

Workday-rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemus

Eini Järvi



Tekijä(t)	
Eini Järvi	
Koulutusohjelma	
Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi	Sivu- ja liitesivumäärä
Workday-rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemus	46+11
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnan SOK:n uuden Workday-rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemusta yrityksen ulkoisten työnhakijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää ehdotuksia Workday-rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemuksen kehittämiseksi ja selvittää, mikä rekrytointijärjestelmässä on hyvää ja huonoa, vaikuttaako haettu työtehtävä rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemukseen ja miten mobiililaitteen käyttäjäkokemus eroaa näyttöpäätteen käyttäjäkokemuksesta. Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin 21.3. - 17.4.2020 ja kyselyyn vastasi 40 ulkoista työnhakijaa. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 31 prosenttia.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Workday-rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemus oli tutkimukseen vastanneiden mielestä hyvä. Tutkimukseen vastanneista 90 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä järjestelmän helppokäyttöisyydestä. Lähes 90 prosenttia vastaajista piti työnhakulomakkeen täytössä helpoimpana asiana ansioluettelon liittämistä järjestelmään. Rekrytointijärjestelmän kehittämisen osalta tutkimukseen vastanneista 95 prosenttia oli sitä mieltä, että työhakemusta tulisi pystyä tarkastelemaan lähettämisen jälkeen.</p> <p>Jatkokehittämissuhteiksi esitettiin asiakaskohtaisten konfigurointien kehittämistä niin, että työhakemusta pystyttäisiin tarkastelemaan ja päivittämään työhakemuksen lähettämisen jälkeen, LinkedIn-profiilin hyödyntämistä työnhaussa Apply With LinkedIn -painikkeen avulla, työkokemuksen täyttöä kuukausitasolla nykyisen päivätason sijaan ja mobiililaitteen hyödyntämistä työnhaussa niin, että mobiililaitteen käyttömahdollisuudesta kerrotaisiin työnhakijalle jo työpaikkailmoituksen yhteydessä.</p>	
Asiasanat	
Rekrytointi, rekrytointijärjestelmä, työnhakija, käyttäjäkokemus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoite ja rajaus.....	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Ulkoinen rekrytointi.....	4
2.1	Rekrytointiprosessin vaiheet	4
2.2	Rekrytointijärjestelmä rekrytointiprosessin tukena.....	7
2.3	Rekrytointijärjestelmään liittyvä lainsäädäntö	10
2.4	Rekrytointijärjestelmän vaikutus työnhakijakokemukseen	11
2.5	Mobiilioptimoitu rekrytointijärjestelmä.....	14
2.6	SOK:n Workday-henkilötietojärjestelmän rekrytointiominaisuus	14
3	Tutkimuksen toteutus	17
3.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	17
3.2	Aineiston keruumenetelmät.....	18
3.3	Aineiston valinta ja käsittely	20
4	Tutkimustulokset	23
4.1	Taustamuuttajat	23
4.2	Rekrytointijärjestelmän toimivuus ja helppokäyttöisyys	23
4.3	Workday-rekrytointijärjestelmän ehdokassivun käyttö	26
4.4	Workday-rekrytointijärjestelmän kehittäminen	28
4.5	Haetun tehtävän vaikutus käyttäjäkokemukseen.....	29
4.6	Yhteenveto.....	31
5	Pohdinta.....	34
5.1	Johtopäätökset.....	34
5.2	Tutkimuksen luotettavuus	36
5.3	Kehitysehdotukset.....	38
5.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	39
5.5	Opinnäytetyöprosessin arviointi	40
5.6	Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen	41
	Lähteet	43
	Liitteet.....	47
	Liite 1. Saatekirje.....	47
	Liite 2. Kyselylomake.....	48
	Liite 3. Muistutusviesti	52
	Liite 4. Mann-Whitney U Testi	53
	Liite 5. Keskiarvojen vertailu.....	56

1 Johdanto

Pätevien työnhakijoiden löytäminen on vaikeutunut entisestään ja erikoisosajista on kasvava ja jatkuva pula (Kaijala 2016, 16). Kaijalan (2016, 16) mukaan käynnissä on taistelu parhaista ja kehittyvimmistä osajista. Sallin ja Takatalon (2014, 9) mukaan uuden työntekijän rekrytointi on yksi tärkeimmistä prosesseista organisaatiolle, koska sillä määritellään pitkälti organisaation menestys ja sen voi nähdä investointina organisaation tulevaisuuteen. Joki (2018, 87) toteaa, että onnistuneiden rekrytointien avulla yritys varmistaa kilpailukykyä säilymisen myös tulevaisuudessa.

Jotta organisaatio voi kilpailla parhaimmista osajista, tulee rekrytointiprosessin näyttäytyä mahdollisimman helppona työnhakijalle. Rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, prosessi näyttäytyy työnhakijalle työpaikkailmoituksen ja rekrytointijärjestelmän näkökulmasta. Mikäli rekrytointijärjestelmän käyttö on hankalaa, voi työnhakija jättää työhakemuksen täytön kesken. (aTalent 2018.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Suomen Osuuskauppojen keskuskunta SOK, joka on osa S-ryhmää. S-ryhmä muodostuu 19 itsenäisestä alueosuuskaupasta ja SOK-yhtymästä, jonka muodostaa Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta ja SOK-yhtymän tytäryhtiöt. S-ryhmässä työskenteli vuonna 2018 yhteensä 40 701 henkilöä, joka tekee S-ryhmästä Suomen suurimman yksityisen työnantajan. SOK on perustettu vuonna 1904 hoitamaan alueosuuskauppojen yhteisostoja, neuvontaa ja ohjausta. Tämä rooli on säilynyt samana tähän päivään asti asiantuntija-, hankinta- ja tukipalveluiden keskusliikkeenä ja tämän lisäksi SOK vastaa S-ryhmän strategisesta ohjauksesta. (S-ryhmä 2018.)

S-ryhmässä otettiin joulukuussa 2019 käyttöön Workday-pohjainen henkilötietojärjestelmä, jonka tarkoituksena on modernisoida ja yhtenäistää toimintatapoja S-ryhmässä. Uuden henkilötietojärjestelmän myötä rekrytoinnit siirtyivät SOK:n osalta vanhasta rekrytointijärjestelmästä uuteen Workday-pohjaiseen rekrytointijärjestelmään tammikuussa 2020. (Harju 22.10.2019).

Työn aihe on hyvin ajankohtainen toimeksiantajalle, koska ennen Workday-järjestelmän käyttöönottoa yrityksen HR-asiantuntija ilmaisi huolen siitä, että työnhakijakokemus tulisi mahdollisesti huonontumaan rekrytointijärjestelmän käyttöönoton myötä. Workday-rekrytointijärjestelmän ongelmakohtina hän näkee muun muassa sen, että järjestelmän jotkut osat toimivat vain englanniksi. (Harju 22.10.2019.)

1.1 Tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia SOK:n uuden Workday-rekryointijärjestelmän muodostamaa työnhakijakokemusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten mobiililaitteen ja näyttöpäätteen eroavaisuutta ja haetun tehtävän vaikutusta käyttäjäkokemukseen. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mikä rekryointijärjestelmässä on hyvää ja miten mahdollisia ongelmakohtia voitaisiin parantaa.

Tämä tutkimus on rajattu rekryointijärjestelmän kautta tehtäviin rekryointeihin eli ulkoisiin rekryointeihin. Ulkoisesta rekryointiprosessista käsitellään tietoperustassa rekryointijärjestelmän kannalta oleelliset osa-alueet eli rekrytoinnin suunnittelu-, haku-, haastattelu- ja päätösvaihe.

Tutkimuksen pääkysymys on, millainen on SOK:n Workday-pohjaisen rekryointijärjestelmän työnhakijakokemus rekryoitavien asiantuntijoiden mielestä. Tähän liittyviä alakysymyksiä ovat, mikä rekryointijärjestelmässä on työnhakijan mielestä hyvää ja mikä käyttäjäkokemusta huonontaa, miten haettu tehtävä vaikuttaa käyttäjäkokemukseen, miten mobiililaitteen käyttäjäkokemus eroaa näyttöpäätteen käyttäjäkokemuksesta ja miten rekryointijärjestelmää tulisi kehittää, jotta sen käyttö olisi käyttäjäystävällisempää työnhakijalle. Taulukossa 1 on kuvattu tutkimuksen alaongelmien, teoreettisen viitekehyksen, kyselylomakkeen kysymyksien ja tutkimustulosten linkittymistä toisiinsa.

Taulukko 1. Opinnäytetyön peittomatriisi

Tutkimuskysymykset	Tietoperusta	Kyselylomakkeen kysymykset	Tutkimustulokset
Mikä rekryointijärjestelmässä on hyvää ja huonoa?	2.4	3, 4, 7	4.2, 4.3
Vaikuttaako haettu tehtävä rekryointijärjestelmän käyttäjäkokemukseen?	2.4	2, 3, 4, 7	4.5
Miten mobiililaitteen käyttäjäkokemus eroaa näyttöpäätteen käyttäjäkokemuksesta?	2.5	1, 3, 4, 5	ei vastauksia
Miten rekryointijärjestelmää tulisi kehittää, jotta sen käyttö olisi käyttäjäystävällisempää työnhakijalle?	2.4	8	4.4

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat ulkoinen rekrytointi, henkilötietojärjestelmä, rekrytointijärjestelmä ja mobiilioptimoitu rekrytointi.

Rekrytoinnilla tarkoitetaan uuden henkilön työhönottoa, joka voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin. Ulkoisella rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että avoimeen tehtävään valitaan uusi työntekijä organisaation ulkopuolelta. Ulkoiseen rekrytointiprosessiin joudutaan turvautumaan silloin, kun tarvittavaa osaamista ei löydy organisaation sisältä tai halutaan vahvistaa organisaatiokulttuurin muutosta. Ulkoinen rekrytointiprosessi voidaan hoitaa kokonaan organisaation omin voimin tai koko prosessi tai sen osat voidaan ulkoistaa henkilöstöpalveluyritykselle. (Viitala 2014, 86, 91.)

Henkilötietojärjestelmällä tarkoitetaan järjestelmää, jossa käsitellään organisaation työntekijöiden työsuhteen elinkaareen liittyviä tietoja, näitä ovat esimerkiksi henkilö-, poissaolo- ja palkkatiedot (Kauhanen 2012, 38).

Rekrytointijärjestelmällä tarkoitetaan järjestelmää, jossa käsitellään rekrytointiprosessiin liittyvät vaiheet yhdessä järjestelmässä. Rekrytointijärjestelmän avulla voidaan tunnistaa avoimen työpaikan tarve organisaatiossa ja järjestelmä tarjoaa yhteisen tietokannan rekrytointiprosessin eri vaiheisiin kuten rekrytoinnin suunnittelu-, haku-, haastatteluvaiheisiin ja se helpottaa prosessin hallintaa. (Laumer & Maier & Eckhardt 2015, 432.)

Mobiilioptimoidulla rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että rekrytointijärjestelmä soveltuu mobiililaitteella käytettäväksi. Optimoinnilla tarkoitetaan sitä, että verkkosisältö ja sivun ulkoasu on sovitettu mobiililaitteelle. (Redmond 2014.)

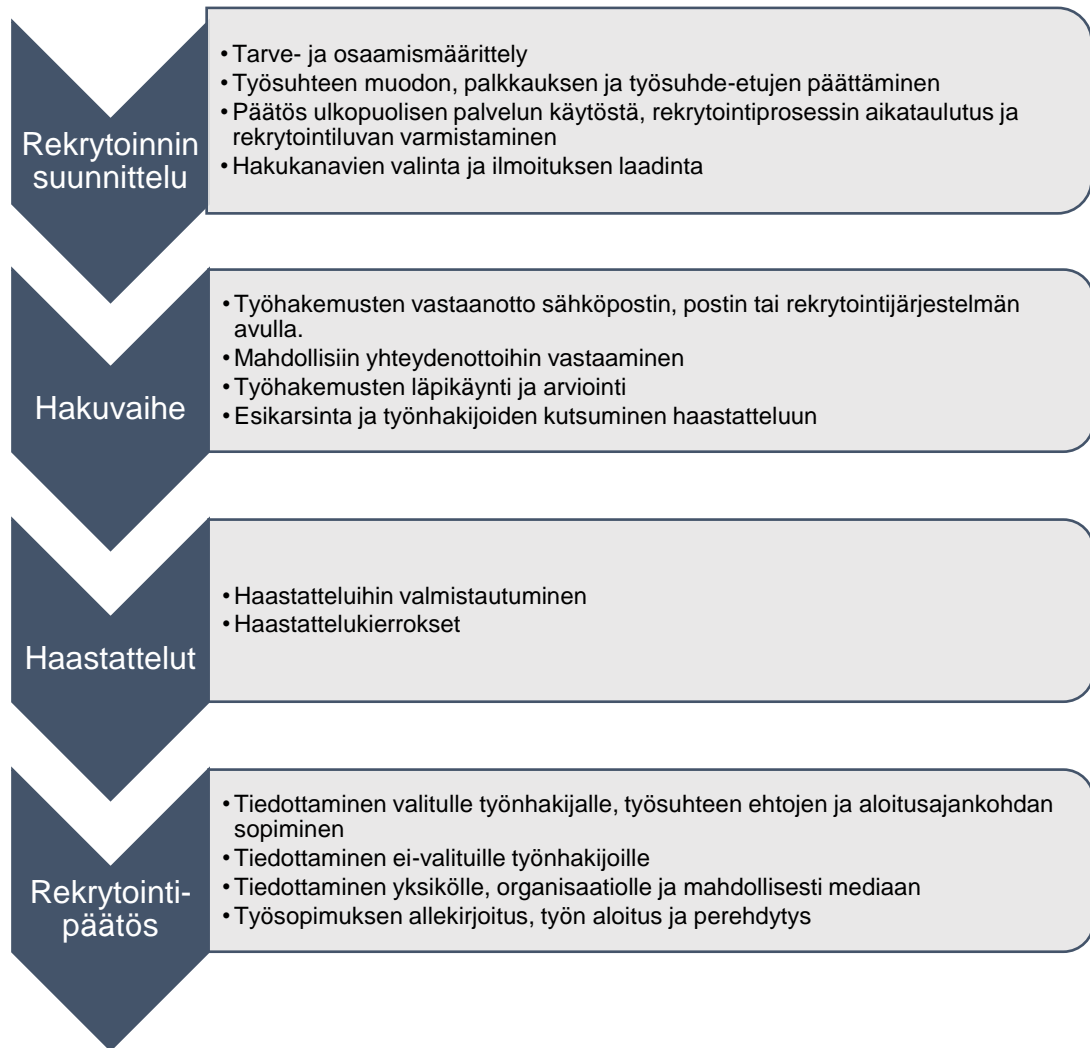
2 Ulkoinen rekryointi

Tässä luvussa käsitellään ulkoisen rekryointiprosessin vaiheita rekryointijärjestelmän näkökulmasta ja miten rekryointijärjestelmällä voidaan tukea rekryointiprosessia. Tämän lisäksi käsitellään rekryointijärjestelmään vaikuttavaa lainsäädäntöä ja mobiilioptimoitua rekryointijärjestelmää.

2.1 Rekryointiprosessin vaiheet

Ulkoinen rekryointiprosessi voidaan jakaa rekryoinnin suunnittelu-, haku-, haastattelu- ja valintavaiheeseen (Hyppänen 2013, luku 7). Rekryointiprosessiin olisi hyvä osallistua lähiesimies, HR:n edustaja ja työntekijän tuleva lähin kollega (Kaijala 2016, 61.). Rekryointiprosessin tulisi olla mahdollisimman ketterä, tehokas ja nopea. Mitä nopeammin organisaatio pystyy rekryointiprosessia hoitamaan, sitä parempi mielikuva työnhakijalle muodostuu (Salli & Takatalo, 2014, 10). Sallin ja Takatalon (2014, 11) mukaan, mikäli prosessi etenee hitaasti voi työnhakijalle muodostua mielikuva kankeasta organisaatiosta. Tämä voi johtaa myös työnhakijan vetäytymiseen rekryointiprosessista ja työnhakija voi työllistyä toiseen yritykseen pitkän rekryointiprosessin seurauksena (Salli & Takatalo, 2014, 11). Sallin ja Takatalon (2014, 11) mukaan rekryointiprosessin hoitaminen kestää minimissään kaksi kuukautta, josta aktiivista hakuaikaa tulisi olla minimissään kaksi viikkoa. Hyppänen (2013, luku 7) taas toteaa, että rekryointiprosessin hoitamiseen kuluu kolme kuukautta.

Kuvioon 1 on koottu rekryointiprosessin vaiheet. Hyppänen (2013, luku 7) on jakanut rekryointiprosessin neljään eri osa-alueeseen, jotka ovat rekryoinnin suunnittelu-, haku-, haastattelu- ja päätösvaiheet. Salli ja Takatalo (2014, 10) kuvaavat rekryointiprosessin kulkua samalla tavalla mutta laajemmin. Hyppänen (2013, luku 7) sisällyttää mallissaan soveltuvuusarvioinnin osaksi haastatteluvaihetta, kun taas Sallin ja Takatalon (2014, 10) mukaan soveltuvuusarviointi on oma osa-alueensa rekryointiprosessissa. Kuviossa 1 on noudatettu Hyppäsen (2013, luku 7) mukaista jaottelua.



Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet (mukaillen Hyppänen 2013, luku 7)

Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan rekrytointiprosessi aloitetaan rekrytoinnin suunnittelulla. Rekrytoinnin suunnittelu koostuu viidestä eri vaiheesta, ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan toimen tarpeellisuutta. Toimen tarpeellisuuden arvioinnilla tarkoitetaan työtehtävän sisällön, palkkauksen ja vaativuuden arviointia. Toisessa vaiheessa esimiehen tulee varmistaa, että hänellä on oikeus käynnistää rekrytointiprosessi. Tämä tarkoittaa useissa organisaatioissa rekrytointiluvan hankkimista esimiehen esimieheltä tai johtoryhmältä. Kolmannessa vaiheessa tulisi määrittää rekrytoitavan toimenkuva. Toimenkuvan määrittämisestä tulisi käydä ilmi tehtävänimike, tärkeimmät tehtävät ja minkälaista osaamista tehtävässä vaaditaan. Neljännessä vaiheessa tulisi määrittää henkilöprofiili eli minkälainen henkilö olisi ihanteellinen kyseiseen tehtävään. Henkilöprofiililla tarkoitetaan työnhakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tukevat tehtävässä onnistumista. Rekrytoinnin suunnittelu päättyy viidenteen vaiheeseen, jossa päätetään rekrytointikanavien hyödyntämisestä. Ulkoisessa rekrytointiprosessissa hyödynnetään erilaisia rekrytointikanavia, joilla

tavoitellaan työnhakijoita organisaation ulkopuolelta. Ulkoisia rekryointikanavia voi olla muun muassa sosiaalinen media, sanomalehti-ilmoitus, rekryointiyrietykset, rekryointimes-
sut ja sähköiset rekryointikanavat. (Hyppänen 2013, luku 7; Kauhanen 2012, 78.) Haku-
kanavien valinnassa organisaatio voi vaikuttaa siihen, minkälaisia työnhakijoita työnhakuil-
moitus tavoittaa. Esimerkiksi sosiaalisen media on syrjäyttänyt perinteisiä rekryointikei-
noja ja sen kautta voidaan tavoittaa myös passiivisia työnhakijoita. (Hyppänen 2013; Salli
& Takatalo 31.) Vuoden 2019 kansallisen rekryointitutkimuksen mukaan Facebook ja Lin-
kedIn ovat nousseet jo perinteisten työnhakukanavien Oikotien ja Duunitorin ohitse vertail-
lessa tärkeimpiä rekryointikanavia (Duunitori 2019).

Hakuvaiheeseen siirtyessä, työhakemukset vastaanotetaan pääsääntöisesti sähköisen
rekryointijärjestelmän, sähköpostin tai perinteisen kirjeen muodossa. Sähköisen rekryoin-
tijärjestelmän ominaisuuksia on kuvattu seuraavassa luvussa, joten tässä luvussa keskity-
tään muihin hakuvaiheen tehtäviin. Hakuvaiheessa työhakemusten määrä vaikuttaa rekry-
toinnin suunnittelussa päätettyihin kriteereihin. Hyppäsen mukaan (2013, luku 7) mikäli
työhakemuksia vastaanotetaan määrällisesti paljon, voidaan hakukriteerejä tiukentaa. En-
nen hakemusten käsittelyä tulisi käydä uudelleen lävitse rekrytoinnin suunnittelun aikana
muodostunut toimenkuva ja henkilöprofiili. Tämän tueksi voidaan luoda muistilista kritee-
reistä, jotka työnhakijan tulee täyttää. Työhakemusten läpikäynnissä voidaan työnhakijat
jakaa kolmeen osaan eli kategorisoida hakemukset esimerkiksi luokkiin jatsoon, ei jatsoon
ja tarkemmin katsottaviin. Tämän avulla käsiteltävien hakemusten määrä pienenee ja ei
jatsoon-valitut työhakemukset voidaan siirtää pois käsiteltävien listalta. Mikäli työpaikkail-
moituksen laadinnan yhteydessä on annettu soittoaika, jolloin työnhakijat voivat ottaa yh-
teyttä ja kysyä lisätietoja työpaikasta, on Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan ehdottoman
tärkeää varata tämä aika kalenterista vain tähän tarkoitukseen. Puhelun avulla voidaan
saada tärkeää tietoa työnhakijasta ja selvittää, kysyykö työnhakija oleellisia asioita vai ha-
luaako hän vain osoittaa aktiivisuuttaan. Hakuvaiheen aikana, voidaan ottaa yhteyttä hy-
viin hakijoihin ja sopia haastatteluajoista. Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan valintapäätök-
siä ei siltikään saa tehdä ennen hakuajan loppumista. (Hyppänen 2013, luku 7.)

Haastatteluvaiheeseen siirryttäessä haastatteluihin valmistautuminen on tärkeää. Haastat-
teluvalmisteluihin kuuluvat haastattelutilan järjestäminen, haastatteluajojen sopiminen
työnhakijoiden ja rekryointiin osallistuvien henkilöiden kanssa, rekrytoitavan toimenkuvan
läpikäynti, haastattelukysymysten luonti ja työnhakijoiden hakemuksiin tutustuminen. Itse
haastattelu on rekryointiprosessin merkittävin vaihe ja onnistuneella haastattelulla voi-

daan saada kattavasti tietoa muun muassa työnhakijan motivaatiosta, asenteista ja arvoista. Nämä asiat vaikuttavat työssä onnistumiseen. Haastattelu voi edetä avoimen haastattelun tai valmiin kysymyspatteriston, eli strukturoidun haastattelun muodossa. Näiden välimuotoa eli puolistrukturoitua haastattelua voidaan myös käyttää. Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan avoimen haastattelun vahvuutena voidaan pitää sujuvuutta ja mukautuvuutta tilanteeseen, mutta haittana voi olla, että haastattelut eivät ole vertailtavissa toisiinsa. Strukturoidun haastattelun haittana Hyppänen (2013, luku 7) pitää tietynlaista jäykkyyttä ja etuna taas sitä, että työnhakijalta kysytään vain oleellisia ja asiallisia kysymyksiä. (Hyppänen 2013, luku 7; Kauhanen 2012, 83.) Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan haastatteluun voi osallistua esimies ja henkilöstöalan ammattilainen tai esimiehen oma esimies. Kauhanen (2012, 82) toteaa, että haastattelutilanteeseen voi osallistua myös esimiehen kollega Hyppäsen (2013, luku 7) toteamien henkilöiden lisäksi.

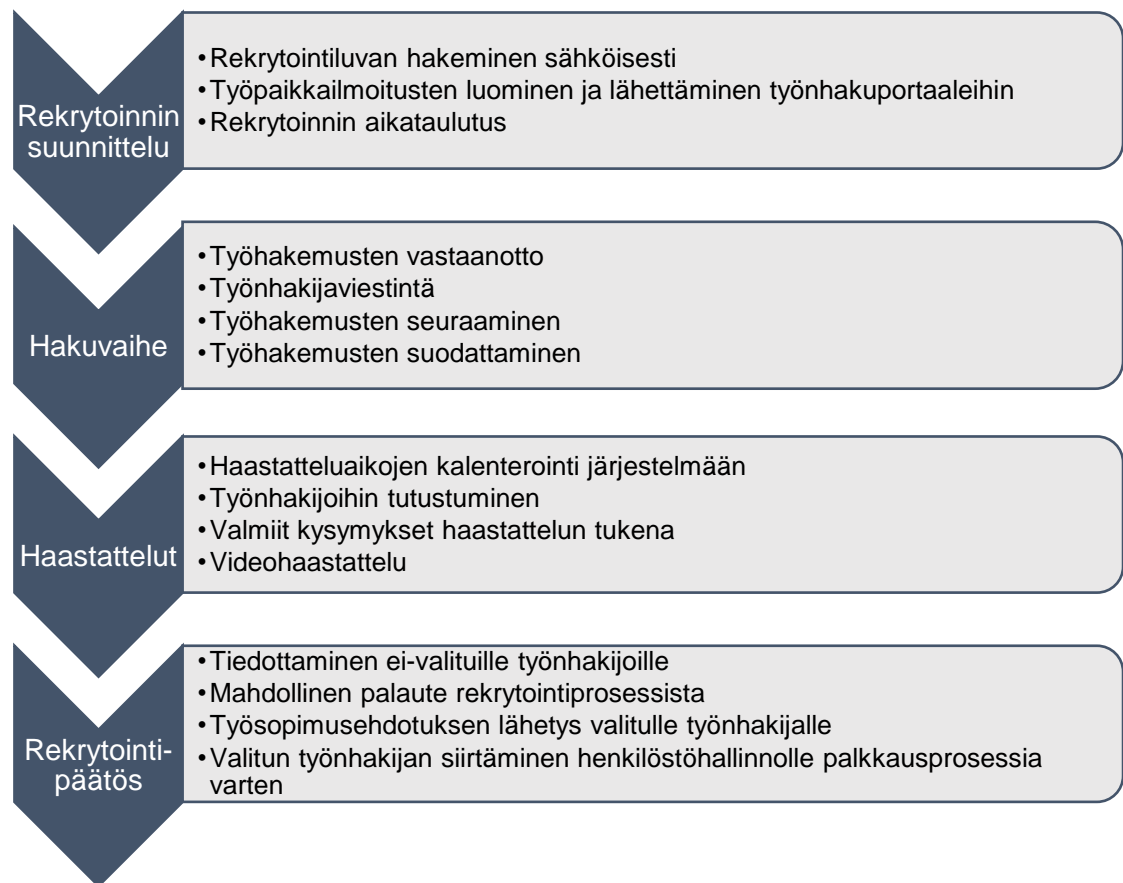
Rekrytinnin päätösvaiheessa valittuun työnhakijaan ollaan yhteydessä ja varmistetaan, että työnhakija on edelleen käytettävissä kyseiseen tehtävään. Mikäli työnhakija on käytettävissä kyseiseen tehtävään, tehdään hänelle työtarjous, jossa täsmennetään työtehtäviä, palkkaa ja muita työsuhteen ehtoja. Mikäli työnhakija ja esimies pääsevät yhteisymmärrykseen, sovitaan aika työsopimuksen tekoa varten. Työsopimus voidaan solmia myös suullisesti, mutta kirjallisen työsopimuksen tekoa suositellaan. (Hyppänen 2013, luku 7.) Viimeistään tässä vaiheessa, tulisi muihin työnhakijoihin olla yhteydessä, että valinta ei kohdistunut heihin. Sallin & Takatalon (2014, 87) mukaan ei-valituille hakijoille tulisi viestiä suoraselkäisesti, viivyttämättä ja kunnioittavasti. Suoraselkäisyydellä tarkoitetaan sitä, että ei-valitulle kerrotaan miksi häntä ei valittu kyseiseen tehtävään. Mikäli työnhakijoille ei viestitä riittävän nopeasti, tämä vaikuttaa työnantajamielikuvaan negatiivisesti. Tämä voi johtaa siihen, että seuraavassa rekrytinnissa potentiaaliset työnhakijat eivät haekaan kyseistä työpaikkaa, koska mielikuva yrityksestä on huonontunut. (Salli & Takatalo 2014, 87; Kauhanen 2012, 88.)

2.2 Rekrytintijärjestelmä rekrytintiprosessin tukena

Kehittyneen rekrytintijärjestelmän avulla voidaan tunnistaa avoimen työpaikan tarve organisaatiossa, järjestelmä tarjoaa yhteisen tietokannan rekrytintiprosessin eri vaiheisiin kuten rekrytinnin suunnittelu-, haku-, haastatteluvaiheisiin ja se helpottaa prosessin hallintaa. (Laumer & Maier & Eckhardt 2015, 432; Kulkarni & Che 2019.)

Rekryointijärjestelmän tärkein tehtävä on koota työnhakijoiden tiedot yhteen ja tehdä rekryointiprosessista järjestelmällisempi. Rekryointijärjestelmä auttaa rekrytoijaa organisoi-
maan prosessia, auttaa ehdokkaiden valinnassa ja sillä säästetään aikaa ja resursseja. Rekryointijärjestelmä ei ole ainoastaan työhakemusten säilytystä varten vaan rekryointi-
järjestelmän avulla voidaan automatisoida rutiinitehtäviä. Tämä tarkoittaa sitä, että rekry-
toijan on mahdollisuus luoda omia toimintamalleja rekrytoinnin kulkuun erilaisten arvoste-
luiden ja luokituksien avulla. (Davidts 11.8.2017; Burbach 2019, 236.) Laumerin, Maierin
ja Eckhardtin (2015, 433) mukaan rekryointijärjestelmän käytöllä rekrytoinnin kustannuk-
sia voidaan pienentää ja rekryointiprosessin vaiheet voidaan hoitaa nopeammin.

Alla olevassa kuviossa 2 on kuvattu, miten rekryointijärjestelmää voidaan hyödyntää rek-
ryointiprosessin eri vaiheissa. Päävaiheet on kuvattu Hyppäsen (2013, luku 7) mukaan.



Kuvio 2. Rekryointijärjestelmä rekryointiprosessin tukena (mukaillen Hyppänen 2013, luku 7)

Rekrytinnin suunnittelu voidaan aloittaa rekrytintijärjestelmässä. Kun organisaatiossa tunnistetaan avoin työtehtävä, esimies voi aloittaa rekrytintiprosessin ja lähettää rekrytintipyynnön rekrytintijärjestelmässä HR-osastolle hyväksyttäväksi. Mikäli palkkabudjetti ja osaamisvaatimukset ovat kunnossa, HR-osasto myöntää rekrytintiluvan sähköisesti. Rekrytintiluvan saamisen jälkeen määritellään taidot, kyvyt ja työnkuvaus, jotka voidaan tallentaa rekrytintijärjestelmään tulevia rekrytinteja varten. (Laumer & Maier & Eckhardt 2015, 432.) Hyppänen (2013, luku 7) mukaan taitojen, kykyjen ja työnkuvaus on osa toimenkuvan määrittämistä. Rekrytintijärjestelmän avulla voidaan luoda työpaikkailmoitus, joka voidaan julkaista organisaation verkkosivuilla tai sähköisillä työnhakualustoilla (Hyppänen 2013, luku 7; Laumer & Maier & Eckhardt 2015, 432.)

Rekrytinnin suunnittelusta siirryttäessä aktiiviseen hakuvaiheeseen, rekrytintijärjestelmä pitää saapuneet työhakemukset järjestyksessä ja työnhakijoille pystytään viestimään nopeasti ja ystävällisesti rekrytintiprosessin etenemisestä (Kaijala 2016, 193). Rekrytintijärjestelmän avulla pystytään seuraamaan työhakemusten määrää ja laatua. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli rekrytoija havaitsisi, että työnhakijoiden henkilöprofiili ei olisi halutunlainen tai työhakemuksia ei saapuisi hakuajan aikana riittävästi, voitaisiin työpaikkailmoitusta päivittää tai rekrytinnin markkinointia kohdentaa eri hakukanaviin. Mikäli rekrytoija havaitsisi, että työhakemuksia saapuu määrällisesti paljon, voidaan rekrytintijärjestelmän avulla suodattaa haluttua osaamista. Suodattimia voidaan luoda esimerkiksi työkokemuksen, koulutuksen tai avainsanojen perusteella ja tämän avulla erotellaan potentiaalisimmat työnhakijat työnhakijajoukosta. (Holm & Haahr 2019, 174.) Sellersin (2014, 137) mukaan rekrytintijärjestelmä voidaan ohjelmoida etsimään avainsanoja ansioluettelosta, mutta mikäli ansioluettelon avainsanat eivät täsmää täydellisesti ohjelmoituihin avainsanoihin rekrytintijärjestelmä hylkää potentiaalisen työnhakijan (Sellers 2014, 137). Kulkarni ja Che (2019, 7) pitävät rekrytintijärjestelmän etuna sitä, että järjestelmässä rekrytoija ja palkkaava esimies näkevät samat asiat kuten työnhakijoiden määrän, työhakemukset ja työnhakijoiden tilan. Kulkarnin ja Chen (2019, 7) mukaan tämä parantaa yhteistyötä organisaatiossa.

Hakuvaiheesta siirryttäessä haastatteluvaiheeseen rekrytintiprosessissa rekrytintijärjestelmä tukee työhaastatteluiden järjestämisessä. Rekrytintijärjestelmän avulla voidaan aikatauluttaa ehdokkaiden haastattelut ja hallita haastatteluprosessia. (Kulkarni & Che 2019, 7.) Rekrytintijärjestelmän avulla voidaan tehdä videohaastatteluita, Sellers (2014,137) tuo esiin yksisuuntaiset videohaastattelut. Yksisuuntaisten videohaastatteluiden tarkoituksena on se, että rekrytoija lähettää kysymykset työnhakijalle ja työnhakija

vastaa kysymyksiin videolla silloin kun itse pystyy. Sellers (2014, 138) pitää yksisuuntaisten videohaastatteluiden etuna sitä, että työnhakija pystyy tallentamaan haastattelun hänelle sopivana ajankohtana. Rekrytoija saa viestin sähköpostiin jokaisesta valmiista tallennuksesta, jonka jälkeen rekrytoija voi katsoa ja arvioida videohaastattelua tarvittaessa moneen kertaan. (Sellers 2014, 138.)

Rekrytoinnin päätösvaiheessa valitsematta jääneitä työnhakijoita tulee tiedottaa. Valitsematta jääneitä työnhakijoita kiitetään kiinnostuksesta ja ilmoitetaan runsaaseen työnhakijajoukkoon vedoten, ettei häntä kutsuta työhaastatteluun (Hyppänen 2014, luku 7). Suurimmassa osassa rekrytointijärjestelmiä on mahdollisuus lähettää työnhakijoille sähköposteja, joten viestintä valitsematta jättämisestä voidaan tehdä tämän avulla (Kulkarni & Che 2019). Valittuun työnhakijaan ollaan yhteydessä ja hänelle tehdään työtarjous (Hyppänen 2014, luku 7), työtarjous voidaan tehdä ja lähettää valitulle työnhakijalle rekrytointijärjestelmän kautta (Kulkarni & Che 2019, 7).

2.3 Rekrytointijärjestelmään liittyvä lainsäädäntö

Yleinen tietosuoja-asetus astui voimaan 25.5.2018 ja sen myötä organisaatio on velvollinen varmistamaan, että henkilötiedot säilytetään ja käsitellään oikealla tavalla lakiin perustuen. Yleistä tietosuoja-asetusta sovelletaan, jos yritys käsittelee henkilötietoja ja se sijaitsee EU:ssa. Rekisteröidyn oikeudet laajenivat ja rekisteröidylle tulee ilmoittaa, minkä tyyppisiä tietoja hänestä kerätään, miten tietoja säilytetään, kuinka pitkään niitä säilytetään, miten tietoja hyödynnetään ja kenellä on pääsy tietoihin. Näitä tietoja saa käyttää vain siihen tarkoitukseen, johon ne on kerätty. Rekisteröity voi myös pyytää sähköistä kopiota kaikista tiedoista, joita hänestä on kerätty. (asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 2016/679/EU.)

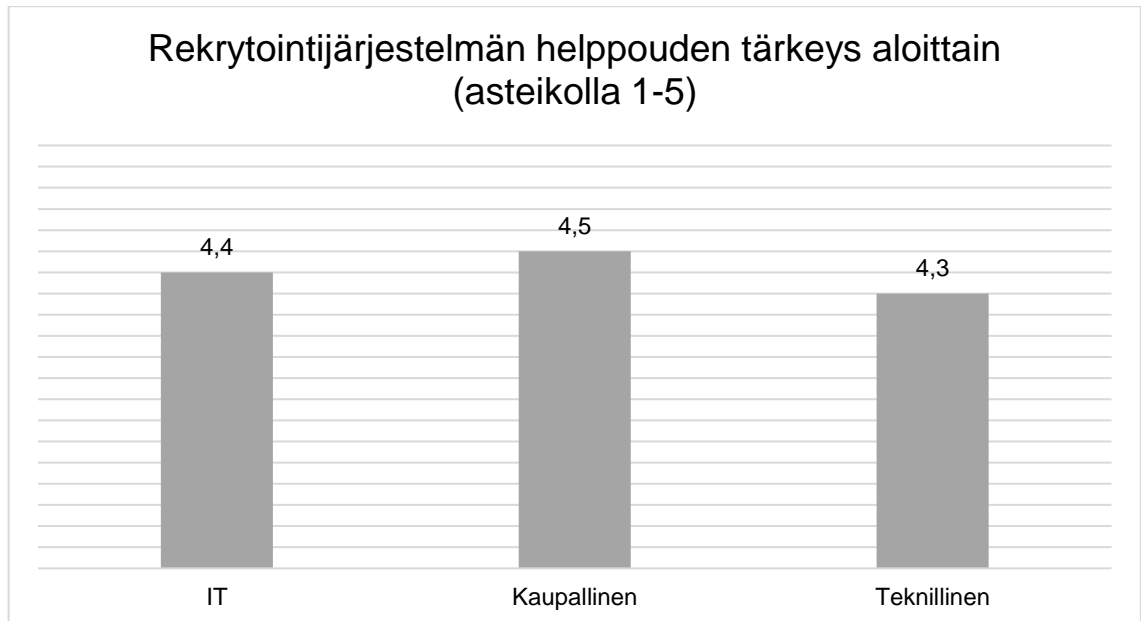
Luvussa 2.2 kuvattiin rekrytointijärjestelmän suodattimia, joiden avulla potentiaalisimmat työnhakijat saadaan eroteltua työnhakijajoukosta. Osa rekrytointijärjestelmistä hyödyntää tekoälyä rekrytointiprosessissa ja se voi aiheuttaa syrjintää rekrytointiprosessissa. Mikäli rekrytointijärjestelmä oppii, että työpaikkaan on aiemmin valittu valkoisia keski-ikäisiä miehiä, järjestelmä tarjoaa heitä todennäköisemmin jatkossakin. (Nurmilaakso 7.10.2017.) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 6§ 2 momentin mukaan, työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. 6 momentin mukaan, työnantajan tulee toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen

perustuva syrjintä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609). Laki yhdenvertaisuudesta 1325/2014 7§ mukaan, työnantajan on noudatettava yhdenvertaisuutta henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain kahdeksannen pykälän mukaan, ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Laki yhdenvertaisuudesta 1325/2014.)

2.4 Rekrytointijärjestelmän vaikutus työnhakijakokemukseen

Työnhakijakokemusta voidaan verrata asiakaskokemukseen ja jokaisen organisaation, joka haluaa menestyä, tulisi keskittyä asiakaskokemuksen parantamiseen (Nivukoski 23.4.2019). Asiakkaan näkökulmasta on tärkeää, että palvelu on hyödyllinen, käytettävä, johdonmukainen ja haluttava. Lisäksi asiakas haluaa, että palvelu on myös mieleenpainuvaa ja vaivatonta. Palvelun hyödyllisyyttä ja käytettävyyttä voidaan organisaation näkökulmasta mitata asiakkaan tarpeiden täyttymisen ja vaivattomuuden kautta. (Tuulaniemi 2011, 47.)

aTalentin julkaiseman rekrytointitutkimuksen (2018) mukaan, rekrytointijärjestelmän helpokäyttöisyys on kolmanneksi tärkein asia rekrytointiprosessissa vastaajien mielestä. Raskaat ja huonosti suunnitellut järjestelmät vaativat työnhakijoita täyttämään samat tiedot useaan kertaan. Tätä kuvailtiin tutkimuksessa epämotivoivana ja moni työnhakija on jättänyt hakulomakkeen täytön kesken, mikäli rekrytointijärjestelmä ei ole toiminut odotusten mukaan. Kyselyyn vastasi 2081 nuorta henkilöä. (aTalent 2018.)



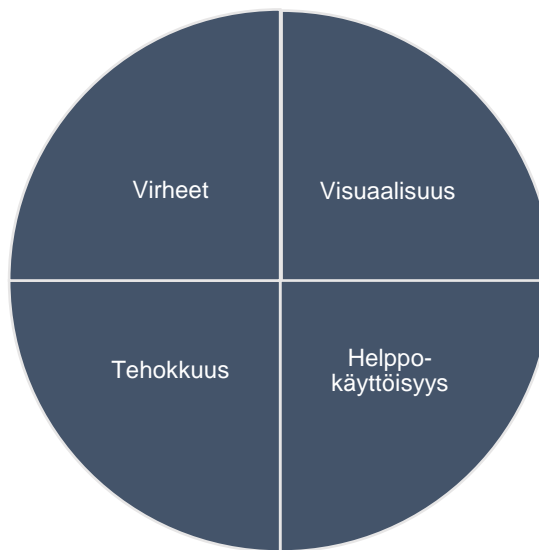
Kuvio 3. Rekrytointijärjestelmän yksinkertaisuuden ja nopeuden tärkeys aloittain asteikolla 1–5 (mukaiillen aTalent 2018)

Kuvio 3 mukaan vastaajan tausta vaikuttaa siihen, miten vastaaja arvostaa rekrytointijärjestelmän toimivuutta. Esimerkiksi kaupallisen alan vastaajat arvostivat rekrytointijärjestelmän yksinkertaisuutta ja nopeutta enemmän kuin teknillisen alan omaavat vastaajat. (aTalent 2018.)

Rekrytointijärjestelmät ovat kehittyneet ja aikaisemmin työhakemuksen jättämiseen riitti ainoastaan ansioluettelon liittäminen rekrytointijärjestelmään. Tämä mahdollisti sen, että työnhakija jätti ansioluetteloaan moniin kymmeneen avoimiin paikkoihin. Kaijalan (2014, 193) mukaan tämän huomattuaan rekrytoijat alkoivat kehittämään rekrytointijärjestelmiään moniportaisimmiksi pitääkseen tämänkaltaiset työnhakijat poissa. Tämä on lähtökohtana hyvin huono, koska potentiaaliset hakijat saattavat jättää hakematta työpaikkaa kokonaan. Passiiviset työnhakijat eli jo töissä olevat henkilöt eivät vaivaudu kyseisen lomakkeen täyttöön. (Kaijala 2014, 193.)

Rekrytointijärjestelmä voi huonontaa työnhakijakokemusta esimerkiksi sillä, että rekrytointijärjestelmään tarvitsee kirjautua (Kaijala 2014, 192). Sallin ja Takatalon (2014, 38) mukaan työnhakija voi turhautua, mikäli työnhakulomaketta täyttäessä työkokemus tulee kirjata moneen eri kenttään tai lomakkeella on avainosaamisvalikoita, joista tulisi valita sopivin vaihtoehto. (Salli & Takatalo 2014, 38.)

Rekrytointijärjestelmän hakijakokemusta voidaan parantaa muun muassa sillä, että se on työnhakijalle helppokäyttöinen. Kaijalan (2014, 193) mukaan, helppokäyttöisyyttä voidaan lisätä sillä, että työnhakijan tarvitsee jättää vain lyhyt työhakemus ja johon liitetään esimerkiksi LinkedIn-profiili. (Kaijala 2014, 193.) Rekrytointijärjestelmän luomaan työnhakijakokemukseen vaikuttaa järjestelmän käyttökokemus. Käyttökokemuksen suunnittelun tarkoituksena on suunnitella käyttäjäkeskeinen tuote. Suunnittelussa tulee huomioida, miltä palvelun käyttäminen tuntuu ja miten käytöstä tehdään mahdollisimman helppoa. Jo käyttöliittymää suunniteltaessa on tunnistettava käyttäjän ongelmat. Alla olevassa kuviossa 4 on koottu keskeisesti käyttökokemukseen vaikuttavia tekijöitä niiden eri osa-alueilla. (Tiilikka 7.12.2016).



Kuvio 4. Käyttökokemukseen vaikuttavat tekijät (mukaillen Tiilikka 7.12.2016)

Kuviossa 4 on havainnollistettu käyttökokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Järjestelmän visuaalisuus luo käyttäjälle ensivaikutelmaa järjestelmästä ja visuaalisesti tyylikkään ulkoasun avulla on mahdollista selkeyttää järjestelmän käyttökokemusta. Järjestelmän helppokäyttöisyys tarkoittaa sitä, että järjestelmän käyttöä ei itsessään tarvitse ajatella vaan se sujuu vaivattomasti. Tehokkuudella mitataan sitä, kuinka tehokkaasti palvelu vastaa käyttäjän tarpeisiin ja miten helposti tarvittavan tehtävän hoitaminen onnistuu. Käyttäjän virheiden mahdollisuus on aina läsnä, käyttökokemuksen suunnittelulla voidaan vaikuttaa siihen, kuinka helposti käyttäjä voi tehdä virheitä järjestelmää käyttäessään ja mikäli virhe tapahtuu, kuinka helposti hän palautuu takaisin lähtötilanteeseen. (Tiilikka 7.12.2016.)

2.5 Mobiilioptimoitu rekryointijärjestelmä

Mobiilirekryoinnilla tarkoitetaan työnhakuprosessia, jossa työnhakeminen tapahtuu mobiililaitetta käyttäen ja rekryointijärjestelmä mukautuu mobiililaitteen mukaiseksi. Mobiilioptimoitu rekryointijärjestelmä mukautuu mobiililaitteen mukaan ja se tulisi suunnitella siten, että se on mobiiliystävällinen alusta loppuun. (Biro 27.10.2013.) Vuoden 2019 kansallisen rekryointitutkimuksen mukaan työnhakijoista 64 prosenttia käytti mobiililaitetta työpaikkailmoitusten etsimiseen ja mobiililaitteen käyttö on ohittanut tietokoneen käytön tämän suhteen jo vuonna 2016. (Duunitori 2019.)

Työpaikkaa etsitään mobiililaitteen välityksellä, mutta rekryointijärjestelmät eivät ole vielä mukana murroksessa (Lauby 2.3.2014). Laubyn (2.3.2014) mukaan ihannetilannetta voisi kuvata niin, että työnhakija löytää houkuttelevan työpaikkailmoituksen ja pystyy hakemaan työtä heti mobiililaitteellaan. Laubyn (2.3.2014) mukaan työnhakijan ei tulisi joutua tallentamaan työpaikkailmoitusta itselleen ja joutua jatkamaan työnhakuprosessia myöhemmin tietokoneella.

Biron (27.10.2013) mukaan mobiilioptimoitun rekryointijärjestelmän tulisi olla houkutteleva, rehellinen ja helppo navigoida. Rekryointijärjestelmä on ensimmäinen asia, minkä työnhakija näkee yrityksestä, joten se kuvaa organisaatiota ja organisaatiokulttuuria. (Biro 27.10.2013.) Suunnitteluvaiheessa tämä voidaan huomioida niin, että järjestelmä mukautuu automaattisesti näytön koon mukaan, tekstiä on vähän ja visuaalista sisältöä paljon. Vaikka rekryointijärjestelmä olisi mobiilioptimoitu, voi ongelmaksi muodostua ansioluettelon ja työhakemuksen jättäminen järjestelmään. Suurin osa työnhakijoista ei voi tallentaa ansioluetteloaan mobiililaitteeseen ja mikäli pystyy, sitä ei pystytä päivittämään. Tämän ongelman ratkaisemiseksi, tulisi organisaation harkita ansioluettelon korvaamista esimerkiksi sosiaalisen median profiilin tai Apply with LinkedIn -painikkeen avulla. Apply with LinkedIn -painike tuo työnhakijan tiedot suoraan rekryointijärjestelmään LinkedIn-profiilista. (Ignatova 5.2.2014; Lauby 2.3.2014; Salli & Takatalo 2014, 34.)

2.6 SOK:n Workday-henkilötietojärjestelmän rekryointiominaisuus

S-ryhmässä otettiin uusi Workday-pohjainen henkilötietojärjestelmä käyttöön joulukuussa 2019. SOK:n osalta järjestelmän rekryointiominaisuus otettiin käyttöön tammikuussa 2020. (Harju 22.10.2019). Workday-henkilötietojärjestelmä on Workday:n kehittämä pilvipohjainen henkilöstöhallinnon järjestelmä. Workday:n tavoitteena oli luoda käyttäjäystävällinen pilvipohjainen järjestelmä talous- ja henkilöstöhallintoon. Workday tarjoaa erilaisia

ratkaisuja henkilöstöhallinnon, liiketoiminnan suunnittelun, taloudenhallinnan, analytiikan ja opiskelijoiden tietojen hallintaan. (Workday s.a.)

Workday-henkilötietojärjestelmä toimii SaaS-toimintamallin mukaisesti (Leinonen 16.3.2020). SaaS muodostuu sanoista Software as a Service ja se tarkoittaa pilvisovellusta. SaaS-toimintamallin vahvuuksiin voidaan lukea se, että järjestelmätoimittaja on vastuussa lähes kaikesta järjestelmäteknisistä asioista kuten kuvio 5 osoittaa. SaaS-toimintamallin heikkouksina voidaan pitää muun muassa järjestelmäintegraatioiden puutetta ja järjestelmää ei ole mahdollista mukauttaa kaikkien osa-alueiden kohdalla asiakkaan toiveiden mukaan. Heikkoutena voidaan pitää myös sitä, että tietoverkkojen ollessa täysin järjestelmätoimittajan vastuulla mahdollinen tietoverkkohyökkäys toimittajan verkkoon vaikuttaa asiakkaaseen välittömästi. (Watts & Raza 15.6.2019.)



Kuvio 5. SaaS-toimintamallin järjestelmätoimittajan vastualueet (mukaillen Watts & Raza 15.6.2019).

Kuviossa 6 havainnollistetaan työnhakijan käyttäjäpolkua SOK:n Workday-rekrytointijärjestelmässä. Työnhakuprosessi aloitetaan luomalla käyttäjätunnus ja salasana rekrytointijärjestelmään. Mikäli työnhakija olisi hakenut aiemmin S-ryhmään töihin, ei käyttäjätunnusta tarvitse luoda. Siirryttäessä työhakemuksen jättämiseen, tulee hakijan täyttää pakollisina tietoina etu- ja sukunimi, puhelinnumero, kielitaito ja mistä työnhakija on saanut tietää avoimesta työpaikasta. Työnhakija voi myös halutessaan täyttää tiedot aiemmasta työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja linkin esimerkiksi LinkedIn-profiiliinsa. Henkilötietojen täytön jälkeen työnhakijalta voidaan kysyä avoimia kysymyksiä ja SOK:n asiantuntijarekrytoinneissa hyödynnetään kysymyspohjaa, jossa työnhakijalta kysytään muun muassa aloitukseen, palkkatoiveeseen ja suosittelijoihin liittyviä asioita. (Harju 3.3.2020.)

Työnhakijan lähettäessä työhakemuksen, työnhakija siirtyy seuraamaan ehdokassivua. Ehdokassivulta työnhakija näkee työhakemuksensa tilan. Ehdokassivulla oli ennen 24.3. mahdollisuus tehdä työtehtävähälytys, mutta kyseinen ominaisuus poistettiin järjestelmästä 24.3. (Miettinen 20.5.2020).



Kuvio 6. Työnhakijan käyttäjäpolku Workday-rekrytointijärjestelmässä (mukaillen Harju 3.3.2020)

Workday-järjestelmää voidaan muotoilla asiakasorganisaation tarpeisiin monella eri tavalla. Asiakaskohtaisesta järjestelmämuotoilusta käytetään käsitettä asiakaskohtainen konfigurointi. Workday-järjestelmän asiakaskohtaiset konfiguroinnit ovat laajat ja rekrytointijärjestelmän kannalta mahdollisia konfigurointeja ovat LinkedIn-profiilin hyödyntäminen työhaussa, työhakemuksen tarkastelu ja päivittäminen työhakemuksen lähettämisen jälkeen. Workday-järjestelmässä on huoltokatko lauantaisin 9-13 välisenä aikana, jolloin järjestelmää ei voi käyttää. (Leinonen 16.3.2020.) Workday:n edustajan Marika Leinosen (16.3.2020) mukaan tämä on ajallisesti asiakasorganisaatioiden näkökulmasta vähiten liiketoimintaa haittaava aika päivittää järjestelmää. Workday:n tavoite on poistaa viikoittainen huoltokatko kokonaan, jolloin järjestelmä toimisi niin, että päivitykset pyörisivät taustalla ilman, että käyttäjät huomaavat asiaa. (Leinonen 16.3.2020.)

3 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa tutkittiin SOK:lle hakeneiden ulkoisten työnhakijoiden käyttäjäkoke-
musta uudesta rekrytointijärjestelmästä. Tutkimus toteutettiin 21.3.-17.4.2020 välisenä ai-
kana. Tässä luvussa esitellään tutkimusmenetelmän valinta, tutkimuksen toteutus sekä
tutkimusaineiston valinta ja käsittely.

3.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Empiirinen tutkimus eli havainnoiva tutkimus voidaan jakaa kahteen tutkimusmenetel-
mään, kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusmenetel-
mään. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat
henkilökohtaiset haastattelut, ryhmähaastattelut, osallistuva havainnointi ja valmiit aineis-
tot ja dokumentit. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän aineisto kerätään tyypillisesti inter-
netkyselyn, lomakekyselyn, strukturoidun haastattelun, systemaattinen havainnoinnin ja
kokeellisen tutkimuksen avulla. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite vaikuttavat ensi-
sijaisesti tutkimusmenetelmän valitsemiseen. Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään sel-
vittämään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja tutkimuksella saadaan
kartoitettua olemassa oleva tilanne. Kyselytutkimus soveltuu käytettäväksi tilanteissa,
joissa tutkimusjoukko on suuri ja hajallaan oleva. (Heikkilä 2014, 12-15.) Tämä tutkimus
toteutetaan kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla ja kvantitatiiviseksi menetelmäksi
valittiin kyselytutkimus. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa pyrittiin tutki-
maan koko perusjoukkoa. Kvantitatiivisen tutkimuksen osalta kokonaistutkimus kannattaa
tehdä tilanteessa, jos perusjoukko on pieni (Heikkilä 2014, 32).

Tässä kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta tiedonkeruumenetel-
mänä, koska vastaajajoukko on hajallaan oleva. Rekrytointeja toteutetaan SOK:lla kuu-
kausittain noin kymmenen ja työnhakijoita yhdessä rekrytoinnissa on 10-100 henkilöä.
Työnhakijoiden määrä vaihtelee haettavan työtehtävän haastavuuden mukaan. Tutkimus-
ajankohtana SOK:lla oli avoimena seitsemän rekrytointia, rekrytointeihin oli yhteensä 131
ulkoista työnhakijaa. Tutkimuksen perusjoukko oli SOK:lle hakeneet ulkoiset työnhakijat.
Kyselytutkimukseen vastasi 42 vastaajaa ja tutkimuksen vastausprosentti oli 32,1%. Kyse-
lyn vastaustavoitteeksi oli asetettu 100 vastausta.

3.2 Aineiston keruumenetelmät

Tutkimusprosessi aloitettiin tammikuussa 2020 tutkimussuunnitelman ja -kysymysten laatimisella. Tutkimussuunnitelma sisälsi tutkimusmenetelmän valitsemisen, aikataulun laatimisen ja aineiston käsittelytavan päättämisen. Tutkimussuunnitelma oli valmis 15.2.2020. Tutkimuksen tietoperustan muodostaminen aloitettiin helmikuussa 2020. Kyselylomake suunniteltiin tietoperustaan ja tutkimuskysymyksiin pohjautuen maaliskuun 2020 alussa.

Heikkilän (2014, 46) mukaan kyselylomakkeen laatimiseen kuuluu tutkittavien asioiden nimeäminen, lomakkeen rakenteen suunnittelu, kysymysten muotoilu, lomakkeen testaus, lomakkeen rakenteen ja kysymysten korjaaminen ja lopullisen lomakkeen tekeminen (Heikkilä 2014, 46). Tutkimuskysymykset ovat, mikä rekrytointijärjestelmässä on hakijan mielestä hyvää ja mikä käyttökokemusta huonontaa, miten haettu tehtävä vaikuttaa käyttäjäkokemukseen, miten mobiililaitteen käyttäjäkokemus eroaa näyttöpäätteen käyttäjäkokemuksesta ja miten rekrytointijärjestelmää tulisi kehittää, jotta sen käyttö olisi käyttäjätavallisempaa työnhakijalle. Tutkimuksen taustamuuttujiksi määriteltiin liitteen 2 mukaisesti haettu tehtävä ja työhakemuksen täytössä käytetty laite. Määrällisessä tutkimuksessa taustamuuttujia eli selittäviä tekijöitä voivat olla muun muassa sukupuoli, koulutus ja ikä (Vilkkä 2015, luku 4). Tässä tutkimuksessa tämänkaltaisia taustamuuttujia ei tarkastella, koska toimeksiantajan näkökulmasta iällä tai sukupuolella ei ole merkitystä haettavan tehtävän kannalta ja rekrytointijärjestelmän käytön tulisi olla helppoa jokaiselle työnhakijalle taustasta riippumatta.

Lomakkeen rakenteen suunnittelussa huomioitiin Heikkilän (2014, 47) hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä. Heikkilän (2014, 47) mukaan hyvä tutkimuslomake sisältää muun muassa selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet ja samaa aihetta koskevat kysymykset on ryhmitelty kokonaisuuksiksi, lisäksi se on selkeä ja siisti. Tutkimuksen kyselylomakkeella liitteen 2 mukaisesti asiakokonaisuudet oli ryhmitelty niin, että ensimmäisenä vastaajalta kysyttiin järjestelmään kirjautumisesta, käytöstä ja toimivuudesta. Toinen asiakokonaisuus käsitteli työnhakulomakkeen täyttöö ja kolmas asiakokonaisuus ehdokassivun käyttöä. Ehdokassivuun tutustuneille vastaajille tuli kolmas asiakokonaisuus nähtäville hyppylinkin myötä. Kyselylomakkeen viimeinen asiakokonaisuus käsitteli rekrytointijärjestelmän kehittämistä työnhakijan näkökulmasta. Kyselylomakkeella vastausohjeet olivat ensimmäisellä sivulla ja jokaisen kysymyksen alla oli tarkennus, mitä asiakokonaisuudella tarkoitetaan. Kyselylomake pyrittiin pitämään mahdollisimman selkeänä ja siistinä käyttämällä valkoista pohjaa ja mustaa Arial-kirjaisinjajia.

Kyselylomakkeen (liite 2) viides kysymys, joka käsitteli mobiililaitteen käyttöä tuli esiin hyppylinkin avulla. Viides kysymys avautui vastaajalle, joka valitsi ensimmäisessä kysymyksessä mobiililaitteen työhakemuksen täyttöväliseksi. Kyselylomakkeen seitsemäs kysymys toteutettiin myös hyppylinkin avulla ja vastaajat, jotka olivat tutustuneet rekrytointijärjestelmän ehdokassivuun, vastasivat myös seitsemänteen kysymykseen, joka käsitteli ehdokassivua.

Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä eli strukturoituja kysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaaja vastaa valmiiden vastausvaihtoehtojen mukaan ja niiden analysoinnissa tavoitellaan vertailukelpoisuutta. (Vilka 2015, luku 4). Tutkimuksen kyselylomakkeessa (liite 2) hyödynnettiin strukturoituja kysymyksiä ja Likertin asteikkoa. Likertin asteikolle tyypillistä on 4-5-portainen asteikko ja vastausvaihtoehdot ovat nimettyjä. Likertin asteikko sisältää yleisemmin vaihtoehdon en osaa sanoa. En osaa sanoa vastausvaihtoehdon avulla vastaajalle ei synny niin sanottua pakkovastaamisen ongelmaa. (Valli 2015, 57.) Vehkalahden (2008, 36) mukaan en osaa sanoa vaihtoehdon sijoittaminen asteikon keskelle on huono vaihtoehto, koska vastaaja ei välttämättä ole neutraali ja vaihtoehdon sijoittaminen asteikon ulkopuolelle on parempi vaihtoehto. Kyselytutkimus toteutettiin käyttämällä 4-portaista Likertin asteikkoa. Vastausvaihtoehdot oli täysin samaa mieltä, samaa mieltä, eri mieltä ja täysin eri mieltä. En osaa sanoa- vastausvaihtoehto sijoitettiin asteikon ulkopuolelle täysin eri mieltä vastausvaihtoehdon jälkeen ja sitä ei huomioitu vastauksen keskiarvossa.

Kyselylomakkeen kysymykset tulisi muotoilla siten, että ne ovat vastaajille helposti ymmärrettävässä muodossa ja sanojen tulisi olla yksiselitteisiä (Vilka 2015, luku 4). Tutkimuksen kyselylomakkeessa (liite 2) ymmärrettävyyttä huomioitiin siten, että esimerkiksi kysymyksessä numero 3 käytettiin sanaa työnhakujärjestelmä, eikä rekrytointijärjestelmä sanaa. Kysymyskokonaisuudet suunniteltiin niin, että kokonaisuudessa kysyttiin yhteen asiaan liittyviä asioita ja kysely eteni vaiheittain rekrytointijärjestelmään kirjautumisesta työhakulomakkeen täyttöön ja jättöön.

Heikkilän (2014, 58) mukaan kyselylomake tulisi testata 5-10 henkilön toimesta ennen lomakkeen lähettämistä. Testaamisella pyritään selvittämään kysymysten selkeyttä ja yksiselitteisyyttä, vastausvaihtoehtojen toimivuutta, vastaamisen raskautta ja siihen kulunutta aikaa. (Heikkilä 2014, 58.) Tutkimuksen kyselylomake testattiin seitsemällä henkilöllä ja siihen kulunut aika mitattiin. Testivastaajien vastausaika vaihteli alle kolmesta minuutista

neljään minuuttiin, joten saatekirjeellä (liite 1) ilmaistiin, että kyselyyn vastaaminen vie alle viisi minuuttia aikaa.

Tutkimuksen saatekirje haluttiin pitää lyhyenä ja kyselyn saatekirjeen otsikko muotoiltiin kysymysmuotoon, jotta se olisi houkuttelevampi. Saatekirjeen muotoilussa käytettiin apuna Heikkilän (2014, 59) listausta siitä, mitä saatekirjeen tulee tuoda vastaajalle ilmi. Saatekirjeessä (liite 1) vastaajalle ilmoitettiin ensimmäisenä, miten vastaaja on valittu tutkimukseen. Seuraavassa kappaleessa tuotiin esille tutkimuksen tavoite ja sivustolinkki kyselyyn. Saatekirjeen lopussa ohjeistettiin mihin mennessä kyselyyn on vastattava, tutkimuksen ehdottomasta luottamuksellisuudesta ja tutkimuksen käyttötavasta.

Kyselylomakkeen (liite 2) toisen kysymyksen luokittelu haetun työtehtävän mukaan tehtiin Oikotien toimialaluokitusta mukaillen. Oikotien toimialaluokitus perustuu työnhakijoiden ja työnantajien toiveisiin ja Tilastokeskuksen TOL 2008-toimialaluokitukseen. (Oikotie s.a.) Kyselylomakkeelle (liite 2) valikoitiin SOK:lla toimivat toimialat ja vastausvaihtoehdoiksi muodostuivat asiakaspalvelu, henkilöstöhallinto ja rekrytointi, IT ja tietoliikenne, kiinteistöala, konsultointi ja valmennus, lainopillinen ala, markkinointi ja mainonta, media ja viestintä, osto ja hankinta, pankki-, rahoitus- ja vakuutusala, suunnittelu, talous- ja palkkahallinto ja tekniikka.

3.3 Aineiston valinta ja käsittely

Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella ja kyselylomake lähetettiin SOK:n ulkoisille työnhakijoille sähköpostitse (liite 1) Workday-rekrytointijärjestelmän kautta 21.3.2020-13.4.2020 välisenä aikana. Kysely oli avoimena 21.3.-17.4.2020. Kysely lähetettiin 131 työnhakijalle. Kyselytutkimukseen vastasi 42 vastaajaa ja analysoitavia vastauksia kertyi 40. Tutkimuksen vastausprosentti oli täten 31 prosenttia. 42 vastaajasta poistettiin kaksi vastausta, koska vastaajat olivat vastanneet vain ensimmäiseen kysymykseen. Kyselytutkimuksessa esiintyi vastauskatoa ja osaan kysymyksistä oli vastannut alimmillaan 38 vastaajaa. Ehdokassivua koskevat kysymykset tulivat esiin vain ehdokassivuun tutustuneille vastaajille, joten vastaajamäärä on näiden osalta alimmillaan 13 vastaajaa.

Tutkimuksen aineiston keräämiseen käytettiin Webropol-pohjaista kyselylomaketta, josta vastaukset siirrettiin IBM SPSS Statistics-tilasto-ohjelmaan analysoitavaksi. Aineiston analysointi SPSS-ohjelmassa aloitettiin aineiston tarkistuksella.

Aineiston tarkastukseen kuuluu muuttujien ja arvojen tarkistus. Muuttujien tarkistuksella tarkoitetaan toimenpidettä, jolla verrataan muuttujien nimiä ja arvoja kyselylomakkeen tietoihin (Heikkilä 2014, 127). Arvojen tarkistuksessa tulee huomioida virheellisesti täytetyt lomakkeet. Virheellisesti täytetyillä lomakkeilla tarkoitetaan vastaajia, jotka ovat vastanneet epä johdonmukaisesti, virheellisesti tai jättäneet vastaamatta tutkimuskysymyksiin. Tämänkaltaiset vastaajat tulee tutkimuksesta hylätä. (Heikkilä 2014, 128.) Aineiston analysoinnin aikana huomattiin virheellisiä vastauksia kaksi kappaletta, joten kyseiset vastaajat poistettiin aineistosta. Tutkimusaineiston analysoinnissa arvot tarkastettiin, en osaa sanoa vaihtoehto lisättiin puuttuvaksi arvoksi ja mitta-asteikko muutettiin suhdeasteikkotasoiseksi muuttujaksi.

Taustamuuttujaryhmiä käsiteltäessä huomattiin, että taustamuuttujaryhmissä oli vähän vastaajia, joten ryhmät yhdistettiin. Suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet vastaajat yhdistettiin osto- ja hankinnan työtehtäviin hakeutuneiden kanssa. Suunnittelun työtehtäviin hakeutuneita vastaajia kyselyssä oli vain neljä. Myös mobiililaitetta työnhaussa käyttäneet vastaajat yhdistettiin vastausten vähäisyyden vuoksi tietokonetta käyttäneen ryhmän kanssa. Mobiililaitetta työnhaussa käyttäneitä vastaajia oli vain yksi. Suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet ja mobiililaitetta työnhaussa käyttäneet vastaajat yhdistettiin toisen ryhmän kanssa SPSS-ohjelman avulla niin, että vastauksen arvo vaihdettiin vastaamaan yhdistettyä ryhmää.

Tutkimuksen tarkasteltavaksi taustamuuttujaryhmäksi jäi vastaajien haettu työtehtävä, josta muodostui kaksi ryhmää, IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneet vastaajat ja osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet vastaajat. Taustamuuttujaryhmiä tutkittiin Mann Whitney U-testin avulla (liite 4). Mann Whitney U-testin avulla voidaan havaita jakaumien sijainnissa olevat erot ja mittaustasoksi riittää järjestysasteikko. Mann Whitney U-testillä selvitetään merkitsevyydestä Sig. luvun avulla, luvun alittaessa 0,05 voidaan tulosta pitää tilastollisesti merkitsevä. Sig. luvun merkitsevyydestä käytetään myös lyhennettä p. Merkitsevyydestä ilmoittaa, kuinka suuri riski on, että ero johtuu sattumasta. Testi ei anna tarkempaa tietoa erojen suunnasta tai suuruudesta, jolloin eroja voidaan tutkia keskiarvojen kautta. (Heikkilä 2014, 184, 218-219.) Liitteestä 4 voidaan huomata, että ryhmien välille ei synny tilastollisesti merkitsevää eroa Sig. luvun ylittäessä 0,05. Tutkimuksessa päädyttiin tutkimaan taustamuuttujaryhmiä siten, että Mann Whitney U-testin tuloksista poimittiin alhaisimmat Sig. luvut, jotka alittivat 0,20. Mann Whitney U-testin tulosten mukaan keskiarvojen eroavaisuuksia tutkittiin liitteessä 5.

Tutkimuksen luotettavuutta tutkittiin SPSS-ohjelmassa Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla. Korrelaatiokertoimella tutkitaan kahden muuttujan välistä yhteyttä. Korrelaatiokertoimen kerroin vaihtelee -1:n ja +1:n välillä. +1 korrelaatiokerroin kertoo positiivisesta riippuvuudesta asioiden välillä ja korrelaatiokertoimen ollessa -1 riippuvuus on negatiivinen. Korrelaatiokertoimen ollessa 0, riippuvuutta ei ole. (Heikkilä 2014, 192-193.)

Kyselylomakkeen (liite 2) viimeisen kysymyksen kohta ”muuten, miten?” oli avoin kysymys. Avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin laadullisen menetelmän teemoittelun avulla. Teemoittelussa vastaukset jaetaan eri aihepiireihin ja tarkoituksena on löytää aiheistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79.) Tutkimuksessa vastaukset teemoiteltiin Excelissä kahteen eri teemaan, LinkedIn-profiiliin liittyviin ja työhakemuksen täyttöön liittyviin teemoihin.

Kyselytutkimuksen prosenttiosuudet on esitetty tulosluvussa kokonaislukuina. Raportoitaessa 100 prosentin kokonaisjakaumia, pyöristettyjen prosenttien summa voidaan merkitä sadaksi, vaikka yhteenlaskettu pyöristys poikkeaisi tästä. (KvantiMOTV 27.10.2012.)

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Kysely lähetettiin 131 työnhakijalle ja vastauksia kyselyyn kertyi 42. Kaksi vastaajaa oli lopettanut kyselyyn vastaamisen ensimmäisen taustakysymyksen jälkeen, joten tässä tutkimuksessa analysoitiin 40 henkilön vastaukset. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 31 prosenttia. Kyselytutkimuksen prosenttisuudet on esitetty tulosluvussa kokonaislukuina.

4.1 Taustamuuttujat

Enemmistö vastaajista eli 65 prosenttia oli hakeutunut SOK:lla IT- ja tietoliikenteen työtehtäviin kuten kuvio 7 osoittaa. Tutkimukseen vastanneista 25 prosenttia haki osto- ja hankinnan työtehtäviin ja 10 prosenttia suunnittelun työtehtäviin.



Kuvio 7. Haetut työtehtäväkategoriat (n=40)

4.2 Rekrytointijärjestelmän toimivuus ja helppokäyttöisyys

Kuten kuvio 8 osoittaa tutkimukseen vastanneista 35 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 55 prosenttia samaa mieltä rekrytointijärjestelmän helppokäyttöisyydestä. Joka kymmenes eli 10 prosenttia oli eri mieltä tai täysin eri mieltä rekrytointijärjestelmän helppokäyttöisyydestä. 92 prosenttia tutkimukseen vastanneista oli täysin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että rekrytointijärjestelmään kirjautuminen oli helppoa.



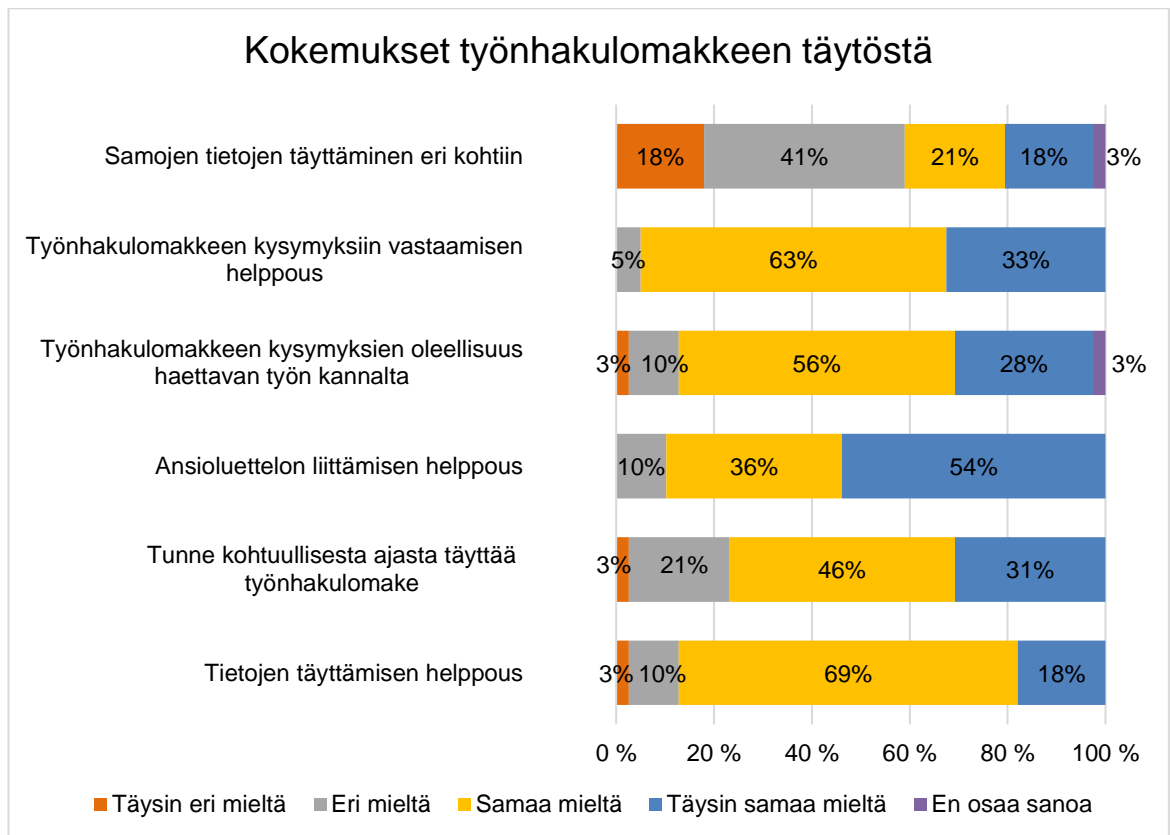
Kuvio 8. Kokemukset rekryointijärjestelmän käytöstä (n=40)

Kuvio 8 mukaisesti tutkimukseen vastanneista 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että he onnistuivat käyttämään rekryointijärjestelmää ajasta riippumatta. Tutkimukseen vastanneista viisi prosenttia ei osannut sanoa, pystyivätkö he käyttämään rekryointijärjestelmää ajasta riippumatta ja vain 3 prosenttia oli tästä eri mieltä.

95 prosentilla vastaajilla rekryointijärjestelmä toimi nopeasti käyttämällään laitteella. Kuten kuvio 8 osoittaa 59 prosenttia tutkimukseen vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 36 prosenttia samaa mieltä siitä, että rekryointijärjestelmä toimi nopeasti heidän laitteellaan, vastaajista vain kolme prosenttia oli eri mieltä ja 3 prosenttia ei osannut sanoa järjestelmän toimintanopeudesta.

Tutkimukseen vastanneista 80 prosenttia oli sitä mieltä, että rekryointijärjestelmän käyttö oli ollut vaivatonta, kun taas vastaajista kolme prosenttia oli täysin eri mieltä ja jopa 15 prosenttia oli eri mieltä rekryointijärjestelmän käytön vaivattomuudesta. Kolme prosenttia tutkimukseen vastanneista ei osannut sanoa rekryointijärjestelmän vaivattomuudesta mitään.

Työnhakulomakkeeseen liittyviin kysymyksiin vastasi 99 prosenttia kyselyyn osallistuneista. Kuviossa 9 on havainnollistettu tutkimukseen vastanneiden mielipiteitä työnhakulomakkeen täyttämiseen liittyvistä kokemuksista.



Kuvio 9. Kokemukset työnhakulomakkeen täytöstä (n=39)

Kuten kuvio 9 osoittaa 18 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 21 prosenttia samaa mieltä siitä, että työnhakulomakkeelle tulee täyttää samoja tietoja useaan eri kohtaan, kolme prosenttia ei osannut sanoa tähän mitään. Tutkimukseen vastanneista 59 prosenttia oli täysin eri mieltä tai eri mieltä tietojen toistettavuudesta työnhakulomakkeella. Kuvio 9 osoittaa vastaajista 13 prosenttia oli sitä mieltä, että tietojen täyttäminen työnhakulomakkeelle ei ollut helppoa. Vastaajista taas 69 prosenttia oli samaa mieltä väittämän kanssa ja vain 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että tietojen täyttäminen oli ollut helppoa työnhakulomakkeelle.

Työnhakulomakkeen kysymyksiin vastaamisen tutkimukseen vastanneet kokivat pääosin helppona (kuvio 9). 33 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 63 prosenttia sa-

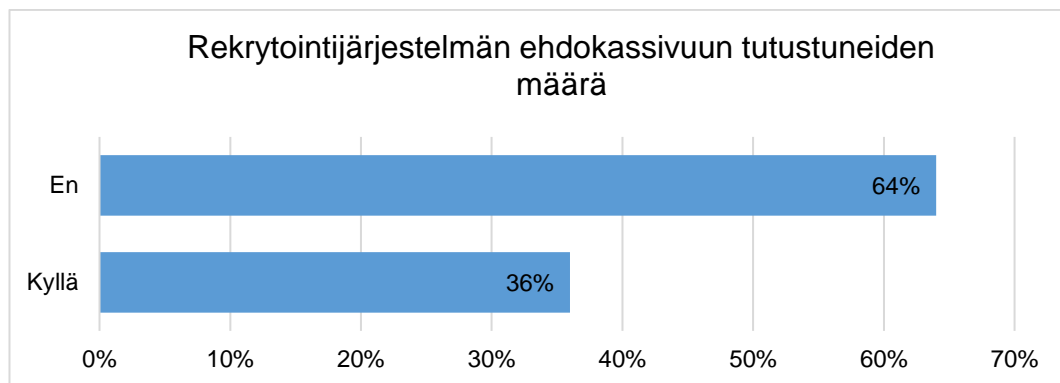
maa mieltä siitä, että työnhakulomakkeen kysymyksiin oli helppo vastata. Vain viisi prosenttia vastaajista ei kokenut vastaamisen olevan helppoa. Työnhakulomakkeen kysymysten oleellisuuden osalta vastaajista kolme prosenttia oli täysin eri mieltä ja 10 prosenttia eivät kokeneet kysymyksiä oleellisina työtehtävään hakemisen kannalta. Vastaavasti 56 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä ja 28 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että kysymykset olivat oleellisia haettavan työtehtävän kannalta.

Ansioluettelon liittäminen työnhakulomakkeelle nähtiin helpoimpana asiana työnhakulomakkeen täytössä, kun vastaajista 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä tästä asiasta. 36 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä ja joka kymmenes eli 10 prosenttia vastaajista ei ollut kokenut ansioluettelon liittämistä helppona järjestelmään.

Vastaajista jopa 23 prosenttia oli sitä mieltä, että työnhakulomakkeen täyttöön kulunut aika ei tuntunut kohtuulliselta. Vastaajista vain 31 prosenttia oli täysin sitä mieltä ja 69 prosenttia samaa mieltä siitä, että käytetty aika tuntui täysin kohtuulliselta.

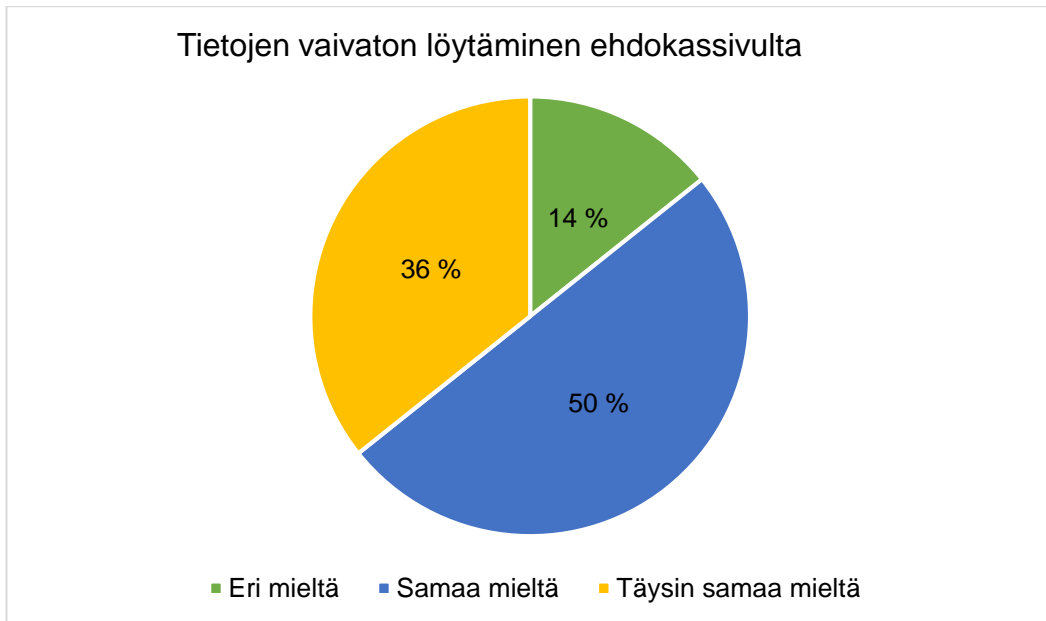
4.3 Workday-rekryointijärjestelmän ehdokassivun käyttö

Kuvio 10 mukaan tutkimukseen vastanneista vain 36 prosenttia on tutustunut rekryointijärjestelmän ehdokassivuun ja vastaajista 64 prosenttia ei ollut tutustunut ehdokassivuun.



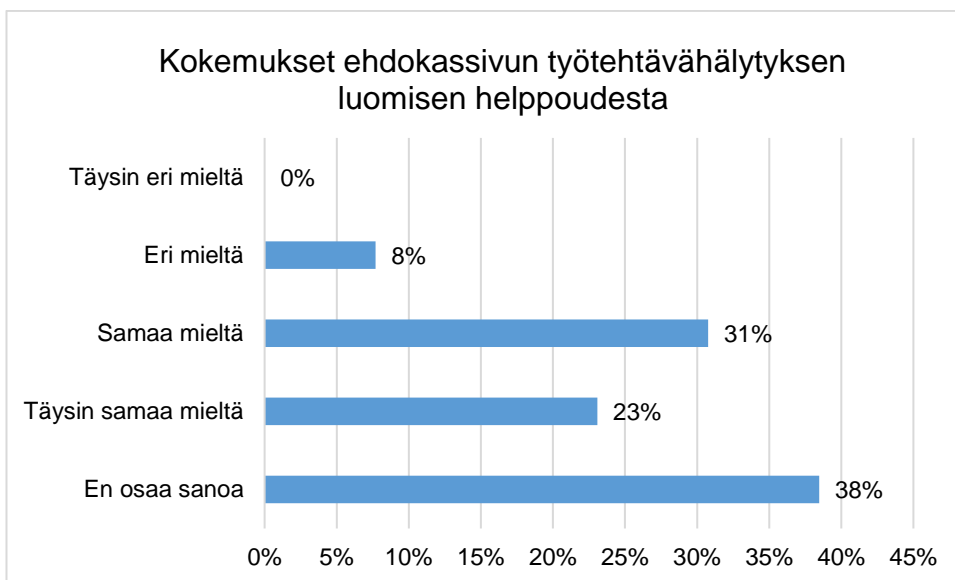
Kuvio 10. Rekryointijärjestelmän ehdokassivuun tutustuneiden määrä (n=39)

Kuviossa 11 on havainnollistettu 14 henkilön vastausten jakaumaa siitä, miten vastaajat on kokenut tietojen löytämisen ehdokassivulta. Vastaajista 86 prosenttia oli löytänyt tarvitsemansa tiedon vaivattomasti ehdokassivulta ja heistä 36 prosenttia oli täysin samaa mieltä asian kanssa. Vastaajista 14 prosenttia ei ollut kokenut löytävänsä ehdokassivulta tarvitsemiaan tietoja vaivattomasti.



Kuvio 11. Tietojen vaivaton löytäminen ehdokassivulta (n=14)

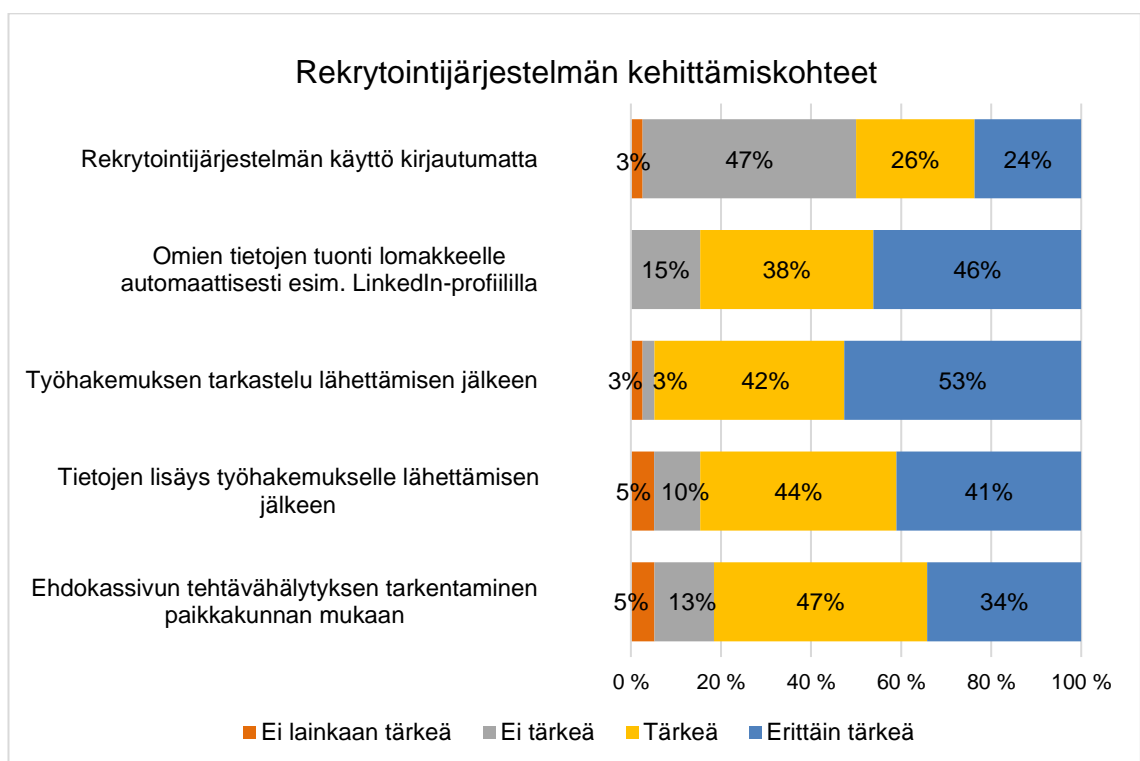
Ehdokassivun työtehtävähälytykseen liittyvässä kysymyksessä, ehdokassivuun tutustuneista vastaajista 99 prosenttia vastasi kysymykseen. Kuvio 12 mukaan vastaajista 23 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että ehdokassivun työtehtävähälytys oli helppo luoda. Kahdeksan prosenttia vastaajista oli eri mieltä työtehtävähälytyksen luomisen helppoudesta. 13:sta vastaajasta jopa 38 prosenttia ei osannut sanoa, oliko työtehtävähälytyksen luominen helppoa vai ei.



Kuvio 12. Kokemukset ehdokassivun työtehtävähälytyksen luomisen helppoudesta (n=13)

4.4 Workday-rekrytointijärjestelmän kehittäminen

Tutkimuksen mukaan tärkeimpänä kehityskohteena pidettiin sitä, että työhakemus tulisi pystyä tarkistamaan lähettämisen jälkeen. Kuten kuvio 13 osoittaa vastaajista 53 prosenttia piti erittäin tärkeänä ja vastaajista 42 prosenttia tärkeänä sitä, että työhakemusta tulisi pystyä tarkastelemaan lähettämisen jälkeen. Vastaajista viisi prosenttia ei pitänyt työhakemuksen tarkastelua lähettämisen jälkeen tärkeänä asiana. Vastaajat eivät kuitenkaan pitäneet työhakemukselle tietojen lisäämistä jälkeenpäin niin tärkeänä asiana kuin työhakemuksen tarkistamista, koska vastaajista 15 prosenttia ei pitänyt asiaa tärkeänä tai lainkaan tärkeänä rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta. Vastaajista 41 prosenttia piti työhakemuksen päivittämistä erittäin tärkeänä ja 44 prosenttia tärkeänä.



Kuvio 13. Rekrytointijärjestelmän kehittämiskohteet (n=39)

Omien tietojen tuominen lomakkeelle esimerkiksi LinkedIn-profiilin avulla koetaan myös tärkeäksi Workday-rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta. Kuten kuvio 13 osoittaa vastaajista 46 prosenttia piti asian kehittämistä erittäin tärkeänä ja 38 prosenttia tärkeänä. Vastaajista 15 prosenttia eivät pitäneet omien tietojen tuomista sosiaalisen median profiilin avulla työhakemukselle tärkeänä kehityskohteena.

Kuvio 13 mukaan tutkimukseen vastanneista puolet eli 50 prosenttia oli sitä mieltä, että kirjautumisen poistaminen rekrytointijärjestelmästä ei ole tärkeää. Vastaajista 24 prosenttia pitivät kirjautumisen poistoa erittäin tärkeänä ja tärkeänä 26 prosenttia.

Vastaajilla oli mahdollisuus vastata avoimeen kysymykseen rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta. Avoimeen kysymykseen vastasi 9 henkilöä eli 23 prosenttia kaikista tutkimukseen vastanneista. Avoimissa vastauksissa korostui se, että rekrytointijärjestelmää olisi helpompi käyttää, mikäli ansioluettelolta löytyviä tietoja ei tarvitsisi täyttää rekrytointijärjestelmään ja työkokemuksen täyttö kuukausitasolla järjestelmään riittäisi. Muutamalla vastanneista oli myös ilmennyt ongelmia työhakemuksen jättämisen kanssa.

"CV:stä löytyviä tietoja ei tarvitsisi täyttää hakulomakkeelle."

"Työkokemuksen ja koulutuksen alkua ja loppua vain kuukausitarkkuudelle. En vaihda tarkistelemaan monesko päivä muutenkaan."

"Oman hakemuksen liittäminen järjestelmään puuttuu."

Avoimissa vastauksissa nousi myös esille LinkedIn-profiilin käyttö työnhakemisessa ja vastaajat toivoivat, että ansioluettelo ja LinkedIn-profiili riittäisivät työnhakemiseen.

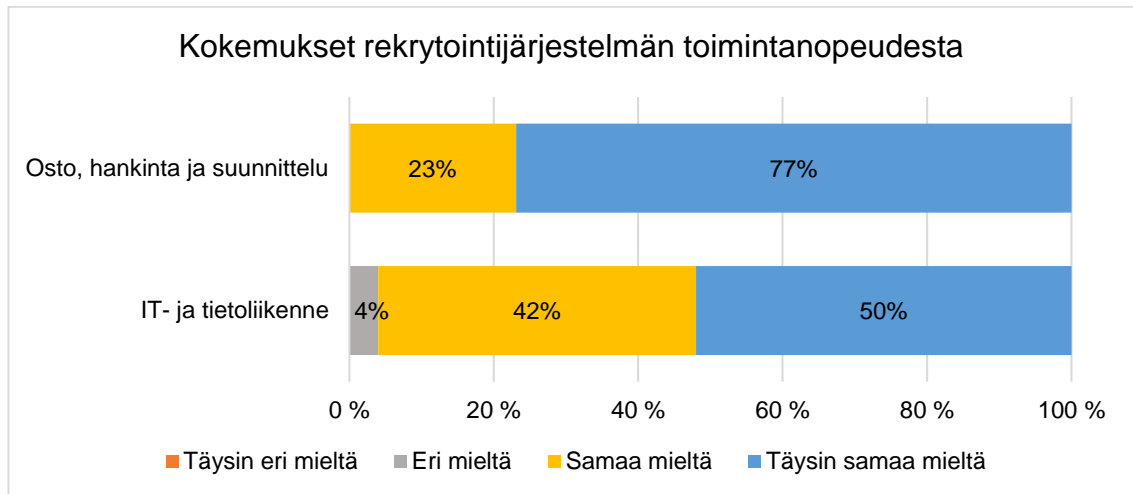
"Voisi riittää CV ja LinkedIn."

4.5 Haetun tehtävän vaikutus käyttäjäkokemukseen

Mann-Whitney U-testin (liite 4) mukaan tilastollisesti merkitsevää eroa taustamuuttujaryhmien välille ei synny. Suurimmat eroavaisuudet taustamuuttujaryhmien välille löytyi kuitenkin rekrytointijärjestelmän toimintanopeudesta ($p=0,199$) ja samojen tietojen täyttämisestä eri kohtiin ($p=0,118$).

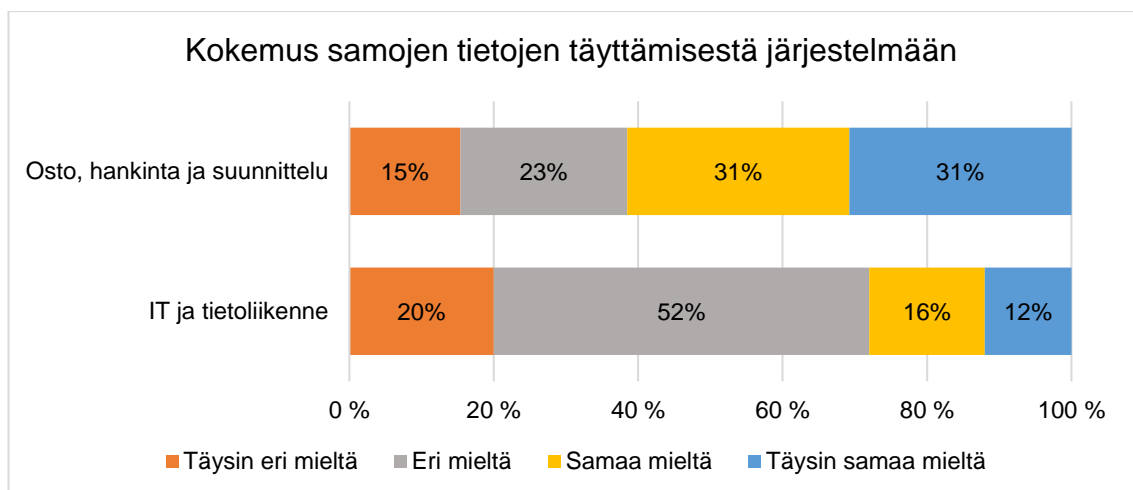
Kuvio 14 osoittaa, että osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet vastaajat oli tyytyväisempiä rekrytointijärjestelmän toimintanopeuteen laitteellaan kuin IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneet vastaajat. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet vastaajat 77 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että järjestelmä on toiminut nopeasti heidän laitteellaan, kun taas IT ja tietoliikenteen tehtäviin hakeutuneista täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli vain 50 prosenttia vastaajista. Osto-, hankinta- ja

suunnittelun työtehtäviin hakeutuneiden osalta tyytymättömyyttä toimintanopeuteen ei ollut havaittavissa lainkaan, kun IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneilla tyytymättömyyttä ilmeni neljällä prosentilla tutkimukseen vastanneilla.



Kuvio 14. Haetun tehtävän vaikutus koettuun järjestelmän toimintanopeuteen (n=39)

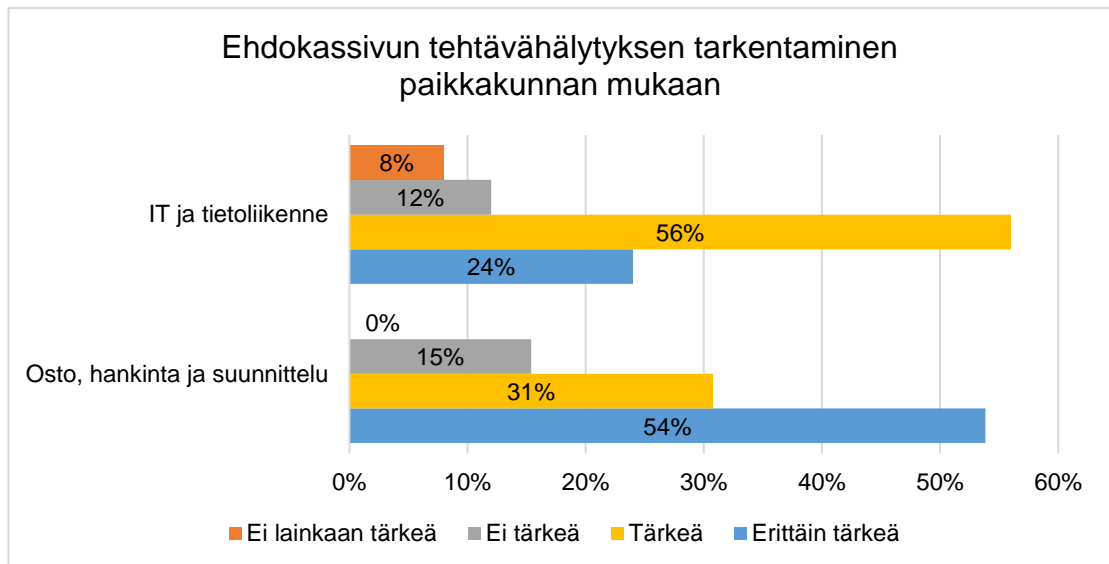
Kuten kuvio 15 osoittaa IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneista 72 prosenttia ei ollut kokenut työnhakulomakkeen kysyvän samoja tietoja useaan eri kohtaan, kun taas osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista vastaajista 62 prosenttia oli sitä mieltä, että lomakkeelle tulee täyttää samoja tietoja useaan eri kohtaan.



Kuvio 15. Haetun tehtävän vaikutus samojen tietojen täyttämiseen (n=38)

Kuten kuvio 16 osoittaa rekrytointijärjestelmän kehittämiskohteista osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneille on tärkeämpää tarkentaa ehdokassivun työtehtävähälytys paikkakunnan mukaan. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista

jopa 54 prosenttia vastaajista pitivät asiaa erittäin tärkeänä käyttökokemuksen kehittämisessä, kun vastaava luku IT ja tietoliikenteen tehtäviin oli vain 24 prosenttia. IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneista kahdeksan prosenttia ei pitänyt asiaa lainkaan tärkeänä. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista 15 prosenttia ei pitänyt asiaa tärkeänä.



Kuvio 16. Ehdokassivun tehtävähälytyksen tarkentaminen paikkakunnan mukaan (n=39)

4.6 Yhteenveto

Kuten kuvio 8 osoittaa tutkimukseen vastanneista 90 prosenttia piti rekrytointijärjestelmää helppokäyttöisenä ja kirjautuminen järjestelmään oli helppoa 92 prosentin mielestä. Vaikka vastaajat pitivät rekrytointijärjestelmää pääosin helppokäyttöisenä, sen käyttö ei ole aivan vaivatonta heidän mielestään. Tutkimukseen vastanneista jopa 18 prosenttia ei pitänyt rekrytointijärjestelmän käyttöä vaivattomana. Tutkimukseen vastanneista 54 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 39 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että rekrytointijärjestelmää oli pystytty käyttämään ajasta riippumatta.

Tutkimukseen vastanneista 98 prosenttia oli hakenut työpaikkaa näyttöpäätteen välityksellä. Kuvio 8 käy ilmi, että 95 prosenttia vastaajista oli kokenut, että rekrytointijärjestelmä toimi käytetyllä laitteella nopeasti.

Kuvio 9 osoittaa että työnhakulomakkeen kysymyksiin vastaaminen on 96 prosentin mielestä helppoa ja vastaajista vain viisi prosenttia ei pitänyt kysymyksiin vastaamista helppona. Ansioluettelon liittäminen koettiin myös helppona, kun vastaajista jopa 54 oli täysin

samaa mieltä asian helppoudesta ja vastaajista kymmenes eli 10 prosenttia ei pitänyt ansioluettelon liittämistä helppona rekrytointijärjestelmään. Kuvio 9 mukaan vastaajista jopa 23 prosenttia piti työnhakulomakkeen täyttöön kulunutta aikaa kohtuuttomana. Tutkimukseen vastanneista 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 21 prosenttia samaa mieltä siitä, että rekrytointijärjestelmään tulee täyttää samoja tietoja eri kohtiin.

Kuten kuvio 10 osoittaa tutkimukseen vastanneista vain 36 prosenttia oli tutustunut Workday-rekrytointijärjestelmän ehdokassivuun, näistä vastaajista 23 prosenttia oli sitä mieltä, että ehdokassivun työtehtävähälytys oli helppo luoda ja 38 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa oliko hälytyksen tekeminen helppoa kuten kuvio 12 osoittaa.

Mobiililaitteen käyttäjäkokemuksesta ei saatu tutkimustuloksia, koska vastauksia tuli vain yksi. Mobiililaitetta käyttänyt vastaaja yhdistettiin muihin tuloksiin ja mobiililaitetta koskevia kyselylomakkeen (liite 2) kysymysten vastauksia ei raportoitu.

Kuvio 15 mukaan osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneiden vastaajien tyytyväisyys rekrytointijärjestelmän toimintanopeuteen on suurempaa. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista vastaajista jopa 77 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointijärjestelmä toimi nopeasti käytetyllä laitteella. IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneiden vastaajien osalta vain 50 prosenttia oli täysin samaa mieltä rekrytointijärjestelmän riittävästä toimintanopeudesta. Rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet vastaajat pitivät ehdokassivun työtehtävähälytyksen tarkentamista paikkakunnan mukaan tärkeämpänä kuin IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneet vastaajat (kuvio 16). Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista vastaajista 54 pitivät asian kehittämistä erittäin tärkeänä, kun vastaava luku IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneilla vastaajilla oli vain 24 prosenttia. Vertailtaessa taustamuuttujaryhmiä keskenään ei tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välille synny kuten liite 4 osoittaa.

Rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta tutkimukseen vastanneet pitivät tärkeimpänä kehityskohteena työhakemuksen tarkastelun mahdollisuutta hakemuksen lähettämisen jälkeen (kuvio 13). Vastaajista 53 prosenttia piti työhakemuksen tarkastelua lähettämisen jälkeen erittäin tärkeänä ja 42 prosenttia tärkeänä. Vain viisi prosenttia vastaajista ei pitänyt asian kehittämistä tärkeänä. Rekrytointijärjestelmän kehittämiskohteista vastaajista 46 prosenttia piti erittäin tärkeänä sitä, että työnhakulomakkeelle omien tietojen tuonti onnistuisi esimerkiksi LinkedIn-profiilin avulla. Omien tietojen tuominen työnhakulomakkeelle

sosiaalisen median profiilin avulla oli tärkeää 39 prosentille vastaajista ja 15 prosentille vastaajista asian kehittäminen ei ollut tärkeää. Huomattavaa on, että vastaajista yksikään ei pitänyt lainkaan tärkeänä kehittämiskohteena omien tietojen tuontia työnhakulomakkeelle.

5 Pohdinta

Tässä luvussa esitetään johtopäätökset, tutkimuksen luotettavuus, kehittämissuhteet ja jatkotutkimusehdotukset. Tämän jälkeen arvioidaan opinnäytetyöprosessin onnistumista. Luvun lopussa pohditaan omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä opinnäytetyöprosessin aikana.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kehitysehdotuksia, miten SOK voisi kehittää Workday-rekrytointijärjestelmää työnhakijaystävällisemmäksi. Kaijalan (2014, 192) mukaan rekrytointijärjestelmään kirjautuminen voi huonontaa työnhakijakokemusta. Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että 92 prosenttia vastaajista piti rekrytointijärjestelmään kirjautumista helppona (kuvio 8). Tutkimuksen tulosten mukaan tutkimukseen vastanneiden mielestä rekrytointijärjestelmään kirjautuminen ei ole vaikeaa ja rekrytointijärjestelmän kehittämisen kannalta enemmistö vastaajista ei kokenut kirjautumisen poistoa tärkeänä kuten kuviot 8 ja 13 osoittavat.

Leinosen (16.3.2020) mukaan Workday-rekrytointijärjestelmän käyttäjäkokemukseen voi vaikuttaa myös viikoittaiset huoltokatkot, jotka Workday-järjestelmässä ajoittuvat Suomessa lauantaille 9-13 väliseen aikaan, joka on asiakasorganisaatioiden näkökulmasta vähiten haittaava aika. Tehty tutkimus tukee Workday:n edustajan mielipidettä ja tutkimuksesta kävi ilmi, että 92 prosenttia tutkimukseen vastanneista ei ollut kokenut huoltokattojen vaikuttavan työnhakemiseen kuten kuvio 8 osoittaa.

Salli ja Takatalo (2014, 38) mukaan rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemus voi heikentyä, mikäli työnhakijan tarvitsee täyttää osaamista valmiiden avainosaamisvalikoiden avulla. Tutkimuksesta tuli esiin, että 18 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 69 prosenttia samaa mieltä siitä, että tietojen täyttäminen oli helppoa. Vastaajista 13 prosenttia eivät pitäneet tietojen täyttämistä helppona kuten kuvio 9 osoittaa. Voidaan todeta, että tietojen täyttäminen on jokseenkin helppoa Workday-rekrytointijärjestelmään.

Workday-rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemusta heikentävinä asioina voidaan pitää sitä, että työnhakulomakkeen täyttöön kuluu työnhakijoilta liian paljon aikaa. Kuten kuvio 9 osoittaa vastaajista melkein neljännes eli 23 prosenttia piti työnhakulomakkeen täyttöön kulunutta aikaa kohtuuttomana.

Tuulaniemen (2011, 47) mukaan palvelun hyödyllisyyttä ja käytettävyyttä voidaan mitata organisaation näkökulmasta asiakkaan tarpeiden täyttymisen ja käytön vaivattomuuden kautta. Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että melkein viidennes eli 18 prosenttia vastaajista ei pitänyt rekrytointijärjestelmän käyttöä vaivattomana ja 13 prosentin mielestä tietojen täyttäminen ei ollut työnhakulomakkeelle helppoa kuten kuviot 8 ja 9 osoittavat.

Talentin rekrytointitutkimuksen (2018) mukaan, työnhakijan taustalla on vaikutusta siihen, kuinka työnhakija arvostaa rekrytointijärjestelmän yksinkertaisuutta ja toimintanopeutta. Tässä tutkimuksessa ei tullut esiin merkittäviä eroavaisuuksia taustamuuttujaryhmien osalta. Ryhmien vastauksissa oli kuitenkin jonkin verran huomattavissa eroavaisuuksia eri osa-alueiden välillä, mutta molempien ryhmien edustajat olivat pääosin tyytyväisiä rekrytointijärjestelmän käyttöön. IT- ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneet oli tyytymättömämpiä rekrytointijärjestelmän toimintanopeuteen, kun taas osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneet henkilöt olivat tyytyväisempiä järjestelmän nopeuteen. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista vastaajista jopa 77 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että rekrytointijärjestelmä toimi riittävän nopeasti, kun vastaava luku IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneilla vastaajilla oli 50 prosenttia kuten kuvio 14 osoittaa. Eroavaisuutta oli havaittavissa myös vastaajien kokemuksissa siitä, että rekrytointijärjestelmään tulee täyttää samoja tietoja useaan eri kohtaan. Osto-, hankinta- ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista jopa 62 oli täysin samaa tai samaa mieltä siitä, että tietoja tulee täyttää useaan eri kohtaan kuten kuvio 15 osoittaa.

Tutkimuksen mukaan rekrytointijärjestelmän kehittämisen osalta eroavaisuutta oli huomattavissa ehdokassivun työtehtävähälytyksen paikkakunnan tarkentamisessa. Kuten kuvio 16 osoittaa osto, hankinta ja suunnittelun työtehtäviin hakeutuneista vastaajista 54 prosenttia pitivät asiaa erittäin tärkeänä kehittämiskohteena, kun vastaava luku IT ja tietoliikenteen työtehtäviin hakeutuneilla vastaajilla oli 24 prosenttia.

Tutkimuksessa mobiililaitteen käyttäjäkokemuksen eroavaisuutta näyttöpäätteen käyttäjäkokemuksesta ei saatu selville vastaajien vähäisyyden vuoksi ja mobiililaitetta käyttäneet työnhakijat yhdistettiin näyttöpäätettä käyttäneiden kanssa. Vaikka tutkimuksesta ei saatu selville mobiililaitetta käyttäneiden kokemuksia, voidaan silti todeta, että Workday-rekrytointijärjestelmän käytössä ei ole havaittavissa hitautta kuvio 8 mukaisesti, mikäli työnhakija käyttää työnhakemiseen näyttöpäätettä.

Kaijalan (2014, 193) mukaan rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemusta voidaan parantaa niin, että työnhakijan tulisi jättää vain lyhyt työhakemus ja esimerkiksi LinkedIn-profiili rekrytointijärjestelmään. Tutkimuksen tulokset tukevat Kaijalaa ja tutkimuksesta tuli esiin, että työnhakijoiden mielestä LinkedIn-profiilin hyödyntäminen työnhaussa on tärkeää. Kuten kuvio 13 osoittaa tutkimukseen vastanneista 85 prosenttia piti omien tietojen tuontia LinkedIn-profiilin avulla erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Vastaajista jopa 53 prosenttia koki erittäin tärkeäksi kehityskohteeksi sen, että työhakemuksen pystyisi tarkistamaan lähettämisen jälkeen. Työhakemuksen päivittäminen koettiin myös tärkeäksi ja erittäin tärkeänä asiaa piti 41 prosenttia vastaajista. Leinosen (16.3.2020) mukaan Workday-rekrytointijärjestelmää voidaan kehittää niin, että tiedot voidaan tuoda työhakemukselle LinkedIn-profiilin avulla ja työhakemusta pystytään tarkastelemaan ja päivittämään lähettämisen jälkeen.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta voidaan pitää onnistuneena, jos sen avulla on saatu luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kvantitatiivisen tutkimuksen osalta luotettavuutta arvioidaan validiteetin eli pätevyyden ja reliabiliteetin eli luotettavuuden avulla. Validiteetin osalta tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä haluttiin selvittää. Tutkimuksen validiteettia voidaan edistää huolellisella suunnittelulla ja tiedonkeruulla. Kyselylomakkeen tulee mitata asioita yksiselitteisesti ja niiden tulee kattaa koko tutkimusongelma. Reliabiliteettia mitataan tutkimuksen tuloksista ja niiden luotettavuudesta. Tutkimuksen tulosten tulee olla tarkkoja, eikä tiedon keräämisessä, syöttämisessä, käsittelyssä tai analysoinnissa tulisi olla virheitä. Puolueettomuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija ei saa antaa oman taustan kuten poliittisen vaakaumuksen vaikuttaa tutkimusprosessiin ja tutkija ei saa vääristellä tutkimustuloksia (Heikkilä 2014, 27-29). Tutkimuksen validiteettiin kiinnitettiin huomiota kyselylomakkeen (liite 2) muotoilussa. Kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin tutkimuskysymysten avulla ja kysymyksistä tehtiin yksiselitteisiä. Vastaamista helpotettiin vastausohjeiden avulla ja jokaisen kysymyksen avulla vastaajalle selvennettiin, mitä asiaa kysymyksessä tarkoitetaan. En osaa sanoa vastausvaihtoehdon lisääminen kyselyn vastausvaihtoehdoksi lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, koska vastaajalle ei synny niin sanottua pakkovastaamisen ongelmaa (Valli 2015, 57). En osaa sanoa oli kyselyn vähiten käytetty vastausvaihtoehto, joten työnhakijoiden vastaukset antavat oikeaa arvoa tutkimukselle. Huomioon otettavaa on myös se, että kyseessä oli kokonaistutkimus, joten otantavirhettä tutkimuksessa ei ole tapahtunut.

Tutkimuksen ulkoista reliabiliteettia heikentää kyselyn vähäinen vastaajamäärä. Analysoitavia vastauksia kertyi 40 ja kysely lähetettiin 131 henkilölle. Tutkimuksen vastausprosentti oli 31 prosenttia. Tutkimuksen tavoite oli saada 100 vastaajaa, mutta koronapandemian vuoksi SOK:n rekrytoinnit vähenivät huomattavasti. Katoanalyysissä verrataan alkuperäistä perusjoukkoa saatuihin tietoihin ja tutkitaan esimerkiksi vastaajien taustamuuttujien jakaumaa (Heikkilä 2014, 179). Tutkimuksen vastaajista enemmistö oli hakeutunut IT- ja tietoliikenteen tehtäviin 65 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että avoimena olleista rekrytoinneista viisi keskittyivät IT- ja tietoliikenteen työtehtäviin ja vain kaksi ostoa, hankinta ja suunnittelun työtehtäviin. 65 prosentin edustavuus IT- ja tietoliikenteen osalta on siis linjassa perusjoukon jakauman kanssa. Tutkimus oli anonymi, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Mikäli tutkimus ei olisi anonymi, katoanalyysissä vastaamatta jättäneiltä yksilöitä voidaan jälkikäteen kysyä miksi he ovat jättäneet vastaamatta (Heikkiä 2014, 179). Tutkimuksen anonymiteetin vuoksi, vastaamatta jättäneitä henkilöitä on mahdotonta selvittää ja täten heiltä ei voida tiedustella, miksi he ovat jättäneet vastaamatta. Kyselylomakkeelle (liite 2) oli suunniteltu kontrollikysymys neljännen kysymyksen väittämien ”Jouduin täyttämään samoja tietoja useaan eri kohtaan” ja ”Tietojen täyttäminen työnhakulomakkeelle oli helppoa” välille, mutta tutkimusaineiston analysoinnissa huomattiin, että kysymykset eivät mittakaan täysin samaa asiaa.

Vastauskatoa tutkimuksessa syntyi vähän ja alkuperäisistä vastaajista kaksi vastaajaa poistettiin, koska he oli jättäneet kyselyyn vastaamisen ensimmäiseen kysymykseen. Tämän seurauksena analysoitavia vastauksia oli 40 ja 39 vastaajaa suorittivat kyselyn loppuun asti, joten vastauskato on pieni.

Taulukko 2. Korrelaatio rekrytointijärjestelmän helppokäyttöisyydestä ja vaivattomuudesta

		Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Työnhakujärjestelmä oli helppokäyttöinen
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Työnhakujärjestelmän käyttö oli vaivatonta	Spearman Correlation Coefficient	,693**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	39

Tutkimuksen sisäistä reliabiliteettia voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan (Heikkilä 2014, 178). Tutkimuksen sisäistä reliabiliteettia selvitettiin kahden väittämän avulla. Kuten taulukosta 2 on huomattavissa, että työnhakujärjestelmän helppokäyttöisyydellä ja vaivattomuudella on tilastollisesti merkitsevä positiivinen riippuvuus keskenään ja tämä lisää tutkimuksen reliabiliteettia. Täydellisen positiivisen korrelaatiokertoimen arvo on +1, sig. -arvon ollessa 0, on luku tilastollisesti merkitsevä. (Heikkilä 2014, 193).

Tutkimuksen tuloksia ei voida myöskään yleistää kaikkiin suomalaisiin työnhakijoihin, joten tulokset koskevat vain SOK:n ulkoisia työnhakijoita. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina, koska SOK:n työnhakijajoukko on normaali tilanteessa paljon laajempi, kuin tutkimuksen aikainen joukko oli. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena ja kokonaistutkimuksessa aineisto ei ole otos, joten otantavirhettä ei ole tapahtunut. Kyselytutkimuksen mittarina voidaan pitää sitä, että kyselylomakkeella mitataan oikeita asioita yksiselitteisesti ja niiden tulee kattaa tutkimusongelma (Heikkilä 2014, 27). Tämän tutkimuksen validiteettia tukee kyselylomakkeen kysymykset, jotka mittasivat yksiselitteisesti asioita ja kysymykset kattoivat tutkimuskysymykset. Tutkimuksen pääkysymyksenä oli, millainen on SOK:n Workday-pohjaisen rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemus rekrytoitavien asiantuntijoiden mielestä. Pää tutkimuskysymys saatiin selvitettyä näyttöpäätettä käyttäneiden työnhakijoiden osalta. Tutkimusalakysymyksiä osalta kolmesta neljään saatiin vastaus, mobiililaitteen käyttökokemukseen liittyvää tutkimusalakysymystä ei saatu selville vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Kyselytutkimuksen tyypillinen vastausprosentti on alle 50 prosenttia (Vehkalahti 2008, 44). Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli 31 prosenttia, joten alhainen vastausprosentti heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

5.3 Kehitysehdotukset

Tutkimustulosten perusteella SOK:lle ehdotetaan kolme erilaista kehitysehdotusta, joiden avulla Workday-rekrytointijärjestelmän työnhakijakokemusta voidaan parantaa. Ensimmäinen kehitysehdotus rekrytointijärjestelmän kehittämisen osalta liittyy asiakaskohtaisiin konfigurointeihin Workday:n rekrytointijärjestelmässä. SOK:n osalta tämänkaltaisia puutteita ovat LinkedIn-profiilin avulla tuotavat tiedot työhakemukselle, työhakemuksen tarkastelu ja päivittäminen työhakemuksen lähettämisen jälkeen. Työnhakulomakkeelle tulisi lisätä Apply with LinkedIn -painike, jonka avulla työnhakija voi tuoda tiedot automaattisesti työhakemukseen. Apply with LinkedIn -painikkeen avulla työnhakija kirjautuu LinkedIn-profiiliinsa, jonka avulla LinkedIn vie automaattisesti henkilötiedot, työkokemuksen, työko-

kemuksen kuvauksen ja taidot työhakemukselle. Työnhakijan ainoaksi täytettäväksi kohdaksi Workday-rekrytointijärjestelmässä jää, miten työnhakija on kuullut yrityksestä ja onko hän aiemmin työskennellyt kyseisessä yrityksessä. Mikäli työnhakija ei haluaisi käyttää LinkedIn-profiilia työnhaussa, voisi hän jättää hakemuksen normaalisti täyttämällä järjestelmään tiedot itsestään ja työkokemuksesta. Leinosen (16.3.2020) mukaan Apply with LinkedIn-painike, työhakemuksen tarkastelu ja päivittäminen lähettämisen jälkeen on mahdollista toteuttaa asiakaskonfigurointien avulla, joten SOK:n tulisi selvittää järjestelmän toimittajalta olisiko näitä mahdollista lisätä Workday-järjestelmään.

Toinen kehitysehdotus liittyy rekrytointijärjestelmän työnhakulomakkeen täyttöön. Tällä hetkellä SOK:lle hakeva työnhakija voi halutessaan täyttää ansioluettelon lisäksi työkokemuksen järjestelmään, mutta se ei ole pakollista. Työnhakija voi kuitenkin kokea, että työkokemuksen täyttö järjestelmään on pakollista, vaikka todellisuudessa se ei ole eikä työnhakija sitä tiedä. Järjestelmään voisi lisätä työkokemuksen täytön kohdalle esimerkiksi maininnan siitä, että mikäli työnhakija on jättänyt ansioluettelon rekrytointijärjestelmään, ei tietoja tarvitse täyttää. Työkokemuksen täyttöä tulee muuttaa siten, että työkokemusta ei tarvitse kirjata päivätasolla. Tämä tarkoittaisi sitä, että nykyisen PP.KK.VVVV -muodon sijaan työnhakijan tarvitsisi täyttää vain kuukausi ja vuosi. Tämä vähentäisi työnhakulomakkeen täyttöön kuluvaan aikaa ja käyttökokemus tämän osalta paranisi.

Kolmas kehitysehdotus koskee mobiililaitteen käyttöä rekrytoinneissa. Tutkimuksesta tuli ilmi, että SOK:n työnhakijat käyttävät pitkälti tietokonetta työnhakemiseen. Työnhakijoita voisi kannustaa mobiililaitteen käyttöön ja tehdä työnhakemisesta vaivatonta mobiililaitteen avulla. Workday-järjestelmä sopeutuu mobiililaitteen näytön kokoon, joten ongelmaa mobiilirekrytoinnin hyödyntämiseen ei ole. Mobiililaitteen käyttöä voidaan helpottaa Apply With LinkedIn -painikkeella, joten SOK:n tulisi konfiguroida kyseinen ominaisuus ensin järjestelmään. Työnhakijoita tulisi kannustaa mobiililaitteen käyttöön rekrytoinnissa esimerkiksi mainitsemalla tästä mahdollisuudesta työpaikkailmoituksessa.

5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Rekrytointijärjestelmien kehittämistä voi tutkia monelta eri kannalta ja aiheita löytyy paljon. Mielenkiintoinen näkökulma jatkotutkimukselle voisi olla, miten tekoälyä hyödynnetään rekrytointijärjestelmissä ja kuinka paljon tekoälyyn luotetaan. Tässä tutkittaisiin sitä, miten paljon tekoälyn valinnoille annetaan painoarvoa ja mikä on ihmisen rooli päätöksenteossa.

Workday-järjestelmän kannalta voitaisiin tutkia mobiililaitteen hyödyntämistä työnhaussa ja käyttäjäkokemusta. Toisena näkökulmana mobiililaitteen käyttöön voisi toimia myös se, miten työnhakijoita voitaisiin rohkaista työnhakuun mobiililaitteella.

Workday-rekryointijärjestelmän kehittämisen kannalta, tässä tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta voidaan käyttää uudelleen poistamalla siitä ehdokassivun työtehtävähäilytykseen viittaavat kysymykset ja tutkimus on toistettavissa esimerkiksi koronatilanteen laennuttua, jolloin rekryointeja olisi määrällisesti enemmän ja työtehtäviin hakeutuneiden ryhmien vertailu olisi laajempaa. Mikäli SOK päättää hyödyntää tutkimuksessa tulleita kehitysehdotuksia Workday-rekryointijärjestelmän kehittämistyössä, olisi tutkimus hyvä toistaa, jolloin voidaan vertailla kehitysehdotusten vaikutusta rekryointijärjestelmän käyttökokemukseen.

5.5 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin tutkimussuunnitelman tekemisellä tammikuussa 2020 ja tutkimuksen kannalta työ eteni lähteisiin tutustumisella ja tietoperustan kirjoittamisella, jonka jälkeen laadittiin kyselylomake. Kyselyn vastausajan päätyttyä 17.4.2020 tutkimusta jatkettiin tulosten analysointiin ja johtopäätösten kirjoittamisella. Opinnäytetyö on toteutettu tutkimussuunnitelman mukaisessa aikataulussa.

Kvantitatiivisen tutkimuksen osalta olisin toivonut vastaajia kyselytutkimukseen enemmän, jotta tulokset olisivat olleet tilastollisesti päteviä. Kyselyn tavoite oli saada 100 vastaajaa, mutta analysoitavia vastauksia kertyi vain 40. Kyselylomakkeen tekemiseen olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa, koska kontrollikysymyksen käyttö osaltani epäonnistui. Kontrollikysymysparia olisi pitänyt miettiä enemmän ja pohtia, kysyvätkö kysymykset samaa asiaa. Tämän takia suunnittelemani luotettavuuden mittaria ei voitu käyttää. Kyselylomakkeella oli kysymykset helppokäyttöisyydestä ja vaivattomuudesta, jotka ovat synonyymejä keskenään, joten positiivinen korrelaatio pystyttiin osoittamaan tämän avulla. Kontrollikysymystä lukuun ottamatta olen tyytyväinen kyselylomakkeeseen, koska mielestäni se oli selkeä vastaajalle, se oli rakennettu hyvin asiakokonaisuuksittain ja se mittasi oikeita asioita. Kyselylomakkeesta saatiin positiivista palautetta myös SOK:n puolelta.

Käytän työssäni päivittäin Workday-henkilötietojärjestelmää ja rekryointijärjestelmän ongelmakohdat olivat tulleet työn kautta tutuiksi. Opinnäytetyöprosessin alussa tutkijan rooliin asettuminen oli haasteellista, koska tutkittavaa asiaa kohtaan ei tulisi olla ennako-

tuksia. Tämä näkyi tutkimussuunnitelman ensimmäisen version tutkimuskysymysten asettelussa niin, että asettelu oli jokseenkin negatiivinen. Opinnäytetyöohjaajan avulla tutkimuskysymyksiin tuli neutraaliutta ja tällä oli edistävä vaikutus prosessiin. Tutkimussuunnitelmaa noudattamalla tutkimuslomakkeen kysymysten laatiminen oli helppoa ja kysymyksistä tuli neutraaleja. Toisaalta koen, että Workday-järjestelmän käytöstä on ollut opinnäytetyön kannalta hyötyä muun muassa kehitysehdotusten suunnittelun kannalta. Kehitysehdotuksien kannalta koen, että ehdotuksia on helpompi viedä organisaation sisällä käytäntöön.

Opinnäytetyön tietoperusta on koottu pääosin kirjallaisista ja tieteellisistä artikkeleista, jotka ovat vertaisarvioituja. Osa käytetyistä lähteistä on jo jokseenkin vanhoja, koska tuoreempia lähteitä aiheesta ei ollut saatavilla. Tämä saattaa heikentää lähteiden luotettavuutta, koska rekrytointijärjestelmät kehittyvät koko ajan. Työssä on käytetty myös verkkolähteitä, jotka on pyritty keräämään luotettavista lähteistä. Kaupallisia lähteitä aiheen tiimoilta on käytetty harkiten.

Opinnäytetyöprosessissa tulisi varautua mahdollisiin riskeihin, jotka voivat vaikuttaa prosessin aikatauluun. Koronapandemiatilanteen iskiessä Suomeen, oli kyselyn vastausaika juuri alkanut ja mikäli vastausaika olisi jatkettu pidemmälle, olisi luultavasti sadan vastaajan täytyminen pitkittänyt opinnäytetyön valmistumista pitkälle syksyyn. SOK:illa rekrytointitehtäviä on tehty vain avainrooleihin, joihin hakijamäärät ovat usein pieniä niiden erikoisosaimisen takia.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia on jo hyödynnetty SOK:n rekrytointijärjestelmän kehittämistyössä ja osa kehittämissuunnitelmista on viety eteenpäin työryhmään, joka asian kehittämistä vastaa.

5.6 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Oman oppimisen ja ammatillisen kehittymisen osalta saavutin tavoitteeni. Opinnäytetyöprosessin myötä olen työssäni päässyt perehdyttämään rekrytointiprosessia Workday-järjestelmässä muille SOK:n työntekijöille ja olen päässyt mukaan työryhmään, jossa rekrytointijärjestelmää kehitetään työnhakijaystävällisemmäksi. Koen asiantuntijuuteni HR-työssä kasvaneen prosessin aikana ja asiantuntijuuteni on syventynyt rekrytoinnin osa-alueella valtavasti.

Opinnäytetyöprosessi opetti minulle ajan- ja projektinhallintaa. Pysyin asettamissani aikataulussa ja koen, että asettamani aikataulut prosessin eri vaiheille olivat riittävän tiukat. Opinnäytetyöprosessin aikana opin lähdekriittisyyttä ja tietoperustan lähteet on löydetty pitkälti kirjoista ja tieteellisistä artikkeleista, jotka ovat vertaisarvioituja.

Opinnäytetyötäni varten käytin jonkin verran englannin kielistä materiaalia. Koin sen tuovan haasteita, koska ammatillinen sanasto rekrytointijärjestelmiin liittyen ei ollut entuudestaan tuttua. Opinnäytetyöprosessin ansiosta koen, että englannin kielen taitoni on parantunut.

Kyselytutkimuksen tekeminen muille ihmisille oli minulle uutta ja parannettavaa sen osalta jäi. Kysymysten asettelu sujui mielestäni hyvin ja koen sen onnistuneen, mutta kontrollikysymyksen vastaparin asettelu epäonnistui osaltani. Kyselylomake olisi voinut olla myös pidempi, jolloin kysymyksiä olisi voinut olla enemmän ja rekrytointijärjestelmän käytön ongelmista olisi saanut syvällisempää aineistoa.

Kokonaisuudessaan olen tyytyväinen opinnäytetyöprosessiin ja sen lopputulokseen. Prosessi on opettanut minulle paljon ja koen sen olleen hyödyllinen myös SOK:lle.

Lähteet

aTalent Recruiting. Rekrytointi nuorten ammattilaisten silmin, rekrytointitutkimus 2018. Luettavissa: <https://drive.google.com/open?id=133XYgJdlbidwGwnezUEm9hIh9MLuaWvy>. Luettu 18.2.2020.

Biro, M. 5 Ways To Use Mobile To Recruit Top Talent 27.10.2013. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2013/10/27/5-ways-to-use-mobile-to-recruit-top-talent/#4469ed695b95>. Luettu 18.2.2020.

Burbach, R. 2019. Strategic evaluation of e-HRM. Teoksessa Thite, M. e-HRM: Digital approaches, directions & applications. New York. Routledge.

Davidts, S. 11.8.2017. Rekrytointijärjestelmän ABC – kaaoksesta hallintaan. Luettavissa: <https://blog.recright.com/fi/rekrytointijarjestelman-abc-kaaoksesta-hallintaan>. Luettu 17.2.2020.

Duunitori 2019. Kansallinen rekrytointitutkimus 2019. Luettavissa: <https://drive.google.com/file/d/1dT1KUx9MRJKTUArwfVLAf1Hn77SlqJiN/view>. Luettu 10.2.2020.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (EU) 2016/679. Annettu 27.4.2016.

Harju, I. 22.10.2019. HR-asiantuntija. Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta. Haastattelu. Helsinki.

Harju, I. 3.3.2020. HR-asiantuntija. Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta. Haastattelu. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>. Luettu 25.4.2020.

Holm, A. & Haahr, L. 2019. e-Recruitment and selection. Teoksessa Thite, M. e-HRM: Digital approaches, directions & applications. New York. Routledge.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagahelia/9789513762582>. Luettu 15.2.2020.

Ignatova, M. Mobile Recruiting Statistics That Will Give You Pause 4.2.2014. Luettavissa: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2014/02/mobile-recruiting-statistics-infographic>. Luettu 15.2.2020.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Kauppakamari. Luettavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018>. Luettu 15.2.2020.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki. Alma Talent.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. p. Helsinki. Talentum Media Oy. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/EABBIXGTFF#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b486](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/EABBIXGTFF#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b486). Luettu 15.2.2020.

Kulkarni, S. B., & Che, X. 2019. Intelligent software tools for recruiting. *Journal of International Technology and Information Management*, 28, 2, s. 2-16.

KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto 27.10.2012. Numerotulosten esittäminen ja taulukkojen laatiminen. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/raportointi/numerotulokset.html>. Luettu 18.5.2020.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1086/609

Laki yhdenvertaisuudesta 1325/2014

Lauby, S. Your Next Job Application Could Be Via Smartphone 2.3.2014. Luettavissa: <https://mashable.com/2014/03/02/smartphone-job-application/?europe=true>. Luettu 15.2.2020.

- Laumer, S. & Maier, C. & Eckhardt, A. 2014. The impact of business process management and applicant tracking systems on recruiting process performance: An empirical study. *Zeitschrift Für Betriebswirtschaft*, 85, 4, s. 421-453.
- Leinonen, M. 16.3.2020. Senior Solution Consultant. Workday. Sähköposti.
- Miettinen, M. 20.5.2020. Kehityskonsultti. Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta. Sähköposti.
- Nivukoski, A. Hakijakokemus ja sen vaikutus työnantajamielikuvaan 23.4.2019. Luettavissa: <https://www.fcgtalent.fi/hakijakokemus-ja-sen-vaikutus-tyonantajamielikuvaan>. Luettu 4.3.2020.
- Nurmilaakso, T. Tekoäly valitsee jo Suomessakin parhaat työnhakijat – Tutkijat: ”Lisää syrjintää, seksismiä ja rasismia” 7.10.2017. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/07/tekoaly-valitsee-jo-suomessakin-parhaat-tyonhakijat-tutkijat-lisaa-syrjintaa>. Luettu 8.3.2020.
- Oikotie s.a. Tietoa toimialoista. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/toimiala>. Luettu 30.4.2020.
- Redmond, J. 2014. Mobile recruitment - the new reality. *Strategic HR Review*, 13, 3, s. 151-152.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyyllillä. Kauppakamari. Helsinki.
- Sellers, R. 2014. Video interviewing and its impact on recruitment. *Strategic HR Review*, 13, 3, s. 137-138.
- S-ryhmä 2018. Vuosikatsaus 2018. Luettavissa: <https://www.s-kanava.fi/web/s-ryhma/vuosikatsaus/s-ryhma#S-ryhm%C3%A4>. Luettu 14.3.2020.
- Tiilikka, P. Mistä muodostuu hyvä käyttökokemus? 4 tekijää 7.12.2016. Luettavissa: <https://www.alfame.com/blog/mista-muodostuu-hyva-kayttokokemus-4-tekijaa>. Luettu 23.2.2020.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>. Luettu 15.5.2020.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-14-1688-0>. Luettu 10.3.2020.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Juva.

Watts, S. & Raza, M. SaaS vs PaaS vs IaaS: What's The Difference and How To Choose 15.6.2019. Luettavissa: <https://www.bmc.com/blogs/saas-vs-paas-vs-iaas-whats-the-difference-and-how-to-choose/>. Luettu 17.2.2020.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi. Helsinki.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagahelia/978-951-37-6411-1>. Luettu 10.2.2020.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagahelia/978-952-451-756-0>. Luettu 4.4.2020.

Workday s.a. About Workday – Our story. Luettavissa: <https://www.workday.com/en-se/company/about-workday/our-story.html>. Luettu 17.2.2020.

Yleinen tietosuoja-asetus 2016/679/EU. Annettu 27.4.2016.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Viestin otsikko: Kuinka työnhaku SOK:lle sujui?

Hyvä vastaanottaja,

olet hakenut työpaikkaa SOK:n työnhakujärjestelmän kautta.

Toivomme, että ehtisit vastaamaan lyhyeen kyselyyn, joka koskee SOK:n uutta työnhakujärjestelmää. Kyselyn tavoitteena on selvittää työnhakijoiden kokemuksia työnhakujärjestelmän käytöstä.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/FD5F8E84E12F45A5>.

Pyytäisimme sinua vastaamaan kyselyyn 17.4.2020 mennessä.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä sinua pystytä yhdistämään jättämäsi työhakemuksen. Kyselyyn vastaaminen vie alle 5 minuuttia. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään työnhakujärjestelmämme kehittämistyössä ja työntekijämme opinnäytetyössä. Vastaa mielelläni mahdollisiin kyselyyn liittyviin kysymyksiin sähköpostitse eini.jarvi@sok.fi.

Kiitos vastauksistasi jo etukäteen ja mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin,

Eini Järvi, HR-asiantuntija ja Haaga-Helian opiskelija

Liite 2. Kyselylomake

Tutkimus työnhakujärjestelmän käyttökokemuksesta

Hyvä työnhakija,

tutkimuksen tarkoituksena on selvittää uuden työnhakujärjestelmämme käyttökokemusta. Tutkimus on osa opinnäytetyötä ja se toteutetaan yhteistyössä SOK:n kanssa. Tutkimuksen toteuttajana toimii opinnäytetyöntekijä, joka työskentelee SOK:lla.

Valitse jokaisen kysymyksen kohdalla omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Muutamassa kysymyksessä vastaus kirjoitetaan sille varattuun tilaan. Kyselyyn vastaaminen vie alle 5 minuuttia.

Pyytäisin sinua vastaamaan kyselyyn viimeistään perjantaina 17.4.2020.

Kyselyyn vastataan anonyymisti eikä sinua pystytä yhdistämään jättämäsi työhakemukseen. Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Tuloksia hyödynnetään työnhakujärjestelmän kehittämisessä ja opinnäytetyössäni. Vastaamalla tähän kyselyyn, annat luvan käyttää vastauksiasi ja hyödyntää niitä opinnäytetyössä sekä SOK:n rekrytointiprosessin kehittämistyössä. Vastaan mielelläni mahdollisiin kyselyyn liittyviin kysymyksiin sähköpostitse eini.jarvi@sok.fi.

Kiitos vastauksistasi jo etukäteen ja mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin,

Eini Järvi, HR-asiantuntija ja Haaga-Helian opiskelija

Seuraava

Tutkimus työnhakujärjestelmän käyttökokemuksesta

1. Täytin työhakemukseni *

- Tietokoneella
- Mobiililaitteella

2. Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään: *

Valitse ▼

3. Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Työnhakujärjestelmällä tarkoitetaan sivua, jolle kirjautuit ja täytit työhakemuksesi.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työnhakujärjestelmä oli helppokäyttöinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakujärjestelmään kirjautuminen oli helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin käyttämään työnhakujärjestelmää ajasta riippumatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakujärjestelmä toimi nopeasti laitteellani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakujärjestelmän käyttö oli vaivatonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Työnhakulomakkeella tarkoitetaan lomaketta, johon täydensit yhteystietosi, kielitaitosi, työkokemuksesi ja vastasit avoimiin kysymyksiin.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Jouduin täyttämään samoja tietoja useaan eri kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakulomakkeen kysymyksiin oli helppo vastata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakulomakkeen kysymykset olivat haettavan työn kannalta oleellisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansioluettelon liittäminen oli helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakulomakkeen täyttöön käytetty aika tuntui mielestäni kohtuulliselta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietojen täyttäminen työnhakulomakkeelle oli helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Arvioi kokemustasi mobiililaitteen käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työnhakulomake näytti mobiililaitteellani hyvältä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakulomake oli riittävän lyhyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakulomakkeella siirtyminen seuraavaan kohtaan oli vaivatonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Tutustuitko työnhakujärjestelmän ehdokassivuun?

Ehdokassivulla tarkoitetaan työnhakujärjestelmän sivua, josta voit katsoa jättämiäsi hakemuksia tai luoda työtehtäväkohtaisia hälytyksiä.

- Kyllä
 En

7. Arvioi kokemustasi ehdokassivun käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Löysin ehdokassivulta tarvitsemani tiedot vaivattomasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdokassivun työtehtävähälytys oli helppo luoda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?

	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Ei tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
Työnhakujärjestelmää voisi käyttää ilman kirjautumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat tiedot pystyisi tuomaan lomakkeelle automaattisesti esim. LinkedIn-profiilin avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakemusta tulisi pystyä tarkistamaan lähettämisen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakemukselle tulisi pystyä lisäämään tietoja lähettämisen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdokassivun tehtävähälytyksen pystyisi tarkentamaan paikkakunnan mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuten, miten? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 3. Muistutusviesti

Viestin otsikko: Muistutus: kuinka työnhaku SOK:lle sujui?

Hyvä vastaanottaja,

lähetimme sinulle jokin aika sitten kyselyn kartoittaaksemme työnhakijoiden kokemusta SOK:n työnhakujärjestelmästä. Jokainen vastaus on meille tärkeä, sillä autat meitä kehittämään työnhakujärjestelmäämme.

Jos et ole vastannut tähän kyselyyn aiemmin, toivoisimme että vastaisit siihen nyt.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/FD5F8E84E12F45A5>.

Pyytäisimme sinua vastaamaan kyselyyn 17.4.2020 mennessä.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä sinua pystytä yhdistämään jättämäsi työhakemukseen. Kyselyyn vastaaminen vie alle 5 minuuttia. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään työnhakujärjestelmämme kehittämistyössä ja työntekijämme opinnäytetyössä. Vastataan mielelläni mahdollisiin kyselyyn liittyviin kysymyksiin sähköpostitse eini.jarvi@sok.fi.

Kiitos vastauksistasi jo etukäteen ja mukavaa kevään jatkoa!

Ystävällisin terveisin,

Eini Järvi, HR-asiantuntija ja Haaga-Helian opiskelija

Liite 4. Mann-Whitney U Testi

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakujärjestelmä oli helppokäyttöinen is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.474 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakujärjestelmään kirjautuminen oli helppoa is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.471 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Pystyin käyttämään työnhakujärjestelmää ajasta riippumatta is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.460 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakujärjestelmä toimi nopeasti läitteilläni is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.199 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakujärjestelmän käyttö oli vaivatonta is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.808 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Jouduin täyttämään samoja tietoja useaan eri kohtaan is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.118 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakulomakkeen kysymyksiin oli helppo vastata is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.510 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehtoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakulomakkeen kysymykset olivat haettavan työn kannalta oleellisia is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	1,000 ¹	Retain the null hypothesis.

9	The distribution of Arvio kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Ansioluettelon liittäminen oli helppoa is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,338 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Arvio kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Työnhakulomakkeen täyttöön käytetty aika tuntui mielestäni kohtuulliselta is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,471 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Arvio kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Tietojen täyttäminen työnhakulomakkeelle oli helppoa is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,435 ¹	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Arvio kokemustasi ehdokassivun käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Löysin ehdokassivulta tarvitsemi tiedot vaivattomasti is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,733 ¹	Retain the null hypothesis.
13	The distribution of Arvio kokemustasi ehdokassivun käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.: Ehdokassivun työtoteväähälytys oli helppo luoda is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,857 ¹	Retain the null hypothesis.
14	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Työnhakujärjestelmää voisi käyttää ilman kirjautumista is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,573 ¹	Retain the null hypothesis.
15	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Omat tiedot pystyisi tuomaan lomakkeelle automaattisesti esim. LinkedIn-profiilin avulla is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,206 ¹	Retain the null hypothesis.
16	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Hakemusta tulisi pystyä tarkistamaan lähettämisen jälkeen is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään..	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,251 ¹	Retain the null hypothesis.

17	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Hakemukselle tulisi pystyä lisäämään tietoja lähettämisen jälkeen is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.478 ¹	Retain the null hypothesis.
18	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Ehdokassivun tehtävähälytyksen pystyisi tarkentamaan paikkakunnan mukaan is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.087 ¹	Retain the null hypothesis.
19	The distribution of Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä? Muuten, miten? is the same across categories of Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.654 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 5. Keskiarvojen vertailu

Report									
	Jätin työhakemukseni seuraavaan tehtävään:								
	IT ja tietoliikenne			Osto, hankinta ja suunnittelu			Total		
	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakujärjestelmä oli helppokäyttöinen	3,1538	26	0,73170	3,3571	14	0,63332	3,2250	40	0,69752
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakujärjestelmään kirjautuminen oli helppoa	3,2308	26	0,65163	3,3846	13	0,76795	3,2821	39	0,68628
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Pystyin käyttämään työnhakujärjestelmää ajasta riippumatta	3,5000	24	0,61075	3,6154	13	0,65044	3,5405	37	0,55750
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakujärjestelmä toimi nopeasti laitteellani	3,4800	25	0,58595	3,7692	13	0,43853	3,5789	38	0,55173
Arvioi kokemustasi työnhakujärjestelmän käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakujärjestelmän käyttö oli vaivatonta	3,1200	25	0,78102	3,0769	13	0,75955	3,1053	38	0,76369
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Jouduin täyttämään samoja tietoja useaan eri kohtaan	2,2000	25	0,91287	2,7692	13	1,09193	2,3947	38	1,00107
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakulomakkeen kysymyksiin oli helppo vastata	3,2308	26	0,51441	3,3571	14	0,63332	3,2750	40	0,55412
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakulomakkeen kysymykset olivat haettavan työn kannalta oleellisia	3,1154	26	0,76561	3,1667	12	0,57735	3,1316	38	0,70408
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Ansioluettelon liittäminen oli helppoa	3,5385	26	0,58177	3,2308	13	0,83205	3,4359	39	0,68036
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Työnhakulomakkeen täyttöön käytetty aika tuntui mielestäni kohtuulliselta	3,1154	26	0,76561	2,9231	13	0,86232	3,0513	39	0,79302
Arvioi kokemustasi työnhakulomakkeen täytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Tietojen täyttäminen työnhakulomakkeelle oli helppoa	3,0769	26	0,68836	2,9231	13	0,49355	3,0256	39	0,62774
Arvioi kokemustasi ehdokassivun käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Löysin ehdokassivulta tarvitsemiä tiedot vaivattomasti	3,3000	10	0,48305	3,0000	4	1,15470	3,2143	14	0,69929
Arvioi kokemustasi ehdokassivun käytöstä. Valitse alla olevista vaihtoehdoista kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.:Ehdokassivun työtehtävähälytys oli helppo luoda	3,3333	6	0,51640	3,0000	2	1,41421	3,2500	8	0,70711
Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?:Työnhakujärjestelmää voisi käyttää ilman kirjautumista	2,2000	25	0,86603	2,4615	13	0,87706	2,2895	38	0,86705
Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?:Omat tiedot pystyisi tuomaan lomakkeelle automaattisesti esim. LinkedIn-profiilin avulla	1,5600	25	0,65064	1,9286	14	0,82874	1,6923	39	0,73104

Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?: Hakemusta tulisi pystyä tarkistamaan lähettämisen jälkeen	1,6400	25	0,75719	1,3846	13	0,50637	1,5526	38	0,68566
Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?: Hakemukselle tulisi pystyä lisäämään tietoja lähettämisen jälkeen	1,8800	25	0,88129	1,6429	14	0,74495	1,7949	39	0,83286
Kuinka tärkeänä näet seuraavien asioiden kehittämisen työnhakujärjestelmän käyttökokemuksen kehittämisessä?: Ehdokassivun tehtävähäilytyksen pystyisi tarkentamaan paikkakunnan mukaan	2,0400	25	0,84063	1,6154	13	0,76795	1,8947	38	0,83146