kotimaalareiden ja alan ammattilaisten sekä puu- ja metalliteollisuuden käyttöön. Lisäksi tarjoamme laajan valikoiman palveluja.


Vapaat työpaikat:

Tehtävä:	Hakuaika päättyy:	Yhtiö:
Henkilöstökonsultti	29.02.2008	Tikkurila Oy
Tekninen neuvoja	20.03.2008	Tikkurila Oy
Kesätyöpaikat 2008	31.03.2008	Tikkurila Oy
Vientiassistentti / Myyntikoordinaattori	31.03.2008	Tikkurila Oy

[Täytä Avoin hakemus](#)

Liite 2 Sähköinen hakulomake

Perustiedot

 Seuraava

Keskeytä

Perustiedot

Huom! Lue aina ohje (?) ennen kentän täyttämistä.

* = pakollinen kenttä

Hakemustiedot

Päiväys: 24.02.2008 Haettu tehtävä: Avoin hakemus

Hakemus voimassa: 6 kuukautta

Hakemuksen käyttö:
 Tietojani saa käyttää muihin avoimiin tehtäviin hakemuksen voimassaoloaikana.

Yhteystiedot

* Sukunimi: * Etunimi:

* Syntymäaika: (?)

* Lähiosoite:

* Postinumero: * Postitoimipaikka:

* Puhelinnumero: Muu puhelinnumero:

Sähköpostiosoite: (?)

Nykytilanne

* Nykytilanne:
 Opiskelen
 Käyn työssä
 Olen työtön
 Muu, mikä

Koulutus


Keskeneräiset tutkinnot

Koulustasot: (?)
 Ammatillinen tutkinto
 Opistotaso
 Alempi korkeakoulututkinto / AMK
 Ylempi korkeakoulututkinto / yliopisto
 Tutkijakoulutus

Koulusalat: (?)
 Kemia
 Kemiantekniikka
 Konetekniikka
 Sähkötekniikka
 Prosessitekniikka
 Pintakäsittely
 Logistiikka
 Hallinto / talous
 Myynti / markkinointi
 Tietotekniikka
 Muu ala

Muu ala, mikä:

Keskeneräisten opintojen vaihe:

Valitse opintojen vaihe 


Keskeneräiset tutkinnot:

Oppilaitos:	Tutkintonimike:	Opintosuunta / Pääaine:	Arvioitu valmistumisvuosi:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Suoritetut tutkinnot


Koulutustasot: 

- Ammatillinen tutkinto
 Opistotaso
 Alempi korkeakoulututkinto / AMK
 Ylempi korkeakoulututkinto / yliopisto
 Tutkijakoulutus

Koulutusalat: 


- Kemia
 Kemiantekniikka
 Konetekniikka
 Sähkötekniikka
 Prosessitekniikka
 Pintakäsittely
 Logistiikka
 Hallinto / talous
 Myynti / markkinointi
 Tietotekniikka
 Muu ala

Muu ala, mikä:

Suoritetut tutkinnot: 

Oppilaitos:	Tutkintonimike:	Opintosuunta / Pääaine:	Valmistumisvuosi:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Peruskoulutus:

Valitse peruskoulutus 

Valmistumisvuosi:

Olennaiset kurssit ja pätevydet: 

Kurssin nimi ja sisältö:	Oppilaitos / kouluttaja:	Suoritus aika:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Erityistaidot:

- Ensiaputaidot
 Kuorma-autokortti
 Trukinajotoito
 Tulityökortti
 Työturvallisuuskortti

Työkokemus

* Aikaisempi työkokemus Tikkurila-konsernissa:

- En ole ollut
 Olen ollut töissä
 Olen tällä hetkellä töissä

Työkokemuksesi Tikkurila-konsernissa: **2**

Yhtiö / osasto:

Tehtävänimike:

Työsuhteen kesto:

Työnkuvaus ja päävastualueet:

Yhtiö / osasto:

Tehtävänimike:

Työsuhteen kesto:

Työnkuvaus ja päävastualueet:

Yhtiö / osasto:

Tehtävänimike:

Työsuhteen kesto:

Työnkuvaus ja päävastualueet:

Nykyinen työ: **2**

Työnantaja:

Tehtävänimike:

Työsuhde alkoi:

Irtisanomisaika:

Työnkuvaus ja päävastualueet:

Muu aikaisempi työkokemus: **2**

Työnantaja:

Tehtävänimike:

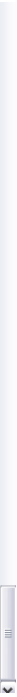
Työsuhteen kesto:

Työnkuvaus ja päävastualueet:


Työnantaja:

Tehtävänimike:

	<input type="text"/>	
	Tehtävänimike: <input type="text"/>	
	Työsuhteen kesto: <input type="text"/>	
	Työnkuvaus ja päävastualueet: <input type="text"/>	
	Työnantaja: <input type="text"/>	
	Tehtävänimike: <input type="text"/>	
	Työsuhteen kesto: <input type="text"/>	
	Työnkuvaus ja päävastualueet: <input type="text"/>	
	Työnantaja: <input type="text"/>	
	Tehtävänimike: <input type="text"/>	
	Työsuhteen kesto: <input type="text"/>	
	Työnkuvaus ja päävastualueet: <input type="text"/>	
Keskeytä	Seuraava	




Avoimen hakemuksen tiedot

		
	Edellinen Keskeytä	Seuraava
Avoimen hakemuksen tiedot		
Täytä seuraavat tiedot, mikäli haet avoimella hakemuksella tai haluat, että hakemustasi voidaan käyttää täytettäessä muita tehtäviä.		
* Työsuhteen tyyppi:		
<input type="checkbox"/> Vakituinen		
<input type="checkbox"/> Määräaikainen		
<input type="checkbox"/> Työharjoittelu		
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyö		
* Tehtävätyyppi:		
<input type="checkbox"/> Tuotannon työntekijä		
<input type="checkbox"/> Asiantuntija / toimihenkilö		
<input type="checkbox"/> Esimies / työnjohto		
Kiinnostavat tuotannon tehtäväalueet: ?		
<input type="checkbox"/> Maalinvalmistus		
<input type="checkbox"/> Täyttö		
<input type="checkbox"/> Kunnossapito		
<input type="checkbox"/> Varasto		
<input type="checkbox"/> Siivous		
<input type="checkbox"/> Keittiö		
<input type="checkbox"/> Jokin muu		
		Muu ala, mikä: <input type="text"/>
Olen valmis tekemään vuorotyötä:		
<input type="radio"/> Kyllä		
<input type="radio"/> Ei		
Kiinnostavat toimihenkilötehtäväalueet: ?		
<input type="checkbox"/> Tutkimus / tuotekehitys		
<input type="checkbox"/> Tuotanto		
<input type="checkbox"/> Laadunvalvonta		
<input type="checkbox"/> Logistiikka		
<input type="checkbox"/> Tekninen asiakaspalvelu		
<input type="checkbox"/> Myynti		
<input type="checkbox"/> Markkinointi		
<input type="checkbox"/> Vienti		
<input type="checkbox"/> Osto		
<input type="checkbox"/> Taloushallinto		
<input type="checkbox"/> Muut hallinnolliset tehtävät / toimistotyöt		
<input type="checkbox"/> Tietotekniikka		
<input type="checkbox"/> Jokin muu		
		Muu ala, mikä: <input type="text"/>
Lisätietoja tehtävätoiveistasi: ?		
<input type="text"/>		
	Edellinen Keskeytä	Seuraava

Kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen


	Edellinen Keskeytä	Seuraava
Kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen		
Kielitaito		
<p>0=Ei osaamista 1=Perustiedot/alkeet 2=Tyydyttävä, osaa kommunikoida arkipäiväisissä tilanteissa. 3=Hyvä, osaa kommunikoida työhön liittyvissä tilanteissa. Tuottaa selkeää tekstiä. 4=Erittäin hyvä, viestii tehokkaasti ja kommunikoi sujuvasti. Kirjallinen tuotos on lähes moitteetonta.</p>		
	0 1 2 3 4	Äidinkieli
Suomi:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruotsi:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Englanti:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Venäjä:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saksa:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ranska:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="text"/>
Lisätietoja kielitaidosta:		
Tietotekniikkaosaaminen		
<p>0 = Ei osaamista 1 = Tunnen perusasiat, käytän silloin tällöin 2 = Osaan käyttää hyvin, käytän lähes päivittäin 3 = Osaan käyttää erittäin hyvin, useamman vuoden käyttökokemus</p>		
	0 1 2 3	
Sähköposti ja internet:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Tekstinkäsittely:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Taulukkolaskenta:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Esitysgrafiikka:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Muu, mikä:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä:	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="text"/>
Lisätietoja tietotekniikkaosaamisesta:		
Edellinen Keskeytä		Seuraava

Lisätiedot

		
Edellinen Keskeytä		Esikatselu
Lisätiedot		
Ammatillinen osaaminen ja kokemus		
* Valitse seuraavista 1-5 vahvinta ammatillista osaamisaluetta:		
<input type="checkbox"/> Kemianteknologia	<input type="checkbox"/> Laboratoriotyöskentely	
<input type="checkbox"/> Tutkimus ja tuotekehitys	<input type="checkbox"/> Prosessin kehittäminen	
<input type="checkbox"/> Työnjohto / esimiestyö	<input type="checkbox"/> Tuotantoprosessin hallinta	
<input type="checkbox"/> Tuotannonohjausjärjestelmät	<input type="checkbox"/> Tuotehallinta / tekninen tuki	
<input type="checkbox"/> Laadun kehittäminen	<input type="checkbox"/> Laadunvalvonta	
<input type="checkbox"/> Ympäristöteknologia	<input type="checkbox"/> Logistikka	
<input type="checkbox"/> Projektin johtaminen	<input type="checkbox"/> Osto	
<input type="checkbox"/> Markkinointi / myynti	<input type="checkbox"/> Vienti	
<input type="checkbox"/> Taloushallinto	<input type="checkbox"/> Henkilöstöhallinto	
<input type="checkbox"/> Viestintä	<input type="checkbox"/> Asiakaspalvelu	
<input type="checkbox"/> Tietotekniikka	<input type="checkbox"/> Toimistotyöt	
<input type="checkbox"/> Tehdastyöskentely	<input type="checkbox"/> Maalinvalmistus	
<input type="checkbox"/> Pintakäsittely	<input type="checkbox"/> Koneasennus	
<input type="checkbox"/> Sähköasennus	<input type="checkbox"/> Konekunnossapito	
<input type="checkbox"/> Automaatiokunnossapito	<input type="checkbox"/> Sähkökunnossapito	
<input type="checkbox"/> Varastotyöt	<input type="checkbox"/> Siivous	
<input type="checkbox"/> Muu		
* Kuvaile valitsemiasi osaamisia tarkemmin:		
<input type="text"/>		
Muu ammatillinen erityisosaaminen:		
<input type="text"/>		
Työkokemus haettua tehtävää vastaavissa tehtävissä:		
Valitse kokemusaika <input type="text"/>		
Esimieskokemus:		
Valitse kokemusaika <input type="text"/>		
* Kerro tärkeimmistä työsaavutuksistasi:		
<input type="text"/>		


Lisätietoja

Suosittelijat ja yhteystiedot:

* Kerro lyhyesti itsestäsi: 

* Kerro lyhyesti vahvuksistasi:

Palkkatoivomus:


Mahdollinen aloitusajankohta / irtisanomisaika: 

* Mistä sait tiedon työpaikasta / Tikkurila-konsernista työnantajana:

- Työvoimatoimisto
- Lehti-ilmoitus
- Tikkurilan kotisivut
- Kemiran kotisivut
- Tuttavan kautta
- Tikkurilalainen
- Sähköinen rekrytointipalvelu
- Muu

Edellinen Esikatselu
Keskeytä

Kesätyöt



Edellinen Keskeytä Seuraava

Kesätyöt

Kiinnostavat tehtävät

Valitse tuotannon- tai toimihenkilötehtävistä sinua eniten kiinnostavat tehtäväalueet.

Kiinnostavat tuotannon tehtäväalueet: ?

- Maalinvalmistus
- Täyttö
- Kunnossapito
- Varasto
- Siivous
- Keittäö
- Lähetti / kuljetus
- Ulkotyöt

Olen valmis tekemään vuorotyötä:

Kyllä
 Ei

Kiinnostavat toimihenkilötehtäväalueet: ?

- Tutkimus / tuotekehitys
- Tuotanto
- Laadunvalvonta
- Tekninen asiakaspalvelu
- Toimistotyöt

Lisätietoja tehtävätoiveistasi:

Lisätietoja

* **Mahdollinen aloitusajankohta:**
Valitse ajankohta

* **Lopetusajankohta:**
Valitse ajankohta

* **Kerro lyhyesti itsestäsi:** ?

Edellinen Keskeytä Seuraava

Liite 3 Saatekirje

Hyvä vastaanottaja

Olet käynyt täyttämässä työhakemuksen Tikkurila Oy:n rekrytointisivuilla talven aikana. Teemme henkilöstöosastolla tutkimusta rekrytointisivujemme sisällön toimivuudesta ja tarvit-
sisimme Sinun apuasi.

Liitteenä on kyselylomake, johon toivomme Sinun vastaavan. Tarkoituksenamme on tutkia Internet-sivujemme ja sähköisten hakulomakkeittemme toimivuutta vastausten ja palautteen perusteella.

Lomakkeen täyttäminen vie Sinulta noin 15 minuuttia ja tiedot käsitellään luottamuksellisina eikä julkaistavasta tutkimuksesta voi tunnistaa yksittäisiä vastauksia tai mielipiteitä.

Huomioithan, että Sinun on tallennettava lomake koneellesi, jotta voit ladata sen liitteeksi vastauslähetykseen. Lähetä vastauksesi liitetiedostona rekrytointiassistentti Ville Hakkaraiselle sähköpostiosoitteeseen vile.hakkarainen@tikkurila.com.

Kyselyn viimeinen palautuspäivä on 28.3.2008. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvo-
taan elokuvalippuja.

Mielipiteesi on meille tärkeä. Kiitos vastauksistasi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

TIKKURILA OY

Ville Hakkarainen
rekrytointiassistentti

Liite 4 Kyselylomake

(Fontti ja asetukset eivät vastaa varsinaisessa kyselyssä käytettyjä.)

Tee valintasi klikkaamalla haluamaasi valintaruutua.

Sinistä kenttää klikkaamalla voit kirjoittaa vapaasti vastauksesi.

1. Minkä hakulomakkeen täytit Tikkurila Oy:n rekrytointisivuilla (valitse yksi)?

- Avoimen hakemuksen
- Tehtäväkohtaisen hakemuksen
- Kesätyöhakemuksen

2. Sukupuoli: Nainen Mies

3. Ikä:
(↑ klikkaa ja kirjoita)

4. Koulutustaso:

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio / ylioppilas
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto/Korkeakoulu
- Muu, mikä:

5. Nykytila (valitse yksi):

- Opiskelija
- Työtön
- Työssä

6. Mistä haet pääasiallisesti tietoa avoimista työpaikoista? Valitse yksi vaihtoehto.

- Yrityksen Internet-sivut
- Lehti-ilmoitukset
- Sähköiset rekrytointisivustot
(Mol, Monster, Oikotie yms.)
- Oppilaitosten sähköiset
rekrytointisivustot
- Tutut/Suhteet
- Muu, mikä:

7. Mitä hakuvälinettä käytät pääasiallisesti työnhaussa? Valitse yksi vaihtoehto.

Sähköposti

Kirje

Sähköinen hakulomake

Muu, mikä:

8. Miksi käytät kysymyksessä 7 valitsemaasi hakuvälinettä?

9. Kuinka monen yrityksen rekrytointisivuilla olet käynyt viimeisen 6 kuukauden aikana?

1-2

3-6

7-10

11-15

16- 20

21 tai enemmän

10. Minkälaisia etuja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut?

11. Mitä haittoja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut?

Arvioi seuraavia asioita Tikkurila Oy:n rekrytointisivuista ja sähköisestä työnhakulomakkeesta valitsemalla parhaiten mielipidettäsi kuvaava vastaus.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
12. Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13. Hakulomake oli helppo löytää sivustolta	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14. Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15. Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16. Hakulomake eteni loogisesti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17. Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
18. Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19. Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehtoilla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
20. Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
21. Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
22. Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23. Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
				Kyllä	Ei
24. Saitko varmistuksen sähköpostitse hakemuksen perille menosta?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Haluaisitko itse pystyä muokkaamaan hakemustasi jälkikäteen?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Olisitko halunnut liittää CV:si työnhakulomakkeeseen?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avoimet kysymykset

Minkälaisia muutoksia haluaisit Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen?

Mitä lisäisit / poistaisit?

Muita kehitysehdotuksia liittyen rekryointisivustoon?

Oliko sinulla selainongelmia käydessäsi rekryointisivustolla? Minkälaisia?

Minkälainen kuva Sinulle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekryointisivujen pohjalta?

Kiitos vastauksistasi! 😊

Liite 5 Tehtäväkohtaisen- tai avoimen hakemuksen täyttäneiden frekvenssitaulukot

Vastaajan sukupuoli

	kpl	%
Nainen	25	65,8 %
Mies	13	34,2 %
yht	38	100,0 %

Vastaajan ikä

	kpl	%
15-19v	1	2,7 %
20-29v	13	35,1 %
30-39v	12	32,4 %
40-49v	9	24,3 %
50-v	2	5,4 %
yht	37	100,0 %

Vastaajan koulutustaso

	kpl	%
Peruskoulu	0	0,0 %
Ammattikoulu	2	5,3 %
Lukio / Ylioppilas	1	2,6 %
AMK	16	42,1 %
Korkeakoulu	17	44,7 %
Muu	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Vastaajan nykytila

	kpl	%
Opiskelija	8	21,1 %
Työtön	8	21,1 %
Työssä	22	57,9 %
yht	38	100,0 %

Mistä haet pääasiallisesti tietoa työpaikoista?

	kpl	%
Yrityksen kotisivut	3	9,1 %
Lehti-ilmoitukset	6	18,2 %
Sähköiset rekrytointisivustot (Mol, Monster, Oikotie yms.)	24	72,7 %
Oppilaitosten sähköiset rekrytointisivustot	0	0,0 %
Tutut / Suhteet	0	0,0 %
Muu	0	0,0 %
yht	33	100,0 %

Mitä hakuvälinettä käytät pääasiallisesti työnhaussa?

	kpl	%
Sähköposti	25	69,4 %
Kirje	1	2,8 %
Sähköhakulomake	10	27,8 %
Muu	0	0,0 %
yht	36	100,0 %

Monenko yrityksen rekryointisivuilla olet käynyt viimeisen 6 kk aikana?

	kpl	%
1-2kpl	2	5,3 %
3-6kpl	16	42,1 %
7-10kpl	12	31,6 %
11-15kpl	1	2,6 %
16-20kpl	5	13,2 %
21-kpl	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Rekryointisivusto oli selkeä kokonaisuus

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	12	31,6 %
Jokseenkin samaa mieltä	23	60,5 %
Jokseenkin eri mieltä	3	7,9 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	38	100,0 %

Hakulomake oli helppo löytää sivustolta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	22	57,9 %
Jokseenkin samaa mieltä	10	26,3 %
Jokseenkin eri mieltä	5	13,2 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	38	100,0 %

Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	13	34,2 %
Jokseenkin samaa mieltä	18	47,4 %
Jokseenkin eri mieltä	5	13,2 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	1	2,6 %
yht	38	100,0 %

Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	10	26,3 %
Jokseenkin samaa mieltä	17	44,7 %
Jokseenkin eri mieltä	3	7,9 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	8	21,1 %
yht	38	100,0 %

Hakulomake eteni loogisesti

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	19	50,0 %
Jokseenkin samaa mieltä	15	39,5 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,6 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	27	71,1 %
Jokseenkin samaa mieltä	7	18,4 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,6 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	18	47,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	16	42,1 %
Jokseenkin eri mieltä	4	10,5 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	38	100,0 %

Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	19	50,0 %
Jokseenkin samaa mieltä	19	50,0 %
Jokseenkin eri mieltä	0	0,0 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	38	100,0 %

Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	16	42,1 %
Jokseenkin samaa mieltä	19	50,0 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,6 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	11	28,9 %
Jokseenkin samaa mieltä	20	52,6 %
Jokseenkin eri mieltä	6	15,8 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	38	100,0 %

Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	7	18,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	16	42,1 %
Jokseenkin eri mieltä	11	28,9 %
Täysin eri mieltä	1	2,6 %
En osaa sanoa	3	7,9 %
yht	38	100,0 %

Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	4	10,5 %
Jokseenkin samaa mieltä	18	47,4 %
Jokseenkin eri mieltä	12	31,6 %
Täysin eri mieltä	2	5,3 %
En osaa sanoa	2	5,3 %
yht	38	100,0 %

Saitko varmistuksen sähköpostitse hakemuksen perille menosta?

	kpl	%
Kyllä	37	97,4 %
Ei	1	2,6 %
yht	38	100,0 %

Haluaisitko itse pystyä muokkaamaan hakemustasi jälkikäteen?

	kpl	%
Kyllä	23	60,5 %
Ei	15	39,5 %
yht	38	100,0 %

Olisitko halunnut liittää CV:si työnhakulomakkeeseen?

	kpl	%
Kyllä	35	92,1 %
Ei	3	7,9 %
yht	38	100,0 %

Liite 6 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Hakuvälineen valinnan perustelut

8. Miksi käytät kysymyksessä 7 valitsemaasi hakuvälinettä? (Vastaukset on ryhmitelty hakuvälineen mukaan ja ovat suoria lainauksia)

Sähköposti:

- Se on helppoa
- Nopein ja aikatauluista vapaa tapa.
- Helpoin, tehokkain ja nopein tapa. Itse rekrytoijana tiedän, että hakemusten jatkokeskustelu on myös yksinkertaisempaa, kun ne ovat sähköpostilla tulleita.
- Työssä ollessa huomaamatonta täyttää hakemuksia ”hiljaisesti” sähköpostitse, tuntuu tänä päivänä myös luonnolliselta kommunikointivälineeltä, kirjeitse ei juurikaan lähesty puhekeskustelua.
- Käytän sähköpostia hakiessani työnhakuvälineenä, koska sen avulla voi palauttaa itse tehdyn CV:n sekä työhakemuksen. Mielestäni itse tehdyt CV:t sekä työhakemukset herättävät työnhakijassa tietynlaista oma-aloitteisuutta, tämän lisäksi ne ei mene yleiseen välitykseen, vaan jollekin tietylle henkilölle. Lisäksi jos haetaan jotain tiettyä paikkaa, niin itse tehdyt CV:t sekä työhakemukset kuvastavat työnhakijan persoonallisuutta huomattavasti paremmin.
- Helppoa kun voi saman tien laittaa hakemuksen eikä tarvitse printtailla ensin hakemuksia ja kiikuttaa postiin.
- Tuttu väline, helppo käyttää, voi kirjoittaa vapaasti.
- Sähköposti on helpoin ja nopein tapa lähestyä työnantajia. Sähköpostiin voi liittää ansioluettelon, joka on yleensä sähköisessä muodossa.
- Nopein ja helpoin. Sivuston täyttämiseen menee kohtuuttomasti aikaa, mutta jos yrityksellä on sähköinen tapa, on sitä pakko käyttää.
- Helpoin tapa
- Useimmissa työpaikoissa toivotaan hakemusta ja cv:tä sähköpostin liitteenä.
- Työnantajat toivovat usein sitä
- Sähköposti mahdollistaa oman personoidun hakemuksen tekemisen ja yksilöllisemmän lähestymisen avointa tehtävää tarjoavaa yritystä kohtaan. Lisäksi haettaessa samankaltaisia tehtäviä jo olemassa oleva avoin hakemus pohja nopeuttaa tehtäväkohtaisen hakemuksen laatimista.
- Voin liittää siihen valmiin cv:ni. Se on nopeaa ja helpompaa sekä nykyaikaista.
- Helppo
- Helppouden ja nopeuden takia.

- Yritykset pyytävät useasti lähettämään hakemukset sähköpostilla. Sen lisäksi se on nopein ja vaivattomin vaihtoehto.
- Yleisin tapa
- Sähköposti on helppo ja nopea vaihtoehto sekä sen kautta voi laittaa oman näköisen hakemuksen cv:n liitteeksi. Sähköiset hakulomakkeet ovat myös hyviä vaihtoehtoja, mutta niissä ei tule esiin työnhakijan persoonallisuus vaan niiden kautta päästään tuijottamaan pelkästään työnhakijan taustaa. Tärkeintähän kuitenkin on aina kokonaisuus.
- Yritykset pyytävät yleisimmin lähettämään hakemuksen sähköpostitse.
- Helppo ja nopea. Ei tarvitse postimerkkiä eikä lähteä kotoa minnekkään.
- Hakemuksen saa helpoiten lähetettyä sähköpostiin liitettynä.

Kirje:

- Koska sähköisiä hakemuksia ei oteta vastaan

Sähköinen hakulomake:

- Hakulomakkeet on helppo täyttää. Hakemuksissa ainakin osasta selviää työnantajan tarpeet, eli mitä työnhakijalta vaaditaan.
- Se on kätevä, nopea. Siinä on valmis runko, joten ei tarvitse itse miettiä työhakemuksen rakennetta.
- Helppo
- Suurilla firmoilla on pelkästään sähköinen lomake vaihtoehtona. Täten käytän sitä vaikka mieluummin kirjoittaisin vapaamman hakemuksen, mihin voi kirjoittaa enemmän oman tyyliseksi.
- Se on vaivaton, nopea ja helppo käyttää.
- Useimmat yritykset haluavat hakemuksen sähköisen hakulomakkeen kautta.
- Nykyisin yrityksillä on kotisivuillaan sähköiset hakulomakkeet ja monet yritykset eivät ota edes vastaan paperihakemuksia. Sähköinen hakulomake on vaivaton ja nopea lähettää.
- Useimmiten hakemukset toivotaan internet-sivujen kautta sähköisellä hakulomakkeella, olen laittanut hakemuksia myös sähköpostin liitteenä.
- Se on nopea ja vaivaton väylä lähettää hakemuksia eri yrityksiin.
- Sähköinen hakulomake on useimmissa tapauksissa ainoa vaihtoehto työn hakemiseen.

Muu, mikä:

- Laitan hakemuksen eteenpäin sillä välineellä, millä työnantaja ilmoittaa sen haluavansa. Jos vaihtoehtona on s-posti tai sähköinen hakulomake, niin lähetän oman hakemukseni s-postin kautta, koska se on minusta henkilökohtaisempi ja humanimpi lähestymistapa. Soitan tietoja, jotta ymmärrän millaista tehtävää olen hakemassa ja samalla saan tilaisuuden esitellä itseni. Oletan, että työnantaja kirjaa soitot jollakin tapaa ylös.

Liite 7 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Internet-pohjaisen rekrytoinnin edut ja haitat työnhakijalle

10. Minkälaisia etuja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut? (vastaukset ovat suoria lainauksia)

- Ei maksa
- Hyvä
- Helppous, tiedot tallessa (ei irtopaperia jne), nopeus ja vaivattomuus
- Sisällön tuottaminen on ohjattuna nopeaa.
- Olen jo ollut yhdessä haastattelussa, ei muuten osaa arvioida hyötyä
- Joistain hakemuksista näkee työnantajan tarpeet.
- Minulle Internet-pohjaisessa rekrytoinnissa etuja ovat olleet mm. Helppous, valinnanvapaus, työnkuvan selkeys, selkeät yhteystiedot yritykseen sekä työpaikkojen rajaus.
- Itse en pidä valmiista hakulomakkeista. Ne ovat aikaa vieviä omaan hakemukseen verrattuna. Niissä joutuu toistamaan samat asiat, mitkä ovat jo valmiiksi omassa hakemuksessa. Käytän ani harvoin rekr. Sivuja ja koitan välttää rekrytointiyhtiöitä sekä rekr. Lomakkeita mikäli mahdollista.
- Sen voi tehdä mistä tahansa käsin, se on nopea ja selkeä.
- Ei papereita
- Kaikki periaatteessa samalla viivalla kun verrattavaa tietoa kerätään työnhakijoista.
- Hakemuksen voi täyttää miltä koneelta tahansa
- Ajan säästö
- Ehdin haravoida avoimia työpaikkoja enemmän kuin jos olisin vain sanomalehtien varassa. Myös hakemuksen täyttäminen ja lähettäminen on sujuvaa.
- Internethakulomake antaa ainakin kuvan siitä, että mitä työnantaja haluaa tietää. Eli sillä varmistuu, että kaikki tarvittava tieto on esitetty. Toisaalta rajoitteet siinä, kuinka pitkä mikäkin tekstikokonaisuus saa olla, rajoittaa ja pidentää hakemuksien täyttämistä.
- Nopea
- Se on ollut helppoa ja aikaa säästävää.
- Avoin hakemus on monistettavissa, kun kyseessä on rekrytointiyrityksen omat työnhakusivut, joiden kautta sisään kirjautumalla voi hakea nopeasti uusia tehtäviä ilman jatkuvaa uuden hakemuksen laatimista.
- Ne ovat yksinkertaisempia, selkeitä. Ei tarvitse keksiä hienoja fraaseja kuvailemaan miksi haen juuri tätä työtä. Kun niitä tekee useita on se aika puuduttavaa ja jopa teennäistä.
- Työnhaun nopeus ja helppous.
- Nopeus ja tavoitettavuus.

- Nopeus, helppous ja varmuus hakemuksen perille menosta.
- Hakemuksen jättäminen on helppoa.
- Helppo ja nopea tapa hakea töitä.
- Kaikkiin työnantajan kannalta oleellisiin kysymyksiin tulee vastauksi.
- Hakemuksen voi täyttää silloin kun haluaa ja säästää postimaksun
- Nopeuttaa asiointia. Ei tarvitse käyttää rahaa kirjeiden lähettämiseen. Helpottaa hakemuksen tekemistä.
- Hakemus on heti perillä!
- Myös työnantajat ovat löytäneet CV:ni Internetistä.
- En ole huomannut erityisiä etuja.
- Hakijana en usko, että omalla kohdallani siitä olisi ollut erityisesti etua suhteessa muihin hakumuotoihin. Hakuni ovat olleet tehtäväkohtaisia.
- Mikäli sillä kertaa ei ole täpännyt, niin hakemus on jäänyt voimaan yrityksen tietokantarekisteriin jota kautta voi mahdollisesti myöhemmin poikia rekrytointi mahdollisuus
- Perustiedot säilyvät hakiessani useampaan tehtävään yhdessä organisaatiossa.
- Kotona on kone käytössä, joten ei tarvitse erikseen lähteä etsimään työpaikkaa.

11. Mitä haittoja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut? (vastaukset ovat suoria lainauksia)

- Ei aina vastauksia
- Hyvä
- Ei ole ollut haittoja
- Jos ei ole mahdollisuutta liittää esittelykirjettä ja ansioluetteloa, hakijan kaikki ominaisuudet eivät välttämättä tule riittävästi esille.
- Voi epähuomiossa jäädä oma hakemus tallentamatta. Liitteille ei aina löydy luonnollista paikkaa. Kaikilla ei ole automaattista ”hakemus vastaanotettu” toiminne.
- Hakemuslomakkeisiin ei aina voi kirjoittaa osaamista. Osassa kysytään vain perus juttuja.
- Tietosuoja-asiat mietityttää aina, kun käyttää sähköistä välinettä työnhaussa. Koska aina ei välttämättä tiedä, mihin tietojasi käytetään.
- Hidasta, aikaa vievää, kasvotonta.
- Eipä mulle tule heti mieleen minkäänlaisia haittoja.
- Vaikea löytää haluttu sivu
- On aloitettava joka hakemus nollasta, eli vie huomattavasti enemmän aikaa. Et pysty samassa määrin kirjoittamaan itsestäsi, kuin jos sinulla olisi vapaa tila käytettävissä.

Kaikki hakemukset ovat pelkästään suomeksi, vaikka työtehtävän pääkieli olisikin jotain muuta, sitä paitsi minun aktiivista kielitaitoani määrittelen pelkästään ruksilla. Moni on myös sellainen, että on pakko tehdä kokonaisuudessa kerralla, eli et voi kirjoittaa hakemusta ja palata myöhemmin tarkistaakseen, että varmasti kaikki on kunnossa etkä unohtanut jotain.

- Menee kohtuuttomasti aikaa.
- Ei mitään
- Koska hakemisesta on tullut helpompaa ja hakemusten määrä saattaa kasvaa suureksi, erottuminen toisista hakijoista on varmasti vaikeampaa.
- Internethakemusten täyttäminen vie paljon aikaa. Lisäksi siitä puuttuu henkilökohtainen tuntuma: tuntuu, että omasta persoonasta ei saa viestittyä tällaisen hakemuksen kautta. Haen HR-tehtäviä, ja näissä Internethakemukset eivät aina ota huomioon, mitä osaamista juuri näissä tehtävissä tarvitaan. Esim. erään toisen firman hakemuksessa piti käydä läpi liuta ATK-osaamista, joista vain muutama oli alunperinkään sovelias HR-tehtäviin.
- Ei pääse suoraan kontaktiin työnantajan kanssa. Mieluummin soittaisin puhelimella suoraan työnantajalle tai tulisin jopa paikan päälle töitä kyselemään
- Eipä ole ollut haittoja.
- Jokaisen uuden haettavan tehtävän kohdalla joutuu tekemään kokonaan uuden hakemuksen, jonka tekeminen nettipohjaiseen hakemuslomakkeeseen vie kohtuuttoman paljon aikaa. Tämä silloin kyseessä on yritys tai rekrytointia suorittava yritys, jolla on nettipohjainen rekrytointilomake, jonka yhteydessä ei ole mahdollisuutta hyödyntää aiemmin luotuja hakemuksia.
- Haettaessa tiettyä paikkaa erityisesti on vaikea erottua joukosta. Pitäisi olla kohta, jossa tätä voisi perustella.
- Ehkä vähän ”kasvotonta” toimintaa, lisäinformaation työpaikasta on välillä vaikeaa.
- Hitaita, hankalia, rajoittavat informaatiota, ei voi personoida.
- En tiedä
- Se, että niiden kautta on vaikea välittää työnantajalle omaa persoonaa. Mielestäni, kun haetaan työntekijää niin haetaan samalla myös oikeaa ihmistä tehtävään. Ihmisen persoonaa eikä muuta osaamista (hiljaista tietoa) voida selvittää pelkän cv:n perusteella. Mitä enemmän työnantaja saa tietoja hakijasta kokonaisuutena ja rekrytointiprosessin alussa, sitä parempi onnistumismahdollisuus on koko hakua ajatellen.
- En keksi mitään haittoja
- Ei mitään.
- Lomakkeen ennustamattomuus. Aina ei lomakkeen täyttämistä aloittaessa pääse katsomaan sitä, mitä kaikkia kohtia lomake sisältää, ja voiko esim. hakemukseen liittää oman cv:n ja hakemuskirjeen. Samoin valmiin hakemuslomakkeen esikatselu valinta

voi jostain lomakkeista puuttua. Jotkut lomakkeet voivat myös olla muuten hankalia täyttää ja/tai niiden täyttämiseen on asetettu aikaraja, joka haittaa lomakkeen täyttämistä. Hakemus lomakkeen voi myös onnistua lähettämään ns vahingossa, ennen kuin se on kokonaan valmis, ja ennen kuin on päässyt tarkistamaan, että lomake on täytetty ok.

- Hakulomakkeet on tehty valmiiksi, jolloin saattaa olla vaikea tuoda esiin omia vahvuuksiaan/osaamista
- Joidenkin aikaraja on hankala. Ei saa kontaktia yritykseen.
- Ei ole!
- Huomatuksi tuleminen massasta vaatii suuria ponnistuksia.
- En ole huomannut erityisiä haittoja.
- Ei haittoja, tosin jotkut järjestelmät ovat olleet hiukan ”kankeita” ja hakulomakkeet työläitä täyttää.
- En ole juurikaan kohdannut haittoja.
- Työ- ja koulutushistoriaa ei ole aina mahdollista esitellä täydellisesti.
- Luulen, että jotkin hakemukset jäävät pienemmälle huomiolle, eikä kaikista paikoista tule vastausta onko hakemukseni tullut perille. Lisäksi tuntuu, ettei puheluihin kovin mielellään vastata vaan yhteydenotot pyydetään sähköisessä muodossa. Mielestäni henkilökohtainen kontakti on kuitenkin aina parempi.

Liite 8 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Vastaajien kehitysehdotukset
Tikkurilan rekrytointisivustoon

27. Minkälaisia muutoksia haluaisit Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen? Mitä lisäisit / poistaisit?

- Kaikki hyvin!
- Hakulomake toimi hyvin
- Jos hakee jonkun tehtäväkohtaisen paikan, tuntuu todella turhalta selata läpi kaikkea muita kemian yms. Vastaavia kysymyksiä - jos ne ei liity mitenkään omaan hakemuksen. Automaattinen siirtyminen jotenkin hyppäämällä aina seuraavaan kohtaan? Sivustolla oli jokin aikarajoitus - sai aloittaa uudestaan jos et selvinnyt ”testistä”!!
- Vähemmän kenttiä, mieluummin haku omalla hakemuksella s-postitse.
- Haluaisin löytää sen helpommin
- **Merkkiasetukset työnkuvauksista huomattavasti suurimmiksi tai sitten CV liitteenä. Kielitaito erikseen kirjallinen ja suullinen taito. Pääaineen lisäksi myös sivuaineet mahdollista merkata, sillä joskus oleellisempia kuin itse pääaine.**
- Palkkatoivomuksen poistaisin.
- Liian hidas prosessi täyttää, pelkät yhteystiedot + CV: tehtäväkohtainen haku + mahdolliset erilaiset kysymykset
- **Ehkä aluksi voisi tulla esiin runko, jossa kerrotaan, missä järjestyksessä lomake etenee. Näin jäisi pohdiskelu kesken täyttämisen vähemmälle.**
- **Työnhakijan näkökulmasta olisi ihanteellista, jos hän pääsisi selaamaan lomakkeen kaikki sivut läpi ilman, että pitäisi ensin täyttää tietyt pakolliset tiedot. Senhän voisi ratkaista esimerkiksi niin, että sivuja pääsisi selaamaan vapaasti, mutta lomakkeen saisi lähettää vasta tiettyjen tietojen täyttämisen jälkeen.**
- Hyvä sellaisenaan
- Lisäisin avointa tilaa vapaamuotoiselle kuvaukselle.
- Hakemuksen päivittäminen/muokkaaminen jälkikäteen olisi hyvä idea ja helpottaisi tehtävien hakemista eri tehtäviin mikäli edellinen hakukerta ei tuota vielä tulosta tai haetaan useampaan samankaltaiseen tehtävään tai hakemus on laitettu avoimena hakemuksena ja se kaipaa päivitystä.
- Haluaisin lisätä cv:n sekä kohdan, jossa kertoa itsestäni vapaasti. Hain paikkaa, josta olin todella kiinnostunut. Hakemuksessa ei kuitenkaan ollut kohtaa, jossa olisin voinut kertoa tämän, joten lähetin mailia erikseen asiasta. Toivottavasti se tuli perille.
- En osaa sanoa
- CV:n ja hakemuksen liittäminen lomakkeeseen tekee hakemisen helpommaksi. Toki hakemusten käsittelyyn menee tällä tavalla enemmän aikaa, kun niitä ei voida sortata halutuilla kriteereillä, mutta ainakin saataisiin tarkempi kuvaus hakijoista. Hyvä, jos

sivut ovat mahdollisimman selkeät ja yksinkertaiset. Esimerkiksi työnhakija voisi täyttää sivuille taustatiedot (nimi, hlötiedot, puhnro, koulutus, muut taidot/tiedot) ja loput löytyisivät cv:stä ja hakemuksesta. Näistä tulisi yksi sivu tietoa ja näiden lisäksi hakija liittäisi hakemuksen ja cv:n, joista kävisi ilmi muut tiedot. Lisäksi olisi hyvä, jos voisi liittää kuvan mukaan.

- Joissain palveluissa on vapaa tekstikenttä, johon voi kirjoittaa varsinaisen hakemuksen. Se on mielestäni hyvä, koska silloin on helpompi kertoa vähän enemmän itsestään, faktat kun eivät kuitenkaan aina kerro kaikkea.
- Lomakkeella kerätään paljon tietoja hakijasta, mutta lomakkeella ei kysytä mitään perhesuhteista, harrastuksista eikä esimerkiksi luottamustehtävistä. En tiedä onko tämä tehty tarkoituksella, mutta antaisi kokonaisemman kuvan työnhakijasta, hänen vahvuuksistaan ja osaamisestaan.
- **Alussa pitäisi olla mahdollisuus katsoa kaikki lomakkeen sisältämät kysymykset etukäteen, jotta tietää mitä kaikkia asioita lomakkeessa kysytään.**
- **Hakulomakkeessa ei ole otettu huomioon riittävän hyvin pintakäsittelyn yms. Lisäksi muita hakijoita. Hain henkilöstötehtäviin, eikä ollut relevanttia mieltä maalaustaitoani tai kemiantekniikan tuntemusta. Näihin muihin tehtäviin hakeville voisi olla oma hakulomakkeensa.**
- Hieman yksinkertaistasin sen!!
- CV:n lataus
- Olisi hyvä, jos hakemukseen voisi liittää CV:n ja valokuvan.
- Oman cv:n liittämismahdollisuus olisi ihan hyvä juttu.
- En poistaisi juuri mitään. Sivut olivat selkeät ja asialliset työnhakua ajatellen.
- Haettaessa tiettyyn tehtävään on hieman turha tiedustella kiinnostusta eri tehtäväaloihin organisaatiossa.
- Olisi kiva jos olisi mahdollista liittää liitteitä mukaan, kuten CV ja esim. koulutodistus.

28. Muita kehitysehdotuksia liittyen rekrytointisivustoon?

- Ei
- CV:n liittämismahdollisuus
- **Haluaako kukaan firma enää tietää miksi hakija haluaisi tulla juuri siihen firmaan töihin?**
- Vähemmän aikaisempia työkokemus tietoja, koska luulen että yritys ei halua kuulla, että kyseinen työnhakija on ollut 7 eri työpaikassa. Mielestäni 3 aikaisempaa työkokemusta riittää, mikäli työntekijä haluaa ilmoittaa useampia työpaikkoja, niin tulisi sähköisessä työnhakemuslomakkeessa olla ”lisää aikaisempia työpaikkoja” kohta. Mielestäni sähköisessä työnhakemuksessa voitaisiin eritellä tarkemmin, mitä tietotekniik-

kaosaamista tarvitaan. Toisin sanottuna, mitä tietoteknisiä ohjelmia yrityksessä käytetään. CV:n liittäminen ominaisuus lomakkeeseen, koska se kuvastaa työnhakijan persoonallisuutta sekä oma-aloitteisuutta.

- Mieluummin haku omalla hakemuksella s-postitse.
- **Olisi hyvä nähdä selkeämmin kyselyn rakenne jo alussa niin ei tyrkyttäisi samoja tietoja useampaan paikkaan**
- **Sivusto on aika laiha. Tekstiä vähän ja sivustoa piti etsiä ennen kuin löytyi.**
- CV:n liittäminen
- Tosiaan CV:n liittäminen voisi olla hyvä mahdollisuus. Siinä saisi teille tulemaan myös valokuvan itsestään, jos haluaa. Toisaalta se, että ette pyydä valokuvaa, antaa teistä sellaisen mielikuvan, että kiinnitätte huomiota oikeisiin asioihin, kuten taitoihin. Esikatselu-vaihtoehto hyvä lisä!
- Eipä ole
- Tehtäväkohtaisiin hakemuksiin voisi laittaa kysymyksiä ja kohtia, joissa tulisi selkeämmin ilmi työntekijän vahvuudet koskien nimenomaan ko. tehtävää.
- Voisi olla helpommin löydettävissä sivustolta.
- En tiedä, hakemus vaikutti hyvältä
- Ehkä kysymysmerkki-kenttää ei tarvittaisi ihan pienissä jutuissa, vaan esim. päivämäärän merkkiaamistapa voisi olla siinä vieressä vain kk/vvvv -tyylisenä, vaikka hyvinhän ne tieto-kohtat toimi, mutta kun kysymys on noin pienistä tiedoista sitä on turha joutua hakemaan erikseen.
- Minusta sivusto on selkeä jo nyt.
- **Hakulomakkeessa ei ole otettu huomioon riittävän hyvin pintakäsittelyn yms. Lisäksi muita hakijoita. Hain henkilöstötehtäviin, eikä ollut relevanttia mieltä maalaustaitoani tai kemiantekniikan tuntemusta. Näihin muihin tehtäviin hakeville voisi olla oma hakulomakkeensa.**
- Mahdollisimman yksinkertainen ja looginen
- Muutosmahdollisuus tilanteen muuttumisen myötä
- Ei ehdotuksia
- Olisi hyvä saada tallennettua hakemus eri täyttövaiheissa, silloin sen voisi täyttää tarvittaessa useammassa osassa.
- Mahdollisuus tallentaa lomake, jos haluaa muuttaa tietoja myöhemmin ja jos haluaa hakea toista paikkaa, olisi kiva, ettei kaikkia tietoja tarvitsisi täyttää alusta.

Liite 9 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Vastaaajien kommentit rekrytointisivuston toiminnasta

29. Oliko Sinulla selainongelmia käydessäsi rekrytointisivustolla? Minkälaisia?

- Ei
- Ei ollut ongelmia
- Ei
- Kun kaavakkeen oli täyttänyt sitä ei voinut selata taaksepäin. Ainakin minun kohdallani ohjelma meni jumiin ja oli aloitettava täyttäminen uudelleen.
- Ei ollut.
- Ei ole
- Ei ollut.
- Ei
- Ei
- Ei ollut, sivut toimivat hyvin.
- Ei ollut
- Ei. Kaikki toimi vaivattomasti.
- Ei.
- Ei.
- Ei. Toimivat näitisti myös Macin Safarilla mikä ei aina ole ihan itsestään selvää.
- Ei
- Ei ollut.
- Ei.
- Oli, mutta se johtui omasta selaimesta ja sen päivittämättömyydestä.
- Ei
- Ei ollut.
- Ei ollut. Sivusto toimi jouhevasti.
- Ei ollut
- Olin täyttänyt kertaalleen hakemuksen ja tulostusvaiheessa yhteys katosi ja sen myötä kaikki tietoni eli jouduin täyttämään hakemuksen uudestaan alusta alkaen. Yhteyden päätyminen saattoi tosin johtua kaistakatkoksesta myös omassa koneessani.
- Ei ollut.

Liite 10 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivujen pohjalta jäänyt mielikuva yrityksestä

30. Minkälainen kuva Sinulle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen perusteella?

- Hyvä!
- Positiivinen kuva: moderni yritys ja varmaan hyvä työnantaja
- Normaalin asiallinen
- Ei tältä pohjalta jäänyt mielikuvaa koska se on minulla jo ennestään.
- Mielestäni Tikkurila Oy on oikeasti panostanut sähköiseen työnhakulomakkeeseen, minulle se kuvastaa sitä, että olette oikeasti kiinnostuneita rekrytoimaan uusia työntekijöitä yritykseenne. Lisäksi minulle tulee sellainen olo, että Tikkurila Oy on työpaikkana mielenkiintoinen, trendikäs sekä täynnä mahdollisuuksia.
- Kasvoton
- Tikkurila vaikuttaa modernilta yhtiöltä.
- Värikäs
- Olisi voinut olla vähän paremmat, jotenkin siitä jotain puuttui eli minä en saanut rekrytointisivua selaillessani suurta intoa Tikkurilaa kohtaan.
- Tikkurila Oy vaikuttaa energiseltä nuorekkaalta yritykseltä, jolla vankka brändi taustalla.
- Hyvä
- Parempiakin sivuja olen nähnyt, hieman lasi arvostusta.
- Ajan tasalla oleva, suuri firma.
- Teillä on systemaattisuutta rekrytoinnissa, mikä on ehdottoman positiivista. Ehkä minua pikkasen jäi harmittamaan, että Internethakemukset eivät tosiaan tunnu ollenkaan henkilökohtaisilta - siinä on vain jotain mukavaa, että tietää lähettävänsä hakemuksen jollekin henkilölle, joka saa sen sähköpostiin ja liitteeksi voi ladata pienen tervehdyksen. Ja toisaalta minulle ei jäänyt sellainen tunne, että te todella haluatte hakemukseni. Hyvä asia ehdottomasti oli kuitenkin varmennus sähköposti, jonka sain hakemuksen täyttämisen jälkeen. Nettihakemus oli selkeä, ja sen vuoksi teistä jäi johdonmukainen ja tehokas kuva. Täytyy sanoa, että se oli yksi parhaista täyttämistäni nettihakemuksista käyttömukavuudeltaan.
- Monialainen yritys.
- Positiivinen kuva, koska sivusto antoi vaikutelman, että työntekijä huomioidaan.
- Ihan ok.
- Kokonaisuudessaan ihan hyvä, mutta myös sellainen, ettei erityisosaamiseen panosteta.
- Olen tehnyt yhteistyötä Tikkurilan kanssa monta vuotta vanhan työni puitteissa ja muutenkin mulla on hyvä yleiskuva yhtiöstä.

- Selkeä, ehkä hieman byrokraattinen
- Hyvä ja miellyttävä oli, kun varmistitte hakemuksen tulon sähköpostilla. Kiitos.
- Minulle jäi hyvä kuva Tikkurilasta. ☺
- Kohtalaisen nykyaikainen.
- Rekrytointisivuista sai positiivisen kuvan yrityksestä ja vastaa hyvin pitkälle sitä kuvaa, joka minulla on Tikkurila Oy:sta yleisesti ottaen ja tämän vuoksi myös haen yritykseen töihin.
- Sivusto oli selkeä ja raikas kokonaisuus. Antoi positiivisen kuvan Tikkurila Oy:stä.
- Tiedän henkilökohtaisesta kokemuksesta, että Tikkurila Oy kohtelee työntekijöitään hyvin, joten rekrytointi sivut eivät vaikuttaneet sinällään mielikuvaani. Hyvä kuva!
- Positiivinen
- Ihan hyvä
- Tikkurila ei päästä keskeneräisiä tuotteita markkinoille, eli rekrytointisivut vaikuttavat hyvin toteutetuilta ja tarkoituksenmukaisilta.
- Hyvä kuva jäi Tikkurilasta. Kokonaisuudessaan sivusto ja hakemuslomake olivat selkeitä ja lomake helppo täyttää.
- Asiallinen ja hyvä kuva
- Rekrytointisivut olivat pitkälti samankaltaiset kuin muissakin suurissa yrityksissä, joten mielikuvani yrityksestä ei muuttunut suuntaan jos toiseenkaan, tunnen Tikkurila Oy:n jo entuudestaan.
- Tikkurilasta yrityksenä on hyvä kuva, mutta sivujen perusteella jäi semmoinen tunne, ettei sivuihin ollut kauheasti panostettu, enkä työnhakijana saanut annettua itsestäni tarpeeksi hyvää kuvaa. Tuli semmoinen tunne, että Tikkurilalla ei ole resursseja tarpeeksi pitämään yllä rekrytointisivustoja.

Liite 11 Kesätyöhakemuksen täyttäneiden frekvenssitaulukot

Vastaajien sukupuoli

	kpl	%
Nainen	18	48,6 %
Mies	19	51,4 %
yht	37	100,0 %

Vastaajien ikä

	kpl	%
15-19v	12	32,4 %
20-29v	23	62,2 %
30-39v	2	5,4 %
40-49v	0	0,0 %
50-v	0	0,0 %
yht	37	100,0 %

Vastaajien koulutustaso

	kpl	%
Peruskoulu	5	13,5 %
Ammattikoulu	2	5,4 %
Lukio / ylioppilas	14	37,8 %
AMK	7	18,9 %
Korkeakoulu	8	21,6 %
Muu	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Vastaajien nykytila

	kpl	%
Opiskelija	32	86,5 %
Työtön	1	2,7 %
Työssä	4	10,8 %
yht	37	100,0 %

Mistä haet pääasiallisesti tietoa työpaikoista?

	kpl	%
Yrityksen kotisivut	12	37,5 %
Lehti-ilmoitukset	1	3,1 %
Sähköiset rekrytointisivustot (Mol, Monster, Oikotie yms.)	11	34,4 %
Oppilaitosten sähköiset rekrytointisivustot	4	12,5 %
Tutut / Suhteet	3	9,4 %
Muu	1	3,1 %
yht	32	100,0 %

Mitä hakuvälinettä käytät pääasiallisesti työnhaussa?

	kpl	%
Sähköposti	8	25,0 %
Kirje	0	0,0 %
Sähköhakulomake	23	71,9 %
Muu	1	3,1 %
yht	32	100,0 %

Kuinka monen yrityksen rekrytointisivulla olet käynyt viimeisen 6 kk aikana?

	kpl	%
1-2kpl	1	2,7 %
3-6kpl	5	13,5 %
7-10kpl	12	32,4 %
11-15kpl	8	21,6 %
16-20kpl	4	10,8 %
21-kpl	7	18,9 %
yht	37	100,0 %

Rekrytointisivusto oli selkeä kokonaisuus

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	17	45,9 %
Jokseenkin samaa mieltä	19	51,4 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,7 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	37	100,0 %

Hakulomake oli helppo löytää sivustolta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	17	45,9 %
Jokseenkin samaa mieltä	18	48,6 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,7 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Hakulomakkeen täyttäminen oli vaivatonta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	19	51,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	14	37,8 %
Jokseenkin eri mieltä	2	5,4 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	2	5,4 %
yht	37	100,0 %

Lomakkeen täyttöohjeet olivat hyödyllisiä

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	19	51,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	13	35,1 %
Jokseenkin eri mieltä	3	8,1 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	2	5,4 %
yht	37	100,0 %

Hakulomake eteni loogisesti

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	15	40,5 %
Jokseenkin samaa mieltä	20	54,1 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,7 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Sivusto ja hakulomake latautuivat nopeasti

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	23	62,2 %
Jokseenkin samaa mieltä	12	32,4 %
Jokseenkin eri mieltä	1	2,7 %
Täysin eri mieltä	1	2,7 %
En osaa sanoa	0	0,0 %
yht	37	100,0 %

Koulutustietojen täyttäminen oli vaivatonta

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	20	54,1 %
Jokseenkin samaa mieltä	11	29,7 %
Jokseenkin eri mieltä	5	13,5 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Kielitaidon kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	21	56,8 %
Jokseenkin samaa mieltä	11	29,7 %
Jokseenkin eri mieltä	4	10,8 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Tietotekniikkaosaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	11	29,7 %
Jokseenkin samaa mieltä	23	62,2 %
Jokseenkin eri mieltä	2	5,4 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Ammatillisen osaamisen kuvaaminen onnistui annetuilla vaihtoehdoilla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	7	18,9 %
Jokseenkin samaa mieltä	23	62,2 %
Jokseenkin eri mieltä	5	13,5 %
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
En osaa sanoa	2	5,4 %
yht	37	100,0 %

Onnistuin antamaan todellisen kuvan osaamisestani hakulomakkeen avulla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	2	5,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	21	56,8 %
Jokseenkin eri mieltä	9	24,3 %
Täysin eri mieltä	1	2,7 %
En osaa sanoa	4	10,8 %
yht	37	100,0 %

Onnistuin antamaan todellisen kuvan itsestäni hakulomakkeen avulla

	kpl	%
Täysin samaa mieltä	2	5,4 %
Jokseenkin samaa mieltä	19	51,4 %
Jokseenkin eri mieltä	12	32,4 %
Täysin eri mieltä	1	2,7 %
En osaa sanoa	3	8,1 %
yht	37	100,0 %

Saitko varmistuksen sähköpostitse hakemuksen perille menosta?

	kpl	%
Kyllä	36	97,3 %
Ei	1	2,7 %
yht	37	100,0 %

Haluaisitko itse pystyä muokkaamaan hakemustasi jälikäteen?

	kpl	%
Kyllä	26	70,3 %
Ei	11	29,7 %
yht	37	100,0 %

Olisitko halunnut liittää CV:si työnhakulomakkeeseen?

	kpl	%
Kyllä	25	69,4 %
Ei	11	30,6 %
yht	36	100,0 %

Liite 12 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Hakuvälineen valinnan perustelut

8. Miksi käytät kysymyksessä 7 valitsemaasi hakuvälinettä? (Vastaukset on ryhmitelty hakuvälineen mukaan ja ovat suoria lainauksia)

Sähköposti:

- Se on helppo ja yksinkertainen. Käytän paljon myös valmiita sähköisiä lomakkeita.
- Nykyaikainen, helppo, monet yritykset vaativat sähköisenä.
- Se on kätevä ja tavoittaa vastaanottajan heti.
- Saan useimmiten kohdistettua hakemukseni oikealle henkilölle sen sijaan, että se menisi ”mappi-Ö”:hön 2000:n muun sähköisen hakemuksen kanssa. Tosin aina tämä ei ole mahdollista (en tiedä s.postiosoitetta/puh.nroa tms.) ja on tyydyttävä sähköiseen hakemukseen.
- Koska se on helppoa, ja useat yritykset haluavat hakemukset sähköpostilla.
- Useimmat työnantajat haluavat hakemukset sähköpostitse.
- Käytän sähköpostia sen takia, koska voit tehdä työhakemuksen milloin itse haluat ja voit hakea useampaan työpaikkaan samalla. Myös tällöin ei tarvitse jännittää.
-

Kirje:

Ei vastauksia

Sähköinen hakulomake:

- Esim. työministeriön sivuilla (sekä muissa vastaavissa) on erittäin kätevää täyttää sähköisiä hakulomakkeita. Yleensä suurin osa kysymyksistä on valmiiksi esitetty, joten työnhakijan on paljon helpompi täyttää hakulomaketta. Valmiiden kysymysten ansiosta hakija ei eksy kertomaan hakukohteen kannalta epäolennaisista asioista. Lisäksi sähköisesti lähetettyjä hakemuksia pystyy joissakin kohteissa esikatselemaan ja myöhemmin vielä muokkaamaan (kuten Helsingin kaupungin rekrytointisivuilla). Internetin välityksellä tehtyihin hakemuksiin voi kuluttaa niin paljon aikaa, kuin haluaa, joten hakemuksista saa parhaan mahdollisen (esim. verrattuna puhelinsoittoon tms.).
- Useilla yrityksillä on sähköinen hakulomake, vaikka itse lähettäisin mieluummin sähköpostilla työhakemuksen ja ansioluettelon, ilahduttavasti joihinkin lomakkeisiin voi nämä liittää.
- Se on helppo ja aika kätevä tapa hakea työtä ja mikäli yritys on tällaisen välineen luonut, niin he varmaan myös haluavat sitä käytettävän.
- Se on yleisin, mieluummin lähettäisin hakukirjeen ja CV:ni sähköpostitse.
- Suurimmalla osalla yrityksistä löytyy sähköinen hakulomake.

- Koska useisiin työpaikkoihin voi hakea Internetissä sähköisen hakulomakkeen kautta.
- Se on helppo ja selkeä tapa hakea töitä eri yrityksiltä.
- Helppoin tapa.
- Koska se on helppo ja yksinkertainen.
- Koska se on kaikista tarkoituksenmukaisin ja kätevin ja se on nykyaikaisin.
- Helppoin täyttää, tulee varmasti vastanneeksi niihin kysymyksiin, jotka työnantaja haluaa tietää.
- Yksinkertainen ja useimmilla yrityksillä valmiit hakemuskaavakkeet verkossa, joita toivovat hakijoiden käyttävän etenkin kesätyön haussa.
- Helppo ja nopea.
- Monet yritykset ohjaavat kesätyönantajan täyttämään sähköisen hakulomakkeen ja jopa toivovat, ettei heihin oteta muuten yhteyttä. Tämän takia sähköinen lomake on luontevin hakuväline. Olen tosin myös lähettänyt joitakin sähköpostitiedusteluja.
- Se on mukavin ja helppoin käyttää.
- Suurin osa julkisesti kesätöitä tarjoava yritys nykypäivänä käyttää vain sähköisiä kesätyöhakulomakkeita
- Helppoin ratkaisu
- Lähes kaikissa paikoissa joista hain kesätöitä oli käytössä sähköinen hakulomake.
- Se on helppo ja yksinkertainen.
- Se on yksinkertainen, helppo ja nopea tapa saada hakemus lähetettyä. Täyttämiseen ei mene liian paljoa aikaa.

Muu, mikä:

- Puhelin. Osoittaakseni kiinnostukseni.

Liite 13 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Internet-pohjaisen rekrytoinnin edut ja haitat työnhakijalle

10. Minkälaisia etuja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut? (vastaukset ovat suoria lainauksia)

- Työnhaku on helppoa.
- Joissakin rekrytointisivuilla on mahdollista asettaa paikkavahti, joka ilmoittaa suoraan sähköpostiin, kun vapaita ja tietynlaisia paikkoja ilmaantuu. Helppo ja nopea löytää erilaisia vapaita paikkoja.
- Nopeus. Yrityksen sivuilta näkee nopeasti, onko yrityksellä mahdollisesti auki kiinnostavia työpaikkoja. Samalla voi tutustua yritykseen ja jättää avoin hakemus, vaikka avoimia paikkoja ei olisikaan.
- Saa informoitua tarvittavat tiedot helposti.
- Hakulomakkeen täytettyäni saan varmistuksen hakemukseni lähetyksestä eikä tarvitse jännätä toimittaako Posti hakemukseni perille ajoissa.
- Se on helppoa ja nopeaa.
- Helppo ja vaivaton tapa hakea. Töitä on myös sähköisten hakulomakkeiden kautta irronnut.
- Helppo ja nopea hakea moniin paikkoihin.
- Tavoittaa heti vastaanottajan.
- Nopeuttaa hakemista huomattavasti, voi täydentää hakemustaan ajan kuluessa (avoin hakemus).
- Voin hakea töitä etänä. Asun tällä hetkellä ulkomailla mutta muutan Suomeen kesän alussa, joten Internet-pohjainen työnhaku on todella tärkeä väline minulle.
- Hallitsen Internetin käytön sujuvasti, joten minun kohdallani se on hyvä ja nopea rekrytointikanava.
- Helppous, vähentää yrityksiin soittamista.
- Helppous, selkeys ja nopeus.
- Siitä on ollut vain hyötyä. Sillä Internetin välityksellä on paljon nopeampaa ja helpompaa etsiä töitä.
- Internetin kautta saa haettua töitä helposti ja kätevästi kotoa poistumatta.
- Silloin tietää mitä tietoja tarvitaan.
- Tieto tulee suoraan omaan sähköpostiin.
- Se tarjoaa selvän hakukanavan ja on helppokäyttöinen.
- Nopeus.
- Kynnys työnhakuun on matalampi, kun ei itse tarvitse välttämättä kirjoittaa omasta työhakemusta.

- Se on helppoa, ja voin käydä joka päivä katsomassa, onko tullut lisää uusia vapaita työpaikkoja.
- Yksinkertainen käyttää.
- Aikaa säästyy.
- Internetin kautta on helppoa löytää tietoa mahdollisista työpaikoista, ja sähköisen hakemuksen voi täyttää saman tien. Sähköinen hakemus myös ohjaa kertomaan juuri niistä asioista, joista työnantaja on kiinnostunut.
- Työnhakeminen on helpottunut.
- Yksinkertaisuus, vaivattomuus ja nopeus
- Varmuus siitä, että hakemukseni toimitetaan nopeasti vastaanottajalle. Lisäksi Internet-pohjainen rekrytointi on vaivattomampaa kuin kirjeen lähettäminen.
- En osaa sanoa
- Internet-pohjainen rekrytointi on usein helppoa ja sähköisten hakulomakkeiden avulla saa hyvän käsityksen siitä, mitä työnantaja haluaa tietää.
- Välttää turhan paperityön.
- Nopea hakulomakkeen täyttö joka mahdollistaa sen, että voi lähettää hakemuksia moneen eri paikkaan.
- Se on selkeää ja opastettua.
- Voin hakea useampaa paikkaa ja voin tehdä milloin haluan/ehdin työhakemuksen. Ei myöskään tarvitse jännittää tapaamista tai mokaamista, jos ei ole ennen kauheasti työpaikkoja hakenut.
- Helppoa ja nopeaa.
- Työnhakeminen itsessään on jo helpompaa. Sivustot tarjoavat yleensä kattavan tiedon yrityksestä jolloin saa jonkinlaisen ennakkokäsityksen millaiseen firmaan sitä olisi menossa. Internet hakemus on kätevä.

11. Mitä haittoja Internet-pohjaisesta rekrytoinnista on Sinulle työnhakijana ollut? (vastaukset ovat suoria lainauksia)

- Joillakin sivustoilla hakulomakkeen jäätyä auki, kun itse poistuu koneelta hetkeksi, palvelin vanhenee, ja lomake pitää täyttää uudelleen.
- Kaikkiin valmiiksi esitettyihin kysymyksiin ei pysty aina vastaamaan niin kuin itse haluaisi, esim. kielitaito on erittäin monessa hakulomakkeessa vaikea valita totuudenmukaisesti, kielitaito-kohta on varmaan kuitenkin aika merkittävä kenttä, joka pitää täyttää. Huolellinen lomakkeen täyttö vie kuitenkin paljon aikaa, varsinkin jos hakulomake on monisivuinen.
- Sähköisten lomakkeiden täyttäminen tuntuu persoonattomalta ja on vaikeampi tuoda itseään esille.

- Vaikea näyttää parhaat puolet pelkällä tekstillä...
- Jotkut sivut ovat epäloogisia ja hankalia. Joissain ei myöskään ole ollut riittävää ohjeistusta lomakkeiden täyttöön.
- Sähköisten hakulomakkeiden täyttämistä ei jää itselle mitään dokumenttia, mihin on hakenut.
- Välttämättä hakemuksia ei lueta, mikäli niitä on tullut paljon.
- Ei mitään.
- Jokaisen yrityksen erilaiset sähköiset lomakkeet turhauttavat. Lisäksi muutamia kertoja käynyt niin että Internet-yhteyteni on katkeillut tai muuten vain sivusto alkanut jumittaa, jolloin lomake on tyhjentynt.
- Eipä juuri mitään merkittävää. Toki se, ettei voi käyttää omaa luovuuttaan kuten esimerkiksi puhelimesta tai kirjallisessa hakemuksessa.
- Todella vähän erottumismahdollisuutta. Voi ”hukkua” muiden hakijoiden joukkoon.
- Tehottomuus, vaikeus kohdistaa hakemus juuri oikealle henkilölle. Internet-hakemukset ovat mielestäni yritykseltä melko kasvoton tapa hoitaa rekrytointi. Tosin suurissa yrityksissä tämä lienee ainoa mahdollinen käytäntö.
- Ei ainakaan tähän mennessä mitään.
- Kaikki työnantajat eivät lähetä takaisin minkäänlaista vastausta, joten joudun turhaan odottelemaan saanko kesätyöpaikkaa vai en.
- Joskus sivustot eivät suostu aukeamaan oikein, jolloin täyttäminen vaikeutuu.
- Ei mitään.
- En ole vielä saanut työharjoittelupaikkaa ensi kesäksi.
- Ei mitään.
- Luulen, että en jää työnantajalle läheskään yhtä hyvin mieleen Internet-pohjaisen rekrytoinnin kautta tuhansien muiden hakijoiden joukossa, kuin mitä jäisin jos hakisin töitä esim.soittamalla.
- Ei mitään.
- Toisinaan ei saa kaikkia toivomiaan tietoja itsestään laitettua, jolloin hakemus jää vajaaksi.
- Välillä pieniä ongelmia yhteyksissä.
- Sähköisten hakemusten kysymykset ovat yleensä varsin tiukkarajaisia, ja itsestään on välillä vaikeaa antaa oikeaa kuvaa, kun esimerkiksi vapaita kenttiä on varsin vähän. Myös koulutuksen ja aiemman työkokemuksen kuvailu on välillä vaikeaa annettujen vaihtoehtojen puitteissa. Yleensä tehtäviin, joihin haetaan sähköisellä hakemuksella, on enemmän hakijoita kuin paperihakemusta vaativiin - tämä on ainakin oma kokemukseni. Joukosta erottuminen on siis Internet-pohjaisessa rekrytointinissa hankalampaa kuin perinteisissä rekrytointimuodoissa.

- Jotkut sähköiset hakemukset ovat niin pelkistettyjä, että itseään ei saa aina kauhean hyvin esille.
- Henkilökohtainen kontakti jää kokonaan pois työnhakijan ja työnantajan väliltä. Varsinkin kesätyön hakemisessa olemus on työkokemusta suurempi kriteeri - ainakin minun mielestäni.
- Minkäänlaisia haittoja ei ole ainakaan toistaiseksi ilmennyt.
- Ei mitään
- Joidenkin ohjelmien toimimattomuus on osoittautunut rasittavaksi.
- Hakulomakkeet ovat toisinaan hankalia käyttää. Ei aina tiedä, mitä tulisi laittaa mihinkin kenttään.
- Ei aina tiedä onko hakemus mennyt perille.
- Ei mitään vielä.
- Toisinaan epäselvät kysymykset ja tiedottomuus työtehtävistä ym. Esimerkiksi on voitu kertoa työtehtävän nimi, muttei sitä mitä siihen sisältyy. Myös jossakin paikoissa ei ole ilmoitettu, milloin selviää onko päässyt töihin vai ei.
- Ei pysty erottumaan massasta.
- Ehkä sen helppouden takia muitakin hakijoita on enemmän, jolloin syntyy myös kilpailua.

Liite 14 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Vastaajien kehitysehdotukset Tikkurilan rekrytointisivustoon

27. Minkälaisia muutoksia haluaisit Tikkurilan sähköiseen työnhakulomakkeeseen? Mitä lisäisit / poistaisit?

- Kielitaito ja tietotekniikkaosaaminen -osion siirtäminen heti koulutustietojen jälkeen, ja työkokemus sekä kesätyö-osio viimeiseksi tekisivät lomakkeesta vielä loogisemman. Hyvä lisä, että kielitaito tietotekniikka -osioon voi tehdä tarkennuksia, sillä annetuilla numeroilla ja kuvauksilla ei kaikille välttämättä löydy sopivaa vaihtoehtoa. Esikatselupainike on tarpeellinen!
- CV:n liittämismahdollisuus.
- Hyvä pohja kasassa. Ehkä jotain persoonallisuutta lisääviä elementtejä tai kysymyksiä olisi voinut lisätä.
- Lomake oli aika hyvä, siinä oli mahdollisuus aina tarkentaa tietoja kirjoittamalla. CV:n liittämismahdollisuus olisi hyvä, ei kuitenkaan välttämätön. Avointa hakemusta pitäisi mielestäni voida muokata jälkikäteen.
- Lomake oli hyvin selkeä, ei sitä tarvitse muuttaa. Eikä liian pitkä.
- Välillä oli vähän liikaakin täytettävää. Uskoisin että työnhakija pystyy antamaan vastaavan kuvan itsestään lyhyemmälläkin työmäärällä.
- Tarkempi kuvaus tietyistä erikoistehtävistä (kunnossapito/vast.) olisi paikallaan. Pelkkä tuotanto/toimisto/huolto -jaottelu ei kaikessa karkeudessaan anna oikein kuvaa siitä, millaisia tehtäviä todella on tarjolla. Työpaikoista, joihin otetaan vain muutamia työntekijöitä töihin olisi hyvä olla selvät kuvaukset, jotta osaisi hakea juuri sitä oikeaa jobia.
- Koulutus osiossa oli vaikea tuoda esille keskeneräisenä olevat lukio-opinnot.
- Hakulomake oli selkeä kokonaisuus, kiitos!
- Ei tarvetta muutokseen.
- CV:n mahdollisuuden lisäisin, en poistaisi mitään.
- Pitäisi voida liittää dokumentteja.
- En osaa sanoa. Mielestäni hakulomake oli oikein hyvä.
- Sellainen kohta olisi hyvä mihin voisi lisätä cv:n jos haluaa. Muistaakseni siellä ei ollut sellaista kohtaa?
- Etenkin opiskelijalle olisi tärkeää saada kertoa enemmän opinnoistaan ja opintojensa vaiheesta.
- Kaipaisin lomakkeeseen mahdollisuutta kuvailla tarkemmin tämänhetkisiä opintojani - etenkin kun oma opiskelualani ei löydy valmiiden vaihtoehtojen joukosta. Olisi myös hyvä, jos hakulomakkeeseen täytettyjä tietoja voisi muuttaa, tarkistaa ja korjata hakujan loppuun asti.

- Ulkoasultaan lomake ei ollut mitenkään houkutteleva. Se ei ollut häiritsevä, mutta jollain tapaan mitään sanomaton. Hieman pirteämpi ulkoasu ei olisi pahitteeksi.
- En välttämättä lisäisi tai poistaisi mitään, sillä kokonaisuus on nyt ehyt.
- Muistaakseni hakulomake oli kattava, tuntui toimivan hyvin noin.
- Paikka johon voi lähettää CV:n ja hakemuskirjeen esim. rtf-tiedostona. Se ajaa saman asian kuin monet täytettävät kentät, joiden täyttämiseen menee paljon aikaa.
- Mielestäni se on aika hyvä kokonaisuus ja siihen ei mielestäni tarvitse tehdä muutoksia.
- Ei mitään sillä se oli minusta hyvä.
- Työlomakkeen täytöstä on jo jonkin aikaa, enkä muista tarkkaan millainen se oli... Mutta muistaakseni koulutus kohta oli hieman epäselvä. Myös kielitaito kohdassa olisi voinut olla enemmän vaihtoehtoja, koska itse puhun kolmea eri kieltä ja englantini on tyydyttävä ja pystyn kommunikoimaan ihan ok. Englantini on silti parempaa kuin ranskani, mutta silti osaan jotain sanoa ranskaksi (tarkoiton muutakin kuin päivää ja kiitos), joten jouduin laittamaan saman merkinnän molempiin kieliin, vaikka toinen on parempi, muttei kuitenkaan niin hyvä, että sen olisi voinut pistää seuraavaan ruutuun.
- CV:n lisäys olisi hyvä olla. Sen avulla voi esimerkiksi antaa muuta tietoa itsestään kuten esimerkiksi harrastukset, kuva.
- CV:n lisääminen olisi ollut hyvä, samalla olisi voinut myös pyytää hakijasta kuva

28. Muita kehitysehdotuksia liittyen rekrytointisivustoon?

- En osaa sanoa.
- Kesätyöpaikkojen täyttämisen aikataulusta voisi olla jonkinlaista tietoa sivustoilla. Olisi mukava tietää milloin rekrytointi on ohi.
- Sivuilla oli hyvää se, että ennen hakulomakkeen täyttämistä kerrottiin mihin tehtäviin, minne paikkakunnalle ja millä vaatimuksilla otetaan työntekijöitä sisään. Useilta yrityksiltä on nämä puuttunut, jolloin hakijana olen joutunut selvittämään ennestään tuntemattomasta yrityksestä yhteystietojen avulla toimipaikkakunnan, eikä näin siltikään välttämättä saa tietää esimerkiksi tarvitaanko työntekijöitä yrityksen oman paikkakunnan yksikössä.
- Oman CV:n liittäminen.
- Ei ehdotuksia.
- Ei muita kehitysehdotuksia.

- Olisi hyvä jos erilaisista työvaihtoehtoista kerrottaisi, mitä niiden työnteossa tehdään. Eli siis selostukset erilaisista töistä, eikä vain ”maalinvalmistus”, vaan tarkemmin, että mitä siihen kuuluu.
- Hakemusta olisi hyvä voida muuttaa jälkeenpäin. Esim. itselläni mahdollinen töiden aloitus ajankohta aikaistunut kuukaudella.
- Sivut olivat kokonaisuudessaan selkeät ja helppokäyttöiset, enkä osaa esittää erityisiä kehitysehdotuksia. Erityisen hyvä oli, että sivuilla kuvailtiin selkeästi haettavan tehtävän sisältöä ja vaatimuksia.
- Selkeyttä voi vähän lisätä, mutta aika hyvät sivut olivat jo nyt.
- Ei
- Eipä tule mieleen.
- Ongelmaton, hyvin toteutettu.

Liite 15 Kesätyöhakemuksen täyttäneet: Vastaajien kommentit rekrytointisivuston toiminnasta

29. Oliko Sinulla selainongelmia käydessäsi rekrytointisivustolla? Minkälaisia?

- Ei muistaakseni.
- Ei.
- Ei.
- Ei ollut.
- Ei ollut ongelmia. Firefox 2.0.0.12 selaimena.
- Ei.
- Ei. Käytössä Firefox 2.0.0.12 ja Ubuntu OS. Kaikki toimii.
- Eipä ollut.
- Ei
- Ei ollut.
- Ei ole.
- Ei ollut.
- Ei ollut.
- Ei ollut.
- Ei ollut.
- Ei.
- Sivujen latautuminen ja hakulomakkeen täyttäminen oli erittäin hidasta, mutta tämä johtui ainakin osittain omasta huonosta Internet-yhteydestäni.
- Ei muistaakseni ollut. Käytän Opera-selainta, kaikilla firmoilla se ei toiminut.
- Ei ollut ongelmia lainkaan
- Ei ollut lainkaan.
- Ei oikeastaan, sivu toimi kiitettävästi.
- Ei ollut.
- Ei
- Ei ollut muistaakseni.
- Ei. Opera 9:lla toimi hyvin.
- Ei ollut.

Liite 16 Avoimen tai tehtäväkohtaisen hakemuksen täyttäneet: Rekrytointisivujen pohjalta jäänyt mielikuva yrityksestä

30. Minkälainen kuva Sinulle jäi Tikkurila Oy:stä yrityksenä rekrytointisivujen perusteella?

- Monipuolinen.
- Rekrytointisivujen pohjalta jäi vaikutelma suuresta firmasta, johon hakemukset sen kuin vain oppoavat.
- Positiivinen.
- Ok.
- Ammattimainen. Sivuihin oli selvästi panostettu, niin kuin tämäkin kysely osoittaa.
- Ei muuttanut jo olevaa kuvaa.
- Ihan positiivinen. Se on aika selkeä, vaikkakin suppea. Muu sivusto antaa mukavasti lisätietoa.
- Lomake oli hyvin paljon kuten muidenkin yhtiöiden hakulomakkeet, joten se ei juurikaan erottunut eikä muuttanut mielipidettä. En pitänyt tasapaksusta oranssista paneelista vasemmalla, liian kirkas ja tylsä. Seuraava lomake voisi noudattaa enemmän uusien webbi-sivujen ulkoasua. Näyttää hyvältä, vaikken olekaan flash-animaatioiden ystävä.
- Plussan puolelle, eli ”ihan hyvä”. Rekrytointisivusto/lomake ei kuitenkaan erottunut mitenkään muista vastaavista www-sivustoista merkittävästi.
- Hyvä, keskimääräistä selkeämmät rekrytointisivut.
- Avoin kehityshakuinen yritys, jossa suhtaudutaan kesätyöntekijöihin reilulla asenteella. Kaiken kaikkiaan hyvät sivut, ja hienoa, että tietyistä suurista kesätyönantajista poiketen rekrytoijien puhelinnumerot ovat jopa ihan julkisesti saatavilla -> helpottaa yhteydenottoa todella paljon.
- Haluatte tietää työnhakijoista hyvin tarkat tiedot.
- Ihan positiiviset.
- Tikkurila Oy työpaikkana on asiallinen ja muutenkin hyvän kuvan antava.
- Vaikea saada työharjoittelupaikkaa.
- Hyvä.
- Positiivinen kuva jäi.
- Hyvä kuva jäi.
- Positiivinen, varmasti tulen vierailemaan sivuilla toistekin.
- Sivut antoivat kuvan asiallisesta ja järjestelmällisesti toimivasta yrityksestä, jota on helppo lähestyä. Hakemuksen täyttäminen eteni loogisesti, ja kysymykset olivat riittävän perusteellisia. Myös hakemussivuston kellanoranssi väri synnytti positiivisia mielikuvia.
- Positiivinen kuva jäi hyvin toimivien ja informatiivisten sivujen pohjalta.

- Mielenkiintoinen ja määrätietoinen.
- Erittäin positiivinen kuva. Selkeät, helppokäyttöiset sivut antoivat hyvän kuvan yrityksestä.
- Positiivinen.
- Nykyaikainen, uuden teknologian käyttö on aina positiivinen piirre.
- Pelkästään positiivinen. Yritys jossa oikeasti kaikki hakemukset huomioidaan.
- Hyvä.
- Minusta sivustojen perusteella jäi hyvä kuva Tikkurila Oy:stä. Sivut tuntuivat siltä, että oikeasti oltiin kiinnostuneita ottamaan nuoria kesätöihin. Lomake oli myös hyvä, koska silloin tiesi mihin vastata, miten ja miten paljon/tarkasti.
- Hyvä kokonaiskuva, toimiva.
- Hyvä kuva jäi. Sivustolta sai todella positiivisen kuvan Tikkurila Oy:stä työnantajana.