

Etänä vai ei? – Suositukset rekrytointihaastattelun järjestämiselle

Jenny Karjalainen



Tekijä Jenny Karjalainen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Etänä vai ei? – Suositukset rekrytointihaastattelun järjestämiselle	Sivu- ja liitesivumäärä 22 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö on luotu toimeksiantona Espoon kaupungille. Kaupunki työllistää noin 14000 työntekijää sivistystoimessa, sosiaali- ja terveystoimessa, teknisessä ja ympäristötoimessa sekä konsernihallinnossa. Kunkin toimialan esimiehet rekrytoivat uusia työntekijöitä ja keskitetty rekrytointipalvelu tukee esimiehiä prosessissa.</p> <p>Opinnäytetyön produktina syntynyt vuokaavio auttaa rekrytoivia esimiehiä valitsemaan rekrytointiprosessiinsa sopivan haastatella työnhakijoita, joko etäyhteydellä tai kasvokkain. Tarkoituksena on saada esimiehet itseohjautuvasti tehostamaan rekrytointiprosessiin.</p> <p>Raportin tietoperustana käsitellään muun muassa työhaastattelun merkitystä rekrytointiprosessille, erilaisia haastattelutekniikoita ja hyviä etärekrytointihaastattelun käytänteitä. Toimeksiantajaorganisaatio ja keskitetyn rekrytointipalvelun toiminta esitellään luvun 3 alussa.</p> <p>Vuokaavion rakentamisessa on hyödynnetty vuoden 2020 työnhakijoiden kyselyä, Espoon kaupungin rekrytoivien esimiesten sekä rekrytointiasiantuntijan haastattelua. Kyselyistä selvisi esimerkiksi työnhakijoiden mielestä etärekrytointihaastattelun hyviä puolia, kuten ajan säästäminen, soveltuvuus elämäntilanteeseen sekä liikennepäästöjen vähentyminen. Huonoina puolina koettiin ihmiskontaktin puuttuminen, haastattelijoiden kokeminen kaukaisiksi sekä se, että hakija ei näe mahdollista tulevaa työpaikkaansa. Vuokaavion rakentamisen taustalla olivat Espoon kaupungin arvot ja toimintaperiaatteet, jotka ovat näkyvillä jokapäiväisessä työssä kaupungilla.</p> <p>Luvussa 4 pohditaan produktin aihetta ja jatkokehitysideoita sekä koko opinnäytetyöprosessin arviointia, omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä. Produktina syntynyt työkalu löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liiteosiosta.</p>	
Asiasanat HR, työhaastattelu, haastattelu, rekrytointi, vuokaavio, etähaastattelu	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Onnistuneen työhaastattelun merkitys rekrytointiprosessille	3
2.1	Haastattelu on tärkeä osa rekrytointia	3
2.2	Haastattelu vaikuttaa työnantajamielikuvaan	4
2.3	Kompetenssipohjainen haastattelutekniikka rekrytointiprosessissa	4
2.4	Muita haastattelutekniikoita	7
2.5	Etärekrytointihaastattelun etiketti	8
3	Työkalut vuokaavion rakentamiseen ja valmis tuotos	10
3.1	Toimeksiantajaorganisaation ja Espoon kaupungin rekrytointipalvelujen esittely	10
3.2	Vuokaavion sisältö ja suunnitelmakuvaus	11
3.3	Espoon kaupungin rekrytoivien esimiesten ja rekrytointiasiantuntijan kysely	12
3.4	Kysely Espoon kaupungin työnhakijoille	14
3.5	Espoon kaupungin arvot	15
3.6	Vuokaavion rakentaminen	16
4	Pohdinta	19
4.1	Kehitysehdotukset toimeksiantajaorganisaatiolle	19
4.2	Pohdintaa produktista	20
4.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	21
	Lähteet	23
	Liitteet	25
	Liite 1 Opinnäytetyön produkti	25
	Liite 2 Espoon kaupungin esimiehille sähköpostitse lähetetty mielipidekysely etärekrytointihaastatteluista	26

1 Johdanto

Ruokaostosten ja ravintola-annosten, autokyydin ja uusien vaatteiden tilaaminen koti-ovelle on koko ajan yleistynyt ilmiö. Kuljetuksia on usein mahdollista seurata reaaliajassa älypuhelimella ja vastaanottaja tietää minuutilleen toimituksen saapumisesta. Toisin kuin ennen, tällaisia tilauksia varten ei tarvitse enää edes soittaa, vaan kaikki hoituu mobiilisovelluksilla. Keskustelua ei ole tarpeen luoda asiakkaan ja työntekijän välillä, sillä sovellus hoitaa viestinnän molempiin suuntiin. Teknologia mahdollistaa myös etäyhteyden kesämökille tai asunnon ovikellon kameraan, josta voi reaaliajassa seurata ulko-ovella kävijöitä. Arki sujuu pitkälti kännykän avulla kotisohvalta ilman ihmiskontakteja, mutta voiko samaa toimintatapaa hyödyntää myös työelämässä? Voiko uuden työntekijän palkata tapaamatta häntä kertaakaan samassa tilassa?

Keväällä 2020 levinnyt koronavirus sai aikaan maailmanlaajuisen poikkeustilan. Normaali arki jäi sivuun matkojen peruuntuessa, ravintoloiden sulkeutuessa ja koulujen siirtyessä täysin ruutujen ääreen. Myös työelämä sai osansa pandemian vaikutuksista. Etätyöhön siirryttiin niin laajalti, kuin mahdollista. Etätyö ei vaadi tiettyä työaikaa eikä kiinteää työpaikkaa. Kokeneelle etätyötä tehneelle muutos saattoi olla helpompi kuin siihen totuttomalle. Olosuhteet kuitenkin olivat monilla myös kotona poikkeavat lasten ja puolison ollessa kotona enemmän kuin ennen. Jos etätyö ei ollut ennestään tuttua, työn järjestely ja uusien rutiinien luominen oli monelle varmasti haastavaa. (Työterveyslaitos 2020.) Itse en ollut tehnyt aiemmin etätöitä, joten jouduin totuttelemaan uuteen työtapaan ilman valmistumista. Ero normaaliin uuden opetteluun taisi olla siinä, että ei ollut mahdollisuutta ”keskeyttää” etätyötä sen käydessä liian kuormittavaksi, sillä työpaikoille ei ollut suositeltua mennä ollenkaan.

Etätyöhön siirtyminen tarkoitti myös rekrytointiprosessin uudelleenjärjestelyä tämän opinäytetyön toimeksiantajaorganisaatiolla, Espoon kaupungilla. Enää ei ollut vaihtoehtona sopia kasvokkaista tapaamista potentiaalisen työnhakijan kanssa, vaan rekrytointihaastattelu oli hoidettava virtuaalisesti. Tähän mennessä kaupungilla on hyödynnetty pääsääntöisesti kasvokkaisia rekrytointihaastatteluita sekä videohaastattelutyökalua työnhakijoiden esikarsintana ennen varsinaisia haastattelukutsuja. Videohaastattelutyökalulla nauhoitetaan ensin työnantajan esittely ja kysymykset, joihin työnhakija voi omaan tahtiin nauhoittaa omat tiiviit vastauksensa. Nauhoitettuja videohaastatteluvastauksia voidaan tutkia koko rekrytointiprosessin ajan.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, sopisivatko poikkeusolojen aikaansaamat toimintatavat etärekrytointihaastatteluun liittyen Espoon kaupungin työku-
lttuuriin myös jatkossa ja miten rekrytoivat esimiehet voivat itse selvittää etärekrytointihaas-
tattelun soveltuvuuden juuri omiin hakuihinsa. Suunnitelmana on luoda työkalu, jolla rekry-
toiva esimies itse voi vuokaavion kysymyspolkua seuraamalla saada suosituksen kasvok-
kaisen tai virtuaalisen työhaastattelun järjestämiseen valitsemilleen työnhakijoille kussakin
haussa.

2 Onnistuneen työhaastattelun merkitys rekrytointiprosessille

Rekrytointiprosessi käynnistyy työvoiman tarpeen toteamisella. Vakituinen työntekijä on voinut jäädä eläkkeelle, päätoiminen opiskelija on valmistunut ja hän lähtee etsimään uusia haasteita tai liiketoiminta on kasvanut vaatien lisää työpanosta. Tarpeen ilmetessä on olennaista määritellä haettavan työntekijän profiili: minkälaista osaamista tai taustaa kaivataan uutta tehtävää ajatellen. Kun suuntaviivat on selvitetty, voidaan luoda työpaikkailmoitus tai hyödyntää suoramakua. Seuraavaksi käydään läpi sopivilta vaikuttavia kandidaatteja ja heidän taustojaan. Olennaisessa osassa tässä vaiheessa ovat rekrytointihaastattelut, joko ryhmänä tai henkilökohtaisesti kunkin kandidaatin kanssa. Haastatteluiden ohessa voidaan järjestää soveltuvuustestejä tai psykologin arviointeja. Sopivan henkilön löydyttyä uusi työntekijä pääsee aloittamaan ja muille hakijoille viestitään paikan täyttämisestä. Tarkempi kuvaus opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaation, Espoon kaupungin, rekrytointiprosessista esitellään tässä raportissa luvun 3 alussa.

2.1 Haastattelu on tärkeä osa rekrytointia

Rekrytointihaastattelun yksinkertaisesti tärkein tarkoitus on selvittää, onko hakija soveltuva avoimena olevaan työtehtävään vai ei. Hakemuksesta selviää kandidaatin tausta, kuten suoritettut koulutukset, työkokemus ja muut meriitit. Useampi hakija voi täyttää soveltuvuuden ehdot, mutta vasta haastattelussa selviää olennaiset piirteet tarkemmin. Usein haastattelu onkin ainoa yksiselitteinen tapa selvittää hakijoiden paremmuusjärjestys. Pelkkä kirjallinen hakemus ei vielä kerro hakijan esiintymistaidosta, puhetavasta tai sosiaalisista taidoista, jotka saattavat olla haettavan tehtävän kannalta olennaisessa osassa menestymisen kannalta. Ihmistyyppiä voi arvioida esimerkiksi sen mukaan, puhuuko hakija paljon haastateltavien päälle vai odottaako hän vuoroaan ja antaa tilaa muille. Myös hakijan itsevarmuus tulee haastattelussa esille eri tavalla kuin kirjoitetun tekstin kautta. (Wisestep s.a.)

Haastattelu on usein ensimmäinen kaksisuuntainen ja samanaikainen kommunikointikeino työnhakijan ja työnantajan edustajan välillä. Samalla, kun haastattelija saa lisää tietoa hakijan osaamisesta ja olemuksesta, myös hakija voi kysyä tarkennuksia haetusta tehtävästä ja koko organisaatiosta. Esimerkiksi palkkakeskustelut alkavat usein jo haastatteluvaiheessa. Haastattelun tarkoituksena on karsia isoista hakijamääristä halutuimmat kandidaatit. Samat periaatteet haastattelun tärkeydestä pätevät riippumatta siitä, onko haastattelu järjestetty ryhmälle, kahden kesken tai etänä ruudun välityksellä. (Wisestep s.a.)

2.2 Haastattelu vaikuttaa työnantajamielikuvaan

Rekrytointihaastattelun järjestäminen koostuu itse keskustelun lisäksi pitkälti myös viestinnästä etukäteen ja haastattelun jälkeen. Haastattelukokonaisuus lienee yksi isoimmista tavoista vaikuttaa työnantajamielikuvaan uusien hakijoiden keskuudessa. Hyvin hoidettu prosessi haastatteluiden osalta jättää hakijoille positiivisen kuvan työnantajasta ja todennäköisyys hakea saman työnantajan palvelukseen jatkossakin kasvaa. Helpoin ja edullisin rekrytointiväylä on hyvä työnantajamaine, sillä usein halutut osaajat hakeutuvat itse rekrytointiprosessiin, eikä heitä tarvitse välttämättä erikseen paikantaa eri kanavista. Yksi tärkeimmistä tekijöistä hyvän työnantajamielikuvan rakentamisessa on oikea-aikainen ja riittävä viestintä. Haastatteluiden osalta se tarkoittaa etenkin ensimmäisestä haastattelukierroksesta viestimistä koko hakijajoukolle, myös ei-kutsutuille. Siten hakijat saavat tietää, että prosessi ylipäätään etenee. Career Builder toteutti tutkimuksen vuonna 2015 työnhakijoiden käyttäytymisestä (Candidate Behavior Study). Tutkimuksessa selvisi, että jopa 58 % vastaajista, jotka eivät enää kuulleet työnantajasta työhakemuksen lähettämisen jälkeen, eivät myöskään halunneet enää jatkaa asiointia asiakkaan roolissa yrityksen kanssa. Sama pätee myös toisin päin: jos työnantaja kohtelee työnhakijoitaan reilusti ja positiivisin kokemuksin, todennäköisyys uusille asiakkaille ja osaaville työnhakijoille kasvaa myös tulevaisuudessa. (ManpowerGroup 2016, 15–18.)

Myös haastatteluiden jälkeinen viestintä on tärkeässä roolissa: esimerkiksi lyhyt palaute työhakemuksesta ja haastattelussa suoriutumisesta näyttää hakijalle, että työnantajan edustaja on todella käyttänyt aikaa ja ammattitaitoaan perehtyessään hakijaan. Palaute myös usein auttaa hakijaa kehittymään haettavaa tehtävää varten ja luo tunteen, että työnantajaorganisaatio haluaa hänen onnistuvan jatkossa. Rekrytointihaastatteluihin osallistuneille ja sen jälkeen karsituille työnhakijoille kannattaa aina soittaa sähköpostiviestin lähettämisen sijaan, sillä viestinnästä tulee huomattavan paljon henkilökohtaisempaa ja sitä kautta työnantajamielikuva paranee entisestään. Puhelinsoitto on myös kohtelias tapa ilmoittaa prosessissa karsituille: työnhakija on saattanut tehdä paljon järjestelyitä osallistukseen haastatteluun, esimerkiksi ottanut toisesta työstään vapaata tai palkannut lastenhoitajan. Soittaminen näyttää hakijalle, että myös työnantajan edustaja näkee hänen takiaan vaivaa. (ManpowerGroup 2016, 15–18.)

2.3 Kompetenssipohjainen haastattelutekniikka rekrytointiprosessissa

Työnhakijalle kutsu työhaastatteluun on usein itsessään jo tietynlainen onnistuminen: hän on onnistunut erottumaan usein kymmenien tai jopa satojen hakijoiden joukosta. Haastattelutilanne on melkein aina jännittävä hakijalle. Haastattelijan tehtävänä on lieventää tätä jännitystä ja auttaa hakijaa onnistumaan. Jännityksen lieventämiseen toimii osaltaan hymy

ja rento kehonkieli, mutta myös avoimesti kertominen haastattelun kulusta ja suunnitelluista kysymyksistä. Haastattelusta saadaan usein molemmin puolin enemmän irti, kun tunnelma pidetään keskustelevana, eikä tiedustelevana.

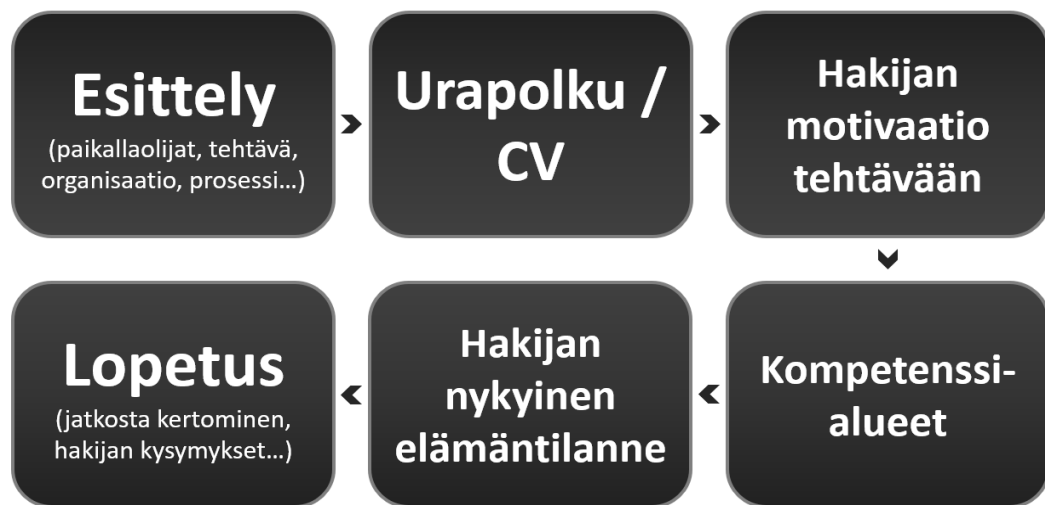
Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä -kirjan kirjoittajat Minna Salli ja Sini Takasalo suosittelevat kompetenssipohjaista haastattelutekniikkaa, jolla luvataan monipuolista ja luotettavaa tietoa hakijan työssä suoriutumisesta. SOARA-tekniikka pohjautuu tutkimustuloksiin, joiden mukaan mennyt käyttäytyminen ja toiminta ennustaa tulevaa suoriutumista. SOARA tulee sanoista Situation (Tilanne), Objective (Tavoite), Action (Toiminta), Results (Lopputulos), Aftermath (Jälkivaikutus). Ensin haastateltava kertoo tietynlaisesta tilanteesta, johon hän on törmännyt työelämässä, esimerkkinä haastava asiakaskohtaaminen, sitten omat tavoitteensa tilanteeseen liittyen. Haastattelija kysyy miten hakija toimi kuvatussa tilanteessa ja miten hän päätyi juuri siihen ratkaisuun, sen jälkeen hakija paljastaa miten tilanne päättyi ja mikä oli lopputulos. Lopuksi haastattelija selvittää, miten hakija tilanteen ja sen purkamisen koki, mitä hän oppi ja kuinka hän on hyödyntänyt oppimaansa tilanteen jälkeen. Jälkivaikutuksen selvittäminen on erityisen arvokasta tietoa haastattelijalle: se kertoo hakijan itsereflektointikyvystä ja sen myötä oppimisketteryydestä. Jo haastattelussa monipuoliseen ja riittävän syvälliseen reflektointiin kykenevä hakija todennäköisemmin oppii uutta ja kehittyy työssään. (Salli & Takasalo 2014, 60–64.)

SOARA-tekniikkaa hyödyntäessä myös hakijat kokevat tavan motivoivampana, kuin perinteisempänä pidetyn adjektiivilista-kyselyn, esimerkiksi kysyttäessä hakijan vahvuuksista. Todellista tilannetta kuvatessa on helpompi kertoa omasta tekemisestään, ajatuksenkulusta ja perusteista valinnoilleen. Tekniikka ei salli hakijan luetella etukäteen harjoiteltuja sanoja, vaan pakottaa haastateltavan avaamaan tunteitaan, arvojaan ja asenteitaan tarkemmin esimerkkejä kuvaillessa. (Salli & Takasalo 2014, 60–64.)

SOARA-tekniikassa pitäytymisen ei pitäisi ohjata haastattelijaa kyseenalaisten kysymystyyppien äärelle, mutta ne on hyvä pitää mielessä. Vältettäviä kysymystyyppejä ovat esimerkiksi hypoteettiset ja johdattelevat kysymykset: ”Mitä tekisit jos... Olisiko sinun kannattanut kuitenkin...?”, epärelevantit ja epäselvät kysymykset, liian monta kysymystä kerralla: ”Mikä oli lempiaineesi koulussa? Johtuiko tilanne siitä vai tuosta vai molemmista vai jostain ihan muusta?” sekä tuomitsevat kysymykset: ”Et kai tosiaan kuvitellut, että tuo olisi toiminut?”. (Salli & Takasalo 2014, 60–64.)

Hyvällä haastattelijalla on hallussaan hyvä kyselytekniikka, mutta sen ohella on yhtä tärkeää olla tilanteessa läsnä. Tekemättömät työt, tulevat palaverit ja vastaamattomat sähkö-

postit kannattaa sulkea pois mielestä ennen haastattelua. Vahva läsnäolo haastattelijoiden puolelta saa hakijan innostumaan ja kertomaan kokemuksistaan ja tuntemuksistaan avoimemmin. Läsnäolo antaa hakijalle mahdollisuuden tulla nähdyksi ja kuulluksi, mutta samalla myös vaikuttaa hakijan omaan valintaan seuraavaa työnantajaa valitessaan. Jos mahdollista, rekrytointihaastatteluun kannattaa ottaa mukaan vähintään yksi toinen haastattelija. Työnjaon voi hoitaa esimerkiksi niin, että toinen haastattelija keskittyy kontaktin luomiseen ja syventämiseen sekä aktiiviseen kuunteluun ja vuorovaikutukseen. Sillä välin toinen haastattelija voi keskittyä muistiinpanoihin ja havainnointiin sekä tarkentavien kysymysten esittämiseen. (Salli & Takasalo 2014, 60–64.)



Kuvio 1. Työhaastattelun vaiheet (mukaillen Salli & Takasalo 2014)

Rekrytointihaastattelun jälkeen kannattaa kirjata ylös muistiinpanot, jotka jäivät tekemättä haastattelun aikana sekä selventää omia tuntemuksiaan haastateltavasta eri vaiheissa: kontaktin muodostaminen heti alussa, miten se kehittyi haastattelun edessä, kuinka luonteva olo haastateltavan kanssa oli... Kielteisten tuntemusten kohdalla on hyvä analysoida, mihin ne mahdollisesti liittyvät ja mistä ne johtuvat. Rekrytointikriteerien toteutumista voi merkitä muistiin esimerkiksi numeroasteikolla tai plus- ja miinusmerkein. Tässä kohtaa on hyvä selventää itselleen, jäikö hakijasta jokin asia mietityttämään tai jäikö jotakin olennaista kysymättä. Oman analyysin ja mielipiteen muodostaminen on olennaista tehdä ensin itsekseen ja vasta sitten muiden haastatteluun osallistuneiden kanssa. Siten muiden havainnot eivät vaikuta oman käsityksen muodostamiseen, ja näkemys muodostuu pohjautuen ennalta määritettyihin rekrytointikriteereihin. (Salli & Takasalo 2014, 60–64.)

2.4 Muita haastattelutekniikoita

Myös William W. Larson esittelee Ten Minute Guide to Conducting a Job Interview -kirjassaan (2000) kompetenssipohjaisen haastattelutekniikan ja käyttää siitä nimitystä ”strukturoitu käyttäytymispohjainen haastattelu” (Structured Behavioral Interview). Larsonin mukaan täsmällisimmän ennusteen kandidaatin tulevaisuuden käytöksestä saa vertaamalla sitä jo menneeseen vastaavanlaiseen tilanteeseen. Haastattelussa keskitytään kertamaan tiettyä tilannetta, jossa kandidaatti on päässyt käyttämään taitojaan ja osaamistaan, esimerkiksi töissä, opiskeluissaan tai harrastuksissaan. Larson väittää, että tämä tekniikka on nykyajan työelämässä objektiivisin ja tehokkain eli käytännössä paras haastattelutapa rekrytointiprosessissa. Tekniikkaan paneutuminen ja sen toimivaksi hiominen saattaa viedä haastattelijalta jonkin verran aikaa, mutta siihen tutustumalla ja harjoittelemalla haastattelut alkavat sujua.

Kompetenssipohjaisen haastattelutekniikan lisäksi on useita muita tapoja haastatella potentiaalisia työnhakijoita, kuten puhelinhaastattelu, perinteinen haastattelumalli, stressihaastattelu sekä kuviteltuun tilanteeseen pohjautuva haastattelutekniikka. Puhelinhaastattelu toimii hyvin esikarsintana työhakemuksen vastaanottamisen jälkeen, etenkin niissä tilanteissa, kun työhakemuksesta on herännyt jotain kysyttävää. Tavallisesti haastattelijat kertoo lyhyesti avoinna olevasta tehtävästä ja organisaatiosta, jonka jälkeen hän kysyy ennalta mietittyjä kysymyksiä hakijan taustasta ja koulutuksesta sekä selventää käsitystään lukemastaan hakemuksesta. Puhelinhaastattelun hyötyjä ovat muun muassa nopea tempo hakijoiden läpikäymisessä, helppous ja edullisuus. Huonoina puolina voidaan pitää tämän haastattelutekniikan pintapuolisuutta: muutoin hyvällä kandidaatilla ei välttämättä ole puhelinkeskustelua ajatellen paras ulosanti, eikä haastattelijat pääse lukemaan hakijan sanantonta viestintää tai kehonkieltä. (Larson 2000, luku 5.)

Perinteinen haastattelutekniikka on ollut tavallisimmin pienten ja keskisuurten yritysten käytössä. Kysymykset ovat usein hakijalle ennalta-arvattavia: itsestään, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan sekä suunnitelmistaan seuraavalle viidelle vuodelle kertominen. Tällaisia vastauksia on helppo harjoitella etukäteen. Haastattelijan voi olla vaikeaa selvittää, puhuuko hakija vastauksissaan täysin totuudenmukaisesti. Perinteiset kysymykset ovat usein teoreettisia eikä syvempää keskustelua välttämättä pääse syntymään. Sopimattoman kandidaatin palkkaaminen on usein kytköksissä nimenomaan perinteiseen haastattelutekniikkaan ja sitä voidaankin pitää vanhanaikaisena menetelmänä. (Larson 2000, luku 5.)

Stressin luomiseen tähtäävän haastattelutekniikan tarkoituksena on selvittää kuinka hyvin kandidaatti pärjäisi haastavissa tilanteissa, kuten konflikteissa tai vaikean asiakkaan

kanssa. Haastattelijan rooli muuttuu ennemmin kuulustelijaksi ja hän vaatii vastausta kysymyksiin, jotka saavat hakijan epävarmaksi. Kysymykset voivat olla täysin kohtuuttomia, esimerkiksi: ”Keksitkö tälle paperiliittimelle 12 käyttötarkoitusta minuutissa?”. Tarkoituksena on testata haastateltavan rauhallisuutta, johdonmukaisuutta ja stressinsietokykyä ikävissäkin ilmapiirissä. Vaikka tämän tekniikan haastattelu on usein epämiellyttävä sekä haastattelijalle että hakijalle, työn tekemistä ajatellen voidaan saada arvokasta tietoa hakijan toiminnasta. Stressitekniikalle on paikkansa ja aikansa: sitä tulisi hyödyntää vasta varsinaisen haastattelun jälkeen ja loppusuoralle selviytyneille kandidaateille. (Larson 2000, luku 5.)

Tilanteellisessa haastattelutekniikassa kysytään ennen kaikkea hypoteettisia, kuviteltuun tilanteeseen perustuvia kysymyksiä. Sen avulla saadaan katsaus hakijan ajattelutapoihin, arvoihin, luovuuteen sekä käytännön kokemukseen. Hypoteettinen tilanne voidaan rakentaa työssä todellisuudessa esiintyvistä tekijöistä, kuten haastavan asiakkaan puhelinsoiton ympärille. Ongelmaksi tässä tekniikassa saattaa helposti muodostua vain teoreettisen toiminnan arviointi: kandidaatti voi ratkaista tilanteen mallikkaasti haastattelun aikana, mutta todellisessa tilanteessa hän ei välttämättä suoriudu yhtä hyvin. Jos haastattelu pidetään vain teorian tasolla, hakijan todellinen käyttäytyminen tietyissä tilanteissa jää selvittämättä. (Larson 2000, luku 5.)

2.5 Etärekrytointihaastattelun etiketti

Etärekrytointihaastattelu eroaa merkittävästi perinteisestä kasvokkaisesta haastattelusta. Maantieteellinen etäisyys voi olla teoriassa kuinka suuri tahansa, sillä tietotekniikka mahdollistaa yhteydenpidon jopa toiselle puolelle maapalloa. Etänä voidaan haastatella työnhakijoita käyttäen ainoastaan puhelinyhteyttä, mutta usein mukana on lisäksi esimerkiksi videokuva.

Olennaista etärekrytointihaastattelun onnistumisessa on haastattelutekniikan lisäksi oikeanlaiset laitteet. Videoyhteys on aina hyvä valinta, sillä hakija näkee haastattelijat sekä mahdolliset tulevat kollegansa. Tätä varten kannattaa valita kamerallinen kannettava tietokone tai pöytätietokoneeseen yhdistetty web-kamera. Myös älypuhelimet usein tukevat videopuheluita, mutta silloin et itse näe haastateltavan kuvaa niin hyvin ja saatat joutua keskittymään liikaa puhelimen sijoitteluun. Esimerkiksi kannettavan tietokoneen sisäänrakennettu web-kamera osoittaa valmiiksi oikeaan suuntaan kannen ollessa auki. Monessa kannettavassa tietokoneessa on myös sisäänrakennettu mikrofoni, parempi kuitenkin olisi käyttää kuuloke-mikrofoni-yhdistelmää. Kuulokkeiden ollessa korvilla keskittyminen on helpompaa eikä taustamelu häiritse haastattelua. Myös mikrofoni toimii näin usein parem-

min, kun se ei poimi taustalta kuuluvia ääniä vaan ainoastaan haastattelijan puheen. Laitteiden lisäksi hyvä ohjelma tekee onnistumisesta helpompaa. Vaihtoehtoja videopuhelun toteuttamiseksi on nykyään useita, esimerkiksi Skype, Microsoft Teams ja Zoom. Lisäksi markkinoilla on ohjelmia, jotka sisältävät haastatteluissa hyödyllisiä sisäänrakennettuja lisäominaisuuksia, kuten arviointilomakkeita ja valkotaulun tapaisia muistiinpanovälineitä. Olennaista on kartoittaa ensin tarve, sitten etsiä tarpeeseen sopiva ohjelmisto. Hakijaystävällistä olisi huomioida lisäksi, että valittu haastattelualusta toimii myös mobiililaitteilla, sillä jokaisella ei välttämättä ole kamerallista tietokonetta saatavilla, älypuhelimet ovat sen sijaan yleisempiä. (Johnson 2020.)

Etärekrytointihaastattelussa on huomioitava kasvokkaista haastattelua enemmän yksityiskohtia. Tärkeintä on etsiä rauhallinen tila mieluiten lukittavalla ovella, jotta perheenjäsenet tai kollegat eivät tule kesken kaiken häiritsemään. Tausta ja pöytä on hyvä pitää siistinä ja yksinkertaisena, jolloin huomio ei herpaannu haastateltavan kuvasta toisaalle. Myös valonlähteeseen on syytä kiinnittää huomiota, jotta videokuvasta näkee toisen kasvot. Parasta on, jos saa ikkunasta tulevan luonnonvalon sijoitettua itsensä eteen, web-kameran taakse. Haastattelun ollessa käynnissä tietoliikenteen aiheuttamat viiveet saattavat vaikuttaa siihen, että toisen puheenvuoron päättymistä voi olla vaikeampi huomata. Esimerkiksi pieni nyökkäys lauseen perään voi olla niin pieni, että pienemmän resoluution videokuvassa se jää kokonaan näkemättä. Siksi voi olla hyvä jättää jokaisen puheenvuoron jälkeen muutama sekunti varoaikaa, ennen kuin toinen alkaa puhua. Erityisen tärkeää on testata yhteyksien ja laitteiden toimivuutta reilusti ennen haastattelua, jotta korjaustoimille jää vielä aikaa. Videoyhteyden välityksellä keskittyminen on tutkitusti haastavampaa kuin kasvokkain. Ihmisen välittämä viesti tai sanoma voi koostua jopa yli 70 % osuudella sanattomasta viestinnästä, kuten kehon liikkeistä, ilmeistä, katsekontaktista, ryhdistä ja äänensävyistä. Nämä sanattomat viestit jäävät helposti videokuvasta näkemättä, joten aktiivinen kuuntelu on tärkeässä roolissa etätyöhaastatteluissa. (Johnson 2020.)

Etärekrytointihaastattelun järjestämiseen ja jälkipuintiin kannattaa varata reilusti aikaa. Itse haastattelu kannattaa pitää tiiviinä, sillä kameran edessä istuminen on tietyllä tavalla raskaampaa kuin kasvokkain. Aikaa saattaa kulua laitteiden ja välineiden valmisteluun ja joskus laitteet eivät toimi ollenkaan. Silloin on hyvä olla varavaihtoehto käsillä, kuten perinteinen puhelinsoitto. Jos haastateltavan laitteesta loppuu akku, aikaa kuluu varalaitteen etsimiseen ja käynnistämiseen. Haastattelijan on tärkeää olla kärsivällinen, aivan kuten perinteisessäkin rekrytointihaastattelussa. (Johnson 2020.)

3 Työkalut vuokaavion rakentamiseen ja valmis tuotos

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda työkalu tukemaan Espoon kaupungin esimiehiä rekrytointiprosessissa. Työkalu antaa suosituksen hyödyntää kussakin rekrytointiprosessissa joko kasvokkaista tai etänä järjestettävää rekrytointihaastattelua. Tarjoan mahdollisuuden istuttaa etärekrytointihaastattelu työarkeen poikkeusolojenkin jälkeen osana "uutta normaalia". Työkalu itsessään on yksinkertainen vuokaavio, jota on helppo tulkita. Vuokaavion tiedot ja suosituksina toimivat tulokset perustuvat keräämääni tietoon kyselyistä työnhakijoille ja esimiehille sekä rekrytointiasiantuntijan näkemyksiin. Taustalla ovat myös Espoon kaupungin arvot ja toimintaperiaatteet.

3.1 Toimeksiantajaorganisaation ja Espoon kaupungin rekrytointipalvelujen esittely

Espoon kaupunki on Suomen toiseksi suurin kaupunki noin 290 000 asukkaallaan, henkilöstöä kaupungilla on yli 14 000. Hallinnollinen organisaatio muodostuu konsernihallinnosta, sosiaali- ja terveystoimesta, sivistystoimesta sekä teknisestä ja ympäristötoimesta. Kaupungilla on keskitetty rekrytointipalvelu, mikä tarkoittaa, että kaikkien toimialojen rekrytointiprosessi kulkee yhden tiimin kautta. (Espoon kaupunki s.a., Tietoa kaupungista.)

Viran tai toimen täyttämisen tarpeen ilmetessä rekrytointiprosessi alkaa henkilöstösuunnittelulla, jolloin voidaan tehdä olemassa olevien työntekijöiden urasuunnittelua tai muita tehtäväjärjestelyitä, jolloin ei välttämättä ole tarpeen rekrytoida kokonaan uutta ihmistä.

Suunnitelman jälkeen tehdään kompetenssikartoitus: minkälainen kelpoisuusehto vapautuvalla tehtävällä on, minkälaista osaamista tehtävässä suoriutumisen vaatii, minkälaisia taitoja ja piirteitä arvostetaan? Osaamiskartoituksen jälkeen haetaan tarvittaessa täyttölupaa tehtävälle ja suunnitellaan rekrytoinnin aikataulu sekä työpaikkailmoituksen sisältö.

Jos rekrytoiva esimies kaipaa rekrytointipalvelujen apua, tässä vaiheessa asiasta sovitaan esimerkiksi haastatteluajataulujen yhteensovittamiseksi esimiehen ja rekrytointiasiantuntijan kesken. Asiantuntija auttaa myös mahdollisen lisänäkyvyyden hankkimisessa eri kanavissa, jos ilmoitusta on tarpeen erikseen nostaa esimerkiksi ammattilehtiin, uutismedioihin tai sosiaalisen median kanaviin.

Hakuajan alkamisen jälkeen rekrytoiva esimies tutustuu hakemuksiin Kuntarekry-järjestelmässä, hakemuksista selviää kandidaatin koulutustausta ja työkokemus sekä avoin hakemusteksti. Rekrytointipalvelut tarkistavat jokaisen hakijan kelpoisuuden tehtävään hakuajan puitteissa. Esimies voi hyödyntää integroitua RecRight-videohaastattelutyökalua esikarsintana. Esimies tai rekrytointiasiantuntija nauhoittaa halutut kysymykset etukäteen ja valitut hakijat vastaavat niihin omaan tahtiin määräaikaan mennessä. Esikarsinnalla saa

helpommin vastaukset tehtävän kannalta olennaisiin kysymyksiin ja kummatkin osapuolet näkevät toisensa ennakkoon (RecRight s.a.). Henkilökohtaiseen haastatteluun voidaan kutsua jo hakuaihana, esimies voi itse lähettää kutsut tai hyödyntää rekrytointipalvelujen apua. Haastatteluihin kutsutaan usein sähköpostin ja puhelinoiton avulla ja ajanvarauksen hallinnoinnissa hyödynnetään sähköistä kalenterijärjestelmää.

Henkilökohtaisessa rekrytointihaastattelussa on tärkeää valmistautua huolella; suositus on vetää haastattelu vähintään kahden henkilön voimin, joko kahden esimiehen kesken tai esimiehen ja rekrytointiasiantuntijan toimesta. Haastattelurungon laatimisessa voidaan hyödyntää esimiehen omaa kokemusta tai rekrytointiasiantuntijan laatimaa runkoa. Tärkeintä on pitää runko mahdollisimman samanlaisena eri haastateltavien kesken, jotta havainnot ovat vertailtavissa. Mieleissä on myös pidettävä kysymykset, joita ei saa kysyä, kuten perhesuunnitelmista utelu. Rekrytointihaastatteluiden lisäksi kandidaateista voidaan saada lisää tietoa rekrytointiasiantuntijan avulla WOPI-työtapa-analyysin tai laajemman henkilöarvioinnin kautta. WOPI (Work Personality Inventory) on työkalu, joka alleviivaa osaamiselle tärkeimmät henkilökohtaiset motivaatio-, ajattelu- ja asennetekijät. Henkilöarvioinnissa päätöksenteon tueksi saadaan kolmannen osapuolen objektiivinen näkemys hakijan soveltuvuuteen ja tehtävässä menestymisen ennusteeksi. Näiden tapojen lisäksi monet esimiehet mielellään soittavat haastatellun viimeisimmille työnantajille kysyäksään referenssejä tai suosituksia hakijan soveltuvuudesta.

Kun valinta on tehty, sille on löydyttävä pätevät perustelut. Kuntarekry-järjestelmään on myös tärkeää merkitä esimerkiksi haastattelussa käyneet hakijat. Virkaan valitulle henkilölle laaditaan virkapäätös, josta lähetetään päätöspöytäkirjan ote kaikille hakijoille. Oteesta selviää muun muassa virkaan valittu henkilö, perustelut valinnalle ja valinnassa vaikuttaneet tekijät. Vastaava päätös laaditaan toimeen valituista vain tarvittaessa. Rekrytointipalvelut hoitavat hakijaviestinnän jokaisessa rekrytointiprosessin vaiheessa, hakuajan päättymisestä valinnasta ilmoittamiseen. Tehokas viestintä parantaa hakijoiden käsitystä Espoon kaupungista ja ylläpitää positiivista työnantajamielikuvaa. (Espoon kaupunki 2020a.)

3.2 Vuokaavion sisältö ja suunnitelmakuvaus

Toimeksiantajaorganisaation edustaja toivoi ennen kaikkea tiivistä ja informatiivista työkalua, jonka rekrytoiva esimies saa luettua ja sisäistettyä omaan työhönsä tehokkaasti. Liian pitkä tai vaikeaselkoinen sisältö ei kannusta syventymään asiaan usein tiiviissä työtahdissa. Halusin tehdä perinteistä PowerPoint-esitystä interaktiivisemmän tuotoksen, joka

antaa esimiehelle vaihtoehtoja eri tilanteissa. Vaihtoehdoksi ideoin vuokaaviota, jossa esimies vastaa tilanteensa mukaan kysymyksiin kyllä-ei-akselilla, jolloin hän pääsee tiettyyn suositukseen perustuen keräämääni tietoon.

Vuokaavion tarkoituksena on kuvata usein monimutkaista prosessia selkeänä ja helposti ymmärrettävänä piirroksena. Kuva saattaa sisältää eri muotoisia symboleita, jotka indikoivat kukin omaa askeltaan: ongelmaa, päätöstä, dokumenttia, dataa... Nuolet kertovat vaiheiden järjestyksen. Vuokaavioita käytetään usein tietokoneohjelmoinnissa ja algoritmien kuvauksessa, mutta myös muilla aloilla kuvatessa esimerkiksi koulutuksia, myynnin ja markkinoinnin prosesseja sekä tuotannon prosesseja.

Yksinkertaista vuokaaviota suunniteltaessa ja rakentaessa tarvitaan viisi askelta. Ensin on määritettävä, mitä kuviolla on tarkoitus saavuttaa ja mikä on lähtökohta ja toivottu ratkaisu. Seuraavaksi määritellään työtehtävät kronologisessa järjestyksessä, jonka jälkeen tehtäville määritetään oma symbolinsa, kuten päätöstä ja dataa kuvaava symboli. Neljäs askel on itse kaavion piirtäminen, jonka voi toteuttaa itse käsin tai hyödyntää verkosta löytyviä valmiita ohjelmia. Viimeinen askel on varmistaa kaavion toimivuus. Yksi mahdollisuus on antaa kaavio tutkittavaksi prosessin ulkopuoliselle ihmiselle, jotta voidaan varmistua, että se on riittävän selkeä myös asiasta tietämättömille. Kaavion laatijan kannattaa käydä kuvio tarpeeksi monta kertaa läpi eri vaihtoehtoilla, jotta mahdolliset epäloogiset kohdat tulevat ilmi. (Lucidchart s.a.)

3.3 Espoon kaupungin rekrytoivien esimiesten ja rekrytointiasiantuntijan kysely

Kyselin rekrytointipalveluiden kesken kollegoiltani vinkkejä esimiehistä, jotka ovat itse käyttäneet etärekrytointihaastatteluita tai olleet niissä mukana rekrytointiasiantuntijan kanssa. Annoin vastaajille vapaat kädet kertoa omia kokemuksia ja mielipiteitään etärekrytointihaastatteluista. Avuksi muotoilin muutaman vapaaehtoisen kysymyksen, jotka liitän raportin loppuun. Lähetin sähköpostikyselyn yhteensä 12 esimiehelle, joista kaksi lähetti vastauksensa. Lisäksi lähetin vastaavan kyselyn rekrytointiasiantuntijan roolissa työskentelevälle kollegalleni, joka on ollut vetämässä useampaa etärekrytointihaastattelua esimiehen apuna.

Toinen kyselyyn vastanneista rekrytoivista esimiehistä on osallistunut kolmeen etärekrytointihaastatteluun Microsoft Teamsia tai Skypeä käyttäen, toinen on ollut mukana yli kymmenessä etähaastattelussa. Positiivisia asioita etähaastatteluissa tuntui löytyvän useampia. Esimiehet mainitsivat hyvänä puolena ennen kaikkea ajan säästymisen haastattelun järjestämiseltä ja paikan päälle matkustamiselta sekä maantieteellisten rajoitusten poistumisen, sillä videoyhteydellä on helppo haastatella lyhyelläkin varoitusajalla ulkomailakin

asuvia hakijoita. Videoyhteyden välityksellä esimies voi huomioida muun muassa haastateltavan keskittymiskykyä, tehtävään vaadittavan asiasisällön tuntemusta sekä uuteen tilanteeseen suhtautumista.

Kasvokkainen haastattelu tuntuu kuitenkin kokonaisvaltaisemmalta; esimies pääsee tarkkailemaan aiempien lisäksi haastateltavan kehonkieltä ja sanatonta viestintää, kättelytapaa ja ulkoista olemusta sekä käytöstä saapuessa ja lähtiessä haastattelutilanteesta. Kaikki nämä piirteet jäävät videoyhteydellä huomiotta. Jos haastateltava osallistuu kotoa käsin, taustalla saattaa kuulua ja näkyä enemmän häiriöitä kuin työpaikalla, esimerkiksi lapsia tai lemmikkejä, mikä osaltaan saattaa vaikuttaa hakijan organisointikyvyn arviointiin esimiehen silmissä. Kasvokkaisessa haastattelussa normaalisti tarkistettavat henkilöllisyys-, työ- ja tutkintotodistukset jäävät etärekrytointihaastatteluissa usein pois, sillä web-kameran huono laatu ei salli niiden tutkimista tavalliseen tapaan.

Toinen kyselyyn osallistuneista esimiehistä mainitsi kokevansa diginatiivien ja nuorempien hakijoiden olevan usein enemmän edukseen etärekrytointihaastatteluissa teknologiaosaamisensa ansiosta. Vanhempi sukupolvi on aikuisiällä joutunut opettelemaan työskentelyn uusien laitteiden ja ohjelmien kanssa, mikä saattaa heijastua epävarmuutena etärekrytointihaastattelussa. Virtuaalisesti toteutettu etärekrytointihaastattelu tuntuu kummankin esimiehen mielestä toimivalta, etenkin alkukartoituksena ennen kasvokkaisia toisen kierroksen haastatteluja. Molemmat kokevat, että voisivat jatkossakin hyödyntää etähaastatteluja osana rekrytointiprosessia, myös poikkeusolojen jälkeen.

Myös rekrytointiasiantuntija kokee, että etänä haastattelu on tehostanut ajankäyttöä; kotona työskentely säästää aikaa jopa tunteja työpäivästä matkustamisen poistuttua. Kasvokkaisen haastattelun jälkeen rekrytoiva esimies ja rekrytointiasiantuntija usein saattavat jäädä juttelemaan keskenään odottaessaan seuraavaa haastateltavaa saapuvaksi. Etänä työskennellessä nopeita työtehtäviä ehtii tehdä myös haastatteluiden välillä, jos aikaa kuuluukin suunniteltua vähemmän. Negatiivisina puolina asiantuntija kokee aidon ihmiskontaktin puuttumisen, mikä tuntuu merkittävältä tekijältä haastateltavan ja työtehtävän yhteensopivuuden selvittämiseksi. Toisinaan esimiehet saattavat suhtautua etähaastatteluun vähemmän vakavasti kuin kasvokkaiseen, mikä ilmenee heikompana valmistautumisena tai asioiden pintapuolisena käsittelynä. Työpaikasta tai esimerkiksi eduista ei välttämättä silloin kerrota niin tarkasti kuin perinteisessä haastattelutilanteessa, myös hakijalta kysyttävät syventävät kysymykset saattavat jäädä pois. Rekrytoivien esimiesten tavoin myös asiantuntija näkee tulevaisuudessa etärekrytointihaastattelun potentiaalin, etenkin kasvokkaisen haastatteluiden ohella ja nimenomaan alkukartoituksen tapaisena karsimismenetelmänä.

3.4 Kysely Espoon kaupungin työnhakijoille

Työnhakijakysely lähetettiin kesäkuussa 2020 kaikille työnhakijoille, vastaajat olivat hakeet töitä Espoon kaupungilla koronakevään aikana ja sen jälkeen. Kyselyn aiheena oli etärekryointihaastattelu sekä sen luomat kokemukset ja mielipiteet. Kyseessä on vuosittain lähetettävä kysely, jonka kysymykset perustuvat pitkälti edellisvuoden sisältöön, jotta tulokset ovat vertailtavissa ja kehityskaaren suunnan voi huomioida. Erikoisen kevään jälkeen kysymyksiä kuitenkin tarkennettiin koskemaan nimenomaan etänä järjestettyä toimintaa. Itse kyselyn järjestämiseen pääsin osallistumaan lähinnä työnhakijoiden sähköpostiosoitteita kerätessäni, kun työskentelin rekryointipalveluissa. En kokenut tarpeelliseksi luoda alusta saakka omaa kyselyä, sillä tarvittava sisältö löytyi jo ennestään. Opinäytetyöprojektin toimeksiantajan edustaja ja silloinen esimieheni ehdotti itse, että hyödyntäisin olemassa olevia vastauksia kyselystä. Vastaajien yksityisyydensuojan varmistamiseksi en liitä vastauksia raporttiin sellaisenaan, vaan referoin pääkohdat omin sanoin.

Vastausten kokonaismäärä oli 82. Valtaosa vastaajista haki töitä sosiaali- ja terveystoimesta (44 %) sekä hallinnon tehtävien parista (31 %), sivistystoimen alalle haki 18 % ja teknisen ja ympäristötoimen alalta 7 % vastaajista. Etähaastattelun ilmapiiriä arvioitiin asteikolla 1–5, jossa 1 on erittäin huono ja 5 erinomainen. Selvä enemmistö (79 %) piti ilmapiiriä erinomaisena tai hyvänä, 4 vastaajaa jätti avoimen tarkennuksen huonosta ilmapiiristä. Aiheina negatiivisissa palautteissa olivat esimerkiksi yhteysongelmat, kireä ilmapiiri sekä haastattelijoiden passiivisuus.

Kyselyssä selvitettiin muun muassa etärekryointihaastattelun parhaimpia puolia ja vastaaja sai valita valmiista vaihtoehdoista korkeintaan kolme itselleen sopivinta. Kokonaisvastaajamäärästä selvä valtaosa (76 %) vastanneista valitsi ajan säästymisen matkoista, toiseksi suosituin vaihtoehto (39 %) oli etähaastattelun sopivuus elämäntilanteeseen ja omaan työhön. Kolmanneksi suosituin vaihtoehto (29 %) oli luonnon suojeleminen turhilta liikennepäästöiltä. Suurimmiksi haasteiksi vastaajat kokivat ihmiskontaktin puuttumisen (63 %), haastattelijoiden kokemisen kaukaisiksi (41 %) ja sen, että he eivät näe potentiaalista tulevaa työpaikkaansa (34 %). 49 % vastaajista kertoi, että he haluaisivat osallistua jatkossakin etärekryointihaastatteluun, 30 % vastasi ehkä ja loput 21 % ei halua osallistua uudelleen.

Kyselyn lopussa vastanneet saivat antaa vapaata palautetta etähaastattelutilanteesta, vastauksia saatiin yhteensä 30. Avoimet vastaukset ovat tietysti aina jossain määrin tulokinnanvaraisia, mutta oman haarukointini perusteella enimmäkseen positiivisia kokemuksia löytyi tästä määrästä noin 20, loput olivat enimmäkseen negatiivisia tai neutraaleja

vastauksia. Kysymys oli suunnattu nimenomaan etähaastattelutilanteeseen, mutta osa vastaajista keskittyi enemmän koko rekrytointiprosessiin tai vertailuun kasvokkaisen ja etähaastattelun välillä. Positiivisissa avoimissa vastauksissa aiheina esiintyi muun muassa rennompi tunnelma, ajan säästyminen, etähaastattelun sopivuus omaan tilanteeseen, keskustelun luontevuus ja tehokkuus sekä useamman haastattelijan mukana oleminen. Negatiivisissa vastauksissa moitittiin toimimattomia yhteyksiä, sitä, että vain osa haastattelihoista piti web-kameraansa päällä, epävarmuutta kuka puhuu milloinkin ja vaikeutta jakaa puheenvuoroja sekä tämän myötä aiheutuvaa vähäistä vuorovaikutusta.

Kyselyn perusteella etärekrytointihaastatteluita kannattaisi järjestää myös jatkossa, vaikka tilanne ei kasvokkaista kohtaamista täysin korvaakaan. Negatiivisten palautteiden aiheita saattaa pystyä jatkossa parantamaan, esimerkiksi varmistamalla yhteyksien ja laitteiden toimivuuden kummaltakin osapuolelta etukäteen, sopimalla, että kaikki pitävät kamerayhteyden päällä sekä mainitsemalla oman nimen kunkin puheenvuoron alussa. Kokemattomalle etähaastatteluun saapuvalla olisi hyvä esitellä lyhyesti käytettävä ohjelma, esimerkiksi kaupungilla yleisesti käytetty Microsoft Teams, ja sen tärkeimmät toiminnallisuudet, kuten viittaustoiminto ja puheenvuoron pitäjän korostuminen sinisellä värillä. Myös rekrytoiville esimiehille järjestettäviä haastattelukoulutuksia kannattaa edelleen järjestää, mikä mahdollisesti kitkisi negatiivisen ilmapiirin kokeneita haastateltavia viihtymään entistä paremmin. Nämä löydökset toimivat pääosassa produktin rakentamisessa.

3.5 Espoon kaupungin arvot

Espoon kaupungin arvot ja toimintaperiaatteet ovat kiteytettynä kolmeen otsikkoon, jotka pohjautuvat kaupungin strategiaan eli Espoo-tarina:

Espoo on asukas- ja asiakaslähtöinen.

Espoossa on tärkeää, että arki sujuu. Espoon parhaat voimavarat ovat asukkaat, yhteisöt ja yritykset. Asukkaiden aktiivinen osallistuminen palvelujen kehittämiseen ja yhteistyö kumppaneiden kanssa takaavat tulokselliset ja asukkaiden tarpeisiin vastaavat palvelut.

Espoo on vastuullinen edelläkävijä.

Edelläkävijyys merkitsee ennakkoluulottomuutta ja luovuutta, avoimuutta, nykyisen kyseenalaistamista ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla. Edelläkävijyyteen sisältyy tutkimuksen ja kansainvälisen kokemuksen hyödyntäminen, kokeilut ja myös niihin liittyvien epäonnistumisten kestäminen. Kehitämme Espoota sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävästi.

Espoo on oikeudenmukainen.

Toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. (Espoon kaupunki, Espoo-tarina s.a.)

Arvot ja toimintaperiaatteet tukevat etärekrytointihaastattelun suosituksia. Vaihtoehtojen tarjoaminen haastateltavalle lisää työnhakijan arjen sujuvuutta ja hakija saa itse päättää, sopiiko omaan tilanteeseen paremmin kasvokkainen vai etähaastattelu. Samojen vaihtoehtojen tarjoaminen jokaiselle haastateltavalle edesauttaa oikeudenmukaista toimintaa. Etähaastattelun mahdollisuuden sisällyttäminen jokaiseen rekrytointiin kuvastaa edelläkävijyyttä ja rohkeutta muuttaa aiempia käytänteitä ajankohtaisemmiksi.

Vuonna 2020 Espoon kaupungilla käynnistettiin perusturvajohtajan rekrytointi. Kyseessä on erittäin merkittävä virka kaupungilla, johon valittiin yhteensä seitsemän haastateltavaa. Kaikille tarjottiin mahdollisuus valita kasvokkaisen ja etähaastattelun välillä. Kuusi haastateltavaa halusi tulla paikan päälle ja yksi valitsi etähaastattelun asuinpaikkansa vuoksi. Prosessissa mukana ollut Espoon kaupungin rekrytointipäällikkö Noora Lindberg kertoo, että etenkin johtajatasen rekrytoinneissa haastateltavat haluavat usein tulla jo ensimmäisellä haastattelukierroksella paikan päälle, jos heille tarjotaan vaihtoehtoja. Työn hakeminen koetaan niin merkitykselliseksi, että hakijat haluavat olla henkilökohtaisesti paikalla vaikuttaakseen valintaan. (Lindberg, 29.9.2020.)

3.6 Vuokaavion rakentaminen

Vuokaavion rakentamisen ensimmäinen askel on lähtökohtien ja haluttujen saavutusten määrittely. Tässä tapauksessa lähtökohtana on rekrytointiprosessin vaihe, jossa haastatteluun kutsuttavat työnhakijat ovat valittu ja pitäisi päättää haastatellaanko heidät etäyhdydellä vai kasvokkain samassa tilassa. Vuokaavio antaa rekrytoivalle esimiehelle suosituksen haastatteltavasta perustuen olennaisimpiin tekijöihin rekrytoinnissa. Ehdottomia vastauksia työkalu ei voi antaa, sillä jokainen rekrytointi on oma tapahtumansa ja tilanteet usein elävät.

Kerättyäni tarpeeksi tietoa työnhakijoiden, rekrytoivien esimiesten ja rekrytointiasiantuntijan kyselyiden kautta sekä Espoon kaupungin arvojen pohjalta pääsin kokoamaan havainnot yhteen. Poimin usein esiintyvät teemat ja mielestäni tärkeimmät aiheet yhteen ja muodostin listan merkittävimmistä tekijöistä etärekrytointihaastattelun tai kasvokkaisen haastattelun suosimisen kannalta. Listaan pääsivät kysymykset prosessin aikataulusta, hakijan ulkoisen olemuksen merkittävydestä, useammasta haastattelukierroksesta, saatavilla olevista välineistä, hakijoiden etäisyydestä, etähaastattelun merkittävydestä sekä teknisestä osaamisesta. Varsinaista kronologista järjestystä ei ole mahdollista tai edes tarpeellista tehdä, sillä kaikki kysymykset on tarkoitus käydä läpi jokaisella kerralla, kun työkalua käytetään.

Määrittelin kullekin askeleelle oman symbolinsa: aloitus- ja lopetusaskeleet ovat pyöreäreunaiset suorakaiteet, päätösaskeleet salmiakin muotoiset ja yksi valmistautumista kuvaava symboli kuusikulmion muotoinen. Halusin pitää kaavion samaan aikaan tiiviinä kokeneita esimiehiä varten, mutta myös riittävän informatiivisena uusille esimiehille. Päädyin siis tiivistämään kysymykset ja tekstit itse kaaviossa mahdollisimman lyhyiksi ja lisäämään tarkentavia tekstikenttiä kaavion ympärille pilvien muodossa. Järjestelin ruudut mahdollisimman loogisesti: ”kyllä” vie alaspäin ja ”ei” johdattaa oikealle nuolien suuntaan. Liitän valmiin vuokaavion opinnäytetyön loppuun liitteeksi.

Aloitusaskel on korostettu harmaalla värillä huomion kiinnittämiseksi. Nuoli johdattaa ensimmäiseen kysymykseen, joka selvittää työnhakijan ulkoisen olemuksen merkitystä haetavan työn kannalta. Jos haastattelija kokee ulkoisen olemuksen olevan hyvin tärkeä, työkalu suosittelee kasvokkaista haastattelua. Jos taas ei, edessä on seuraava kysymys. Tämän kohdan taustalla on työkalun mahdollisimman laaja käyttö: vuokaaviota on mahdollisuus hyödyntää pitkälti kaikilla toimialoilla. Esimerkiksi lasten kanssa työskentelevän sosiaalityöntekijän ulkoinen olemus saattaa olla merkittävämpi tekijä valinnassa verrattuna vaikkapa paljon etätöitä tekevään IT-tukihenkilöön.

Seuraavassa ruudussa kysytään, onko prosessissa tarkoitus järjestää kaksi haastattelu- kierrosta. ”Kyllä” johdattaa seuraavaan kysymykseen, ”ei” antaa suosituksen paikan päällä haastatteluun. Ennen valintapäätöstä haastateltava kannattaa tavata kasvokkain vähintään kerran. Silloin haastateltava saa käsityksen muun muassa hakijan ulkoisesta olemuksesta ja samalla hakija näkee mahdolliset uudet työtilansa ja tapaa tulevia kollegojaan.

Kolmas kysymysruutu selvittää onko haastattelijalla oikeanlaiset välineet käytössä etärekrytointihaastattelua varten. Välineet kattavat muun muassa tietokoneen, videokameran, mikrofonin ja internetyhteyden. Jos näitä ei löydy, on suositeltavaa järjestää kasvokkainen haastattelu. Jos laitteisto on kunnossa, vuokaavio vie seuraavaan kysymykseen. Työnantajamielikuva on kantava teema monessa rekrytointiin liittyvässä prosessissa, myös haastatteluiden järjestämisessä. Jos laitteet tai yhteydet ovat puutteelliset, ulosanti ruudun välityksellä työnhakijalle ei ole paras mahdollinen. Tavoitteena on luoda mahdollisimman samankaltainen tunnelma kuin kasvokkaisessa haastattelussa, hyvälaatuinen kuva ja ääni auttavat asiassa. Samalla tavalla kuin työnhakija vakuuttaa soveltuvuutensa tehtävään, haastattelijan on ”myytävä” työpaikka hakijalle.

Neljäs kysymysruutu selvittää asuuko yksi tai useampi haastateltava maantieteellisesti kaukana haetusta työpaikasta tai kasvokkaisen haastattelun sijainnista. Espoon kaupungin arvojen mukaan kaikkia kohdellaan tasavertaisesti ja yhdenmukaisesti, joten on reilua

tarjota myös kauempana asuville mahdollisuus osallistua haastatteluun sujuvasti ja omaan arkeen sopivasti. Jos siis yksikin haastateltava asuu pitkän välimatkan päässä, vuokaavio vie seuraavaan kysymykseen. Jos kaikki haastateltavat pääsevät osallistumaan kasvokkaiseen haastatteluun ja aikataulut sopivat yhteen, voidaan suosia haastattelua paikan päällä.

Seuraavassa kysymysruudussa selvitetään pitääkö haastattelijä etärekryointihaastattelua ja kasvokkaista haastattelua samantarvoisina. Jos vastaus on "ei", suosituksena on järjestää haastattelu kasvokkain. "Kyllä" vie jälleen seuraavaan kysymykseen. Taustalla tässä kysymyksessä on tiedonkeruuvaiheessa selvinnyt ongelma, jossa etänä haastatelleet esimiehet eivät välttämättä ole jakaneet kaikkia tarvittavia tietoja uudesta työpaikasta. Kasvokkaisessa haastattelussa tätä epäkohtaa ei ole tullut niin selvästi esille. Esimerkiksi tiedot toimistolla työskentelyn käytänteistä tai taukojärjestelyistä saattavat helposti jäädä vähemmälle huomiolle ruudun välityksellä haastateltaessa. Etähaastatteluun on siis yhtä lailla valmistauduttava kuin kasvokkaiseenkin haastatteluun.

Viimeinen kysymysruutu varmistaa haastattelijan teknisen osaamisen etähaastattelun järjestämiseksi ja sujuvuuden varmistamiseksi. Jos tietotaito on kunnossa, vuokaavio suosittelee etähaastattelua. Jos tekninen toteutus on epäselvää, kaavio vie valmistautumisruutuun, jossa ohjeistetaan kertaamaan etähaastatteluoppaan ohjeet. Espoon kaupungin rekryointipalveluissa luotiin koronakevään alussa sisäiseen käyttöön etähaastatteluopas, joka kattaa käytännön ohjeet järjestämiselle. Jos vuokaavio jaetaan Espoon kaupungin esimiehille intranettiin, olen liittänyt valmistautumisaskkeen yhteyteen linkin kyseiseen oppaaseen, jotta kaupungin esimies pääsee tarvittaessa suoraan kertaamaan ohjeet sisäverkkoon kirjautuessaan. Tämän jälkeen haastattelijalla on valmis järjestämään etärekryointihaastattelun.

4 Pohdinta

Tiesin jo opinnäytetyöprosessin alussa, että haluan aiheeni liittyvän rekryointihaastatteluihin. Toimin mielestäni luontevasti tietotekniikan kanssa pitkän tietokoneharrastamisen seurauksena, joten koin kiehtovaksi tutkia sen yhteyttä työhaastatteluihin. Aihe pysyi siis koko prosessin aikana itselleni mielekkäänä ja se helpotti raportin kirjoittamista. Prosessin edetessä olen saanut valtavasti suuntaa siihen, millaiseksi haastattelijaksi haluan itse urani varrella kehittyä. HR on alana sellainen, joka tuntuu eniten omalta ja opinnäytetyön rakentaminen on vain vahvistanut tunnetta. Toimeksiantajaorganisaation saaminen mukaan projektiin toi aihetta itselleni paljon käytännönläheisemmäksi, verrattuna aiheen työstämiseen ilman sitä.

4.1 Kehitysehdotukset toimeksiantajaorganisaatiolle

Etänä tehty työ ja siihen liittyvät toimintatavat, kuten etähaastattelut, ovat suhteellisen tuore ilmiö koko työnteon historiassa. Tietotekniikan hyödyntäminen työssä yleistyy vieläkin jatkuvalla tahdilla. Nopean kehityksen myötä saattaa löytyä myös muutosvastarintaisia ihmisiä, jotka mielellään tekisivät työn edelleen käsin ja syöttäisivät tiedot paperiarkistoihin. Kynnys uuden opetteluun on lähtökohtaisesti aina iso, mutta sinnikkäällä opettelulla ja totuttelulla paperille kirjoittamisen kannattajatkin saattavat huomata teknologian hyödyt ja helpotukset. Koronakevään jälkeen etätöiden tekeminen oli suositumpaa kuin koskaan ennen. Paluuta täysin entisen kaltaiseen toimistolla työskentelyyn tuskin on. Sama luultavasti koskee myös työhaastatteluita: suurella todennäköisyydellä etähaastatteluiden suosio jatkuu myös tulevaisuudessa. Etähaastattelut tuovat uusia mahdollisuuksia ja enemmän valinnanvaraa sekä joustavuutta entiseen nähden.

Espoon kaupungin kokoisessa organisaatiossa esimiehillä on lukuisia erilaisia haastattelu-tyylejä ja samat tavat on luultavimmin käytössä myös ruudun välityksellä haastateltaessa. Etärekryointihaastatteluiden yleistyessä olisi hyvä tilaisuus kannustaa yhteneväiseen linjaan haastattelukäytänteiden osalta ja alleviivata tärkeitä tekijöitä onnistuneeseen haastatteluun. Asiaa voisi edistää esimiehille järjestettävissä haastattelukoulutuksissa ja samalla paneutua syvällisemmin etähaastatteluiden tekniseen toteutukseen. Työnhakijakyselyissä ilmenneissä vastauksissa hakijat kokivat haastattelijat usein etäisiksi, lisäksi oli epävarmuutta siitä, kuka puhuu milloinkin. Käytännön esimerkkinä yhteneväisen linjan edistämiseksi voisi olla tapa, jossa jokainen haastattelija käyttää web-kameraansa sekä mainitsee oman nimensä jokaisen puheenvuoronsa alkaessa: ”Jenny haluaisi tässä välissä kysyä sinulta, että...”, jolloin haastattelun kulku selkeytyisi, kun samassa puhelussa on monta henkilöä. Esimiesten kouluttamisen lisäksi sparrausapu vaikkapa rekryointiasiantuntijan kanssa voisi olla myös yksi vaihtoehto.

Myös etähaastatteluun osallistuville hakijoille voisi koostaa jonkinlaisen materiaalin etukäteen luettavaksi, ennen varsinaista haastattelu-aikaa. PowerPoint- tai PDF-muotoinen sähköpostitse toimitettava materiaali sisältäisi näkymän käytännön haastattelutilanteesta Teams-palaverin aikana, josta haastateltava saisi tietää missä kohtaa näkyy web-kameroiden kuvat, mistä löytyy tekstipalsta ja tärkeimmät ominaisuudet, kuten mikrofonin mykistysnappi. Materiaaliin voisi sisällyttää yleisimmät yhteysongelmien ratkaisut (esimerkiksi langattoman verkon vaihto mobiilidatan hotspot-yhteyteen, siirtyminen lähemmäs tukiasemaa...), haastattelussa suositeltavaksi käytettävät laitteet (kuulokkeet, mikrofoni tai niiden yhdistelmä...) ja käytännön ohjeet haastattelupalaveriin liittymiselle ja siitä poistumiselle. Kyselyissä ilmeni yhteysongelmien lisäksi harmia siitä, että hakija ei etähaastattelun vuoksi näe mahdollista uutta työpaikkaansa. Etukäteismateriaaliin voisi siis myös liittää kuvia työ- ja toimistotiloista ja mahdollisesti tulevista kollegoista. Tietysti materiaali vaatisi kustomointia riippuen avoinna olevasta tehtävästä ja sen sijainnista, mutta yleinen kooste tärkeistä tiedoista toimisi tehtävästä tai toimialasta riippumatta. Haastatteluun osallistuva hakija voisi omaan tahtiin tutustua materiaaliin kotonaan, mikä osaltaan saattaisi helpottaa jännitystä.

4.2 Pohdintaa produktista

Produktin aihe on sellainen, että tarkkoja ja ehdottomia vastauksia on vaikea, tai jopa mahdoton antaa. Keräsin kaaviota varten tietoja mahdollisimman monelta eri kannalta ja tahoilta, jotka ovat mukana rekryointiprosessissa. Tarkempaa ja kattavampaa tietoa olisi saanut vielä laajemmilla kyselyillä, etenkin rekrytoiville esimiehille sekä työnhakijoille suunnattuna. Kysymysruutuja voisi myös olla tarpeen mukaan enemmän tai vähemmän, muuttaen kaaviota nykyistä syväluotaavammaksi tai kevyemmäksi versioksi.

Vuokaavion tiedot ovat kokeneelle rekrytoijalle varmasti tuttuja, mutta etärekryointihaastattelua suunnittelevalle esimiehelle kaavio toimii hyvänä suuntaviivana. Myös rekryointien maailmaan vasta tutustuvat työntekijät saattavat hyötyä kaaviosta ja sen tiedoista. Etänä tehtävät rekryointihaastattelut ovat suhteellisen tuore prosessi työmaailmassa ja etenkin niiden istuttaminen työarkeen jatkossakin saattaa aiheuttaa jonkin verran totuttelua.

Koin tärkeäksi pitää vuokaavion visuaalisen ilmeen mahdollisimman yksinkertaisena. Tämän tyyppisten kaavioiden rakentamiseen käyttämäni ohjelma Lucidchart oli erinomainen apu ja työstäminen sujui ilman teknisiä ongelmia. Pienet väripilkut aloitus- ja lopetusaske-

leissa sekä pilven muotoiset lisätietokuplat toivat raikkautta muuten muodolliseen kokonaisuuteen. Olen tyytyväinen itse produktiin ja toivon, että siitä saisi joku muukin hyötyä itselleen, joko opinnoissaan tai tosielämän tilanteissa rekrytointien parissa.

4.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi virallisesti alkusyksystä 2020, jolloin ryhdyin heti ideoimaan omaa aihettani. Ensiajatuksena oli tehdä Espoon kaupungille etärekrytointihaastatteluun entistä tarkemmat ohjeet, mutta koska opas oli jo rekrytointitiimissä luotu keväällä 2020, olisi aihe tuntunut pitkälti toistolta. Päädyin vaihtamaan aihetta enemmän toimeksiantajaorganisaation tarpeiden mukaiseksi. Koin, että etärekrytointihaastattelun istuttaminen tavalliseen työarkeen olisi ajankohtainen aihe ja se hyödyttäisi rekrytoivia esimiehiä, sillä kaupungilla ei ole vastaavaa sisältöä vielä tuotettu. Hyöty tulisi suoraan vuokaavion käytämisestä tai välillisesti ajatusten herättäjänä, jolloin esimies voi itse tehdä omat valintansa pohjautuen vuokaavion tietoihin.

Ensin toivoin, että saisin koko prosessin valmiiksi vuoden 2020 puolella eli muutamassa kuukaudessa. Pian kuitenkin huomasin, että oma työtahti ei anna periksi niin tiukalle aikataululle, joten päädyin jatkamaan prosessia suosiolla vuoden 2021 puolelle. Keskityin selvästi erikseen tietoperustan kasaamiseen ja itse produktiin liittyvään asiaan. Koin, että tämä tapa antoi minun syventyä kunnolla yhteen aihekokonaisuuteen. Olin kerännyt listaan etukäteen tietoperustan aiheita, joita lähdin tutkimaan otsikko kerrallaan. Näin pysyin asiassa, eli sain koottua tarvittavat tekstit mutta en ylimääräistä, aiheeseen liittymätöntä asiaa. Produktin työstämisessä käytin samaa tapaa: listasin tiedonkeruuvaiheessa usein esiintyviä teemoja kyselyiden vastauksissa ja syvennyin niihin. Itse vuokaavio syntyi pitkälti kuin itsestään, kun kaikki tarvittavat tiedot olivat jo olemassa. Pysin pitämään kaavion mahdollisimman selkeänä ja intuitiivisena, jotta sitä käyttävät esimiehet saavat apua työhönsä tehokkaasti ja aikaa säästäen.

Lähteiden käytössä huomasin selvän hyödyn siitä, että laajensin vaihtoehtojani etsimällä tietoa myös englanniksi. Kielitaitoni parantui prosessin edetessä ja uusien lähteiden löytyessä, etenkin ammattisanaston osalta. Lähteiden välistä vuoropuhelua oli hankala muodostaa, sillä moni teos sisälsi samankaltaista sisältöä.

Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa huomasin aikataulun suunnittelemisen tärkeyden ja etenkin siinä pitäytymisen. En itse onnistunut tässä kovin hyvin: kun kalenterissa oli vapaa-aikaa, raportti ei tuntunut etenevän haluamaani tahtiin. Kun taas tein täyttä työviikkoa raportin työstämisen ohessa, koin eteneväni nopeammin. Tietylainen pakon tunne sai

prosessin etenemään paremmin, mutta henkinen hyvinvointi tuntui olevan huonompi kii-
reessä. Tuntui, että raporttia olisi voinut jatkaa loputtomiin ja työstää aina vähän enem-
män. Tarve päästä työelämään on kuitenkin suuri, haluan päästä kokeilemaan käytän-
nössä oppimaani ja aloittamaan urani HR-ammattilaisena.

Lähteet

Espoon kaupunki 2020a. Henkilöstöpalvelut, rekrytointipalvelut. Intranet. Rekrytointipalvelujen esittely. Luettu: 25.9.2020.

Espoon kaupunki s.a. Espoo-tarina. Luettavissa: https://www.espoo.fi/fi-fi/espoo_kaupunki/paatoksenteko/espootarina Luettu: 20.1.2021

Espoon kaupunki s.a. Tietoa Espoosta. Luettavissa: https://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Tietoa_Espoosta Luettu: 2.9.2020

Johnson, A. 2020. 10 Practical Tips to Conduct Productive Remote Interviews. Harver. Luettavissa: <https://harver.com/blog/remote-interviews/#Etiquette> Luettu: 1.9.2020

Larson, W. 2000. Ten Minute Guide to Conducting a Job Interview. Alpha. Luettavissa: <https://learning.oreilly.com/library/view/ten-minute-guide/0028639960/ch05.html> Luettu: 27.3.2021

Lindberg, N. 29.9.2020. Rekrytointipäällikkö. Espoon kaupunki, rekrytointipalvelut. Sähköposti.

Lucidchart s.a. What is a Flowchart. Luettavissa: https://www.lucidchart.com/pages/what-is-a-flowchart-tutorial#section_1 Luettu: 22.10.2020

ManpowerGroup 2016. Tuloksellisen rekrytinnin opas: Modernin rekrytoijan selviytymisopas muuttuvaan maailmaan. Luettavissa: http://tietopankki.manpower.fi/hubfs/Tuloksellinen_rekrytointi/ManpowerGroup-Tuloksellisen-rekrytinnin-opas.pdf?utm_campaign=Tuloksellinen%20rekrytointi&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=35220580&_hsenc=p2ANqtz--vB8q-ZQ_xhT3KfBUu0mh7gVLXiOlaS-WTtD09JZ_oS_wiKgGLvVlu70k1hENn9711vLTsD-OJ9J3-pC-AMVLHayJ7Pdt-kmJ3jQAEJADcjlCVDx_IY&_hsmi=35220580 Luettu: 17.8.2020

RecRight s.a. Videohaastattelu. Luettavissa: <https://www.recright.com/fi/product/videohaastattelu/> Luettu: 13.8.2020

Salli, M. & Takasalo, S. 2014. Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä. Kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://www.kauppakamarikauppa.fi/loista-rekrytoijana-hoida-kosiomatka-tyylilla.html> Luettu: 30.9.2020

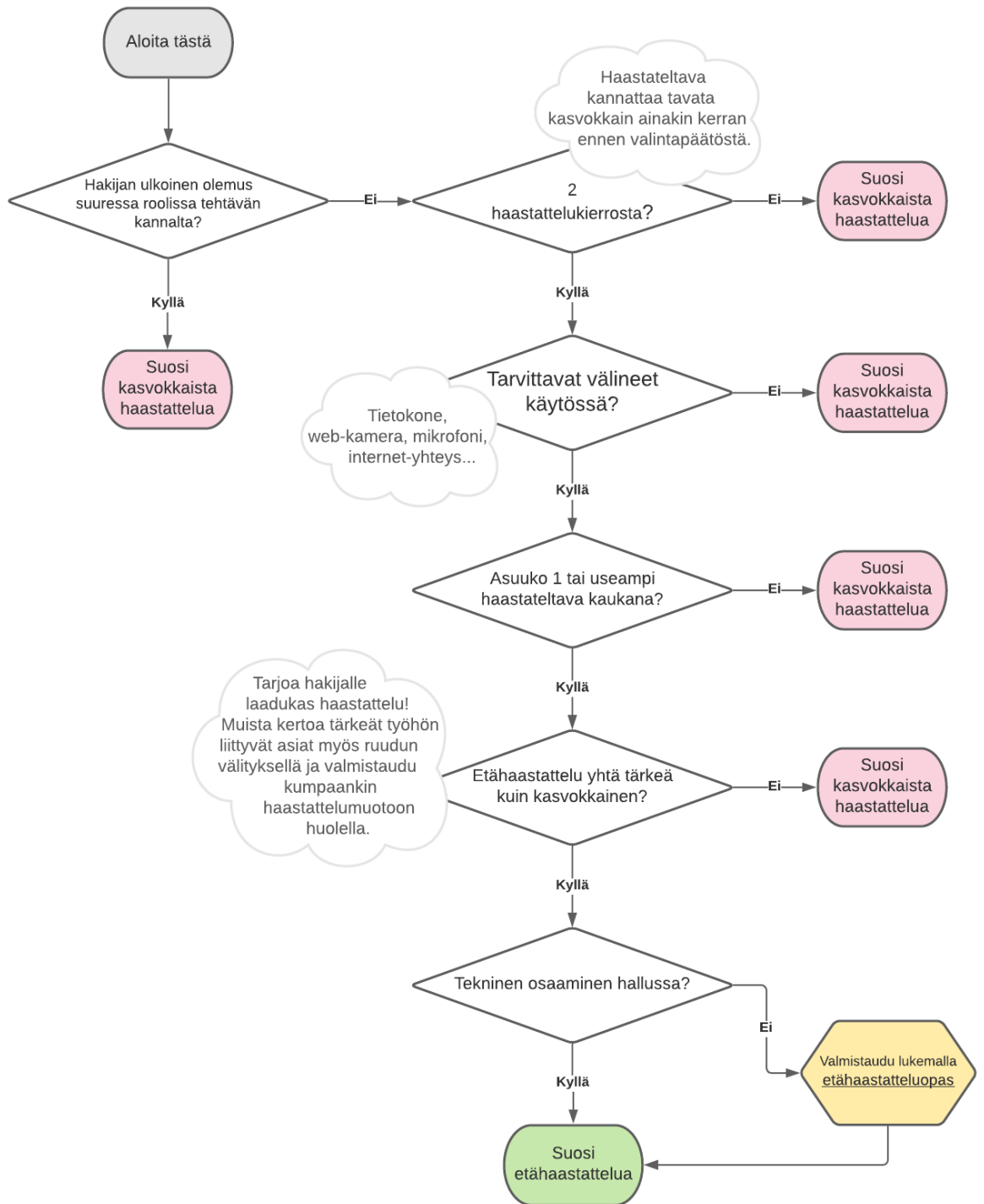
Työterveyslaitos 2020. Etätyö koronavirustilanteessa. Luettavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon> Luettu: 3.9.2020

Wisestep s.a. Reddy, C. Why Interviews are Important in Recruitment Process? Luettavissa: <https://content.wisestep.com/interviews-important-recruitment-process/> Luettu: 1.3.2021

Liitteet

Liite 1 Opinnäytetyön produkti

Etänä vai ei? – Suositukset rekrytointihaastattelun järjestämiselle



Liite 2 Espoon kaupungin esimiehille sähköpostitse lähetetty mielipidekysely etärekrytointihaastatteluista

”Hei sinä rekrytointien parissa työskentelevä!

Teen opinnäytetyötä Haaga-Helian tradenomiopintoihini liittyen ja nyt pyytäisin apuasi! Toiminnallisen opinnäytetyöni aiheena on suositukset etärekrytointihaastattelun käyttöön; suunnitelmanani on tehdä Espoon kaupungin rekrytoiville esimiehille työkalu, jolla selvennetään etähaastattelun käytön kannattavuutta kussakin haussa.

Sait tämän sähköpostiviestin, sillä rekrytointipalvelujen tietojen mukaan olet tehnyt etähaastatteluita tänä vuonna. Jos et ole haastatellut työnhakijoita etänä (käyttäen esim. Teamsia tai Skypeä), voit lopettaa lukemisen tähän.

Haluaisin kuulla tunnelmiaasi etärekrytointihaastatteluista (Livehaastattelu virtuaalisesti, Teamsin, Skypen tms. avulla. Kyseessä ei siis ole RecRight-videohaastattelutyökalu, jossa kysymykset ja vastaukset nauhoitetaan omaan tahtiin). Voit kirjoittaa vapaasti, en lainaa raporttiini kommentteja suoraan tai tietosuojan vuoksi mainitse nimiä, vaan referoin pohdintaasi omin sanoin.

Alla muutama avustava kysymys, voit vastata näihin tai kirjoittaa itse haluamasi aiheista, joko vain muutamalla sanalla tai pidemmällä tekstillä. Kaikki vastaukset auttavat minua raporttini ja työkalun rakentamisessa!

- Kuinka monta etärekryhaastattelua olet järjestänyt/moneenko olet osallistunut?
- Miksi pidät etähaastatteluista? Mitä hyötyä koet saavasi etärekryhaastattelusta verrattuna kasvokkaiseen haastatteluun? Miten luulet hakijan hyötävän etähaastattelusta?
- Miksi et pidä etähaastatteluista? Mitä jää puuttumaan verrattuna kasvokkaiseen haastatteluun?
- Miten kehittäisit etähaastattelua?
- Voisitko kuvitella järjestäväsi etähaastatteluita poikkeusolojen jälkeenkin osana rekryprosessia?”