

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Outi Tuononen

ENNAKOIVAA REKRYTOINTIA
Ohje kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa

Opinnäytetyö
Joulukuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2021
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Outi Tuononen

Nimeke
Ennakoivaa rekrytointia – ohje kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa

Toimeksiantaja
Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveydenhoitoala on murroksessa. Nuoria hakeutuu vuosi vuodelta vähemmän opiskelemaan hoitoalaa ja samaan aikaan eläkeiässä olevien ihmisten määrä kasvaa. Yhtälönä tämä tarkoittaa sitä, että yhä vähemmällä työntekijämäärällä tulee hoitaa suurempi joukko ikäihmisiä. Siun sote työllistää useita kymmeniä nuoria kesätyöntekijöitä kahden viikon mittaiseen kesätyöjaksoon koko Pohjois-Karjalan alueella. Heille halutaan tarjota mahdollisuus kesätöiden kautta tutustua sosiaali- ja terveydenhoitoalaan. Siun soten rekrytointiyksikkö ajattelee nuorille suunnatut kesätyömahdollisuudet ennakoivana rekrytointina.

Tämän toimeksiantona toteutetun toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtana oli Siun soten rekrytointiyksikön tarve saada dokumentoitua kesänuorten rekrytointiprosessi. Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin työnantajakuvaa sekä rekrytointia ja hakijaviestintää. Aihepiiriä on käsitelty osittain yleisellä tasolla, mutta myös tuoden esiin nuorten ja sosiaali- ja terveystalouden näkökulmat.

Produktin tuotoksena valmistui ohje kesänuorten rekrytointiin Siun sotessa. Ohjeen tarkoitus on sujuvoittaa rekrytointia ja avata prosessia vaiheittain. Lopputuloksen laadinnassa käytettiin metodologisena lähestymistapana suullista haastattelua ja osallista havainnointia.

Kieli
suomi

Sivuja 55
Liitteet 1
Liitesivumäärä 12

Asiasanat
rekrytointi, nuoret työntekijät, yrityskuva, liikeviestintä



THESIS
December 2021
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Outi Tuononen

Title
Proactive Recruitment – Instructions for Recruiting Young Summer Employees at Siun sote

Commissioned by
Siun sote - Joint municipal authority for North Karelia social and health services, recruitment services department

Abstract

Currently there is a growing need for health care professionals. However social and health care sector has a challenge to attract young people to study the field. Siun sote aims at solving this problem by proactive recruitment. They employ nearly one hundred young people for summer jobs every year. The young summer employees working two weeks at the time in different parts of North Karelia. This gives the young employees a possibility to familiarize themselves with the different tasks the social and health care sector can offer.

This thesis was commissioned by the recruitment services department of Siun sote. The purpose of this thesis was to create instructions on the recruitment of young summer workers for the use of the recruitment services department. The knowledge base of the study is based on literature on recruitment, employer branding and candidate communications. These are discussed at the general level, but also by highlighting the perspectives of young people and representatives of social and healthcare sector.

The main aim of the instructions was to help recruitment services to describe the steps and simplify their recruitment process. Interview and observation were used as the data collection methods in the practice-based thesis.

Language
Finnish

Pages 55
Appendices 1
Pages of Appendices 12

Keywords
recruitment, young employees, corporate image, business communication

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön tavoitteet, rajaukset ja toimeksiantajan esittely	7
2.1	Opinnäytetyön tavoite	7
2.2	Opinnäytetyön rajaukset	8
2.3	Opinnäytetyön rakenne	10
2.4	Toimeksiantajan esittely	12
3	Toiminnallinen opinnäytetyö ja menetelmälliset valinnat	14
3.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	14
3.2	Laadulliset tutkimusmenetelmät	14
3.3	Haastattelu	16
3.4	Havainnointi	16
4	Aiemmat opinnäytetyöt ja tehdyt tutkimukset	18
4.1	Aiemmat opinnäytetyöt	18
4.2	Tehdyt tutkimukset	19
5	Työnantajakuva merkitys	21
5.1	Työnantajakuva käsitteenä	21
5.2	Sisäinen ja ulkoinen työnantajakuva	22
5.3	Työnantajakuva kilpailukykytekijänä	23
6	Rekrytointi ja hakijaviestintä	24
6.1	Rekrytoinnin määrittely	24
6.2	Hyvän rekrytoinnin piirteet	26
6.3	Rekrytoinnin haasteet	27
6.4	Rekrytoinnin haasteet sosiaali- ja terveysalalla	28
6.5	Rekrytoinnin vaiheet	29
6.6	Hakijaviestinnän merkitys	30
7	Nuorten rekrytoiminen	31
7.1	Nuoret työntekijöinä	31
7.2	Nuorten rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö	32
7.3	Ennakoivaa rekrytointia	33
8	Kesänuoret Siun sotessa	34
8.1	Tausta kesänuorten rekrytoimiselle	34
8.2	Kesänuorten rekrytoiminen ennen	35
8.3	Kesänuorten rekrytoiminen 2021	36
8.4	Oikotien vastuullinen kesäduuni 2021	38
9	Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttaminen	39
9.1	Produktin vaiheet	39
9.2	Opinnäytetyön muut vaiheet	43
10	Johtopäätökset	44
10.1	Produktin arviointi	44
10.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu	45
11	Pohdinta	48
11.1	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	48
11.2	Jatkotutkimus ja kehitysideoita	50
	Lähteet	53

Liitteet

Liite 1 Ohje Siun sotien kesänuorten rekrytointiin

1 Johdanto

TE-toimistojen maaliskuussa 2021 tekemän ammattibarometrin mukaan suurimmat työvoimatarpeet Pohjos-Karjalassa ovat sosiaali- ja terveystalalla. Suurin tarve on muun muassa lääkäreistä, hammaslääkäreistä, puheterapeuteista, psykologeista sekä farmaseuteista. (TE-palvelut 2021.) Kesätyö on ainutlaatuisen tilaisuus työnantajille antaa itsestään hyvä kuva ja varmistaa vetovoimansa tulevaisuuden työntekijöille (Oikotie 2021a). Työntekijälle kesätyö on taas oiva paikka näyttää omaa osaamistaan ja asennettaan työn tekoon (Nikkilä 2019, 10).

Kun yhdistetään Pohjois-Karjalan suurimmat työvoimatarpeet, kesätyön antamat mahdollisuudet ja ennakoivan rekrytoinnin näkökulma, on Siun soten nuorille tarjoamalla kesätyöpaikoilla suuri merkitys. Siun sote näkee nuoret tärkeänä satsauksena tulevaan ja haluavat osaltaan olla tarjoamassa nuorille kesätöiden kautta hyvän kokemuksen sosiaali- ja terveydenhoitoalasta (Sivonen 2021). Tämän ajatuksen pohjalta syntyi tarve opinnäytetyölleni. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda konkreettinen ohje kesänuorten rekrytoimiseen. Ohje tulee rekrytointiyksikön käyttöön ja se tuo tuleviin kesänuorten rekrytointeihin selkeän ja prosessoidun toimintatavan. Rekrytointi on ketterämpää ja helpommin toteutettavissa, kun prosessista on laadittu vaiheittain etenevä ohje. Lisäksi toimeksiantajan toiveena oli luoda uusi toimintamalli kesänuorten perehdytykseen, jonka puute on noussut esiin rekrytointiyksikön vuosittain tekemistä kyselyistä.

Uudet sukupolvet muokkaavat työmarkkinoita ja henkilökohtaisen kehityksen tarve, joustava työnteko sekä arvojen kohtaaminen nousevat vaatimuksiksi työelämää kohtaan (Studentwork 2020). Yrityksen johdon tulisikin nähdä työnantajabrändin merkitys sekä ymmärtää velvollisuutensa sen kehittämisessä ja työstämisessä nyt ja tulevaisuudessa (Kaijala & Tolvanen 2020, 113). Tämä on haaste, joka myös Siun soten on huomioitava omissa rekrytoinneissaan. Koska rekrytointi ja työnantajakuva kiinnostaa useita kirjoittajia, löytyy asioiden ympärille rakennettua lähdekirjallisuutta huomattavan paljon. Tämän opinnäytetyön teoriaosuus keskittyy työnantajakuvaan sekä rekrytointiin ja hakijaviestintään.

Teoriaa käsitellään yleisellä tasolla, ottaen huomioon myös nuorten sekä sosi-aali- ja terveysalan näkökulmat. Nämä ovat myös asioita, joihin opinnäytetyön lopputuloksessa, eli ohjeessa kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa, on kiin-nitetty huomiota. ”Rekrytointi on tuhannen taalan paikka hankkia organisaatioon osaamista, energiaa ja uusia näkökulmia” (Rötkin 2015, 45).

2 Opinnäytetyön tavoitteet, rajaukset ja toimeksiantajan esit-tely

2.1 Opinnäytetyön tavoite

Siun soten rekrytointiyksikön toimeksiantona toteutetun opinnäytetyön tavoit-teena oli luoda yhtenäinen ohje kesänuorten rekrytoimiseen. Siun sote työllistää useita nuoria kesäisin kahden viikon mittaiselle kesätyöjaksolle ympäri Pohjois-Karjalan maakuntaa. Vuosittain toistuva kesätyöntekijöiden rekrytoiminen työl-listää Siun soten rekrytointiyksikön työntekijöitä usean kuukauden ajan. Rekry-tointiprosessi aloitetaan jo alkuvuodesta suunnittelulla. Haastattelut ja työsopi-muksien laatimiset ajoittuvat keväälle. Kesän sekä alkusyksyn työtehtävinä ovat työtodistusten kirjoittaminen sekä palautekyselyn läpikäyminen. Voisikin todeta, että kesänuorten rekrytoiminen on lähes ympärivuotinen projekti. Opinnäytetyön lopputuloksella, halutaan selkeyttää ja sujuvoittaa rekrytointiprosessia. Johdon-mukaisesti etenevän ja prosessit läpileikkaavan ohjeen avulla kesänuorten rek-rytointiprosessi on selkeämpi kokonaisuus, mikä säästää rekrytointiin osallistu-vien aikaa. Ohje toimii myös muistilistana kesänuorten prosessiin jo aiemmin osallistuneille sekä perehdytysmateriaalina uusille prosessiin osallistuville työn-tekijöille.

Siun sote on lähes vuosittain tehnyt kesänuorille kyselyn rekrytoinnin onnistumi-esta. Nuorten vastauksista on noussut esiin riittävän perehdytyksen puute. Osana kesänuorten prosessia, toimeksiantaja toivoi nuorten perehdytykseen luotavan uuden toimintamallin. Perehdytysmallin tavoitteena oli vastata esiin nousseisiin haasteisiin ja taata nuorille tasapuolinen perehdytys riippumatta

siitä, missä yksikössä ja millaisissa tehtävissä nuori toimisi. Aiempina vuosina nuorten perehdytykset ovat olleet pelkästään niiden yksiköiden vastuulla, joissa nuori työskentelee.

2.2 Opinnäytetyön rajaukset

Opinnäytetyö on toimeksiantajan toiveen mukaisesti rajattu koskemaan ohjetta kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa, koska ohjeen tarpeellisuus on huomattu rekrytointiyksikössä ajankohtaiseksi. Opinnäytetyöhön ajateltiin alun perin kytkeä myös nuorille suunnattu kysely, jossa olisi kartoitettu nuorten ajatuksia Siun soten kesätöistä ja rekrytoinnin sujuvuudesta. Yhdessä toimeksiantajan kanssa päädyttiin opinnäytetyössä keskittymään tarpeelliseksi todetun ohjeen luomiseen. Ilman kyselyä opinnäytetyö on selkeämpi kokonaisuus, jota tukee valitut teoriaosuudet.

Rossi näkee rekrytoinnin kokonaisuutena, joka koostuu monesta yhteen toimivasta osasta eikä sitä voi tarkastella kapea-alaisesti (Rossi 2020, 267–268). Tämän opinnäytetyön teoriaosuus on kuitenkin haluttu rajata koskemaan aiheeseen oleellisesti liittyviä osia. Teoriaosuudessa ensin on esiin nostettu työnantajakuva. Työnantajakuvasta tai työnantajabrändistä puhutaan paljon ja aihe on ajankohtainen kaikilla aloilla toimiville organisaatioille. Sosiaali- ja terveysalalla toimiva, julkisia palveluita tarjoava kuntayhtymä, ei jää tämän keskustelun ulkopuolelle. Toisena näkökulmana on tuotu rekrytointia ja hakijaviestintää. Tässä osassa vastataan kysymyksiin: millaista rekrytointia tänä päivänä on ja millaisia haasteita rekrytoidessa kohdataan. Haasteita käsitellään myös sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Hakijaviestintä kuuluu oleellisesti niin työnantajakuvaan kuin rekrytointiin. Sitä lähestytään näkökulmasta: millainen on hyvä hakijaviestintä ja mitä siihen kuuluu. Kesätyöntekijöiden rekrytoiminen on yksi tapa tuoda yritystä tai alaa tutuksi nuorille. Tässä opinnäytetyössä tämä toimintatapa mielletään ennakoivaksi rekrytoinniksi ja asiaa käsitellään tästä näkökulmasta.

Työelämää määrittävät Suomessa monet lait (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Vaikka lainsäädäntö näyttelee merkittävää roolia rekrytoinnissa, on tähän opinnäytetyöhön nostettu esiin vain laki nuorista työntekijöistä. Kesätyöntekijät Siun sotessa ovat nuoria, pääsääntöisesti alle 18-vuotiaita tai juuri 18 vuotta täyttäneitä. Laki nuorista työntekijöistä määrittää kesätyöntekijöiden rekrytointia ja on juuri sen vuoksi tärkeä osa tätä opinnäytetyötä. Lainsäädännön ei myöskään haluttu ottavan liian suurta osaa opinnäytetyön teoriaosuudesta, joten se päätettiin rajata koskemaan vain tätä yhtä lakia.

Rekrytoinnista, nuorista sekä kesätöistä julkaistaan vuosittain useita erilaisia tutkimuksia useista eri näkökulmista. Tähän opinnäytetyöhön on otettu lähempään tarkasteluun kolme muiden tahojen julkaisemaa tutkimusta. Tutkimukset otettiin osaksi opinnäytetyötä, koska niiden tulokset kertovat hyvin mihin suuntaan nuoriin liittyvää rekrytointia tulevaisuudessa tulisi viedä ja mitä siinä tulisi ottaa huomioon. Tutkimuksista on kuitenkin otettu vain oleellisia osia, eikä mitään tutkimusta ole kokonaisuudessaan käsitelty tämän opinnäytetyön luvuissa.

Metodologisesta näkökulmasta opinnäytetyöhön on valittu lähestymistavaksi suullinen haastattelu sekä osallinen havainnointi. Valittuja menetelmiä ei ole käytetty tutkimuksellisia elementtejä varten, vaan taustoittamaan ja antamaan lisätietoa sekä tukea toimintamallien luomiseksi. Toimeksiantajan haastattelurunko kytkettiin oleellisesti Siun soten toimintaan. Kysymykset selvittivät toimeksiantajan kokemuksia rekrytoinnin haasteista sekä rekrytointiyksikön käsityksiä ennakoivasta rekrytoinnista. Näitä kahta asiaa on käsitelty kummankin aiheen teoriaosuudessa tuoden mukaan asiantuntijan näkökulmaa. Haastattelukysymyksillä haluttiin myös kartoittaa Siun soten kesänuorten historiaan liittyviä taustoja. Tätä asiaa on tarkemmin käsitelty luvussa kahdeksan. Haastattelun sisällön ulkopuolelle jätettiin tarkoituksella muut tämän opinnäytetyön teorian osuudet. Näihin ei nähty toimeksiantajan haastattelun tuovan oleellisesti merkittävää lisäarvoa. Havainnointia on suoritettu Siun soten rekrytointiyksikössä harjoittelun aikana ja näistä saatuja tuloksia on käytetty lopputuotoksen muodostamiseen.

2.3 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Sen konkreettinen tulos oli Siun sotien rekrytointiyksikön toimeksiantona laadittu ohje kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa. Ohje etenee kohta kohdalta noudattaen rekrytointiprosessin vaiheita ja toimii vuosittain kesänuorten rekrytoinnin punaisena lankana. Itse ohje on sijoitettu tämän opinnäytetyön liitteeksi. Ohjeesta on laadittu yksityiskohtaisempi versio, mikä on toimitettu yksinoikeudella Siun sotien rekrytointiyksikön käyttöön. Toimeksiantajalle toimitettu ohje sisältää yksilöidymiä toimintatapoja sekä henkilötietoja, jotka eivät opinnäytetyön julkisuuden vuoksi ole palautettavaan opinnäytetyöhön otettu mukaan.

Opinnäytetyön ensimmäisenä lukuna on johdanto, joka lyhyellä läpileikkauksella johdattelee opinnäytetyön taustoihin ja tavoitteisiin. Lisäksi avataan rajoituksia laajan ja useita tahoja puhuttelevan aiheen ympäriltä. Toisena lukuna on opinnäytetyön tavoite, rakenne ja toimeksiantajan esittely. Tämän luvun ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa alaluvussa kerrotaan tarkemmin opinnäytetyön tavoitteesta: miten ja millä kriteereillä opinnäytetyötä on lähdetty rajaamaan sekä avattu rakennetta tarkemmalla tasolla. Luvun viimeinen alaluku esittelee ensin Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymää laajemmasta näkökulmasta tarkasteltuna ja varsinaista toimeksiantajaa eli Siun sotien rekrytointiyksikköä yksityiskohtaisemmin. Luku kolme käsittelee teoreettisesta näkökulmasta toiminnallista opinnäytetyötä ja valittuja metodologisia menetelmiä. Lukujen teoriaosuuksiin on valittu ne näkökulmat, jotka tukevat tätä opinnäytetyötä. Lukuun neljä on koottu lyhyet katsaukset muihin opinnäytetöihin ja tehtyihin tutkimuksiin. Lähempään tarkasteluun valitut opinnäytetyöt ja tutkimukset kytkeytyvät nuoriin ja/tai rekrytointiin ja ovat näin oleellinen lisä tähän opinnäytetyöhön. Osaa tutkimuksista on käytetty teoriaosuudessa lähdemateriaalina ja toiminnallisen tuotoksen suunnittelun pohjana.

Luku viisi, mikä on tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ensimmäinen luku, keskittyy työnantajakuvan merkitykseen. Työnantajakuvaa käsitellään sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan kautta sekä tuodaan esiin, miten se toimii

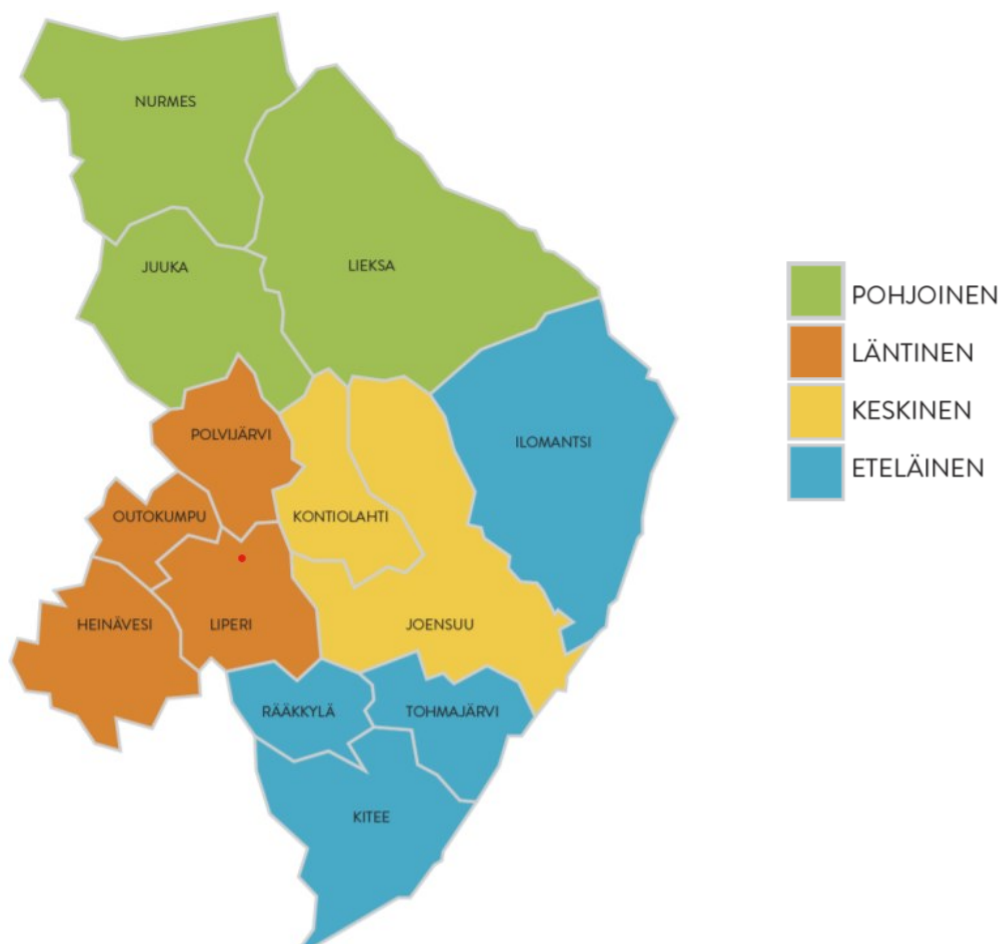
kilpailukykytekijänä ja miksi siihen organisaatiossa kannattaa panostaa. Kuudes luku kertoo rekrytoinnista ja hakijaviestinnästä. Viidessä ensimmäisessä alaluvussa paneudutaan rekrytointiin, siinä onnistumiseen ja sen haasteisiin sekä rekrytoinnin eri vaiheisiin. Haasteita käsitellään niin yleisellä tasolla kuin sosiaali- ja terveydenhoitoalan näkökulmasta. Viimeisessä alaluvussa nostetaan hakijaviestinnän merkitystä rekrytoinnissa sekä tuodaan käytännön esimerkkejä hakijaviestinnän suunnitteluun. Seitsemäs luku päättää teoreettisen viitekehyyksen osuuden. Siinä käsitellään nuorten rekrytoimista lainsäädännön näkökulmasta ja avataan ennakoivaa rekrytointia käsitteenä.

Kahdeksannesta luvusta eteenpäin opinnäytetyö keskittyy toiminnalliseen osuuteen ja konkreettisesti Siun soten kesänuoriin. Luvussa kahdeksan käsitellään ensin Siun soten kesänuoria historian ja nykyisyyden kautta. Tämän luvun viimeisessä osassa on esitelty Oikotien vastuullisen kesäduuni-kampanjan keskeisimmät kohdat. Siun sote oli tänä vuonna mukana Vastuullinen kesäduuni-kampanjassa ensimmäisen kerran. Luku yhdeksän sisältää toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamiseen liittyviä seikkoja. Ensimmäinen alaluku kertoo itse produktin, eli ohjeen toteutuksesta. Luvussa avataan vaiheita ja toimintatapoja tarkemmin sekä sitä, miten lopputulokseen on päädytty. Luvun viimeisessä alaluvussa keskitytään opinnäytetyön muiden vaiheiden avaamiseen.

Opinnäytetyön kaksi viimeistä lukua ovat johtopäätökset ja pohdinta. Luvussa kymmenen arvioin ensin produktin onnistumista peilaten sitä asetettuihin tavoitteisiin. Eettisyyttä ja luotettavuutta tarkastellaan aluksi teorian näkökulmasta, vastaten myöhemmin omalta kannalta edellä nostettuihin asioihin. Yhdestoista ja samalla viimeinen luku kertoo ensimmäisessä alaluvussa omasta oppimisprosessistani ja ammatillisesta kasvusta. Käsitelen aihetta opinnäytetyön ja aiheen näkökulmasta nostaten myös esiin haasteet, joita koin prosessin aikana. Viimeisessä alaluvussa tuon esiin jatkotutkimusta ja kehitysideoita, joita Siun soten rekrytointiyksikkö voisi miettiä tulevaisuuden varalle. Opinnäytetyöni päättyy liitteessä olevaan ohjeeseen. Alkuun on laadittu kesänuorten rekrytoinnin prosessikaavio. Tämän jälkeen prosessikaaviota on avattu vaihe vaiheelta tarkemmin.

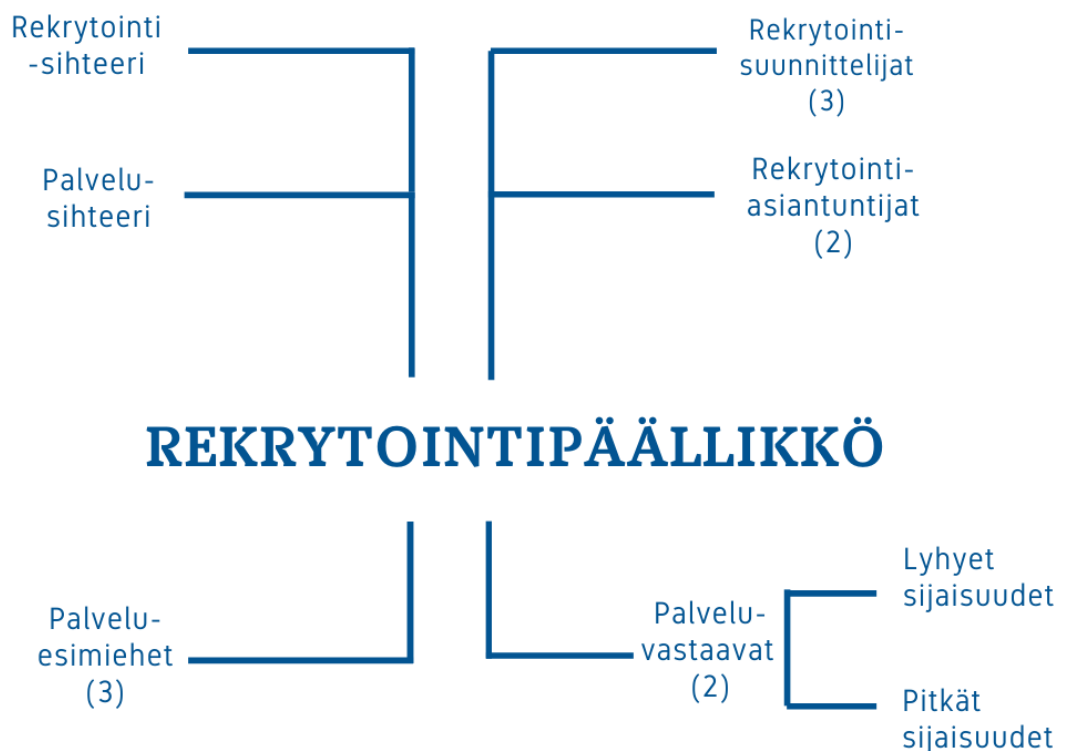
2.4 Toimeksiantajan esittely

Siun sote on 1.1.2017 perustettu Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluiden kuntayhtymä, mikä järjestää julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Ympäristöterveydenhuolto sekä pelastustoimenpalvelut Pohjois-Karjalassa kuuluvat myös Siun sotelle. Sosiaali- ja terveystalvvelut on jaettu toiminta-alueittain ikäihmisten palveluihin, terveys- ja sairaanhoitopalveluihin sekä perhe- ja sosiaalipalveluihin. Lisäksi toiminta-alueet on jaettu neljään maantieteelliseen osaan (kuvio 1). Pohjoinen alue kattaa Nurmeksens, Juuan ja Lieksan. Läntinen alue Polvijärven, Outokummun, Liperin ja Heinäveden. Keskiseen alueeseen kuuluu Kontiolahti ja Joensuu. Eteläinen alue sisältää Rääkkylän, Tohmajärven, Kiteen ja Ilomantsin. Siun sote työllistää koko Pohjois-Karjalassa noin 7 800 työntekijää. (Siun sote 2021.)



Kuvio 1. Siun soten aluejaot (Siun sote 2021).

Siun soten rekryointiyksikkö (kuvio 2) vastaa koko Siun soten organisaation rekrytoinneista. Rekryointisuunnittelijoiden tehtävänkuvana on osallistua yli kolmen kuukauden mittaisiin määräaikaisiin rekrytointeihin ja toimia rekrytoinnin asiantuntijatehtävissä myös muissa vastualueidensa rekrytoinneissa. Lisäksi he osallistuvat ennakoivan rekrytoinnin suunnittelemiseen vastaamalla oppilas-yhteistyöstä, palkallisista harjoitteluista, koululaisten TET-harjoitteluista sekä nuorten kesätöistä. Nuorten kesätöiden lisäksi rekryointiyksikkö hoitaa vastualueidensa pitkien kesälomasijaisten rekrytointia. Rekryointisuunnittelijat vastaavat koko Siun soten rekrytointimarkkinoinnista. Palveluvastaavat vastaavat sekä lyhyiden että pitkien sisäisten sijaisten sijoituksesta. Palveluesimiehet toimivat sisäisten sijaisten ja muiden tilapäistyöntekijöiden esihenkilöinä ja vastaavat näihin liittyvistä hallinnollisista tehtävistä. Lisäksi rekryointiyksikössä toimii rekrytointisihteeri, palvelusihteeri sekä kaksi rekrytointiasiantuntijaa. Lähiesimiehenä toimii rekrytointipäällikkö.



Kuvio 2. Siun soten rekryointiyksikön organisaatiokaavio (mukaiillen Sivonen 2021).

3 Toiminnallinen opinnäytetyö ja menetelmälliset valinnat

3.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisena tehdyn opinnäytetyön ajatuksena on selvittää esiin tullutta epäkohtaa. Usein takaa löytyy toimeksiantajan tarve saada tähän epäkohtaan ratkaisu. Toiminnallisen osuuden tuloksena voi olla konkreettinen tuote tai palvelu, ohjeistus, suunnitelma, konsepti, mallinnus tai jokin muu kriteerit täyttävä tuotos. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2021.) Toiminnallisia opinnäytetöitä yhdistää viestinnällisin ja visuaalisin tavoin luotu kokonaisuus, joissa on tunnistettavissa tavoitellut päämäärät (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51).

Opinnäytetyö toimii raporttina, jonka tulee lopputuotoksen lisäksi sisältää teoreettisen tietoperustan sekä kuvauksen toiminnallisesta osuudesta ja sen arvioinnista (Karelia-ammattikorkeakoulu 2021). Raportissa tulee perustella lähestymistapoja, valintoja ja menetelmiä. Perustelut lisäävät luotettavuutta niin kirjoittajan kuin raportin ja lopputuloksen suhteen. Uskottavuuden ja ammatillisuuden vuoksi opinnäytetyön kirjoittajan on osattava argumentoida valintojaan. Opinnäytetyönlukija on saatava vakuutettua, että kirjoittaja on asiantuntija, eettisesti ja moraalisesti luotettava sekä hänen aikeensa ovat hyväntahtoiset ja vilpittömät. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 80–81.)

3.2 Laadulliset tutkimusmenetelmät

Toiminnallinen opinnäytetyö voi sisältää sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä, mutta ne eivät ole välttämättömiä. Valittujen menetelmien tulee vastata toimeksiantajan ja kohderyhmän tarpeita. Kirjoittajan henkiset, ajalliset ja taloudelliset resurssit tulee myös huomioida. Ennen selvityksen aloittamista, tulisi miettiä: miksi, miten ja millä tavalla saadut tulokset tukevat opinnäytetyötä, sen teoriaa tai lopputulosta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56–58, 63.)

Laadullisten tutkimusten menetelmävaiheet eroavat toisistaan jonkin verran. Menetelmästä riippumatta tietyt vaiheet kuitenkin kuuluvat laadulliseen tutkimukseen. Se on menetelmänä joustava, mutta päällekkäisyyksiä vaiheiden välille voi muodostua. Vaiheissa voi tarvittaessa palata myös taaksepäin ja tehdä perusteltuja muutoksia saatujen tietojen valossa. Tutkiminen aloitetaan aina aiheen valinnasta. Toisessa vaiheissa määritellään tutkimukselle tavoitteet, muotoillaan tutkimuskysymykset ja esitellään tutkimuksen rajaukset. Kolmannessa eli teoreettisessa vaiheessa laaditaan viitekehys kirjallisuuden avulla. Neljännessä vaiheessa valitaan ja perustellaan lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät sekä tarvittava näyte tai aineisto. Viidenneksi aineisto hankitaan, analysoidaan ja tulkitaan. Viimeisessä vaiheessa tulokset kirjoitetaan ja raportoidaan sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuus. Yleisempiä aineiston hankintamenetelmiä ovat yksilöhaastattelut, ryhmähaastattelut, dokumenttiaineistot ja havainnointi. Eri menetelmiä on myös mahdollisuus yhdistää. (Puusa & Juuti 2020, 11–14.)

Hyvään tutkimustyöhön kuuluu tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Laadullisia tutkimusmenetelmiä yhdistää yksilöllisyys, jolloin myös luotettavuuden tarkastelu on yksilöllistä. Omien valintojen arvioiva tarkastelu, tutkimusta ohjaavien sääntöjen tuntemus ja luotettavuuskriteereiden ymmärtäminen ovat yleisiä luotettavuuden tarkastelun periaatteita. Tutkijan pyrkimys tunnistaa oma subjektiivisuutensa lisää laadullisen tutkimuksen uskottavuutta. Kuitenkin sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa on mahdotonta päästä täydelliseen objektiivisuuteen, koska tutkija on vuorovaikutuksessa tutkimuskohteeseensa. Täydellisessä objektiivisuudessa tutkijan tulisi siis pystyä erottamaan omat olettamuksensa ja toimenpiteensä tutkimuskohteen ominaisuuksista ja tuloksista. Luotettavuutta tuleekin tarkastella kyseessä olevan tutkimuksen ja tutkimusmenetelmien näkökulmasta. On hyvä myös huomioida, että perustana on tutkijan näkemykset, totuuden tavoittelun luonne ja tutkijan vilpittömyys tiedonhankinnassa sekä tuloksissa. (Puusa & Juuti 2020, 177–180.)

3.3 Haastattelu

Haastattelu on laadullisessa tutkimuksessa useimmin käytetty aiheiston keruumenetelmä. Haastattelutyötyylien ero on lähinnä ohjailtavuudessa eli siinä, kuinka vapaamuotoisesti haastattelut etenevät. Haastattelut voivat olla yksilö- pari- tai ryhmähaastatteluja ja ne voidaan toteuttaa kasvokkain, puhelimesta tai sähköisesti. Tyypiltään ne voivat olla strukturoituja tai puolistrukturoituja eli ne noudattavat tiettyä etukäteen määriteltyä kaavaa. Strukturoidussa myös vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi määritellyt. Haastattelut voivat olla myös teemahaastatteluja, joissa on etukäteen mietityt teemat. Teemat ohjaavat haastattelua eikä tarkkoja, etukäteen mietittyjä kysymyksiä ole tehty ja keskustelu on vapaamuotoista. Avoimet ja syvähaastattelut puolestaan ovat strukturoimattomia, joissa aihepiiriin lisäksi ei ole muuta ennalta mietittyä. Haastattelijan kertomus ohjaa haastattelua eteenpäin. Syvähaastattelussa korostuu kaikista eniten haastattelijan tietämys käsiteltävästä aiheesta. (Puusa & Juuti 2020, 111–112, 114.)

Suullinen haastattelu menetelmällisenä valintana on joustava, mutta aikaa vievä. Haastattelija esittää haastateltavalle kysymykset ja kirjaa saamansa tiedot ylös. Kysymyksiä on mahdollista toistaa tai niiden järjestystä muuttaa, pyytää vastauksiin selvennystä sekä saada keskustellen muuta arvokasta tietoa. Haastattelukysymykset tai aiheet voi toimittaa etukäteen tutustuttaviksi, jolloin haastateltava pystyy valmistautumaan niihin paremmin. Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa käsiteltävästä aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86.)

3.4 Havainnointi

Havainnointi on haastattelun jälkeen yleisin tiedonkeruumenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 93). Siinä oleellisinta on se, mitä ihmiset tekevät, ei mitä ja miten sanotaan. Havainnoinnin tarkoituksena on etsiä vastaukset kysymykseen: miksi. (Vilka 2017, luku 5.) Tieteellinen havainnointi on tietojen keräämistä ja tieteellisen työskentelyn toimintatapa, jossa aistit kohdennetaan tarkasteltavaan asiaan tarkemmin kuin normaalisti. Havainnoinnin etu on se että, tutkijalla on

mahdollisuus seurata tilanteita itse. Hän voi osallistua kokouksiin, tilaisuuksiin ja tavallisiin arjen tilanteisiin saadakseen tarvitsemansa aineiston. Havainnointia tavalla tai toisella tekee jokainen tutkija, joka on suoraan yhteydessä tutkittavaan asiaan. Perustiedot havainnoinnista tulisikin olla tutkijoilla hallinnassa, koska oikein käytettynä havainnoinnista saa hyvän työkalun. Havainnoinnin muotoja ovat osallinen ja osallistuva havainnointi sekä ulkopuolinen havainnointi. Tutkijan osuus tutkittavasta ilmiöstä määrittävät millaisesta havainnoinnista on kyse. Jos tutkija osallistuu itse ja aktiivisesti ottaa osaa työskentelyyn, on kyse osallisesta havainnoinnista. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijan rooli on enemmän ulkopuolinen. Hän voi toimia fasilitaattorina tai ulkopuolisena avustajana. Ulkopuolisessa havainnoinnissa tutkijan tulisi pysytellä tutkittavan asian ulkopuolella. Ilmiön tulisi edetä omalla painollaan, ihan kuin havainnointia ei oltaisi tekemässä lainkaan. (Puusa & Juuti 2020, 131–133, 140.) Ennen havainnoinnin aloittamista on tärkeää selvittää ensin, mitä havainnoidaan, miten havainnoidaan ja miten tiedot kerätään talteen. Lisäksi tulee selvittää havainnoijan rooli ja tarvitaanko erillisiä lupia havainnointiin. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014, 115.)

Osallisessa havainnoinnissa havainnoijan tulisi päästä osaksi työyhteisöä saadakseen aineistoon luonnollista materiaalia. Menetelmänä se on haastava ja pitkäkestoinen tapa kerätä materiaalia, koska se voi viedä aikaa viikoista jopa vuosiin. Havainnointi aloitetaan usein havainnoimalla ympäristöä ja sen jälkeen ihmisiä sekä organisaation kulttuuria. (Eriksson & Kovalainen 2008, 86–88.) Tilanteissa, joissa tutkittavasta asiasta on vähän tietoa tai tieto on hiljaista, on havainnointi menetelmänä toimiva. Hiljainen tieto ja taito on tekemällä opittua, se on henkilökohtaista eikä sitä osata välttämättä sanottaa. Tiedot ja taidot siirtyvät tekijältä toiselle yhteisen tekemisen kautta sekä seuraamalla ja toistamalla toisen tekemistä. (Vilkka 2017, luku 5.)

4 Aiemmat opinnäytetyöt ja tehdyt tutkimukset

4.1 Aiemmat opinnäytetyöt

Rekrytointi aiheena on kiinnostanut useita opinnäytetyön kirjoittajia. Theseuksesta löytyy asiasanalla rekrytointi yli 9 000 viitettä. Tähän opinnäytetyöhön on etsitty vastaavanlaisia opinnäytetöitä hakusanoilla rekrytointisuunnitelma, rekrytointiprosessi, kesätyö ja nuorten rekrytointi. Hakutuloksista ei löytynyt yhtään samanlaista opinnäytetyötä, vaikka yhtäläisyyksiä useammasta opinnäytetyöstä löytyi. (Theseus 2021.) Tässä luvussa avataan kolmen eniten tätä opinnäytetyötä lähellä olevien opinnäytetöiden asiasisältöjä ja tuodaan esiin yhtenäisyydet tämän ja muiden opinnäytetöiden välillä.

Katja Metsäkylä (2017) on tehnyt opinnäytetyön ”Kesätöiden massarekrytointi Pirkanmaan Osuuskaupassa”. Opinnäytetyössään hän on tutkinut sujuvoittaako kokeilussa ollut uudenlainen keskitetty massarekrytointi kesätyön tekijöiden rekrytoimista ja millaista lisäarvoa se tuottaa. Metsäkylän tekemän kyselytutkimuksen perusteella Pirkanmaan Osuuskaupan kesätyöntekijät sekä esimiehet kokivat massarekrytoinnin kaikinensa onnistuneena. Osa hakijoista oli kokenut avoimen haastattelutilanteen lisänneen hieman paineita. Toiset olisivat toivoneet pidempää haastattelu-aikaa. (Metsäkylä 2017.) Yhtäläisyyksiä tähän opinnäytetyöhön löytyy rekrytoitavien henkilöiden määrässä kuin myös tarpeessa uudistaa ja selkeyttää rekrytointiprosessia. Pirkanmaan Osuuskauppa ja Siun sote rekrytoivat suuria määriä kesätyöntekijöitä ja molempien rekrytointiprosessit kaipaavat tehokkuutta ja suunnitelmallisuutta. Siun soten rekrytointiyksikkö on järjestänyt vastaavanlaisia massarekrytointitilaisuuksia useamman kerran. Vaikka massarekrytoinnista on saatu paljon hyvää palautetta ja tilaisuudessa nähdään vuorovaikutusmahdollisuus, on massarekrytointi Siun Sotessa koettu aikaa vieväksi ja osittain jopa työlääksi.

Susanna Saaren (2020) opinnäytetyö ”Z-sukupolvi rekrytoinnissa” kokoaa yhteen Z-sukupolven eli 1996–2010 vuonna syntyneiden nuorten odotukset työelämään ja rekrytointiin. Saari on opinnäytetyöhönsä haastatellut rekrytoinnin

ammattilaisia. Haastattelujen pohjalta hän on tutkinut nuorten työelämäodotuksia, suhtautumista rekrytointiin sekä nostanut kehittämissuhteita rekrytoinnin onnistumisen tueksi. Tutkimuksen perusteella Saari nostaa tärkeäksi rekrytoinnin jatkuvan kehittämisen sekä uusien teknologisten työkalujen käyttöönoton kuten esimerkiksi hakemusvideot. (Saari 2020.) Sekä opinnäytetyöni että Saaren opinnäytetyö liittyvät nuorten rekrytoimiseen, vaikka Saari keskittyy Z-nuoriin kokonaisuutena ja opinnäytetyössäni rekrytoinnin kohderyhmänä ovat koululaiset ja toisen asteen opiskelijat. Opinnäytetyöstä on kuitenkin hyvä huomioida Saaren haastattelujen perusteella esiin nostamat tulevaisuuden rekrytoinnin suuntaukset. Teknologia, videohakemukset sekä rekrytoijien toimiminen nuorten omissa kanavissa ovat tulevaisuudessa lisääntymässä yhä enenemissä määrin.

Lida Tapanisen (2018) opinnäytetyö ”Opas rekrytointiin Yritys X” on dokumentaatio ja vinkkilista Yritys X:n rekrytointiprosessista heidän uusille rekrytoijilensa. Yritykselle räätälöity opas on tarkoitettu osaksi kyseisen yrityksen perehdytysmateriaalia sekä apuvälineeksi uudelle rekrytoijalle itsenäisesti vietyyn rekrytointiprosessiin. (Tapaninen 2018.) Tapanisen opinnäytetyön pohja-ajatus on hyvin samankaltainen opinnäytetyöni kanssa ja onkin kaikista käsitellyistä opinnäytetöistä eniten vertailtavissa. Molemmissa opinnäytetöissä on tarpeen laukaissut sama asia: rekrytointiprosessia ei ole dokumentoitu, jolloin rekrytoinnin suunnittelu vie enemmän aikaa ja sitoo enemmän henkilötövuosia. Tapaninen myös nostaa opinnäytetyössään hakijaviestinnän sekä työnantajaku- van, jotka ovat merkittävässä osassa myös omassa opinnäytetyössäni.

4.2 Tehdyt tutkimukset

Suomessa tehdään useita tutkimuksia liittyen nuorten työllistymiseen, heidän ajatuksiinsa työnteosta tai kesätöihin. Tutkimuksia tehdään useiden eri tahojen tarpeisiin ja useista eri näkökulmista. Tähän opinnäytetyöhön on otettu tarkasteltavaksi kolme tutkimusta, jotka ovat yhteydessä opinnäytetyön aiheeseen.

Tutkimuksia on avattu teoriatasolla ja käsitelty vain oleellisin tiedoin. Tutkimukset on otettu osaksi opinnäytetyötä, koska ne tukevat valittua tietoperustaa, mutta ne toimivat ennen kaikkea nuorten äänenä.

Vuodesta 1994 lähtien vuosittain toteutettava Nuorisobarometri kokoaa eri teemojen ympärille nuorten näkemykset ja suhtautumiset työelämään. Vuodesta toiseen kyselyjen tuloksista on selvinnyt, että nuoret suhtautuvat tosissaan työelämään ja selvä enemmistö jakaa ajatuksen, ettei tarvitse tehdä töitä ollakseen onnellinen. Toisaalta työn merkitys elinarvona onkin kasvussa. Vuoden 2019 nuorisobarometrin teemana on avata nuorten kokemuksia työelämästä ja heidän suhdettaan työhön sekä näkemyksiä työn tulevaisuudesta. Barometri käsittelee lisäksi muun muassa nuorten elämänasenteita, työorientaatiota sekä näkemyksiä työnvaatimuksesta. Tutkimus on toteutettu haastattelemalla Manner-Suomessa asuvia. Iältään he ovat olleet 15–29-vuotiaita, joista enemmistö (54 %) on opiskelijoita tai juuri työelämään siirtyneitä. Haastatteluun vastasi yhteensä 1 907 nuorta. (Haikola & Myllyniemi 2020, 12, 16–17, 247.)

Duunitori on selvittänyt vuodesta 2018 lähtien kesätyönhakijoiden työnhakutapoja. Kesätöitä tarjoavat työnantajat pystyvät kyselystä saamaan tietoa muun muassa millaisista kanavista nuoret kesätöitä hakevat ja millaisia toiveita heillä työnantajille on. Kesätyökyselyyn vastasi vuonna 2021 yli 2 700 nuorta. Vastajista 82 % olivat alle 22-vuotiaita. Toteutetusta kyselystä oli huomattavissa, että nuoret etsivät kesätyöpaikkoja pääsääntöisesti internetin välityksellä sekä sosiaalisesta mediasta. Huomioitavaa on myös, että työtehtävien sisällöllä on eniten vaikutusta siihen, millaista kesätyöpaikkaa haetaan. Työnantajan kiinnostavuudella sen sijaan ei ollut juurikaan nuorille väliä. (Duunitori 2021a.)

Oikotien Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan sisältyy organisaatiokohtainen nuorille tehtävä kysely. Mukana olevat työnantajat saavat tietoonsa omien kesätyöntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia kesätöiden sujumisesta. Annettuja vastauksia vertaillaan samalla toimialalla toimiviin sekä saman kokoluokan yrityksiin. Kysely on Suomen kattavin kesätyökysely, johon vuonna 2019 vastasi melkein 12 000 nuorta. Covid-19 vaikutti vuoden 2020 kesätöihin ja tällöin kyselyyn vastasi vain 6 400 nuorta. Tuloksia ei ole saatavilla yleisellä tasolla, vaan

jokaiselle kyselyyn osallistuneelle organisaatiolle toimitetaan omat vastaukset. Vastauksista on erinomainen tilaisuus poimia onnistumiset ja kehittämiskohteet, mutta myös seurata vuositasolla yrityksen kehittymistä. (Oikotie 2020a.)

5 Työnantajakuva merkitys

5.1 Työnantajakuva käsitteenä

Työnantajakuva on ihmisten käsitys yrityksestä työnantajana (Viitala 2021, 51). Se on yrityskulttuurin heijastuma, eikä enää markkinointiosaston ja mainostoinnin rakentama arjesta irrallaan oleva imago (Luukka 2019, 135). Vaikka työnantajakuva rakentaminen olisikin rinnastettavissa markkinointiin, ei kuitenkaan samat opit päde. Esimerkiksi ”asiakas”-sanaa ei voi muuttaa suoraan ”työntekijä”-sanaksi. (Huhta & Myllyntaus 2021, 212–213.) Työnantajakuva on pieni osa yrityskuvaa, joka realisoituu rekrytointitilanteessa eikä toista voi kehittää ilman että toinen kehittyy (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 76). Työnantajakuvaan sisältyy kaikki mitä tehdään tai jätetään tekemättä, oli kyse sisällä tapahtuvasta tai ulkoisesta. Se ei myöskään ole erillinen osa yritystä tai brändiä, se on kaikki, mitä yritys on. (Rossi 2020, 52.) Maailma on muuttunut yhä läpinäkyvämmäksi ja yrityksen sisäinen ja ulkoinen kuva on suurimmaksi osin yhtä. Hyvä työnantajakuva rakennetaan organisaation kulttuurin, työnantajalupausten sekä työntekijäkokemuksen pohjalta ja sen ylläpitämiseen tulee panostaa. Itsestään se ei tapahdu. (Luukka 2019, 135.) Menestyksekkäs työnantajakuva ei kuitenkaan synny näyttävillä mainoskampanjoilla eikä mittavilla eduilla, vaan strategisella ja pitkäkestoisella työllä, josta syntyy aito kilpailuetu (Huhta & Myllyntaus 2021, 11).

Työnantajakuva laajempi kokonaisuus on työnantajabrändi, mikä on systemaattisella rakentamisella aikaan saatu tunneside yrityksen tavoittelemiin kohderyhmiin (Rantanen 2019). Työntekijäkokemuksen kehittäminen on osa työnantajabrändäystä, mutta siihen vaikuttavat useat, vaikeasti hahmoteltavissa olevat asiat, kuten tunteet ja kohtauspisteet. Työnantajabrändi on taas melko

yksinkertainen kokonaisuus, johon on saatavilla selkeitä ohjeita ja oikeanlaisia työkaluja. (Huhta & Myllyntaus 2021, 12, 16.)

5.2 Sisäinen ja ulkoinen työnantajakuva

Vahvan työnantajabrändin vaikutukset näkyvät positiivisina niin organisaation sisällä kuin ulkopuolella (Huhta & Myllyntaus 2021, 41). Sisäinen kuva heijastaa yrityksen työntekijöiden kokemukset ja ulkoinen kuva muodostuu potentiaalisten työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden sekä henkilökunnan lähipiirin näkemyksestä yrityksestä työnantajana. Sekä sisäinen että ulkoinen työnantajakuva tulee olla tasapainossa. Mahdolliset ongelmat näkyvät luonnottomana viestintänä, eikä sosiaalisen median aikakaudella totuus pysy ikuisesti piilossa. ”Sisäisen työnantajakuvan on siis oltava kohdallaan, että julkinen työnantajakuva voi loistaa.” (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 67–68, 75.)

Ulkoista työnantajakuvaa usein haluttaisiin muokata ruusuisemmaksi, mutta todellisuudessa se on heijastuma sisäisestä työnantajakuvasta organisaation ulkopuolisille. Nykypäivänä ihannekuvan esittäminen ei enää toimi, vaan sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan tulee olla keskenään sopusoinnussa. Sisäisen työnantajakuvan syntyyn vaikuttaa henkilöstöstä huolehtiminen eli kokemus henkilöstölupauksen toteutumisesta. Hyvä johtaminen toimii isossa roolissa, mutta myös muun muassa työnsisältö, palkkaus ja palkitseminen sekä viestintän avoimuus. Voidaankin sanoa, että yrityksen parhaana käyntikorttina toimii tyytyväinen henkilökunta. (Kaijala & Tolvanen 2020, 63–64.) Sisäiseen työnantajakuvaan, jota voidaan kutsua myös työntekijäkokemukseksi, tulee organisaatiossa panostaa. Työntekijäkokemus on usein verrattavissa asiakaskokemukseen. Asiakkaiden odotukset ovat siirtyneet tuotteista ja palveluista kokemusten saamiseen. Nämä odotukset ovat tulleet myös työpaikoille. Työnantajien on pystyttävä vastaamaan näihin odotuksiin pystyäkseen pitämään kiinni omista työntekijöistään sekä pärjätäkseen uusien rekrytoimisissa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 119.)

5.3 Työnantajakuva kilpailukytekijänä

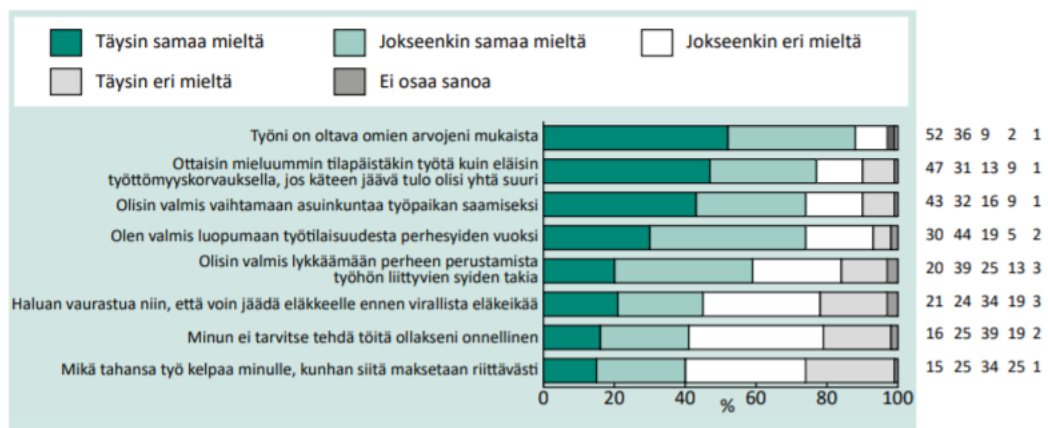
Parhaiden osaajien taistelussa yrityskuva, työntekijäkokemus ja työnantajakuva ovat avain asemassa (Kaijala 2016, 88). ”Positiivinen työnantajakuva antaa lähökohdan menestyksekkäämmälle, kannattavalle liiketoiminnalle” (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 76). Hyvä työnantajakuva on kilpailutekijä rekrytointimarkkinoilla ja sen tulisi olla myös johdon intresseissä. Johdon lisäksi, niin viestintäkuin markkinointiosaston ja muiden organisaatiossa rekrytointiin osallistuvien, tulisi ymmärtää roolinsa työnantajakuvan muodostumisessa. (Salli & Takatalo 2014, 41.)

Positiivinen brändi nostaa yrityksen kiinnostavuutta, mutta se ei kerro onko yrityksessä hyvä tehdä töitä. Todellisten kokemusten hyödyntäminen työnantajakuvassa houkuttelee hakijoita ja saa heidät paremmin samaistumaan. Se myös vähentää virherekrytoiteja, koska hakijat eivät hae, jos mielikuva ei täsmää heihin itseensä. (Kaijala 2016, 88–89.) Kiinnostavalla työnantajakuvalla avointen hakemusten määrä yritykseen kasvaa sekä ne ovat laadukkaampia. Todellisen kokemuksen ja mielikuvan kohdatessa ei pettymyksiä synny ja lopputuloksena on pysyvämpi ja motivoituneempi henkilökunta, josta seuraa tuottavampi organisaatio. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 76.)

Työnantajakuvaan liittyviä tutkimuksia julkaistaan eri medioissa ja niiden raportteja luetaan aktiivisesti. Potentiaalinen työntekijä seuraa kiinnostuneena mielenkiintoisesta yrityksestä löytämiään uutisia, kuten yrityksessä työskentelevien kirjoituksia sosiaalisessa mediassa tai muita kirjoitettuja juttuja ja uutisia. Kaikki nämä yhdessä ovat osa työnantajakuvan muodostumista. (Kaijala & Tolvanen 2020, 62.) Työnantajakuvaa voidaankin kirkastaa työntekijätarinoilla, kunhan muistetaan, että viestinnän tulee vastata todellisuutta (Viitala 2021, 85). Parhaiten viestinviejäksi sopivat ne työntekijät, jotka kokevat organisaatiokulttuurin omakseen (Luukka 2019, 135). Organisaation viestinviejät eli työntekijälähettiläät voivat toimia sisällön tuottajana, sisällön jakajana tai aktiivisesti puhua ja jakaa tietoa omalle verkostolleen. Työntekijät voivat omien kykyjen ja halun mukaan toimia lähettiläinä, joko organisaation sisällä tai viedä viestiä ulkopuolelle.

Tärkeää lähettäläisyydessä on saada organisaatiolta tukea, ohjausta ja kannustamista lähettäläsroolin ottamiseksi. (Huhta & Myllyntaus 2021, 372, 375.)

Positiivinen työnantajakuva sitouttaa henkilöstöä, lisää innostavuutta ja innovaatiota sekä tuloksellisuutta, mutta myös houkuttelee yritykseen alan parhaat osaajat. Johtamisella, työskentelyolosuhteilla, aidolla arvostamisella ja avoimella vuorovaikutuksella luodaan kestävä työntekijäkokemus. (Viitala 2021, 51.) Hyvää työtä – Nuorisobarometrissä 2019 kysyttiin työn merkityksestä ja työn sitoutumisesta (taulukko 1). Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä että, työn on oltava omien arvojen mukaista (Haikkola & Myllyniemi, 2020, 55). Organisaation pehmeät arvot, johtamiseen panostaminen ja työntekijöiden tarpeiden ymmärtäminen lisäävät työtyytyväisyyttä ja sitovat paremmin työntekijöitä työnantajansa. (Mellanen & Mellanen 2020,15,17)



Taulukko 1. Suhtautuminen väittämiin työn merkityksestä ja työhön sitoutumisesta (%) (Nuorisobarometri 2019 2020, 55).

6 Rekrytointi ja hakijaviestintä

6.1 Rekrytoinnin määrittely

Rekrytointi eli henkilövalinta käsittää kaikki ne toimenpiteet, joilla yritykseen etsitään uusia työntekijöitä. Rekrytointi on kasvattanut asemaansa liiketoimintojen

joukossa ja se nähdään strategisena työnä sekä merkittävänä osana markkinointia. Tätä nykyään rekrytointia pidetään satsauksena tulevaan. Valittujen henkilöiden odotetaan kehittävän itseään ja koko työyhteisöä eikä suoriutuvan vain omista työtehtävistään. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 165.) Rekrytoimalla yritys investoi tulevaisuuteen. Samalla se määrittää yrityksen menestymisen myös jatkossakin. (Salli & Takatalo 2014, 9.) Yrityskulttuurin näkökulmasta rekrytointi on ehkä se tärkein prosessi. Tähän on kaksi syytä. Ensiksi se viestii, että yritys rekrytoi vain heidän kulttuuriinsa sopivia henkilöitä. Toiseksi rekrytoidut henkilöt taas viestivät nykyisille työntekijöille, millainen osaaminen ja asenne yrityksessä on juuri nyt arvossa. (Luukka 2019, 255–256.)

Rekrytointia voisi kuvailla kahden kaupaksi. Työnantajan osuus on luoda hyvä pohja onnistuneelle rekrytoinnille. Se onnistuu suunnittelulla, toteutuksella ja arvioinnilla. Tärkeää on miettiä keinoja hyvien hakijoiden houkutteluun. Työnhakijan osana on valita itselleen työnantaja. Rekrytoinnin onnistuminen näkyy vasta viiveellä, koska sen lopputuloksena on tehtävässä ja organisaatiossa viihtyvä ja kehittyvä työntekijä. (Hyppänen 2013, 197–198.) Epäonnistuessaan rekrytointi on rahan ja ajan tuhlausta. Yrityksen menestyksen ja kilpailukyvyn kannalta on erittäin tärkeää käyttää rekrytoinnin suunnitteluun ja toteutukseen aikaa ja vaivaa. (Joki 2021, 65.) Toimenpiteenä rekrytointi on vaativa, jonka vaikutukset näkyvät pitkään (Hyppänen 2013, 197). Hyvä rekrytoija tuntee työnantajansa kulttuurin ja sen tavat, ilman tätä, laadukasta rekrytointia on haastava tehdä (Rossi 2020, 45). Kulttuuriin sopivien henkilöiden rekrytoiminen ei ole umpimielisyyttä. Ajatuksena on miettiä, mitä yrityskulttuuri yrityksessä tarkoittaa ja miten hakija soveltuu tämän pohjalta joukkoon. (Luukka 2019, 255–256.) Rekrytoinnissa kyse on sopivuudesta. Henkilövalinnan taustalla vaikuttaa minkälainen kokonaisuus hakijan, haettavan tehtävän ja organisaatio kannalta toimii parhaiten. Välttämättä ei ole kysymys siitä, onko joku toinen parempi, vaan siitä, kuka on kokonaisuuden kannalta paras vaihtoehto. (Rossi 2020, 189.)

6.2 Hyvän rekrytoinnin piirteet

Rekrytointi on siirtymässä yhä enemmän sosiaalisen aikakauden tarjoamiin palveluihin, joissa myös työnhakijat ovat. Näissä kanavissa myös rekrytoijien tulisi olla aktiivisia tai he voivat menettää useita potentiaalisia hakijoita. Sosiaalisen median kanavat kuten LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram, Pinterest, YouTube ja erilaiset blogit sekä nuorten suosiossa olevat kanavat mahdollistavat ketterämmän rekrytoinnin, mutta ennen kaikkea kertovat yrityksestä organisaationa ja samalla vahvistavat työnantajakuva. (Hurmerinta 2015, 134–136.)

Rekrytoinnin vaikutus on loppumaton. Se ei pääty työsopimukseen eikä edes siihen, että henkilö lähtee yrityksestä. Rekrytoidut henkilöt vaikuttavat yrityksen kulttuuriin, toimintatapoihin, identiteettiin, mutta ennen kaikkea muihin ihmisiin vielä vuosienkin päästä ja muokkaavat yrityksen sellaiseksi kuin se on. Jos yritys haluaa kasvaa ja kehittyä, tulisi rekrytoinnin muuttua tarvelähtöisestä enemmän strategiseksi. Tarvelähtöisyys rekrytoinnissa tarkoittaa sitä että, rekrytoiminen aloitetaan tietyn tarpeen esiin tullessa. Pitkäjänteisesti tehty rekrytointisuunnitelma pohjautuu yrityksen missioon, visioon, arvoihin ja strategiaan. (Rossi 2020, 44, 255.) Rekrytointia tulisikin yrityksessä tehdä jatkuvasti, eikä se saisi olla yksittäinen projekti. Jos rekrytoiminen aloitetaan vasta, kun sille on tarve, toimitaan liian myöhään. Parhaat osaajat, eli talentit, ovat kuninkaita, heillä on mahdollisuus valita itse oma työpaikkansa. Kun yritys tietää, millaisia osaajia halutaan, tulisi heitä altistaa systemaattisesti yrityksen positiiviselle viestinnälle. Muillekin kuin vain työpaikkailmoituksille. Toivetyöntekijät tulisi saada kiinnostumaan yrityksestä jo ennen, kuin työpaikat tulevat avoimiksi. (Luukka 2019, 257–258.)

Myös rekrytointia on tärkeää mitata. Rekrytoinnin avainlukuja (KPI=Key Performance Indicator) oikein käyttämällä saadaan rekrytointien onnistumisista parempi käsitys. (Kangas 2020.) Mittaaminen kehittää rekrytointia enemmän strategiseksi ja suunnitelmalliseksi sekä helpottaa nykytilan ymmärtämistä ja vie haluttua tavoitetta kohden. Tulevat toimenpiteet pohjautuvat tiedolle eivätkä vain tuntemukselle. (Sievänen 2020.) KPI-mittareita tulee osata verrata oikeaan

tietoon. Parhaimmillaan ne auttavat ymmärtämään, kuinka rekrytoinnista saadaan sujuvampaa. Tulokset ohjaavat myös rekrytoijien ajankäyttöä oikeaan suuntaan. Tärkeintä onkin osata valita oikeat mittarit yrityksen tarpeisiin. Niillä voidaan mitata muun muassa rekrytointiin käytettyä aikaa tai laatua, hakujärjestelmän sujuvuutta, hakijatytyväisyyttä, yhden rekrytoinnin kokonaishintaa sekä hakemusten määrää tai laatua. (Hayton 2020.) Rekrytoinnin onnistumista ei tulisi mitata yksistään hakijamäärällä, koska se ei kerro onko tavoitettu oikea kohderyhmä. Hakemusten laatu on määrää tärkeämpää. Määrän kasvattaminen onnistuu huolellisella kohderyhmän määrittelyllä sekä avoimella ja kattavalla tiedottamisella. (Rossi 2020, 190–191.)

6.3 Rekrytoinnin haasteet

Kauppakamarin elokuussa 2021 tekemän kyselyn mukaan lähes 75 % vastaaneista yrityksistä kokee kärsivänsä osaavan työvoiman puutteesta. Suurimmiksi rekrytoinnin haasteiksi on osoittautunut sekä hakijoiden määrä että laatu. (Valtonen 2021.) Huippuosajien rekrytoiminen yritykseen ei yksistään riitä, vaan tarvitaan osaamista myös rekrytoijien puolelta. Pullonkauloja rekrytoinnissa syntyy, jos prosessista joku osa jää hoitamatta tai sitä ei hoideta kunnolla. (Kaijala 2016, 21–22, 26.) Suurimmat virheet rekrytoinnissa voitaisiin välttää suunnitelmalla rekrytointiprosessi huolellisesti. Yleisimmiksi rekrytoinnin ongelmakohdiksi on huomattu, ettei yrityksessä osata katsoa tulevaisuuteen. Etsitään lähteneen tilalle samankaltaista henkilöä, aliarvioidaan vuorovaikutuksen ja sopivuuden tärkeys, haastattelua ei ole suunniteltu huolella, rekrytointiprosessi hakijaviestinnästä perehdytykseen on jätetty puolitiehen ja rekrytointi nähdään kertaluontoisena satsauksena. (Jormakka 2017.) Vaikka kehnommin hoidetusta rekrytoinnista solmittaisiinkin työsuhde, voi valitulle jäädä negatiivinen mielikuva ja työsuhde voi jäädä lyhyeksi (Kaijala 2016, 156).

Rekrytointiprosessissa mukana olleilta kannattaa pyytää aktiivisesti palautetta. Palautteista saa arvokasta tietoa prosessin sujumisesta, mutta se antaa myös hakijoille mielikuvan, että yritys panostaa rekrytointiin. Tämä vaikuttaa suoraan työnantajakuvaan. (Miller 2019.) Saadut palautteet tuleekin nähdä tärkeänä

osana vastavuoroisuutta. Hakijalle se on hyvä tilaisuus tuoda esiin omaa kokemustaan, mutta eritoten yritykselle ja rekrytoijalle, palautteen vastaanottaminen antaa uusia oivalluksia ja tuo esiin kehittämiskohteita. ”Parhaimmillaan rekrytointi vie yrityksen sinne, minne se haluaa. Pahimmillaan epäonnistunut rekrytointi voi musertaa koko yrityksen.” (Rossi 2020, 201, 267–268.)

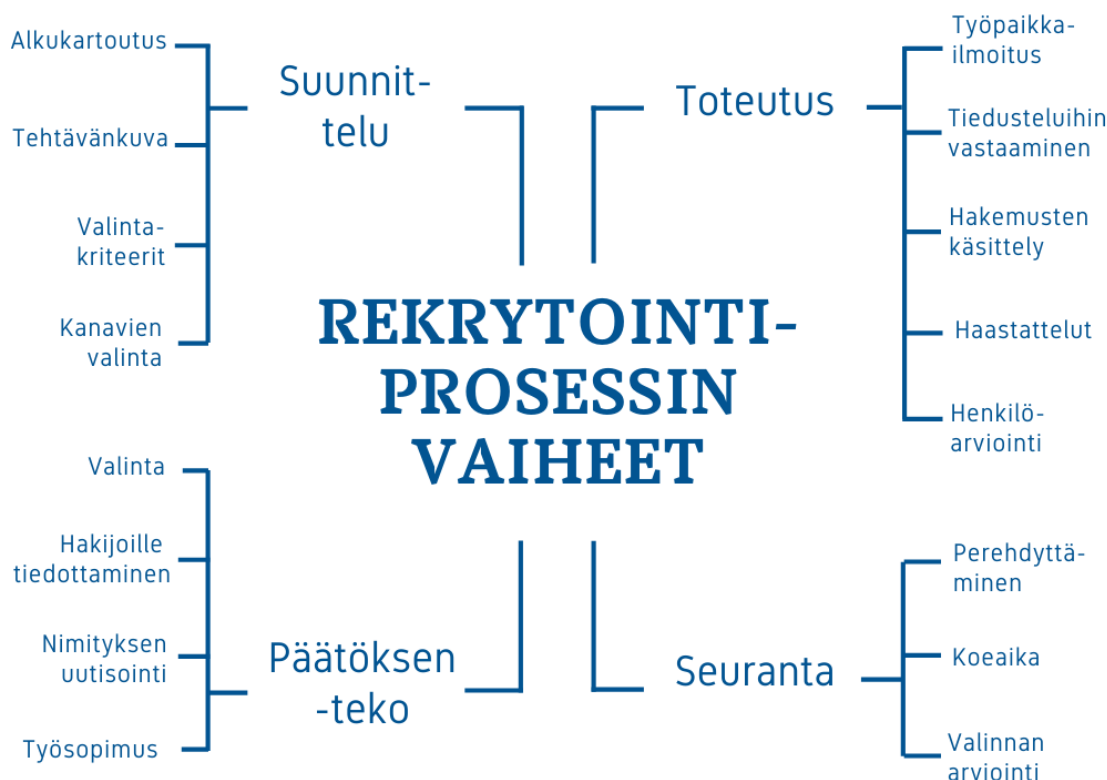
6.4 Rekrytoinnin haasteet sosiaali- ja terveysalalla

Suomen koulutus- ja työelämä on murroksessa. Samaan aikaan syntyvyys alenee, yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa nopeasti, työikäisten määrä pienenee ja muuttoliikettä tapahtuu maaseudulta kaupunkiin. (Sitra 2020, 149.) Työ- ja elinkeinoministeriö on arvioinut toimialaraportissaan sosiaali- ja terveydenhuoltoon tarvittavan seuraavan 15 vuoden aikana jopa 200 000 uutta osaajaa. Rekrytointihaasteena on osaavan työvoiman puute, mutta myös kova kilpailu osaajista niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannella sektorilla. (TEM 2020, 59–60). Aikaisemmin ei terveydenhuoltoalalla ole rekrytointiin eikä työnantajakuvaan tarvinnut panostaa, koska hakemuksia avoimiin tehtäviin on tullut. 2010-luvulla tilanne on muuttunut, hakijoista kilpaillaan ja organisaatioissa on herännyt tarve miettiä arvoja, visiota ja strategiaa. (Surakka 2009, 45–46.)

Siun sotella sosiaali- ja terveydenhuoltoalan rekrytoinnin haasteet ovat nykyisin arkipäivää. Hakijamäärät ovat pudonneet avoimiin tehtäviin ja alan vetovoimaisuus on kärsinyt julkisuudessa olleiden uutisointien vuoksi. Samalla hoitoalan opiskelupaikkojen hakijamäärät pienenevät eikä edes kaikkia aloituspaikkoja ole saatu täytettyä. Tämä näkyy pitkällä tähtäimellä myös hakijamäärissä avoimiin työpaikkoihin. Edessä tulee olemaan kova haaste. Sotealan vetovoimaan tulisi-kin kaikilla sektorilla panostaa, koska työt tulevat tulevaisuudessa lisääntymään ihmisten ikääntyessä ja ongelmien moninaistuessa. Rekrytoinnissa oman haasteensa tuo maakunnan reuna-alueiden vetovoiman puute ja sote-palveluiden turvaaminen myös maakuntakeskuksen ulkopuolella. Tähän tulisi-kin yhdessä kuntien kanssa miettiä, miten lisätä vetovoimaa tai millä keinoin palvelut jatkossa turvattaisiin. (Sivonen 2021.)

6.5 Rekrytoinnin vaiheet

Rekrytoivan lähijohtajan tulee priorisoida rekrytointi työtehtäviensä kärkeen. Hakijat ovat ykkössijalla ja kalenteriin tulee varata riittävästi tilaa rekrytoinnille sekä aikatauluista tulee myös pitää kiinni. (Salli & Takatalo 2014, 10–11.) Rekrytoinnin vaiheet (kuvio 3) pysyvät useimmiten samana, vaikka itse prosessi voikin vaihdella organisaation ja tehtävän mukaa. Suunnitteluvaihe käynnistää rekrytoinnin. Siinä päätetään: miten rekrytoidaan, mihin tehtävään ja millä kriteereillä rekrytoidaan, kuka rekrytoi ja missä kanavissa rekrytoidaan. Toteutusvaiheeseen sisältyy työpaikkailmoituksen laadinta, hakemusten käsittely, hakijaviesintä, haastattelut sekä mahdolliset henkilöarviointit. Päätöksentekovaiheeseen kuuluu henkilön valinta ja siitä tiedottaminen, muille hakijoille rekrytoinnin päätymisestä ilmoittaminen sekä työsopimuksen teko. Viimeisenä vaiheena on seuranta eli perehdyttäminen ja sitouttaminen työyhteisöön, koeaika sekä valinnan arviointi. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 166.)



Kuvio 3. Rekrytointiprosessin vaiheet (mukaillen Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015).

Tarve- ja osaamismäärittely on rekrytinnissa tärkein, mutta vaikein osa. Rekrytointi on etsiä osaajaa, joka pystyy ratkomaan yrityksen kulloisenkin osa-alueen ongelman. (Kaijala 2016, 26–27.) Selkeästi määritellyt kriteerit toimivat rekrytinnin perustana, ne kertovat, mitä ollaan etsimässä ja millaista kompetenssia sekä osaamista hakijoilta odotetaan. Hakijanäkökulmasta ne varmistavat myös rekrytinnin objektiivisuuden ja oikeudenmukaisuuden. Valittujen kriteereiden määrään kannattaa kiinnittää huomiota. Kahdeksan kriteeriä on usein sopiva määrä, eikä niitä kannata kasvattaa yli kahdentoista. (Salli & Takatalo 2014, 15–16.)

6.6 Hakijaviestinnän merkitys

Viestintä on yrityksen arkipäivää ja oleellinen osa sen toimintaa sekä profilointia. Viestinnän tarkoitus on tukea yrityksen perustehtävää. Jokainen vuorovaikutustilanne on mahdollisuus kohottaa yrityskuvaa. (Honkala, Kortetjärvi-Nurmi, Rosenström, Siira-Jokinen 2017, 11, 102.) Ei ole yhdentekevää, miten työntekijöitä, ehdokkaita ja asiakkaita kohdellaan, koska toimintamme määrittää meitä työnantajina ja ihmisinä (Rossi 2020, 53). Hakijat luovat mielikuvia yrityksestä rekrytointiprosessin perusteella. Toimimalla mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti, mutta hakijan kannalta joustavasti, hakijat voitetaan omalle puolelle. (Salli & Takatalo 2014, 10–11.)

Kokonaisuudessaan onnistunut rekrytointiprosessi mahdollistaa positiivisen työnantajakuvan. Rekrytointi-ilmoitus, yhteydenotot ja tiedottaminen pitkin rekrytointia sekä haastattelutilanne lisäävät työnantajan kiinnostavuutta tai pahimmillaan heikentävät sitä. Hyvin toteutettu ja organisoitu haastattelu lisää työnantajakuvaa sekä innostaa hakijaa jatkamaan prosessissa eteenpäin. Tämä toimii myös kimmokkeena haastattelukokemuksen jakamiselle omalle verkostolle. (Hyppänen 2013, 221.) Ensiluokkainen hakijakokemus eli tunne, että hakijasta on oikeasti kiinnostuttu, tulisi välittyä kaikille rekrytoituille henkilöille. Varsinkin nuoret hakijat ovat hyvin tietoisia, millaista on hyvä ja millaista huono rekrytointi.

Avoimella, säännöllisellä ja oikea-aikaisella viestinnällä sekä jouhevalla aikataulutuksella välittyy yrityksestä täysin erilainen mielikuva kuin viivästyneellä aikataululla ja huonolla viestinnällä hoidetusta rekrytoinnista. (Kaijala 2016, 156.)

Hakijoita tulisi pitää ajan tasalla koko rekrytoinnin ajan. Valitettavan usein yrityksiä moititaan tiedottamisen hitaudesta, sen vähyydestä tai puutteesta sekä persoonattomuudesta. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2015, 176.) Tiiviillä ja aktiivisella viestinnällä koko prosessin ajan pidetään hakijoiden mielenkiintoa yllä. Kaikkein kiinnostavimpien hakijoiden kanssa on eritoten hyvä luoda avoin ja arvostava kommunikaatiosuhde. Luontevat hetket hakijaviestinnälle ovat hakemuksien vastaanottaminen, haastatteluvalinnat sekä tiedottaminen rekrytoinnin päättymisestä. Hyvänä ohjenuorana voisi pitää yhteydenpitoa hakijoihin viikoittain. (Salli & Takatalo, 2014, 10–12.) Hakijaviestinnän herkin osa on hylkäysvaihe, se on rekrytoijalle haaste, mutta siihen kannattaa panostaa (Kuntarekry 2019). Ei-kiitos-viesti tulisi kertoa hakijoille niin pian kuin mahdollista. Siinä suositellaan avattavan syyt päätöksen takana ja tuotavan ilmi hakijan osaamista. Lisäksi siihen voi sisällyttää hakijasta mieleen jääneitä piirteitä. (Rossi 2020, 187–188.)

7 Nuorten rekrytoiminen

7.1 Nuoret työntekijöinä

Nuorilla työntekijöillä on työhön erilainen asenne kuin aiemmilla sukupolvilla. Heille tärkeää on kytkös työn ja sosiaalisen vaikutuksen välillä sekä arvomaailman jakaminen. He haluavat olla ylpeitä työnantajastaan. Johdonmukaisuudella, aitoudella ja kehitysmuotoisyydella yritys ansaitsee työntekijöidensä luottamuksen. (Saarinen & Suokko 2020, 33–34.) Nuoria rekrytoimessa on tiedostettava heidän arvomuutoksensa. Heille tärkeä valintakriteeri voi olla työn sisältö ja vapaa-ajan tasapaino, ei niinkään palkkaus. He arvostavat tukevaa, kehittävää ja läsnä olevaa johtamista sekä ovat kiinnostuneet nopeastikin etenemään urallaan. (Kaijala 2016, 152.) Studentworkin teettämän tutkimuksen

mukaan nuoret pitävät tärkeänä sitä, että yritykset kertovat millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia he arvostavat työnhakijoiltaan (Studentwork 2021,14).

Digisukupolvi on tottunut kommunikoimaan teknologian avulla, eikä tiedonhankinta tuota heille ongelmaa (Mellanen & Mellanen 2020, 39). Duunitorin teettämän tutkimuksen mukaan rekrytointi onkin koko ajan digitalisoitumassa. Perinteiset työhakemukset ja printtimedia ei kuitenkaan ole kokonaan väistymässä. Sosiaalisen median osuus on nouseva ja melkein 90 % vastanneista on sitä mieltä, että sosiaalinen media on erittäin tehokas kanava rekrytoidessa. Vastajista lähes saman verran kokee omat verkkosivut sekä henkilöstönsä verkostot tärkeiksi. (Duunitori 2021b.) Rekrytoinnin rooli on muuttumassa ja rekrytoivien tulisi pysyä tässä muutoksessa mukana. Rekrytointikanavat ja tavat kehittyvät entistä digitaalisemmiksi. Työnantajan läpinäkyvyydellä, osaamisperusteisellä rekrytoinnilla sekä työnantajan ja työntekijän sopivuudella on entistä suurempi merkitys. (Ohtonen 2020.)

7.2 Nuorten rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö

Lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö tekee työ- tai virkasuhteessa. Viisitoista vuotta täyttäneille voidaan tarjota kokoaika työtä, huomioiden perusopetuksessa olevien henkilöiden työajan rajoitukset. He voivat itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Kuitenkin huoltajalla on oikeus purkaa työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden vuoksi. Työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin kahdensantoista vuotta täyttäneillä, mutta enimmäistyöaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Työajan tulisi olla sijoitettu kello kuuden ja kello kahdenkymmenenkahden väliin ja keskeytymätön lepoaika tulee olla vähintään kaksitoista tuntia. Alle viisitoistavuotiaille on laissa määritetty omat säännökset. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Työnantajan on huolehdittava nuoresta työntekijästä. Työ ei saa olla nuoren kehitykselle vahingoksi eikä se saa sisältää kohtuutonta vastuuta tai suurempaa

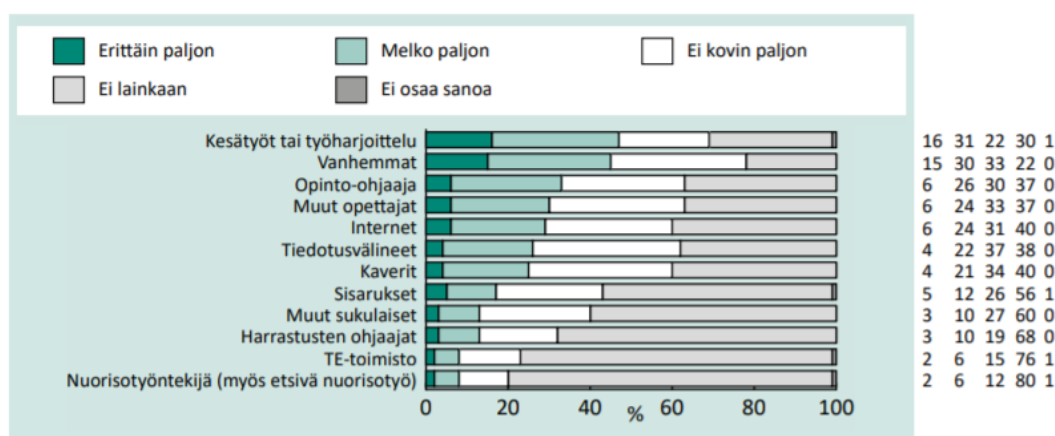
ponnistusta. Nuorella ei saa teettää työtä, mikä aiheuttaa erityistä tapaturmanvaaraa tai terveyshaittaa. Työnantajan on lisäksi huolehdittava, että nuori saa työhönsä ja työoloihin ohjausta ja opetusta, niin ettei hän aiheuta vaaraa itselleen tai muille. Nuorelle on toimitettava terveystarkastus laissa määritellyissä tapauksissa. Työnantajan on pidettävä luetteloa nuorista työntekijöistään ja heidän on pidettävä esillä lakia nuorista työntekijöistä. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

7.3 Ennakoivaa rekrytointia

Etupainotteisessa rekrytoinnissa (proactive recruitment) yritykset houkuttelevat opiskelijoita kiinnostumaan heistä työnantajina. Houkuttelua voidaan tehdä usein eri tavoin. Esimerkiksi järjestämällä harjoittelu- tai kesätyöpaikkoja, kummiluokkatoimintaa, avoimia ovia sekä yhteisprojekteja tai opinnäytetyön aiheita. (Viitala 2021, 83, 85.) Oppilaitosyhteistyöt ovat erinomainen tapa vahvistaa työnantajabrändin lisäksi myös alan houkuttelevuutta. Yhteistyötä voi tehdä peruskoulusta yliopistotasolle saakka. Tavoitteet ja keinot tulee luoda eri oppiasteet huomioiden kuitenkin niin, että yhteistyöhön sitoudutaan pidemmällä aikajänteellä. Harvempi toimija pystyy yhteistyöhön kaikilla oppiasteilla, joten tulisikin miettiä yritykselle tärkeimmät yhteistyökumppanit. (Huhta & Myllyntaus 2021, 386–395.)

Kesätyöt sekä muut yritykseen tutustumismahdollisuudet ovat keino nähdä, voivatko henkilöt olla tulevaisuuden potentiaalisia työntekijöitä, mutta myös keino näkyä tulevaisuuden työntekijöille. Aktiivinen läsnäolo nuorten joukossa helpottaa tulevaisuuden rekrytoinneissa, koska suhde potentiaaliin työntekijöihin on jo muodostettu. (Kaijala 2016, 163.) Koululaiset tuleekin nähdä potentiaalisina työntekijöinä ja heitä tulee kohdella sen mukaisesti. Tilaisuutta esitellä työyhteisökulttuuria ja työntekemistä organisaatiossa ei kannata jättää käyttämättä. Työelämäntutustumiset tulisikin suunnitella huolellisesti ja antaa ne oikeiden henkilöiden hoidettavaksi. (Otollinen 2016, 120.)

Hyvää työtä – Nuorisobarometri 2019 -tutkimuksessa selvitettiin nuorten ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä. Nuorten vastausten perusteella kesätyöt tai työharjoittelu ovat vaikuttaneet melko paljon tai erittäin paljon ammatin, toimialan tai uran valintaan (taulukko 2). Työelämän ensimmäisillä kosketuksilla onkin hieman yllättäen merkitystä nuorten uravalintaan. Muita kyselyssä mukana olleita tekijöitä olivat vanhempien, opinto-ohjaajan, muiden opettajien, internetin, tiedotusvälineiden, kavereiden, sisaruksien, muiden sukulaisten, harrastusten ohjaajien, TE-toimistojen ja nuorisotyöntekijöiden vaikutukset uran valintaan. (Haikola & Myllyniemi 2020, 22.)



Taulukko 2. Kuinka paljon seuraavilla on tai on ollut vaikutusta ammatin, toimialan tai uran valintaasi? (%) (Nuorisobarometri 2019 2020, 22).

8 Kesänuoret Siun sotessa

8.1 Tausta kesänuorten rekrytoimiselle

Nuoria kesätyöntekijöitä on Siun sote palkannut ensimmäisestä toimintavuodestaan lähtien. Kesätyöntekijöiden määrä ja tehtävät ovat vaihdelleet vuosittain kulloisenkin tarpeen mukaan. Perustehtävä nuorella, toimintayksiköstä riippumatta, on viriketoiminnan järjestäminen asiakkaille. Tämä on sitä työtä, mihin hoitohenkilökunnalta harvemmin jää aikaa. Siun soten henkilöstöpalveluihin

kuuluva rekrytointiyksikkö on keskitetysti koordinoanut kesänuorten rekrytointiprosessia, hoitaen hakuilmoituksen, haastattelut, nuorten sijoittelut alueille ja tehtäviin sekä työsopimukset ja -todistukset. Nuoret ovat suorittaneet kesätyöjakson heille nimetyssä yksikössä ja tehtävässä, jolloin itse työhön opastaminen on jäänyt yksikköjen lähijohtajien vastuulle.

Siun soten kesänuorten taustalla on ajatus kutsua alle 18-vuotiaita tai sinä kesänä täyttäviä nuoria tutustumaan sosiaali- ja terveystyöpalveluiden työhön. Nuoret saavat hyvän kosketuspinnan aitoon työhön, toimien ammattilaisten ohjauksessa ja valvonnassa. Nuorten työskentelyaika on kaksi viikkoa, jolloin Siun sote voi mahdollisimman monelle nuorelle tarjota kesätyötä. Nuoret kesätyöntekijät nähdään tärkeänä lisänä Siun sotella useammasta eri syystä. Ensinnäkin nuoret saavat arvokasta kokemusta hoitotyöstä, mikä voi toimia sysäyksenä opiskelemaan sosiaali- ja terveysalaa. Toiseksi Siun soten asiakkaat saavat nuorista iloa sekä odottavat heidän kohtaamisiaan. Kolmanneksi nuoret toimivat myös hoitohenkilöstön apukäsinä.

8.2 Kesänuorten rekrytoiminen ennen

Ennen Siun soten perustamista nuorten työllistäminen kesäksi sosiaali- ja terveystyöpalveluihin oli kuntien vastuulla, kuten oli myös sotepalveluiden järjestäminen. Siun soten kuntayhtymän perustamisen jälkeen velvoite tarjota nuorille kesätöitä siirtyi kunnilta Siun sotelle. Tarkoitus oli tarjota kuntien nuorille jatkossakin mahdollisuus tutustua sosiaali- ja terveysalaan kesätöiden avulla.

Kesänuorten rekrytointiin Siun sotella ei ole ollut mitään selkeää sovittua prosessia. Rekrytointi on vaihdellut vuosittain niin hakuajankohdan, palkattujen määrän, työskentelyjakson ja työtuntien pituuden kuin työtehtävien suhteen. Nuorille kesätyöntekijöille on ollut kysyntää nuorten ja yksiköiden keskuudessa. Siun sote on aiempina vuosina saanut nuorten kesätyöhakemuksia moninkertaiset määrät avoinna oleviin paikkoihin nähden. Vuosina 2017–2019 Siun sote palkkasi 60–200 nuorta per kesä koko maakunnan alueelle. Vuonna 2020 Covid-19 pandemian vuoksi ei varsinaisia kesänuoria palkattu. Tällöin päädyttiin

palkkaamaan 50 eri ikäistä henkilöä ohjaaviin tehtäviin. Heidän työsuhteensa oli myös pidempiä kuin kaksi viikkoa.

8.3 Kesänuorten rekrytoiminen 2021

Kesän 2021 nuorten rekrytoimiseen Siun soten rekrytointiyksikkö päätti kokeilla erilaista toimintatapaa. Toimintatavan muutokseen suurimpana taustavaikuttajana oli vallitseva Covid-19 pandemia. Pandemian vuoksi Pohjois-Karjalassa vallitsi kokoontumisrajoitukset (Aluehallintovirasto 2021). Kokoontumisrajoitukset olisivat vaikeuttaneet aiempina vuosina järjestettyjen ryhmähaastattelujen toteutumista. Ryhmähaastattelut olisivat myös voineet vaarantaa haastattelijoiden ja haastatteluun osallistuvien nuorten terveyden. Koska ryhmähaastatteluja ei voitu järjestää ja Siun sote halusi tarjota nuorille kesätyömahdollisuuden, päädyttiin hakemukset vastaanottamaan videoiden muodossa Recright-ohjelman avulla.

Uudistettu rekrytointitapa vapautti rekrytointiyksikön työntekijöiden ryhmähaastatteluihin käytetyn ajan. Toisaalta rekrytointiprosessin aikataulua oli vaikeampi määrittellä, koska oli vaikea arvioida tulevien hakemusten määrä ja kuinka kauan niiden läpikäymiseen tulisi varata aikaa. Suunnitteluvaiheessa rekrytointiprosessin aikataulua päädyttiin täsmentämään lähempänä, kun hakijamäärä olisi tiedossa ja hakemusten läpikäymiseen tarvittavasta ajasta on enemmän tietoa.

Siun soten kesänuoret ovat pääsääntöisesti iältään peruskoulun päättäneistä lukion tai ammatillisen oppilaitoksen toisella luokalla oleviin. Vuonna 2021 kesänuoret olivat 2003–2005 syntyneitä. Nuorimmat hakijoista olivat viisitoistavuotiaita ja vanhimmat juuri kahdeksantoista vuotta täyttäneitä. Nuorten kesätöiden haku päätettiin käynnistää 10.2.2021 ja haku-aikaa oli hiihtolomaviikon loppuun saakka eli 14.3.2021. Nuorten kesätyöstä kertovaan työpaikkailmoitukseen avattiin videoiden merkitystä vuoden 2021 rekrytoinnissa, koska erillisiä haastatteluja ei järjestetty. Valinnat kesätyöpaikkoihin tehtiin nuorten videoiden pe-

rusteella. Nuorten oli mahdollisuus tallentaa Recright-järjestelmään itse tekemänsä hakuvideo tai nauhoittaa videohakemus järjestelmän kautta. Nuorten toivottiin hakuvideoillaan kertovan itsestään ja siitä, mitä haluaisivat Siun soten nuorten kesätöissä tehdä.

Toimialuejohtajat saivat määriteltäväksi, mitkä yksiköt kesänuoria pystyivät ottamaan ja kuinka monta nuorta he ottaisivat kesän aikana. Saatujen ilmoitusten perusteella kesätyöntekijöiden tarve oli yhteensä noin 100 nuorta. Nuorille tarjottavat kesätyötehtävät olivat ikäihmisten palveluissa tai vammaispalveluissa. Molemmissa nuorten työtehtävänä tulisi olemaan viriketoiminnan järjestäminen asiakkaille. Kolmantena vaihtoehtona oli valittavissa rekrytointiyksikön sosiaalisen median projekti. Yksiköt, jotka ottivat nuoria kesätyöntekijöitä, saivat itse tarkemmin määrittää, millaisia tehtäviä nuoret kesätöissään tulisivat tekemään. Kuitenkin siten, että pääasialliset tehtävät tulisi olla viriketoiminnan järjestäminen ja tehtävissä tulee huomioida nuorten kehitysvaiheet. Nuorten toiveita tai osaamista pystyttiin myös huomioimaan tehtäviä suunniteltaessa.

Kesänuorten työskentelyjaksot määritettiin kouluvuoden loma-aikojen mukaan. Kukin kesätyöjakso kestää kaksi viikkoa, joten ensimmäinen loma-aikaan sijoittuva jakso pystyi olemaan 7.6.–20.6.2021. Seuraavat jaksot jakautuivat tasaisesti kahden viikon välein eli 21.6.–4.7.2021 ja 5.7.–18.7.2021. Viimeinen kesätyöjakso oli 19.7.–1.8.2021. Juhannusaatto osui toiselle työskentelyjaksolle ja se on sovittu nuorille vapaapäiväksi.

Kesänuorten työskentelyaika päädyttiin nostamaan seitsemään tuntiin. Näin nuoret saisivat mahdollisimman paljon kesätyöjaksostaan irti sekä heidän tuoma tukensa työpaikoille olisi mahdollisimman kattavaa. Nuorten viikoittainen työskentelyaika oli 35 tuntia sisältäen ruokatunnin. Työskentelyajankohtiin haluttiin tuoda joustoa, joten niissä huomioitiin yksiköiden toiveet. Yksiköt ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita ja tietävät, mihin aikaan nuorten työpanoksesta olisi eniten päivän aikana hyötyä niin yksikön työntekijöille kuin asiakkaille. Yksiköt pystyivät myös itse määrittämään, mihin aikaan nuori työskentelisi heidän

yksikössään. Työvuorot tuli määrittää kuitenkin siten, että iltavuoroihin tai aikaisiin aamuihin nuorille ei työvuoroja laitettaisi, vaan he tulisivat työskentelemään pääsääntöisesti päivävuoroissa.

Siun sotessa nuorten kesätyöpalkaksi määriteltiin 600 euroa, mikä sisältää lomakorvauksen. Palkka oli kaikille sama, riippumatta työtehtävistä, työskentelyyksiköistä tai työskentelyjaksosta. Kiinteän palkan vuoksi kesänuorille ei makseta muita korvauksia, joten tämä vaikutti omalta osaltaan nuorten työvuoro-suunnitteluun. Palkka maksetaan nuoren ilmoittamalle tilille työskentelyjaksoa seuraavana palkanmaksupäivänä. Verokortit nuoren tuli toimittaa, vaikka heiltä ei tuloveroa menisikään. Seitsemäntoista vuotta täyttäneiden palkasta peritään työttömyysvakuutusmaksu ja työeläkemaksu.

8.4 Oikotien vastuullinen kesäduuni 2021

Siun sote ilmoittautui vuonna 2021 ensimmäistä kertaa mukaan Oikotien vastuullinen kesäduuni -kampanjaan. Kampanjaan osallistuttiin, koska haluttiin selvittää, tuoko valtakunnallinen kampanja uudenlaista näkyvyyttä ja uusia hakijoita Siun sotelle. Nuorten kesätöiden lisäksi myös pitkien kesälomasijaisten hakuilmoitukset olivat kampanjassa mukana. Kampanjaan kuuluu Oikotien kesätyöntekijöille tekemä kysely, josta mukana olijat saavat oman organisaatiokohtaisen palautteensa. Kyselystä saatava palaute nähdään rekrytointiyksikössä kiinnostavana lisänä ja mahdollisuutena löytää kehityskohteita kaikkien heidän rekrytointiensa avuksi.

Vastuullisen kesäduuni-kampanjan idea on haastaa eri alojen työnantajat tarjoamaan nuorille enemmän ja laadukkaampia kesätyöpaikkoja. Kesätyöt ovat mahdollisuus tuoda yritys tulevaisuuden työntekijöiden tietoisuuteen, mutta myös hyvä tilaisuus kantaa vastuuta nuorista. (Oikotie 2021b.) Mukana olevien työnantajien tulee sitoutua kuuteen hyvän kesätyön periaatteeseen, jotka ovat:

- Hyvä hakijakokemus
- Mielekäs työ
- Perehdytys ja ohjaaminen

- Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus
- Kohtuullinen palkka
- Kirjallinen työsopimus ja -todistus

Kesätyö ja sen hakeminen ovat monelle nuorelle vuoden jännittävimpiä asioita. Periaatteita noudattamalla kesätyökokemus on hyvä sekä työntekijälle että työnantajalle. (Oikotie 2021c.)

Kampanjaan osallistuvat työnantajat saavat käyttöönsä Vastuullinen kesäduuni -logon. Se itsessään jo viestii hakijoille, asiakkaille sekä sidosryhmille vastuullisuudesta ja hyvästä kesätyökokemuksesta. Logo toimii hyvänä muistuttajana myös työpaikan muille työntekijöille annetuista vastuullisuuslupauksista. Kampanjamateriaaleista ja erilaisista webinaareista työnantajat saavat vinkkejä ja työkaluja rekrytoinnin ja esihenkilötyön kehittämiseen. Mukana olevat organisaatiot voivat osallistua lisäksi kesäduunitutkimukseen, josta he saavat arvokasta tietoa työnantajakuvastaan ja vetovoimaisuudestaan nuorten keskuudessa. (Oikotie 2021d.)

9 Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttaminen

9.1 Produktin vaiheet

Keskustelu opinnäytetyön tarpeesta käynnistyi toimeksiantajan kanssa helmikuussa 2021. Olin aiemmin sopinut aloittavani maaliskuussa opintoihini sisältyvän harjoittelun Siun soten rekrytointiyksikön kesänuorten projektissa. Tarve opinnäytetyölle liittyen kesänuorten rekrytoimiseen oli selkeä. Millaisesta näkökulmasta opinnäytetyö tehtäisiin, oli tässä vaiheessa vielä auki. Huhtikuun alussa opinnäytetyön aihe täsmentyi. Toimeksiantajan toiveesta kesänuorten rekrytointiprosessi kirjattaisiin ylös opinnäytetyöni muodossa. Alkuun opinnäytetyöhön suunniteltiin sisällytettävän nuorille tehtävä kyselytutkimus. Tämä kuitenkin päätettiin jättää selkeyden vuoksi pois. Toimeksiantajan sekä ohjaavan opettajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta, päädyttiin toiminnalliseen opinnäytetyöhön keskittyen rekrytointiprosessin avaamiseen ja ohjeen luomiseen.

Rekrytointiprosessin suunnittelupalaveri pidettiin tammikuun loppupuolella. Kokouksessa läpikäytiin aikaisempien vuosien kesänuorten rekrytointien toimintatapoja miettien: mitkä asiat menivät hyvin ja missä olisi kehittämisen varaa. Sovimme toimintatavoista, aikatauluista sekä vastuualueista ja vastuuhenkilöistä kuluvan vuoden rekrytointiin. Rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan tulisi olemaan minun ja harjoitteluni ohjaajan vastuulla. Tällöin saisin parhaimman kokonaiskuvan prosessista, jolloin opinnäytetyön kirjoittaminen olisi selkeämpää. Osallistuin suunnittelupalaveriin, vaikka en harjoittelua ollut vielä aloittanut. Palaverin sisältö kytkeytyi tulevaan harjoitteluuni sekä opinnäytetyöhöni olennaisesti, jonka vuoksi olin siinä jo mukana.

Harjoitteluni alettua aloin rakentamaan tarkempaa käsitystä kesänuorten rekrytoimisesta. Tutustuin aikaisempien vuosien rekrytointeihin, niiden materiaaleihin sekä tehtyihin kyselyihin. Haastattelin ja havainnoin rekrytointiyksikön kesänuorten prosessissa mukana olleita työntekijöitä saaden selville, mitä, miten ja miksi aiempina vuosina oli tehty. Alkuperäinen suunnitelma oli, että olisin keskittynyt kirjaamaan prosessin ylös samalla kun osallistuin siihen. Saamistani taustatiedoista huomattiin prosessissa olevan joitakin aukkoja, jotka pienillä muutoksilla pystyttiin korjaamaan. Aloinkin projektin edetessä kiinnittämään enemmän huomiota asioihin, joita pystyttiin parantamaan. Aiempiin vuosiin verrattuna hakuprosessi oli erilainen johtuen videohakemuksesta. Sen ohjeistaminen ja läpikäyminen oli uutta, mihin tuli keksiä ratkaisu.

Videohakemusten vastaanottamista näin suurissa määrin ei aiemmin Siun sotessa ole kokeiltu. Niiden läpikäymiseen tuli luoda uusi toimintatapa. Hakemuksia tuli reilu 250 kappaletta, joten tuli miettiä keino, mikä sujuvoittaisi valintojen tekemistä. Siun soten käyttämässä Laura-rekrytointijärjestelmässä oli mahdollisuus luokitella hakemuksia. Otin tämän ominaisuuden käyttöni, jotta hakutoimintoa käyttämällä pystyi helpommin hakemaan tietyn alueen nuoret, jotka täyttivät tietyn luokittelun kriteerit. Hakijatiedot oli mahdollista siirtää CRV-vientinä Excel-taulukkoon, jonka avulla oli lisäksi helppo käsitellä valittujen nuorten yksikkösijoitteluun tarvittavia tietoja.

Yksi kehitettäväksi noussut asia oli hakijaviestintä. Siinä painoarvo oli viestinnän selkeydessä. Sain käyttööni aikaisempien vuosien viestipohjat. Näiden ja rekrytointiyksikön kokemuksen pohjalta loin jokaiseen hakijaviestinnän vaiheeseen uuden viestipohjan. Sain tietooni, millaiset kysymykset vuosi vuodelta työllistävät rekrytointiyksikköä. Pysin viesteissäni vastaamaan näihin kysymyksiin jo ennakkoon. Turhat yhteydenotot oli tarkoitus saada vähenemään, jolloin nuoret saivat kaiken tarvittavan tietonsa kulloisenkin hakuvaiheen kirjeestä.

Rekrytoinnin vaiheita ja toimintatapoja suunnitellessani tarkoitus oli huomioida enemmän nuoret ja heidän tapansa toimia. Keskustelut nuorten kanssa kävin sähköpostilla, tekstiviestein sekä WhatsApp-viestein. Hakijavalinnoista ilmoitettiin Lauran kautta lähetettävällä ryhmäsähköpostilla. Valintakirjeessä kerrottiin soittavamme seuraavalla viikolla kello 14 ja kello 17 välillä. Lisäksi mainittiin, mistä numeroista puhelut tulisivat, jotta nuoret vastaisivat paremmin puheluun.

Valitut nuoret kontaktoin yhdessä harjoittelun ohjaajani kanssa. Kontaktoitavia nuoria oli yhteensä hieman reilu sata. Päätimme molemmat osallistua puheluiden soittamiseen, jotta kaikki saataisiin tavoitettua sovituksessa ajassa. Puhelujen ajankohdaksi valitsin iltapäivän ja alkuillan, koska uskoin tavoittavamme nuoret koulun jälkeen paremmin, mutta ennen mahdollisten harrastuksien alkamista. Valitsin lähestymistavaksi soiton kahdesta syystä. Ensimmäisenä syynä oli, että emme olleet tavanneet ketään nuorta, koska päätökset valinnoista tehtiin videohakemusten perusteella. Näin saimme juteltua nuorten kanssa ja kerrottua, missä toimipisteessä hän tulisi työskentelemään ja milloin. Osalla nuorista oli myös mahdollisuus vaikuttaa kesätyönsä ajankohtaan. Puhelun aikana pystyimme käymään tätä paremmin läpi. Toisena syynä oli, että tarvitsimme nuorilta tilinumeron sekä henkilötunnuksen, joten puhelu oli helppo tapa saada nämä tarvittavat tiedot. Aiempina vuosina oli ollut haasteena löytää tapa, millä saada kaikilta nuorilta työsopimukseen tarvittavat tiedot. Nuorilla ei ole ollut aiemmin vaikutusmahdollisuutta työskentelyaikansa ajankohtaan, jolloin jonkin verran oli nuorilta tullut toiveita ajankohtien muutoksille. Kun nuorilla oli mahdollisuus vaikuttaa kesätyöjaksoon, ei ajankohdan muutoksia tullut kuin yksittäisiä. Nuoret vastasivat puheluihimme todella hyvin, joten etukäteisinformointi ja ajankohta olivat olleet oikeita valintoja.

Viimeisenä suurimpana kokonaisuutena suunnittelin perehdytysmateriaalin sekä nuorille että heidän esihenkilöillensä. Aiempien vuosien palautteista nousi jonkun verran esiin perehdytyksen puute. Ratkaisin tämän haasteen niin, että pidin nuorten yksiköiden esihenkilöille sekä nuorille omat perehdytykset. Perehdytykset järjestettiin Teams-kokouksena pienemmissä ryhmissä. Esihenkilöt jaettiin kolmeen ryhmään, jolloin tilaisuus pysyi keskustelevana. Halusin osallistaa esihenkilöt suunnitteluun mukaan ja saada lisäksi heidän näkemyksensä niin perehdytykseen kuin työtehtäviin. Korostin esityksissäni työtehtävien ja perehdytyksen tärkeyttä. Esihenkilöt ottivat toimintamallin hyvin vastaan ja osallistui-
vat keskusteluun. Sain heiltä vinkkejä suunnitteluun ja lisäksi arvokasta näkemystä oman työni tueksi. Aikaisempina vuosina esihenkilöitä ei oltu osallistettu prosessiin, joten he kokivat tämän hyvänä lisänä. Nuorten alkuperehdytyksen suunnittelin järjestettävän aina kesätyöjaksoa edeltävänä viikkona. Kaksi viimeistä ryhmää yhdistettiin, koska viimeisissä työskentelyjaksoissa työskenteli vähiten nuoria. Alkuperehdytyksen tarkoituksena oli käydä läpi yleisiä Siun so-
teen ja kesätyöhön liittyviä, palkanmaksuun liittyviä sekä turvallisuuteen ja sal-
lassapitoon liittyviä asioita. Nämä seikat olivat niitä, jotka koskettivat kaikkia nuoria riippumatta sijainnista tai tehtävästä. Varsinainen työhön liittyvä perehdy-
tys olisi edelleen yksikön vastuulla. Suunnittelin nuorten perehdytyksessä esitet-
tävän materiaalin, mutta varsinainen perehdytysinfon järjestäminen jäi rekrytoin-
tiyksikön hoidettavaksi.

Kesänuorten projekti oli aiempina vuosina jaettu useammalle tekijälle. Vastuun ollessa tänä vuonna minulla ja ohjaajallani, oli helpompi luoda kokonaiskuva sekä huomata prosessissa olevien siirtymäkohtien haasteet. Vaihe vaiheelta avasin rekrytointiprosessia ja mietin selkeämpiä toimintatapoja. Tekemäni valin-
nat pohjautuivat aiemmin oppimiini ja lukemiini asioihin sekä saamiini tietoihin kesänuorten prosessista. Kirjasin ylös hyväksi todetut toimintatavat, uudistuneet toimintatavat sekä omat havainnot ja pohdinnat. Kävin jatkuvaa keskustelua harjoittelun ohjaajan kanssa omista havainnoistani ja hänen kokemuksistaan. Edellä mainittujen perusteella muodostin prosessikuvauksen kesänuorten rekry-
tointiin. Taustalla kirjatussa prosessikaaviossa oli aiempien vuosien toimintata-
vat. Nyt ne kirjoitettiin auki ja päivitettiin vastaamaan tämänhetkistä tarvetta.

Opinnäytetyöni lopputulosta, eli ohjetta, kokosin samaan aikaan kun rekrytointiprosessi ja harjoitteluni eteni. Harjoitteluni päättyi suunniteltua aiemmin toukokuun loppupuolella siirryttyäni toisen työnantajan palvelukseen. Suunnittelin ja aikataulutin rekrytointin loppupuolen vaiheet selkeiksi kokonaisuuksiksi, vaikka en itse niitä olisi tekemässä.

9.2 Opinnäytetyön muut vaiheet

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi konkreettisesti maaliskuussa 2021 Karelia-ammattikorkeakoulun järjestämästä opinnäytetyöpajasta saamieni ajatuksien pohjalta. Aloin miettimään tarkempia näkökulmia ja käsiteltävää tietoperustaa aiheen ympärille. Ohjaavan opettajan kanssa kävimme yhdessä tarkemmin läpi tavoitteita ja taustaa sekä laadimme suunnitelman ja aikataulun opinnäytetyölle. Kevään ajan oli tarkoitus keskittyä harjoitteluun ja rekrytointiprosessiin, koska tämä vaihe oli kriittisin ohjeen kirjoittamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön varsinaisen kirjoitusprosessin aloitin kesäkuussa. Päätin ensimmäisenä kirjoittaa ohjeesta raakaversioon, koska en tässä vaiheessa ollut enää toimeksiantajalla harjoittelussa. Prosessoimani rekrytointin vaiheet olivat myös tuoreessa muistissa, joten ohjeen kirjoittaminen oli luontevaa ensimmäiseksi toimenpiteeksi. Kesän aikana aloin työstämään opinnäytetyötäni enemmän. Tutustuin ja hain teoretietoa monipuolisista lähteistä opinnäytetyöni aiheen tueksi. Selkeiksi osa-alueiksi nousi rekrytointin, hakijaviestinnän sekä työnantajakuvan merkitykset, jotka toimivat ohjenuorana myös rekrytointiprosessin ja ohjeen luomisessa. Siun soten käyttämä ennakoiva rekrytointi toi tietoperustaan nuorten näkökannan.

Liitin opinnäytetyöhöni kevyen toimeksiantajan haastattelun. Haastattelussa oli kaksi tavoitetta. Ensimmäiseksi kävimme läpi tarkemmin taustoja ja syitä kesänuorten rekrytointille. Toiseksi halusin enemmän tietoa ennakoivan rekrytointin näkökulmasta. Halusin selvittää: mitä toimeksiantaja ennakoivalla rekrytointilla tarkoittaa ja miten se kytkeytyy juuri nuoriin kesätyöntekijöihin.

Haastattelusta saamani tietoja käytin teoriaosuudessa sekä kirjoittaessani taustoja Siun soten kesänuorista.

Kävin harjoitteluni ohjaajan sekä muiden kesänuorten rekrytointiin osallistuneiden kanssa läpi tarkemmin rekrytointiprosessia. Halusin varmistaa prosessin alkupään vaiheita ja saada tietoa, miten suunnitelmani olivat toteutuneet rekrytoinnin loppupäässä. Rekrytointiyksikön näkemys kokonaisuuden toimimisesta oli tärkeää, koska en itse ollut osallisena prosessin loppuvaiheissa. Saamieni tietojen pohjalta viimeistelin ohjeen ja vein tiedot prosessikaavion muotoon.

10 Johtopäätökset

10.1 Produktin arviointi

Toimeksiantona toteutetun opinnäytetyön päätarkoitus oli luoda ohje Siun soten rekrytointiyksikön käyttöön. Ohjeessa haluttiin konkretisoida kesänuorten rekrytointiin liittyvä rekrytointiprosessi ja toimintatavat selkeiksi ja helposti noudatettaviksi osiksi. Ohje toimisi kesänuorten rekrytoinnissa niin rekrytointiyksikön ohjenuorana kuin prosessiin osallistuvan uuden työntekijän perehdytysmateriaalina. Toimeksiantaja koki tärkeäksi kirjata prosessin ylös, koska sitä ei ollut aiemmin tehty. Toisaalta kesänuorten rekrytoinnit eivät aiemmin olleet noudattaneet mitään selkeää kaavaa ja tähän haluttiin myös tehdä muutos. Rekrytointiprosessin edetessä huomattiin kehittämiskohteita kuten hakijaviestintä ja nuorten perehdytys. Näihin kehittämiskohteisiin vastaaminen otettiin osaksi rekrytointiprosessin kuvausta ja ohjetta.

Ohjetta suunniteltiin ja otettiin käyttöön samalla, kun rekrytointiprosessi eteni kesänuorten rekrytoinnissa 2021. Se koostuu aiemmin käytössä olleista sekä uudistetuista ja uusista toimintatavoista kooten rekrytoinnin yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi. Suunnittelun ja käyttöönoton tavoitteena oli samalla myös testata muutetut toimintatavat. Uskoimme, että jos muutos ei olisi onnistunut, olisimme saaneet siitä palautteen hyvin nopeasti. Lopullinen palaute siitä, miten

hakijat kokevat rekrytinnin, saadaan kesätyöjakson jälkeen tehdyistä hakijakyselyistä.

Ohjeella saatiin vastattua toimeksiantajan päätarpeeseen. Rekrytointiprosessi kirjattiin ylös selkeäksi kokonaisuudeksi, josta oli helposti havaittavissa eri vaiheet. Kehittämiskohteiksi nostettuihin hakijaviestintään ja nuorten perehdytykseen tehtiin muutoksia, joista saatiin hyviä kokemuksia. Hakijaviestintään panostamalla saatiin vähennettyä nuorten yhteydenottoja, koska yleisemmin esitettyihin kysymyksiin vastattiin jo etukäteen. Perehdytys oli aiemmin ollut vain yksiköiden vastuulla. Perehdytys muutettiin kaksiosaiseksi, mistä rekrytointiyksikkö järjesti alkuperehdytyksen. Uudistetusta toimintamallista saatiin paljon hyvää palautetta. Vaikka kokonaisuudessaan produkti vastasi toimeksiantoa ja kehittämiskohteista saatiin hyviä kokemuksia, ei toteutuksissa täysin onnistuttu. Jatkossa tulisi vielä enemmän kehittää yhteydenpitoa niihin yksiköihin, joissa nuori tulee työskentelemään. Nuoren, yksikön ja rekrytinnin välisestä kommunikoinnista nousi esiin kaikista eniten haasteita.

Ohjeen varsinainen käyttöönotto tapahtuu vuoden 2022 kesänuorten rekrytinnissa, kun rekrytointiyksikkö ottaa sen itsenäisesti käyttöönsä ensimmäistä kertaa. Tämän jälkeen pystytään myös paremmin arvioimaan sen käytettävyyttä, niin kesänuorten rekrytinnissa kuin uuden rekrytointiin osallistuvan henkilön perehdytyksessä. Ohjeen jatkokehitys ja ylläpito jää rekrytointiyksikön vastuulle.

10.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu opinnäytetyön arviointi. Opinnäytetyöprosessin tulee myös olla luotettava, eikä siinä pitäisi antaa sattumanvaraisia tuloksia ja kehitysehdotuksia. Arviointi on tehtävä rehellisesti ja tarkasti, avaten myös taustalla olevia tekijöitä. Luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava prosessin järjestelmällisyys ja johdonmukaisuus, kuten myös lähteiden laatu ja toiminnan huolellinen suunnittelu. Valinnat tulee perustella koko prosessin ajan ja suhteuttaa ne kuhunkin kohteeseen sekä opinnäytetyön tavoitteisiin. Eettisyyden arvioinnissa vaikuttaa tutkijan rooli. Mitä enemmän opinnäytetyöntekijä on

ollut osallisena aineiston kasaamisessa, sen enemmän luotettavuutta tulee poh-
tia. Tutkijalla on läheisin rooli produktiin esimerkiksi osallistavassa ja osallistu-
vassa havainnoinnissa sekä avoimessa ja teemahaastattelussa. Näissä meto-
deissa tulee kirjata saadut tulokset tarkkaan, koska jälkikäteen arvioiminen on
epätarkkaa ja virhearviointeja voi herkemmin esiintyä. Toiminnallista opinnäyte-
työtä tarkastellessa tärkeintä ei ole aineiston riittävyys. Omien argumenttien kat-
tavat perustelut ja tulkintojen sopivuus tavoitteiden kannalta lisäävät tuotoksen
uskottavuutta. Opinnäytetyön tuotoksen käytettävyyttä, sovellettavuutta ja päte-
vyyttä vahvistetaan peilaten sitä tutkimuksen lähtökohtiin, aineiston kokoamista-
poihin sekä arviointikäytänteisiin. (Vilka 2021, osa 4.)

Ammattikorkeakouluille on tutkimuseettisistä näkökulmista laadittu suosituk-
set, joissa otetaan kantaa opinnäytetyöprosessiin osallistuvien oikeuksiin, vel-
vollisuuksiin ja vastuisiin. Näitä ovat ohjaukseen liittyvien seikkojen lisäksi esi-
merkiksi henkilötietojen käsittely ja tietosuojat, lainsäädännöt, esteellisyys,
aiheen ja resurssien sekä tutkimuseettikan ymmärtäminen, tarvittavat sopimukset
ja sidonnaisuudet sekä hyvä tieteellinen kirjoitustapa ja viittauskäytännöt. Li-
säksi ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan hyvän tieteellisen
käytännön loukkausepäilyjen käsittelemiseen laadittua ohjetta. (Arene 2019 3–
23.)

Tätä toimeksiantona toteutettua toiminnallista opinnäytetyötä tarkastellessa eet-
tisyys ja luotettavuuden näkökulmasta, täyttää se vaaditut kriteerit. Ennen
produktin laatimista olen perehtynyt käsiteltävään asiaan ja näihin tietoihin poh-
jannut valitsemani toimenpiteet. Olen myös tutustunut toimeksiantajaan sekä
rekrytointiprosessin aiempiin toimintatapoihin. Keskusteluyhteys toimeksianta-
jan edustajan kanssa on ollut erinomainen koko opinnäytetyöprosessin ajan ja
olen toimittanut valmiin työni heille kommentoitavaksi.

Valitsemani teoreettinen viitekehys sekä tekemäni rajaukset tukevat toimeksian-
tajaa sekä lopputuotoksena laadittua ohjetta. Lähdemateriaalina olen käyttänyt
muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta tuoreinta saatavilla olevaa kirjallisuutta
sekä erilaisia blogeja ja tutkimustuloksia. Rekrytointiprosessissa käsitellyt hen-
kilötietoja ei ole otettu osaksi tätä opinnäytetyötä eikä kenenkään prosessissa
olleen osallisen henkilötietoja pystytä tunnistamaan opinnäytetyöstä.

Metodologisenä menetelmänä käyttämäni haastattelu ja havainnointi ovat pieni osa produktin tuotosta. Haastattelusta saatuja tuloksia on käytetty osana tietoperustaa sekä toiminnallisen lopputuotoksen suunnittelemista. Havainnointi menetelmänä ei ole kohdistunut niinkään ihmisten toimintaan vaan toimintatapoihin, joita rekrytointiyksikössä on tähän projektiin liittyen ollut. Tästä saatuja tuloksia on käytetty haastattelun ohessa lopputuotoksen eli ohjeen suunnitteluun ja käyttöönottamiseen.

Uudistettua rekrytointiprosessia on testattu samalla kun se on käyttöönotettu. Rekrytointiprosessin vaiheet, havaintoni ja materiaalit olen tallentanut vaihe vaiheelta, joiden perusteella ohje on laadittu. Ohjeen varsinainen käyttöönotto ja sen noudattamisen helppous konkretisoituu vasta tulevan vuoden rekrytoinneissa. Ohje on sellaisenaan tai pienin muutoksin otettavissa käyttöön myös muissa toimeksiantajan kertaluontoisissa rekrytointiprosesseissa. Ohjetta on mahdollista noudattaa myös muut toimijat, koska se noudattelee yleisesti käytössä olevan rekrytointiprosessin vaiheita. Varsinkin, jos heillä on Laura-rekrytointijärjestelmä käytössä ja tarve kesätyörekrytointiin ohjeistukseen on olemassa.

Olen saanut riittävästi tietoa ja ohjausta opinnäytetyöprosessissani niin Kareliammattikorkeakoulusta kuin opinnäytetyöni ohjaajalta. Olen ohjaajani kanssa ollut yhteydessä opinnäytetyöstäni useaan otteeseen ja hänen kanssaan käynyt keskusteluita muun muassa rajaamisen ja perustelun näkökulmasta. Olen häneltä saanut myös prosessin edetessä palautetta työni edistymisestä. Opinnäytetyötä varten on laadittu tarvittavat sopimukset ja olen sitoutunut noudattamaan niitä.

11 Pohdinta

11.1 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessin aikana olen kehittynyt asioiden tarkastelemisessa ja niiden ajattelemisessa laajemmassa mittakaavassa. Tämä näkyy siitä, että huomaan paremmin, miksi ja miten asiat linkittyvät toisiinsa sekä minkälainen merkitys valinnoilla on seuraavaan vaiheeseen. Lisäksi olen kehittynyt tiedonetsijänä ja kirjoittajana kuluneiden kuukausien aikana, saaden myös varmuutta seisoa omien päätöksieni takana. Olen oppinut tuomaan asiat esille useasta eri näkökulmasta ja taito perustella valintojani ja näkökulmiani on kehittynyt paljon. Nämä asiat ovat hyvin huomattavissa vertaillessa opinnäytetyöni ensimmäisiä kirjoitettuja kappaleita, joihin olen useaan kertaan tuonut uusia näkökulmia. Alun perin suunnittelemani lähdemateriaalin valikoimaa olen myös kasvatanut ja avartanut. Olen kirjoittajana hyvin lyhytsanainen ja tiivistävä, mutta toisaalta pystyn luomaan pitkiä ja moniulotteisia virkkeitä. Näiden välillä taiteilen, akateemisen kirjoittamisen tyyli ja asiasisältöinen teksti lopulta löytyi.

Kirjoittamisen lisäksi myös olen oppinut paljon lisää rekrytoinnista ja työnantajakuvasta teoriatasolla. Mielenkiintoista on ollut lukea tietoperustaa erilaisista näkökulmista. Oman osaamisen syventäminen ja ajatuksien laajentaminen on ollut yksi parhaista asioista tässä projektissa. Koen, että samalla kun opinnäytetyöni on edistynyt, olen saanut paljon arvokasta tietoa myös ammatillisesti. Ammatillinen kehittyminen ja ymmärrys on kasvanut prosessin edetessä ja pystyn hyödyntämään oppimaani myös nykyisessä työssäni.

Haasteeksi opinnäytetyön prosessissa on muodostunut asettamani aikataulu, aiheen rajaaminen sekä jatkuva tietoisuuden lisääntyminen. Rajaaminen ja tietoisuuden lisääntyminen kulkevat käsi kädessä. Samaan aikaan kun syvennän tietoisuuttani teoreettiselta pohjalta ja opinnäytetyöprosessin osalta, tuottaa hankaluuksia tehdä päätöksiä, mitkä näkemykset ja lähestymistavat otan kulloinkin käsittelyyn ja miltä osin. Mielestäni epärelevantit asiat voivatkin olla prosessin kannalta oleellisia ja tämän ymmärtäminen on välillä tuottanut haasteita.

Kirjoittamisen helppous on paikoin yllättänyt minut positiivisesti, mutta toisaalta perustellun, akateemisen ja omin sanoin tuottaman kirjoittamisen tyyli on ollut paikoitellen kuormittavaa. Halusin teoreettisen perustan etenevän selkeästi vaiheesta toiseen. Haasteeksi nousi laadukkaiden lähteiden löytyminen. Niiden etsiminen oli välillä vaikeaa ja aikaa vievää, vaikka lähdemateriaalia on kirjasto sekä verkko täynnä. Ajankäytönhallinta muodostui haasteeksi syksyllä, kun aloitin kokopäiväisen työn. Kirjoittaminen ei edennyt siinä aikataulussa, minkä olin itselleni asettanut ja jouduin useaan otteeseen siirtämään tavoitettani oman jaksamiseni vuoksi. Toimeksiantaja ja opinnäytetyönohjaaja ovat suhtautuneet siirtyneeseen aikatauluun hyvin ymmärtävästi ja tukea antaen. Tavoiteaikataulun siirtäminen sekä keskeneräisyyden sietäminen, oli välillä vaikeaa, mutta opettavaista.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyvää lähdemateriaalia ja toimintaohjeita oli paikoin hankala löytää. Varsinkin, kun omassa opinnäytetyössäni ei ollut tutkimuksellista osuutta ja käytin valitsemiani metodologisia lähestymistapoja ohjeen suunnittelussa sekä lähdemateriaalina. Löytämäni lähteet olivat joko vanhentuneita tai eivät toimineet omassa työssäni. Theseuksesta löytämistäni muista toiminnallisista opinnäytetöistä oli hankala etsiä näkökulmia, koska ei ollut varmuutta, täyttävätkö ne miltä osin opinnäytetöiden laadulliset kriteerit.

Opinnäytetyöprosessin ja akateemisen kirjoittamisen kokonaisuuden ymmärtämiseen ja tiedonetsintään kului paljon aikaa. Tähän kokemukseeni omalta osaltaan vaikuttaa se, että tein opinnäytetyötä paljon kesän ja alkusyksyn aikana, jolloin koululla ei ollut opinnäytetyöprosessiin liittyviä opintojaksoja käynnissä.

Yhteistyö rekrytointiyksikön kanssa harjoittelun aikana ja sen jälkeen oli helppoa. Minua perehdytettiin aiempien vuosien kesänuorten rekrytointeihin ja sain käyttööni vastaukset tehdyistä kyselyistä. Sain esittää kysymyksiä ja niihin vastattiin parhaan kyvyn mukaan. Tunsin olevani osa tiimiä, eikä minua kohdeltu kuin harjoittelijaa. Ajatuksiani kuunneltiin ja näkemykseni otettiin avoimin mielin vastaan. Kävimme toimeksiantajan kanssa erinomaisia keskusteluja, joissa näkökulmia perusteltiin puolesta ja vastaan. Myös harjoittelun päättymisen jälkeen asioiminen toimeksiantajan sekä rekrytointiyksikön työntekijöiden kanssa on ollut sujuvaa.

Opinnäytetyön ohjaajani kanssa prosessi on edennyt jouhevasti. Hän on ollut ohjaamassa raporttiani oikeaan suuntaan, mutta itse olen perustelujen kautta määrittänyt polkuni. Hän ei ole päästänyt minua helpolla, mikä on myös osaltaan lisännyt omaa oppimistani ja taitojani tiedonetsijänä. Oppimisen ja kehittämisen kannalta, itse selvittämällä ja tekemällä raportti ja lopputulos ovat näköiseni. Niiden eteen olen tehnyt töitä ja jokaisen päätökseni taakse kätkeytyy tieto ja taito.

Vaikka olen kokonaisuutena työhöni tyytyväinen, olisin jälkikäteen ajateltuna voinut ensin perehtyä tarkemmin opinnäytetyöhön prosessina. Olisin lisäksi voinut etsiä vielä enemmän tietoa toiminnallisesta opinnäytetyöstä, sen vaatimuksista ja metodologisista lähtökohdista. Nämä huomioimalla olisivat asiat saattaneet edetä selkeämmin vaiheesta toiseen. Teoriaperustassa olisin voinut nostaa hakijakokemusta enemmän esille ja jättää esimerkiksi työnantajakuvan käsittelemisen kokonaan pois. Lisäksi palvelumuotoilun ja sen menetelmien kytkeminen osaksi toiminnallisuutta sekä rekrytointiprosessin vaiheistamista ja kehittämistä olisi voinut olla miettimisen arvoista. Edellä mainitut muutokset olisivat muuttaneet opinnäytetyön lähestymistavan täysin toisenlaiseksi, mutta ei välttämättä selkeämmäksi kokonaisuudeksi.

11.2 Jatkotutkimus ja kehitysideat

Rekrytointiprosessi ei ole koskaan täysin valmis. Sitä tulisi aina kehittää eteenpäin etsien vastaukset kulloinkin esiin nousseisiin haasteisiin. Niin myös kesänuorten rekrytointiprosessin kanssa tulisi edetä. Jokavuotisista kyselyistä tulisi jatkossa poimia ylös ne epäkohdat, joita nuoret ovat kokeneet. Näihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota ja muuttaa prosessin vaiheita, toimintatapoja ja viestintää oikeaan suuntaan. Tuskin koskaan on tilannetta, että kaikki vastaajat olisivat tyytyväisiä, mutta tähän tulee kuitenkin pyrkiä. Palautetta ei tule pyytää vain sen vuoksi, että niin tulee tehdä, vaan prosessin kehittämisen vuoksi. Nyt muodostetut toimintatavat hioutuvat käytännössä ja jokainen prosessin osallinen muokkaa toimintaa aina oman näköisekseen. Rekrytoinnissa voi myös olla

eroavaisuuksia vuosien välillä, eikä kaikki tähän ohjeeseen kirjatut asiat välttämättä toimi kaikissa tilanteissa. Ohjetta ei tulisi ajatella täydellisenä ja valmiina, vaan antaa sille tilaa kasvaa ja uudistua. Rekrytointi ja toimintatavat kehittyvät jatkuvasti, niin myös ohjeenkin tulee kehittyä.

Kesätöiden hakuajat vaihtelevat paljon eri yritysten ja organisaatioiden välillä. Osa aloittaa rekrytointin jo edellisen vuoden puolella ja osa myöhemmin keväällä. Siun sotella kannattaisi miettiä, voisiko kesänuorten prosessia aikaistaa hieman. Tulisiko näin hakemuksia enemmän tai sitoutuisivatko hakijat kesätyöhönsä paremmin, kun ovat saaneet tiedon valinnastaan hyvissä ajoin. Hakuajankohta kuitenkin kannattaisi vakiinnuttaa samaksi, jolloin nuoret tietäisivät varautua hakemaan Siun soten kesätöitä aina tietyinä ajankohtana.

Kuluvana vuonna otettiin ensimmäistä kertaa käyttöön hakumenetelmänä videohakemukset eikä erillisiä haastatteluja järjestetty. Siun sote ei ole missään vaiheessa laskenut kesänuorten rekrytointien hintaa, joten konkreettisesti ei ole tiedossa onko videohakemukset vai haastattelupäivät kustannusten kannalta edullisempia. Tämä olisi hyvä selvittää ja saada tuntumatasolle konkreettista tietoa. Mielenkiintoista olisi myös tarkemmin selvittää näiden kahden erilaisen toimintatavan vaikutukset rekrytointiin, kustannuksiin tarkemmin ja hakijakokemukseen.

Toisaalta, jos videohakemukset jäävät pysyväksi toimintatavaksi, voisi tämän opinnäytetyön jatkoksi tehdä tutkimuksen. Siinä voisi selvittää, miten hakijamäärät ja hakijakokemus ovat muuttuneet videohakemuksien tultua osaksi rekrytointiprosessia. Toisena näkökulmana jatkotutkimukselle voisi olla tarkemmin tehty selvitys perehdytyksen onnistumisesta. Rekrytointiyksikön tekemästä kyselystä perehdytyksen ongelmat nousivat jälleen kerran esiin, vaikka tänä vuonna perehdytykseen panostettiin aiempia vuosia enemmän. Tarkentavien kysymyksiensä avulla voitaisiin löytää perehdytyksen kipukohdat ja pyrkiä löytämään niihin vastaukset. Tähän kehitysprosessiin tulisi yksiköt sitouttaa entistä voimakkaammin mukaan. Jatkotutkimukselle hyvä ajankohta voisi olla noin parin vuoden kuluttua. Rekrytointiyksikkö voisi miettiä millaiselle jatkotutkimukselle olisi suurempi

tarve ja miettiä toteutusta siltä osin. Tutkimuksen laajuus vaikuttaa pitkälti voiko esimerkiksi kaksi edellä mainittua aihetta yhdistää samaan kyselyyn.

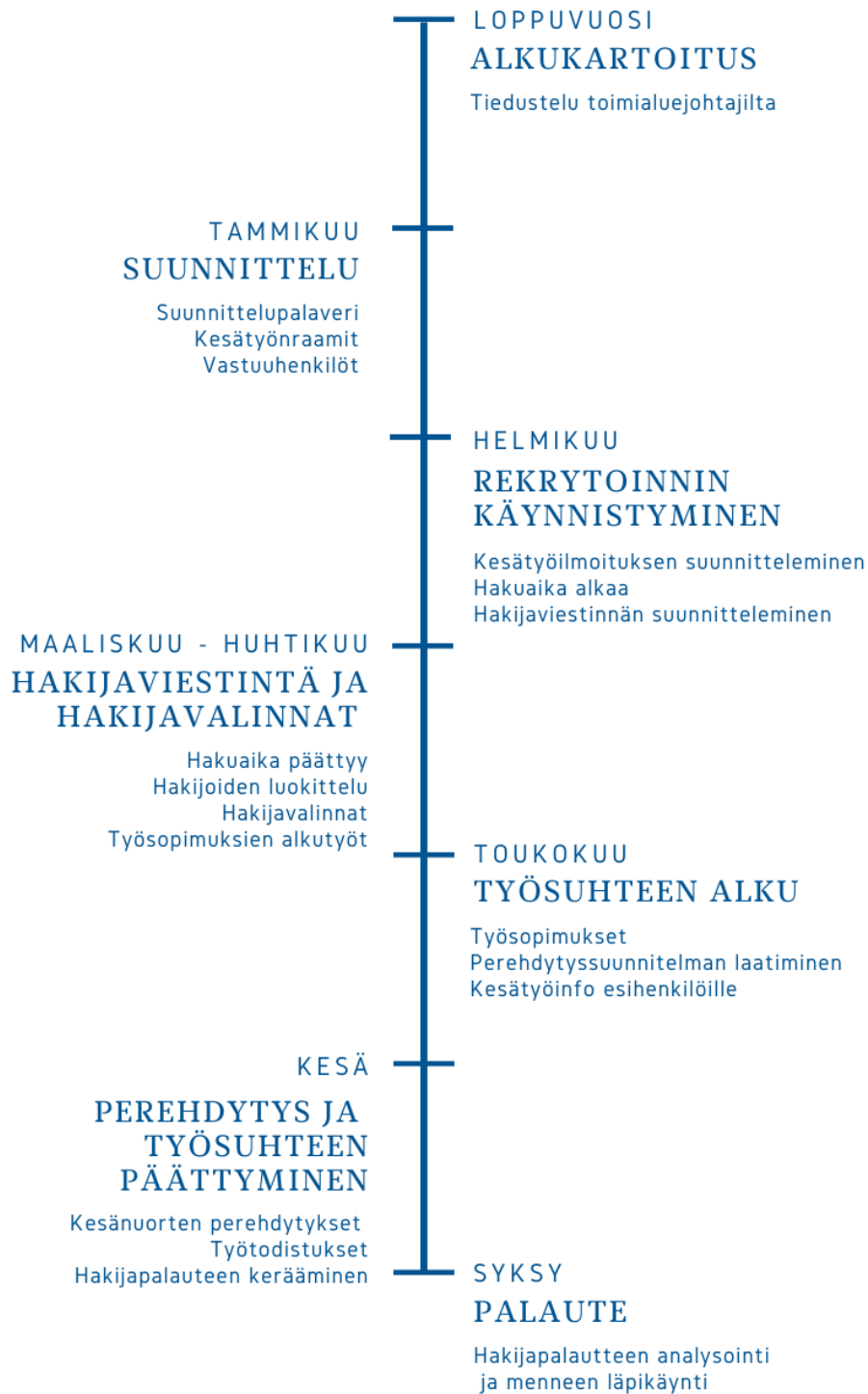
Lähteet

- Aluehallintovirasto. 2021. Kokoontumisrajoitukset jatkuvat Itä-Suomessa - yli 20 henkilön yleisötilaisuudet ja yleiset kokoukset on edelleen kielletty. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69898742>. 4.9.2021.
- Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <https://urly.fi/1LZm>. 24.11.2021.
- Duunitori. 2021a. 2021 kesätyökysely. https://docs.google.com/presentation/d/1zWmRHSYldBzOcBvuiZpKBGC2oQFPglH9d78rM5tuTQ/edit#slide=id.g6e99f1b931_1_0. 17.10.2021.
- Duunitori. 2021b. Kansallinen rekrytointitutkimus 2021. Ladattavissa. <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus/#research-download>. 19.9.2021.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. Qualitative methods in business research. California: Sage publishing.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>. 19.9.2021.
- Haikola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä – Nuorisobarometri 2019. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto & Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Hayton, E. 2020. 12 Recruiting KPIs to Measure Success. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Harver. 10.6.2020. Blogi. <https://harver.com/blog/recruiting-kpis/#What>. 18.9.2021.
- Honkala, P., Kortetjärvi-Nurmi, S., Rosenström, A. & Siira-Jokinen, S. 2017. Linkki Työyhteisön viestintä. Helsinki: Edita.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent.
- Hurmerinta, J. 2015. On aika muuttua – menestysopas sosiaalisen median aikakauden johtajille. Helsinki: Kauppakamari.
- Hyppönen, R. 2013. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Joki, M. 2021. Henkilöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Jormakka, S. 2017. Rekrytinnin väärät mittarit. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Tietoakseli. Blogi. <https://www.tietoakseli.fi/blogi/rekrytinnin-vaarat-mittarit/>. 18.9.2021.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi – tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – strateginen investointi. Helsinki: Kauppakamari.
- Kangas, H. 2020. Tärkeitä avainlukuja rekrytoijalle. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Talentech. 22.12.2020. Blogi. <https://urly.fi/2c1F>. 18.9.2021.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2021. Karelian opinnäytetyönohje: Opinnäytetyön eri muodot. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>. 4.10.2021.
- Korpi, T., Laine, T & Soljasalo, J. 2012. Rekrytinnin suhteellisuusteoria. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.
- Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. Areena – yritysviestinnän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Kuntarekry. 2019. Laadukas hakijaviestintä – parempi hakijakokemus. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Kuntarekry. 2.4.2019. Blogi. <https://tyonantaja.kuntarekry.fi/ajankohtaista/laadukas-hakijaviestinta-parempi-hakijakokemus/>. 19.9.2021.
- Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Helsinki: Alma Talent.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit – näin meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena.
- Metsäkylä, K. 2017. Kesätyöntekijöiden massarekrytointi Pirkanmaan osuuskaupassa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132749/Metsakyla_Katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 22.7.2021.
- Miller, B. 2019. How to Get Candidate Feedback. HR Daily Advisor. 3.5.2019. Blogi. <https://hrdailyadvisor.blr.com/2019/03/26/how-to-get-candidate-feedback/>. 18.9.2021.
- Nikkilä, M. 2019. Avaimet työelämään 2020. Oulu: Veltor.
- Ohtonen, T. 2020. Rekrytointi 2025: Sopivuus ennen kokemusta. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Saranen. 17.3.2020. Blogi. <https://www.saranen.fi/blogi/rekrytointi-2025-sopivuus-ennen-kokemusta>. 19.9.2021.
- Oikotie. 2021a. Organisaatiokohtainen raportti avaa kesätyökokemukset pintaa syvemmältä ja toimii kehitystyökaluna. <https://kesaduuni.org/tyonantajalle/vastuullisin-kesaduuni-kilpailu-ja-kesaduunitutkimus/organisaatiokohtainen-raportti/>. 17.10.2021.
- Oikotie. 2021b. Vastuullinen kesäduuni. <https://kesaduuni.org/tyonantajalle/vastuullinen-kesaduuni/>. 4.9.2021.
- Oikotie. 2021c. Vastuullisen kesätyön periaatteet. <https://kesaduuni.org/tyonantajalle/esihenkilön-kesätyöopas/vastuullisen-kesätyön-periaatteet/>. 8.10.2021.
- Oikotie. 2021d. Miten hyödynnän kampanjaa. <https://kesaduuni.org/tyonantajalle/esihenkilön-kesätyöopas/miten-hyodynnän-kampanjaa/>. 8.10.2021.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro. Ellibs. 15.11.2021.
- Otollinen, P. 2016. Osallistamisen oivalluskirja kaikille – arkisia esimerkkejä työelämästä. Tampere: Mediapinta.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rantanen, S. 2019. Näin työnantajakuva ja työnantajabrändi eroavat toisistaan. Ilmestynyt yrityksen blogissa nimeltä Emine. 26.4.2019. Blogi. <https://emine.fi/nain-tyonantajakuva-ja-tyonantajabrändi-eroavat-toisistaan/>. 19.9.2021.
- Rossi, S. 2020. Rekrytoija. Helsinki: Basam Books Oy.
- Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Talentum. Verkkokirjahylly Alma-Talent. 4.9.2021.
- Saari, S. 2020. Z-sukupolvi rekrytoinnissa. Turun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/354293/Z-sukupolvi%20rekrytoinnissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 22.7.2021.
- Saarinen, P & Suokko, T. 2020. Merkitys – yrityksen arvokkain voimavara. Helsinki: Marketing Finland.

- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Kauppakamari.
- Sievänen, T. 2020. Kohti onnistuvaa rekrytointia – mittareiden avulla parempiin tuloksiin. Ilmestytn yrityksen blogissa nimeltä Azets. 14.8.2020. Blogi. <https://www.azets.fi/blogi/kohti-onnistuvaa-rekrytointia/>. 18.9.2021.
- Sitra. 2020. Väestöselvitys 2040. <https://media.sitra.fi/2020/06/09115815/vaestoeselvitys-2040.pdf>. 18.9.2021.
- Siun sote. 2021. Organisaatio. <https://www.siunsote.fi/organisaatio?inheritRedirect=true>. 23.7.2021.
- Sivonen, H. 2021. Rekrytointipääällikkö. Haastattelu. 1.9.2021.
- Studentwork. 2020. Nuoret osaajat työelämässä 2021 - Soft skills. <https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4959747/Nuoret%20osaajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%202021%20-%20Soft%20skills.pdf>. 5.9.2021.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- Tapaninen, I. 2018. Opas rekrytointiin. Yritys x. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155298/Tapaninen_lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 22.7.2021.
- Theseus. 2021. Haku. <https://www.theseus.fi/discover?query=rekrytointi>. 22.7.2021.
- TE-palvelut. 2021. Pohjois-Karjalan ammattibarometri 1 2021 - eniten pulaa edelleen hoitoalan työntekijöistä, rakennusala ja muoviteollisuus nousussa. <https://urly.fi/2a68>. 5.9.2021.
- Tuomi J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työlainsäädäntö. <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. 4.9.2021.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveystieteiden toimialaraportti. 15.1.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 18.9.2021.
- Valtonen, M. 2021. Kauppakamarikysely: Lähes 75 prosenttia yrityksistä kärsii työvoimapulasta – Rajoittaa merkittävästi yritysten kasvua ja liiketoimintaa. 2.9.2021. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-lahes-75-prosenttia-yrityksista-karsii-tyovoimapulasta-rajoittaa-merkittavasti-yritysten-kasvua-ja-liiketoimintaa/>. 18.9.2021.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtamisen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs. 22.11.2021.
- Vilka, H. 2017. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs. 30.10.2021.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ohje kesänuorten rekrytoimiseen Siun sotessa



LOPPUVUOSI

ALKUKARTOITUS

Tiedustelu toimialajohtajille

Kesänuorten rekrytointiprosessin ensimmäisenä vaiheena on toimialajohtajille tehtävä kartoituskysely. Kysely tehdään hyvissä ajoin edellisen vuoden puolella ja sillä selvitetään:

- mihin yksiköihin kesänuoria tarvitaan
- millaisiin tehtäviin kesänuoria tarvitaan
- kuinka monelle kesänuorelle yksiköillä olisi tarvetta

Saadut tiedot toimivat pohjana rekrytoitavien nuorien määrälle ja sijainnille, mutta myös koko rekrytointiprosessille.

TAMMIKUU

PROSESSIN KÄYNNISTYS

Suunnittelupalaveri

Suunnittelupalaveri pidetään tammikuussa hyvissä ajoin ennen varsinaisen prosessin käynnistämistä. Tähän palaveriin mennessä tulee olla mahdollisimman tarkat tiedot toimialajohtajilta. Palaverissa tulisi olla läsnä ainakin he, jotka osallistuvat kesänuorten projektiin. Suunnittelupalaverissa sovitaan kesätyöhön raamit ja määritellään vastuuhenkilöt.

Kesätyönraamit

Kesätyön raameissa määritetään hakijoiden ikä, mitä hakijavalinnassa painotetaan, hakemiseen ja aikataulutukseen liittyvät tekijät, työskentelyajat ja -ajankohdat sekä palkanmaksu ja sen perusteet. Raamit voivat vaihdella vuosittain, joten on tärkeää määritellä ne jokaiselle vuodelle erikseen. Määrittely tulee tehdä hyvissä ajoin, koska kaikki suunnitelmat ja toteutukset pohjautuvat määritelyihin raameihin ja näihin tulee perustua kaikki tehdyt päätökset.

Hakijoiden ikäkriteerit

Nuorten kesätyö jo itsessään määrittää sen, että kyseessä on iältään nuoret henkilöt. Kun hakijoiden ikä määritellään vuosilukuina, on hakijoiden sekä hakijavalinnasta vastaavien helppo havaita, kuka täyttää hakukriteerit. Jos ikä taas määriteltäisiin esimerkiksi 15–17-vuotiaisiin, tulisi tarkkaan määritellä, missä kuussa täyttävä on hakuprosessissa mukana. Lisäksi tämä luultavasti herättäisi enemmän kysymyksiä hakijoissa, mutta myös hakijavalinnasta vastaavan tulisi tarkastella hakijoiden syntymäaikaa entistä tarkemmin.

Hakijavalinnan kriteerit

Nuorten kesätyöntekijöiden hakijavalinnat tulee pohjautua ennalta määriteltyihin kriteereihin. Tärkein hakijavalinnan kriteeri tulee olla ikä. Valittujen nuorien tulee olla sen ikäisiä, mitä on kunakin vuonna päätetty palkata. Muut painopisteet voivat vaihdella tarpeen mukaan niiden ollen esimerkiksi nuorten toiveet. Nuoret voivat hakemuksessaan ilmaista toiveensa työskentelypaikkakunnasta sekä heitä kiinnostavista tehtävistä. Ennakoivan rekrytoinnin näkökulma voidaan huomioida myös yhtenä valintakriteerinä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteille opiskelemaan hakeneet sekä hakuilmoituksissaan motivaationsa, innostuneisuutensa tai muuten mielenkiinnon esiin tuoneet nuoret voidaan nostaa valinnoissa etusijalle. Lähihoitajaksi pidemmän aikaa opiskelevalle pyritään ensisijaisesti järjestämään pidempiaikainen kesätyö kesäloman sijaisena.

Hakuaikataulu

Sovitaan, milloin kesätyöt ovat haettavissa. Hakuaika saa olla riittävän pitkä, esimerkiksi kolme-neljä viikkoa. Liian pitkä hakuaika saa hakijat helposti pitkäsytymään odotteluun. Mitä aiemmin kesätyöt ovat haettavissa, sen aiemmin rekrytoinnin muut vaiheet tulevat ajankohtaisiksi.

Hakeminen

Ensisijaisesti kesätyöhakemukset jätetään Laura-rekrytointijärjestelmän hakulomakkeella. Videohakemuksen voi nauhoittaa hakulomakkeella Recright-järjestelmän kautta. Mahdollisuus on myös tallentaa lyhyt, itse tekemä, videohakemus. Kirjalliselle CV:lle ja hakemukselle jätetään myös tallennusmahdollisuus.

Työskentelyajat

Kesätyöjakson pituudeksi on sovittu nuorilla kaksi (2) viikkoa. Kouluvuoden kesäloman pituus määrittää, kuinka monta työskentelyjaksoa kuhunkin vuoteen mahtuu. Työtä tehdään vain arkipäivisin eli kullakin jaksolla on kymmenen (10) työpäivää. Jos nuoren työskentelyjaksolle osuu juhannus, on juhannusaatto sovittu vapaaksi. Tällöin työskentelypäiviä tulee nuorelle yhdeksän (9).

Nuoret työskentelevät arkipäivisin ja pääsääntöisesti työskentely tapahtuu päivällä. Koska nuoret työskentelevät hyvin erilaisissa yksiköissä, yksiköillä on mahdollisuus määrittää nuorten työskentelyajat. Työajoissa tulee kuitenkin huomioida, etteivät nuoret työskentelisi hyvin aikaisin aamulla tai myöhään illalla. Nuorten omia toiveita työaikoihin on myös yksiköiden mahdollisuus kuunnella.

Palkkaus

Kesänuorille maksettava palkka on kiinteä eikä heille muodostu ilta- tai viikonloppulisiä. Palkkaus on tasapuolinen kaikkia nuoria kohtaan riippumatta siitä, missä yksikössä he työskentelevät. Nuorelle käteen jäävän palkan määrään vaikuttaa se, onko nuoren verokortissa mainittu ennakkoveroprosentti tai onko nuori täyttänyt 17 vuotta. 17 vuotta täyttäneiden palkasta peritään työeläkemaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu. Työeläkemaksu- sekä työttömyysvakuutusmaksuprosentti vaihtuu vuosittain.

Vastuuhenkilöiden määrittäminen

Prosessin etenemisen kannalta on tärkeää tietää, kenellä on vastuu mistäkin rekrytoinnin osa-alueesta. Yhdellä työntekijällä tulee olla kokonaisvastuu, jotta kesänuorten rekrytointi etenee suunnitelman mukaisesti. Osa-alueille voidaan ja kannattaakin määrittää vastuuhenkilö tai -henkilöt huomioiden osaaminen ja ajankäytön mahdollisuudet. Mitä useampi vastuuhenkilö on, sen tärkeämpää on kokonaisvastuullisen olla tietoinen, missä vaiheessa prosessi on ja mikä on seuraava askel.

HELMIKUU

REKRYTOINNIN KÄYNNISTYMINEN

Kesätyöilmoituksen suunnitleminen

Kesätyöilmoitus laaditaan Laura-rekrytointijärjestelmään. Ilmoitustekstiä kirjoittaessa huomioidaan nuoret mahdollisimman hyvin ja korostetaan videon tärkeyttä.

Hakulomakkeelle luodaan vastausvaihtoehdoiksi:

- kunnat, joihin kesänuoria tarvitaan
- työtehtävät (esimerkiksi ikäihmisten palvelut, vammaispalvelut...)
- kesätyöjaksot
- muut suunnittelupalaverissa määritetyt asiat

Vastausvaihtoehdot ovat tärkeitä, jotta nuoret vastaavat kaikkiin kohtiin hakulomakkeella. Vastausvaihtoehdot ovat pakollisia vastattavia.

Videotervehdys

Hakuilmoitukseen tehdään videotervehdys. Tervehdyksessä korostetaan videohakemuksen tärkeyttä, koska erillisiä haastatteluja ei pidetä. Tervehdyksessä myös kerrotaan, mitä videohakemuksessaan kannattaa kertoa. Videohakemuksessa pyydetään kertomaan itsestään ja mitä haluaisi kesätöissä tehdä.

Hakuaika alkaa

Kesätyöpaikkailmoitus näkyy Siun soten sisäisessä intrassa ja omilla verkkosivuilla. Lisäksi ilmoitus menee integraationa TE-palveluiden avoimet työpaikat - sivuille, Kuntarekryn sivuille ja Rekrytointi.com -sivuille.

Sosiaalinen media

Siun soten rekrytoinnin Facebook ja Instagram tileillä kerrotaan nuorten kesätöiden haun käynnistymisestä sekä hakuaikataulusta. Hakuajan loppupuolella muistutetaan hakuajan päättymisestä. Kun hakuaika on päättynyt, kiitetään hakijoita ja kerrotaan, milloin valinnat nuorten kesätyöpaikoista ilmoitetaan. Sosiaalinen media on myös yksi hakijaviestinnän kanava.

Hakijaviestinnän suunnittelu

Hakijaviestintään panostaminen on tärkeä osa rekrytointiprosessia ja työnantajakuva. Viestintää helpottamaan luodaan valmiiksi valmiit kirjepohjat, joissa tuodaan ilmi kulloisenkin vaiheen meneillään oleva tilanne sekä aikataulut. Viestit personoidaan henkilökohtaisiksi ja niissä tuodaan esiin yksilöä. Viestit lähetetään Laura-ohjelman kautta koontilistojen ryhmäviestejä hyödyntäen. Hakijaviestintä koostuu seuraavista viestipohjista:

- Hakuajan päätyttyä kiitosviesti sekä tiedottaminen valintojen aikataulusta
- Onneksi olkoon! Tervetuloa kesätöihin
- Viesti ei valituille
- Kesätyöinfo

Hakijaviestintä haun ollessa käynnissä

Laura-järjestelmä lähettää automaattisesti kaikille yhteneväisen viestin, kun työpaikkaan on jätetty hakemus.

Muistutusviesti videon tärkeydestä lähetetään niille hakijoille, joiden hakemuksesta puuttuu video. Viestissä korostetaan, ettei erillisiä haastatteluja järjestetä ja valinnat tehdään videoiden perusteella. Muistutusviestit lähetetään joko sähköpostilla tai tekstiviestinä. Suositeltavaa on lähettää hakuajana 1–2 muistutusta. Jos muistutus lähetetään tekstiviestinä, tulee viestin olla lyhyt ja napakka, mutta ei liian käskevä. Toisena muistutusviestinä tekstiviesti toimii erinomaisesti.

MAALISKUU – HUHTIKUU

HAKIJAVIESTINTÄ JA HAKIJAVALINNAT

Hakuaja päättyy

Hakuajan päätyttyä on tiedossa, kuinka monta hakemusta on saapunut. Hakijamäärä vaikuttaa siihen, kuinka paljon aikaa tulee varata hakemusten läpikäyntiin. Kun kriteerit valintojen tueksi on etukäteen määriteltä, vähenee hakijoiden läpikäymiseen tarvittava aika. Samalla kun katsoo videon tai lukee hakemuksen voi hakijan luokitella sovittujen kriteereiden mukaan.

Tässä vaiheessa pystytään määrittämään tarkemmin rekrytoinnin muiden vaiheiden aikataulu. Kuten hakijavalinnoista ilmoittaminen, valituille soittojen aikatauluttaminen sekä työsopimuksien laatimiseen liittyvät työt.

Hakijaviestintä haun päätyttyä

Heti hakuajan päättymistä seuraavana päivänä kaikkia hakijoita kiitetään hakemuksesta. Viestissä kerrotaan, kuinka monta hakemusta on saapunut, milloin hakemuksia käydään läpi ja milloin valinnoista ilmoitetaan. Ilmoitettava aika tulee olla sellainen, minkä aikana valinnat pystytään tekemään. Aika ei kuitenkaan saa olla kohtuuttoman pitkällä hakuajan päättymisestä.

Hakijoiden luokittelu

Hakijoiden luokittelu aloitetaan käymällä kaikki hakemukset ja videot yksitellen läpi. Luokittelua on mahdollista tehdä jo hakuajan aikana, koska luokittelun on tarkoitus helpottaa hakemusten läpikäyntiä ja valintojen tekemistä myöhemässä vaiheessa. Laura-rekrytointiohjelmassa hakijat pystytään luokittelemaan sovittujen kriteereiden perusteella A, B, C tai D luokkiin. Hakijoiden luokkien merkitys sovitaan etukäteen ja kirjataan ylös.

Hakijavalinnat

Hakijavalinnoissa painotetaan ensin nuoren toivomaa sijaintia ja työtehtäviä, mitä hän on hakenut. Seuraavaksi painopiste on muissa ennalta määritellyissä kriteereissä. Kesätöihin valituille nuorille merkataan Lauraan status: Palkattu.

Palkatut nuoret sijoitetaan yksiköihin siten, että pyritään kesätyöpaikaksi valitsemaan nuorta lähinnä oleva yksikkö.

Koontilistat

Viestintää helpottamaan luodaan Lauraan valmiit koontilistat:

- palkatut
- jokaiselle työskentelyjaksolle oma koontilista
- ei kiitos

Kaikki viestintä nuorten kanssa käydään koontilistojen ja Lauran kautta. Tällöin kukaan nuori ei jää viestinnän ulkopuolelle ja viestien lähettämisestä jää Lauraan merkintä.

Hakijavalinnasta ilmoittaminen valituille

Kesätöihin valituille nuorille lähetetään viesti. Viesti tulee lähettää edellisessä, heille toimitetussa viestissä mainitun aikarajan puitteissa. Viestissä toivotetaan tervetulleeksi nuorten kesätöihin Siun sotelle sekä ilmoitetaan ajankohta, milloin rekrytointiyksiköstä soitetaan. Jos nuori ei syystä tai toisesta pysty kesätyötä vastaanottamaan, tästä pyydetään ilmoittamaan viipymättä.

Jokaiselle nuorelle soitetaan henkilökohtaisesti etukäteen ilmoitettuna ajankohdaksi. Puhelussa kerrotaan kesätyöpaikan sijainti ja ajankohta sekä kysytään työsopimukseen tarvittavat tiedot. Puhelulla nuori sitoutetaan paremmin kesätyöpaikkaan ja hän pystyy mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan muun muassa kesätyönsä ajankohtaan tai yksikköön. Puhelulla halutaan myös luoda kontakti nuoriin, koska heitä ei ole haastateltu. Nuorille annetaan myös mahdollisuus kysyä kesätöihin liittyvistä seikoista.

Kun kaikille valituille on soitettu valinnasta, lähetetään nuorille vielä infokirje kesätöistä. Kirjeessä kerrotaan oleellinen tieto kesätöihin liittyen. Siitä tulee selvittää, milloin alkuperehdytys järjestetään, mitä tulee huomioida ennen kesätyön alkua esimerkiksi työsopimuksen tekemisestä verokortin lähettämiseen. Lisäksi kerrotaan ensimmäisenä työpäivänä huomioitavista asioista, tarkemmin työtehtävistä ja työajoista, palkasta sekä palkanmaksupäivät ja mitä kesätyön päätyttyä tapahtuu. Infokirjeeseen kootaan yhteen kaikki sellainen tieto, mitä nuori tarvitsee. Yleisimpiin kysymyksiin vastaamalla jo kirjeessä vähennetään nuorten yhteydenottoja yksikköihin ja rekrytointipalveluihin.

Hakijavalinnasta ilmoittaminen ei valituille

Hyvän työnantajakuvan ja kesätyökokemuksen vuoksi ei valituille lähetettävä kirje tulee miettiä tarkoin. Viestissä tulee muistaa iloinen ja positiivinen sävy sekä kiittää hakemuksesta ja videosta. Viestissä tuodaan esiin, kuinka monta hakemusta on saapunut ja kuinka monelle on mahdollisuus nuorten kesätyöpaikkaa tarjota sekä mitä hakijavalinnoissa on kunakin vuonna painotettu. Jos kesätyöpaikkoja on jäänyt täyttämättä joiltakin paikkakunnilta, lisätään näistä avoimista paikoista tiedot sekä kerrotaan, kuinka niitä voi hakea. Ei valituille tarkoitettu viesti lähetetään siinä vaiheessa, kun kaikki valitut on tavoitettu ja mahdolliset peruuntumiset on käsitelty.

Muu viestintä

Etukäteen suunnitellun viestinnän lisäksi hakijaviestintää on kaikki yhteydenpito nuoriin ja mahdollisesti heidän vanhempaiinsa. Nuorilta voi nousta pitkin hakuprosessia esiin kysymyksiä, joihin tulee vastata muistaen hyvät viestintätaidot. Nuoret ovat tottuneet viestimään sähköpostilla ja esimerkiksi WhatsApp-sovellus on hyvä keino tavoittaa nuoret.

Työsopimuksien alkutyöt

Ennen työsopimusten tekemistä selvitetään valmiiksi yksiköiden kustannuspaikat, toimintayksiköt ja esihenkilöiden tiedot. Nuoren tiedot on kysytty hakemuksessa sekä soitetussa puhelussa. Lisäksi tarkastetaan palkkahallinnosta, onko työsopimukselle syötettäviin tietoihin tullut muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

Yhteydenpito yksikköjen esihenkilöihin

Nuoria kesätyöntekijöitä ottavien yksiköiden esihenkilöille ilmoitetaan heidän yksikkönsä tulevien kesänuorten nimet sekä puhelinnumerot. Viestissä korostetaan perehdytyksen tärkeyttä ja sitä, että nuorten tuloon tulee etukäteen varautua. Esihenkilöille kerrotaan pääpiirteittäin kesätyön raamit ja ilmoitetaan heille järjestettävän kesätyöinfon ajankohta. Kutsut infoon lähetetään erillisenä Teams-kutsuna.

TOUKOKUU

TYÖSOPIMUKSET JA PEREHDYTYS

Työsopimukset

Kaikki nuorten kesätyöntekijöiden työsopimukset laaditaan, allekirjoitetaan sekä lähetetään keskitetysti rekrytointiyksiköstä. Työsopimuksen liitteeksi lisätään ohje, jossa pyydetään allekirjoitettu työsopimus palauttamaan yksikön esihenkilölle ensimmäisenä työpäivänä sekä muistutetaan ettei nuorten kesätyösopimuksen aikana saa keikkailla muissa Siun soten yksiköissä.

Perehdytysuunnitelman laatiminen

Kesänuorten perehdytys on kaksi osainen. Ennen kesätyön alkua järjestetystä alkuperehdytyksestä vastaa rekrytointiyksikkö. Varsinaisesta työhön ja työtehtäviin liittyvästä perehdytyksestä vastaa yksikön esihenkilö tai nuoren ohjaaja.

Alkuperehdytys suunnitellaan kaikille nuorille yhteiseksi riippumatta työtehtävien sisällöstä:

- Kerrotaan alkuun Siun sotesta yleisesti: strategiasta, arvoista sekä missiosta ja visiosta
- Kerrataan työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työntekijän ja työturvallisuuden näkökulmasta
- Korostetaan Siun soten ja kesätyön pelisääntöjä
- Kerrotaan tarkemmin palkkauksesta ja työtehtävistä
- Muistutetaan, mitä tulee tehdä ja huomioida ennen kesätöiden alkamista ja ensimmäisinä päivinä
- Korostetaan tietosuojan ja tietoturvan tärkeyttä ja vastuuta myös kesätyöntekijöillä
- Miten toimia, jos sairastuu
- Työsuhteen päättymiseen liittyvät seikat
- Aikaa keskustelulle ja kysymyksille

Perehdytyksen toinen osa jää yksiköiden vastuulle. Esihenkilöille on kerrottu alkuperehdytyksen sisällöstä, jolloin heidän vastuullensa jää itse työhön ja kyseiseen työyksikköön perehdyttäminen. Tehtäväkohtaista perehdytystä jatketaan nuorelle nimetyn oman ohjaajan tai ohjaajien kanssa huomioiden nuori yksilönä.

Kesätyöinfo esihenkilöille

Esihenkilöille järjestettävässä kesätyöinfossa käydään tarkemmin läpi tulevan kesän rekrytoinnin taustat kuten: milloin haettu, mitä tehtäviä, kuinka monta hakijaa ja miten prosessi sujui. Korostetaan perehdytyksen tärkeyttä ja yksiköiden sekä esihenkilöiden vastuuta nuoresta, hänestä yksilönä ja hänen kokemuksestaan Siun sotien kesätöissä. Käydään läpi yksiköiden rooli ja tehtävät kesänuorten kanssa sekä rekrytointiyksikön roolia. Lopuksi käydään nuorten alkuperehdytyksen sisällysluettelo läpi ja varataan aikaa keskustelulle. Kesätyöinfo järjestetään kolmessa ryhmässä. Esihenkilöt jaetaan alueen mukaan, jolloin ryhmät ovat pienemmät ja tilaa keskusteluun on enemmän. Info tallennetaan ja linkki toimitetaan kesänuorten yksiköiden esimiehille.

KESÄ

PEREHDYTYS JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Kesänuorten perehdytykset

Alkuperehdytys nuorille järjestetään Teams-kokouksena kesätyöjaksoa edeltävällä viikolla. Näin perehdytys ei tule liian aikaisin ennen kesätyön alkamista eikä ryhmäkoko kasva mahdottomaksi. Jos kesätyöntekijöitä on vain muutamia jaksossa, voidaan perehdytykset yhdistää. Perehdytykset tallennetaan ja lähetetään poissaolijoille.

Työsuhteen päätyminen

Työtodistukset

Työtodistus postitetaan keskitetysti rekrytointiyksiköstä heti jokaisen kesätyöjakson jälkeisellä viikolla. Työtodistukset lähetetään postitse siihen osoitteeseen, minkä hakija on hakemuksessaan ilmoittanut.

Hakijapalautteen kerääminen

Kesätyöjakson päätyttyä lähetetään kaikille jaksolla työskennelleille nuorille kysely kesätyön onnistumisesta. Viesti ja linkki kyselyyn lähetetään Laurasta koontilistaa hyödyntämällä. Viestin voi ajastaa lähtemään esimerkiksi heti ensimmäisenä arkipäivänä, jolloin kesätyöt ovat tuoreessa muistissa ja palaute on aidompaa.

SYKSY

PALAUTE

Hakijapalautteen analysointi ja menneen läpikäynti

Kun kaikki kesätyöpalautteet on kerätty, tulee palautteet käydä läpi ja analysoida. Prosessiin osallistuvien kesken pidetään kokous, jossa nostetaan esiin kesänuorten rekrytoinnin ruusut ja risut. Palautteet käydään niin nuorten antaman palautteen kuin rekrytointiyksikön huomioiden kautta. Palautteista ja esiin tulleista huomioista kerätään ylös tärkeimmät asiat, joita lähdetään kehittämään. Palautteiden läpikäynnin tarkoitus on kehittää prosessia ja etsiä kompastuskiivet. Seuraavan kesän rekrytointia suunniteltaessa, esiin nousseisiin tilanteisiin pyritään löytämään ratkaisu.