



Työkalut onnistuneeseen rekrytointiprosessiin

Eveliina Torpo

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2022

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TORPO, EVELIINA:
Työkalut onnistuneeseen rekrytointiprosessiin

Opinnäytetyö 39 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Toukokuu 2022

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen työkaluja onnistuneeseen rekrytointiprosessiin, mutta myös löytää niitä kompastuskiviä, joita rekrytointiprosessissa voi tulla vastaan. Tarkoituksena oli, että niin työnantaja kuin työntekijä voi hyödyntää opinnäytetyössä olevaa tietoa. Opinnäytetyön aihe lähti kirjoittajan omasta mielenkiinnosta ja siitä että aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa keskitytään henkilöstöjohtamiseen ja osaamisen johtamiseen. Henkilöstöjohtamisen yhtenä osana on rekrytointi, jonka vaiheet käydään teoriassa läpi. Rekrytointiprosessia avataan myös arvojen ja vastuullisuuden kannalta sekä tutkitaan että minkälainen on onnistunut työpaikkailmoitus. Työn tutkimusosuudessa hyödynnettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen osallistui kolme henkilöä, jotka työskentelivät rekrytointin parissa. Haastattelut suoritettiin hyödyntäen Teams-videopuhelua, jonka jälkeen vastaukset litteroitiin auki ja analysoitiin käyttäen valittua menetelmää.

Haastateltavilta kysyttiin hakijoiden valintakriteereistä, rekrytointiprosessin kompastuskivistä ja hyvän työpaikkailmoituksen piirteistä. Haastateltavat antoivat vastauksia omien kokemusten ja ajatusten pohjalta, jotka yhdisteltiin ja näin saatiin koottua hyviä rekrytointikäytäntöjä. Kävi ilmi, että selkeää ja informatiivista työpaikkailmoitusta pidetään tärkeänä ja se, että työnhakijan hakemuksesta tulee näkyä motivaatio ja halu oppia. Lopuksi haastateltavilla oli mahdollisuus nostaa vielä esille omia ajatuksia rekrytointiprosessista, joista saatiin lisää arvokasta tietoa opinnäytetyöhön. Tutkimuksen ja teorian pohjalta voidaan todeta, että rekrytointiprosessin jokainen vaihe on yhtä tärkeä rekrytointitarpeen määrittämisestä siihen, kun uusi työntekijä perehdytetään työhön.

Asiasanat: henkilöstöjohtaminen, rekrytointi, rekrytointiprosessi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

TORPO, EVELIINA:
Tools for a Successful Recruitment Process

Bachelor's thesis 39 pages, appendices 3 pages
May 2022

The purpose of this thesis was to collect tools for a successful recruitment process and find the stumbling blocks that should be avoided. The aim was that both employee and employer could utilize the information in this thesis. The topic of the thesis was based on the author's own interest and the fact that recruitment is a socially important thing.

The theoretical section of the thesis was focused on personnel management and competence management. One part of the personnel management is recruitment the steps of which were reviewed in the theory. The recruitment process was explored from the values and responsibility point of view. The research part of the thesis utilized a qualitative research method. There were three participants in the interviews who worked in recruitment. The interview responses were transcribed and analyzed using the chosen method.

The interviewees were asked about how they select applicants for a job interview, the composition of the recruitment process and the features of a good job advertisement. The interviewees provided responses based on their own experiences. The answers were linked to certain subject areas. The interviewees also had the opportunity to raise their own ideas about the recruitment process, which provided more valuable information for the thesis. The interviewees had a lot of similar opinions for example the importance of curriculum vitae and salary expectations. Based on the theory and research it can be concluded that every step of the recruitment process is equally important.

Key words: personnel management, recruitment, recruitment process

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	6
3	REKRYTOINTIPROSESSI	10
3.1	Rekrytointiprosessin vaiheet	10
3.2	Työpaikkailmoituksen teko	12
3.3	Valintapäätöksenteko ja uuden työntekijän perehdytys.....	13
3.4	Ulkoinen ja sisäinen rekrytointi.....	15
3.5	Rekrytointiprosessin ulkoistaminen	17
3.6	Vastuullisuus rekrytoinnissa	18
3.7	Rekrytoinnin kompastuskivet	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
6	POHDINTA	31
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	37
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	37
	Liite 2. Rekrytointiprosessin kompastuskivet	38
	Liite 3. Onnistuneen työpaikkailmoituksen piirteet	39

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee henkilöstöjohtamista ja rekrytointiprosessin vaihteita. Aihe valikoitui kirjoittajan omasta kiinnostuksestaan rekrytointiprosessia kohtaan, jonka vuoksi suoritti opintoihin kuuluvan syventävän työharjoittelun henkilöstövuokrausfirmassa. Kirjoittaja toimi siellä hr-harjoittelijana ja pääsi seuraamaan useita erilaisia rekrytointiprosesseja vaihe vaiheelta. Opinnäytetyön tekijä on kiinnostunut myös tulevaisuudessa työskentelemään henkilöstöpalveluiden parissa, jonka vuoksi kirjoittaja haluaa lisätä entisestään tietämystään rekrytointiprosessista ja samalla myös saada uudenlaista näkökulmia asiaan.

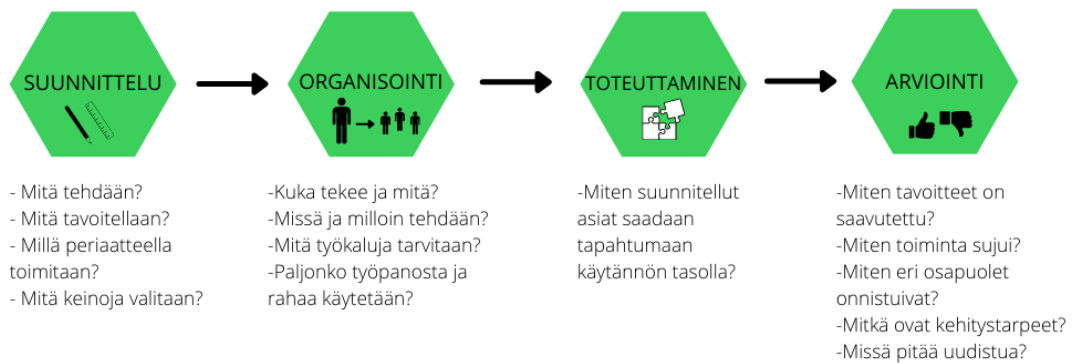
Nykyään onnistunut rekrytointiprosessi on tärkeä osa yrityksen liiketoiminnallisia tavoitteita ja samalla yritys saa uuden työntekijän. Yritykset haluavat näkyä yhä enemmän rekrytointimarkkinoilla ja työpaikoista on työntekijöiden kesken kova kilpailu, mutta myös työnantajien keskuudessa on kovaa kilpailua osaavista tekijöistä. Yritykset haluavat parantaa työnantajakuvaa ja näin ollen erottua joukosta työmarkkinoilla. Tämä työ toteutettiin koska, aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä ja aina ajankohtainen.

Opinnäytetyön teoriaosuus koottiin netti- ja kirjalähteistä sekä haastatteluiden avulla. Työn teoriaosuus käsittelee yleisesti henkilöstöjohtamista ja osaamisen johtamista sekä rekrytointiprosessia, joka käydään läpi vaihe vaiheelta. Rekrytointiprosessia tutkittiin myös vastuullisuuden kannalta, sillä se on nykypäivän trendi, johon halutaan kiinnittää yhä enemmän huomiota.

Työn tutkimusosuudessa hyödynnettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tietoa kerättiin haastatteleamalla henkilöitä, jotka joko oman työnsä ohella tai työksensä on tekemisissä rekrytointiasioiden kanssa. Haastatteluun valittiin eri aloilla työskenteleviä henkilöitä, jotta kysymyksiin saataisiin mahdollisimman laajoja ja informatiivisia vastauksia ja näkökulmia. Tutkimuksen tavoitteena oli koota yhteen hyviä rekrytointikäytäntöjä ja taas toisaalta niitä sudenkuoppia, joita rekrytoimissa tulisi välttää niin hakija kuin rekrytoijan. Haastatteluista saatua tietoa analysoidaan hyödyntäen teoriaosuutta.

2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Henkilöstöjohtaminen tulee sanoista *human resource management* (HRM), joka pitää sisällään rekrytoinnin, työntekijöiden motivoinnin, kehittämisen ja palkitsemisen. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on houkutella työntekijöitä yritykseen, motivoida ja kannustaa heitä onnistumisiin ja näin ollen palkita heitä saavutuksistaan. Yhtenä tärkeänä tavoitteena on myös työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen. (Kauhanen 2012, 16.) Henkilöstöjohtaminen, kuten muutkin johtamistavat sisältää neljä tärkeää osa-aluetta, jotka esiintyvät kuviossa 1 Viitalan (2021) mallin mukaisesti.



Kuvio 1. Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet (Viitala 2021, muokattu)

Kuvion ensimmäinen osa-alue keskittyy suunnitteluun eli määritetään henkilöstöjohtamisen keskeiset tavoitteet ja suuntaviivat, joiden avulla haluttu päämäärä voidaan saavuttaa. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi työhyvinvointiin, henkilöstön osaamiseen, ilmapiiriin, sitouttamiseen tai työnantajakuvaan kehittämiseen. Yleisesti henkilöstöjohtamisen tavoitteena on henkilöstön avulla yrityksen toiminnan mahdollistaminen ja näin ollen liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen. Henkilöstöjohtamisen tavoitteiden määrittelemisen jälkeen keskitytään henkilöstöjohtamisen organisointiin ja resurssointiin eli huolehditaan yrityksen toiminnan toteutumisen edellytyksistä ja siitä, että henkilöstöllä on tarvittavat työkalut tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisointi vaiheessa keskitytään saamaan vastauksia siihen, kuka tekee mitäkin, missä, milloin ja miten.

Kolmas osa keskittyy asioiden käytännön toteuttamiseen, joka koostuu monista kokonaisuuksista. Siinä keskitytään löytämään vastausta kysymykseen, miten suunnitellut asiat saadaan tapahtumaan käytännön tasolla. Toiset asiat yrityksessä tapahtuu jopa päivittäin, kun taas toiset tarkasti määritettyinä päivinä. Käytännössä henkilöstöjohtamisesta huolehtii yrityksen ylin johto, esihenkilöt, luottamushenkilöt ja työsuojelussa toimivat henkilöt. Kuitenkin henkilöstöjohtamiseen voi osallistua lisäksi ulkopuolisia toimijoita kuten työterveydenhuollon toimihenkilöitä. Selkeillä tavoitteilla ja johdonmukaisella henkilöstöjohtamisen organisoinnilla mahdollistetaan sujuvampi henkilöstötyö. (Viitala 2021.)

Viimeinen osa koostuu tulosten arvioinnista ja myös henkilöstöjohtamisen uudistamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstötyötä tulee arvioida säännöllisesti eli verrataan henkilöstöjohtamisen tuloksia aiemmin asetettuihin tavoitteisiin, jolloin saadaan selville mitä henkilöstöjohtamisessa tulee oikeasti uudistaa ja parantaa. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena ei pelkästään ole yrityksen ja sen työntekijöiden kehittäminen ja uudistaminen vaan myös itse henkilöstöjohtamisen jatkuva kehittäminen. (Viitala 2021.)

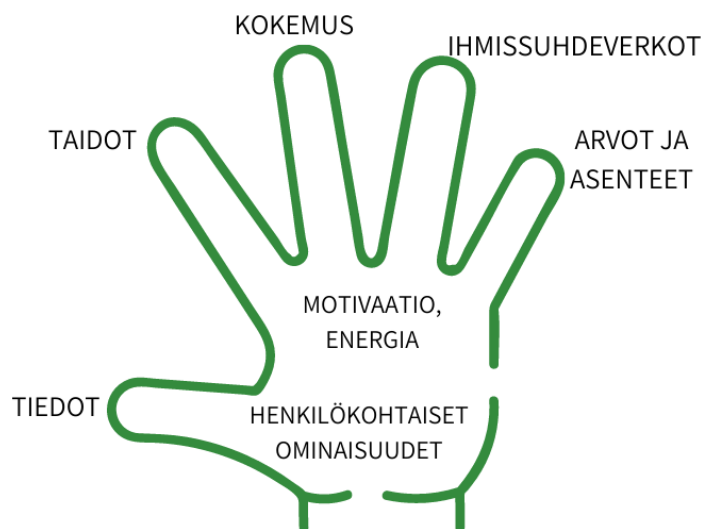
Onnistuneella henkilöstöjohtamisella varmistetaan, ettei työnantajan ja työntekijän välille synny ristiriitatilanteita, joiden seurauksena voisi olla esimerkiksi lakko tai henkilöstön keskinäisten suhteiden tulehtuminen (Viitala 2021). Henkilöstöjohtamisen keskeinen ydin on varmistaa yrityksessä olevan oikea määrä oikeanlaisista henkilöstöä, joilla on tarvittava osaaminen, jolloin yrityksellä on avaimet menestyvään liiketoimintaan (Viitala & Jylhä 2019).

Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen tarkoittaa osaamistarpeiden tunnistamista, nykytilan arviointia, tavoitteiden asettamista, kehityssuunnitelman tekoa ja itse osaamisen hankkimista. Yrityksen menestyminen tulevaisuudessa pohjautuu siihen, mitä henkilöstö osaa, miten osaamista hyödynnetään ja kehitetään sekä yrityksen kykyyn hankkia tarvittaessa lisää osaamista. Erottuakseen kilpailukentällä yritysten tulee kehittää ja uudistaa osaamistaan niin esimies- ja johtotasolla kuin työnteki-

jöiden keskuudessa. (Hyppänen 2013.) Työyhteisön pätevyyttä tulee verrata tehtävän vaatimaan osaamiseen, jolloin löydetään oikeat kehittämistarpeet (Kauhanen 2012, 142).

Osaamisen johtaminen edellyttää, että yrityksellä on käsitys siitä, minkälaista osaamista työntekijöiden keskuudesta löytyy (Hyppänen 2013). Yksittäisten työntekijöiden osaamista voidaan kuvata osaamiskäden avulla (kuvio 2). Käsi muodostuu viidestä eri osasta, jotka ovat tiedot, taidot, kokemus, ihmissuhdeverkot, arvot ja asenteet sekä motivaatio ja henkilökohtaiset ominaisuudet. (Kauhanen 2012, 145.)



Kuvio 2. Osaamiskäsi (Kauhanen 2012, 146, muokattu)

Osaamiskäden tiedot koostuvat opinnoista, tutkinnoista ja asiantuntijuudesta, kun taas taidoissa yhdistyvät elämän taidot, sosiaaliset taidot ja käytännön taidot. Kokemus syntyy töiden ja harrastuksien kautta. (Hyppänen 2013.) Nämä kaikki kolme osaa yhdessä muodostaa asiantuntemuksen, jota tarvitaan selviytyäkseen erilaisista tilanteista niin työelämässä kuin arkipäiväisessä elämässä. Ihmissuhdeverkko mahdollistaa nopeasti uusien asioiden oppimisen ja toimii myös tietojen ja kokemusten vaihtamisen alueena. Ihmissuhdeverkkojen ylläpitämiseen tarvittavien taitojen merkitys on suuri, sillä yrityksissä usein työskennellään paljon erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa tiimeissä. (Kauhanen 2012, 147.)

Arvot ja asenteet ovat yksi tärkeistä osaamisen osa-alueista. Arvot muodostavat pohjan ihmisen maailmankatsomukselle ja asenteet kertovat, miten ihminen sopeutuu erilaisiin tilanteisiin ja muutoksiin. Nykypäivänä työntekijän asenne on tärkeä kriteeri, joka vaikuttaa valintapäätökseen, koska yritykset haluavat työntekijöitä, joiden arvot sopivat yritykseen ja työtehtävään. Motivaatio koostuu ihmisen fyysisestä ja psyykkisestä energiasta ja rakentuu pääasiassa arvomaailmasta ja elämänkaaresta. Henkilökohtaiset ominaisuudet pitävät sisällään kykytekijöitä, joita ovat luovuus, kielellinen ilmaisutaito, ulkoinen olemus, esiintymistaito ja kehonkielen osaaminen. (Kauhanen 2012, 147.)

Yrityksen vahva osaaminen ja hyvä strategia antavat avaimet menestykselliseen liiketoimintaan, joka tapahtuu strategisten prosessien avulla. Henkilöstön osaaminen tulee kohdentaa oikein, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Kuitenkin liikeideaa ja strategioita pitää osata toteuttaa käytännössä, jotta yritys voi menestyä. Kaikilla toimialoilla välttämätön toimintaedellytys on perusosaaminen, mitä on esimerkiksi tietotekninen osaaminen tietotekniikka-alan yrityksessä tai lihan käsittelytaito yrityksessä, joka valmistaa lihatuotteita. Tukiosaaminen on sitä osaamista, jota voidaan delegoida ulkoisille palveluntarjoajille kuten kirjanpito ja palkanlaskenta kirjanpitofirmalle tai henkilöstöhankinta rekrytointialan ammattilaiselle. (Viitala & Jylhä 2019.)

3 REKRYTOINTIPROSESSI

Rekrytointi terminä tarkoittaa prosessia, jossa etsitään sopiva työntekijä täyttämään yrityksen avoimena oleva työtehtävä (Wellpack n.d.). Onnistuneen rekrytoinnin tavoitteena on löytää työtehtävään työntekijä mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti (Bamboo 2019). Rekrytointi tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kehittää toimenkuvia tai työyhteisöä (Vaahtio 2005, 18). Yritys voi hoitaa rekrytointinsa itse tai ulkoistaa se ulkopuoliselle yritykselle (Snellman 2020). Rekrytointiprosessi koetaan asiaksi, jonka kaikki osaavat, mutta todellisuudessa se vaatii paljon tietotaitoa. Rekrytoijalla on oltava ammattitaitoinen ote tekemiseen sekä rautaiset hermot, mutta myös kykyä ymmärtää hakijoita. (Vaahtio 2005, 13.) Rekrytointiprosessi sisältää kolme eri vaihetta, jotka ovat prosessin suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi.

3.1 Rekrytointiprosessin vaiheet

Uuden työntekijän palkkaaminen yritykseen on aina iso investointi, joka vaatii suunnittelua, ajankäyttöä ja kustannuksia. Avoimen työpaikan täyttäminen on monivaiheinen prosessi, joka voi vaatia paljon enemmän aikaa ja resursseja, mitä aikaisemmin oli ajateltu. Rekrytointiprosessi koostuu työpaikkailmoituksen tekemisestä, hakemusten käsittelystä, hakijoiden kyselyihin vastaamisesta, tiedottamisesta, potentiaalisten työnhakijoiden kutsumisesta haastatteluihin, hakijoiden arvioinnista ja lopuksi vielä uuden työntekijän perehdyttämisestä. Kaikki tämä vaatii yritykseltä paljon aikaa ja resursseja, mutta ovat kuitenkin kaiken vaivan arvoisia. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2006, 23.)

Rekrytointiprosessi alkaa aina yrityksen tarpeen määrittelemisestä, mikä voi johduttaa esimerkiksi työntekijän irtisanoutumisesta, eläkkeellesiirtymisestä tai yrityksen toiminnan kasvusta ja laajentumisesta. Yrityksen pitää määrittää tarkasti työvoiman tarve eli esimerkiksi etsitäänkö pitkäaikaista vai tilapäistä työvoimaa ja edellyttäväkö työtehtävä jotain tiettyä erityisosaamista. (Hyppänen 2013.) Joskus työntekijän lähdettyä yrityksestä pois, ei heti tarvitse tilalle etsiä uutta työntekijää,

vaan väliaikaisesti voidaan turvautua esimerkiksi työvoiman vuokraukseen tai teettää työntekijöillä väliaikaisesti ylitoita, osa-aikatöitä tai joustavia työaikoja (Kauhanen 2012, 74). Rekrytointitarpeen määrittämisen jälkeen, tulee selvittää, onko yrityksellä oikeus laittaa rekrytointiprosessi käyntiin. Monet organisaatiot hyödyntävät yksi-yli-menetelmää, joka tarkoittaa sitä, että rekrytoinnin käynnistämiseen tarvitaan erikseen lupa yrityksen esimieheltä tai johdolta. (Hyppänen 2013.)

Kun rekrytointilupa on kunnossa, määritetään työn toimenkuva, jossa tulee käydä ilmi tehtävänimike, tärkeimmät työtehtävät ja vaadittava osaaminen (Hyppänen 2013). Yrityksen tulee miettiä mihin suuntaan työyhteisön halutaan kehittyvän, jolloin osataan lähteä etsimään siihen tarvittavaa osaajaa (Somero 2015). Tämän jälkeen yrityksen tulee päättää, minkälaista henkilöä kyseiseen tehtävään etsitään eli määrittää haussa olevalle työntekijälle profiili. Määrittäminen helpottaa työpaikkailmoituksen luomisessa ja haastateltavien valitsemisessa. Työntekijäprofiilin määrittäminen tulisi tehdä jo rekrytointiprosessin suunnitteluvaiheessa. (Hyppänen 2013.) On tärkeää muistaa, ettei aina ole kannattavaa hakea avoimeen työtehtävään sellaista henkilöä, joka omaa samat taidot ja pätevyudet kuin edeltäjä (Somero 2015).

Yksi tärkeä vaihe rekrytointiprosessissa on erilaisiin rekrytointikanaviin tutustuminen ja yritykselle sopivimman ratkaisun valitseminen. Yrityksen on myös mahdollista hoitaa rekrytointi itse tai ulkoistaa se rekrytointialan ammattilaisille. (Hyppänen 2013.) Nykypäivänä yrityksillä on valittavana paljon eri rekrytointikanavia, kuitenkin yhtä ainoaa oikeaa rekrytointikanavaa, joka sopii kaikille, ei ole olemassa. Paras kanava on kuitenkin se, jonka avulla yritys kokee löytävänsä tarpeidensa mukaista henkilöstöä. (Vaahtio 2005, 45.)

Vuonna 2021 teetettiin alan ammattilaisilla kansallinen rekrytointitutkimus, jonka avulla haluttiin kehittää rekrytointia tuloksellisemmaksi ja inhimillisemmäksi. Suosituimmiksi rekrytointikanaviksi tutkimuksessa esille nousi Duunitori, Oikotie Työpaikat, Monster ja TE-palvelut. Sosiaalisen median kanavista tärkeimmiksi koettiin LinkedIn ja Facebook. Tutkimuksen mukaan yhä useampi alan ammattilainen koki sosiaalisen median tehokkaana rekrytointikanavana. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2021.)

3.2 Työpaikkailmoituksen teko

Sopivimman rekrytointikanavan valinnan jälkeen tehdään työpaikkailmoitus, jonka on tärkeää olla ytimekäs ja herättää huomiota positiivisella tavalla. Ilmoituksen tarkoituksena on saada potentiaalisimmat hakijat hakemaan kyseistä työpaikkaa. Työpaikkailmoituksen alussa tulee kertoa mikä tehtävä on kyseessä ja sen sisältö, jonka jälkeen kerrotaan työn vaatimat osaamisalueet ja edellytykset. (Hyppänen 2013.) Ilmoituksessa tulee käydä ilmi työsuhteen tyyppi eli onko paikka vakituinen vai määräaikainen sekä kuinka paljon työtunteja on tarjolla (Total henkilöstöpalvelut n.d.). Mikäli työ vaatii tietotekniikkataitoja tai kielitaitoa, on siitä myös hyvä mainita. Jos työ vaatii matkustamista, se tulee mainita ilmoituksessa, jotta paikkaa hakevat vain ne, jotka oikeasti pystyvät matkustamaan. (Hyppänen 2013.)

Seuraavana ilmoituksessa tulee kertoa, mitä työpaikka tarjoaa hakijalle ja miten työssä pääsee haastamaan ja kehittämään itseään (Hyppänen 2013). Lisäksi on hyvä perustella minkä vuoksi hakijan kannattaisi hakea juuri kyseiseen yritykseen töihin eli mitkä asiat ilmoituksessa tuovat lisäarvoa hakijalle. Nykypäivänä ei riitä, että ainoastaan työntekijä vakuuttaa taidoillaan ja osaamisellaan työnantajaa, vaan myös työnantajan pitää panosta siihen, että kyseiseen yritykseen halutaan tulla töihin. Enää ei pelkästään työntekijöiden tarvitse kilpailla työpaikoista, vaan yritysten pitää tehdä kaikkensa, että saavat tarvittavaa osaamista työyhteisöön. (Total henkilöstöpalvelut n.d.)

Joskus työpaikkailmoituksen pyydetään hakijaa ilmoittamaan palkkatoive (Hyppänen 2013). Rekrytoijalle palkkatoive toimii helppona keinona erotella joukosta ne hakijat, jotka kannattaa pyytää työhaastatteluun. Tämän vuoksi hakijan tulee perehtyä kyseisen toimialan palkkatasoon, sillä asianmukaisella palkkatoiveella saadaan vakuutettua rekrytoija. (Oikotie työpaikat 2021.) Työpaikkailmoituksen lopussa on hyvä ilmoittaa rekrytoinnista vastaavan yhteyshenkilön tiedot, joka osaa antaa lisätietoja työtehtävästä (Hyppänen 2013).

Hakijat lähettävät työpaikkahakemuksensa yleensä sähköisesti järjestelmän kautta tai sähköpostitse. Ennen hakemusten läpikäymistä on hyvä muistella työn-toimenkuvaa ja haettavan työntekijän profiilia. (Hyppänen 2013.) Työhakemusta

voidaan pitää hakijan ja rekrytoijan ensitapaamisena. Hakijan on hyvä muistaa, että hakemuksen vastaanottaja ei tiedä hänestä mitään, joten sillä miten hakija esittelee itseään ja taitojaan hakemuksessaan, on tärkeä merkitys rekrytointiprosessin jatkumisen kannalta. (Markkanen 2009, 29.)

Hyvässä hakemuksessa on selkeä ja jäsennelty teksti ja se vastaa rekrytointi-ilmoitukseen. Rekrytoija voi joutua käymään läpi satojakin työhakemuksia, jonka vuoksi on tärkeää pitää työhakemus ytimekkäänä, jossa on tuotu ilmi asioita, jotka vaikuttavat työsuhteen solmimiseen. Toisaalta lyhyt ja vähän tietoa sisältävä hakemus viestii rekrytoijalle esimerkiksi hakijan motivaation puutteesta tai siitä, ettei hae työpaikkaa tosissaan. (Markkanen 2009, 30.)

Mikäli työhakemuksessa, joku asia herättää rekrytoijan huomion, se voidaan tarkistaa esimerkiksi soittamalla suosittelijalle. Lain mukaan rekrytoija saa olla yhteydessä vain hakijan nimeämiin suosittelijoihin, mikä on suotuisaa hakijoiden kannalta. Kaikilla työnhakijoilla ei välttämättä ole nimetä suosittelijaa, mikä herättää usein rekrytoijan epäilyt hakijasta. (Ahloth 2021.) Kun hakemukset on käsitelty, niin valitaan hakijoiden joukosta ne henkilöt, joista halutaan kuulla lisää kutsumalla heidät työhaastatteluun (Hyppänen 2013).

Haastatteluun kutsuttavien valinta perustuu moneen eri seikkaan, kuten siihen, että hakijan hakemuksesta käy ilmi, että hänellä on juuri vaadittavaa osaamista. Lisäksi rekrytoija kiinnittää huomiota hakijan ansioluetteloon ja mikäli sieltä löytyy esimerkiksi työn edellyttämä koulutus, on todennäköistä, että tällainen hakija kutsutaan työhaastatteluun. Oikein laadittu ansioluettelo antaa hakijalle aina etulyöntiaseman, sillä huonosti tehty cv voi jättää pätevänsikin hakijan ilman työhaastattelukutsua. (Inhunt 2014.)

3.3 Valintapäätöksen teko ja uuden työntekijän perehdytys

Haastatteluiden jälkeen tehdään valintapäätös siitä, ketä hakijoista palkataan. Vaikka rekrytoinnissa hyödynnetään ulkoista rekrytointikumppania, niin silti valintapäätöksen tekeminen on aina esimiehen vastuulla. (Hyppänen 2013.) Kuitenkin

mitä korkeatasoisemmasta työtehtävästä on kyse, sitä enemmän ihmisiä osallistuu päätöksentekoon (Kauhanen 2012, 88). Henkilövalintaa tehdessä on tärkeää muistaa, että valinnan tulee kohdistua hakijaan, joka on kaikista sopivin kyseeseen tehtävään, eikä välttämättä siihen hakijaan, joka on kaikista pätevin (Hyppänen 2013).

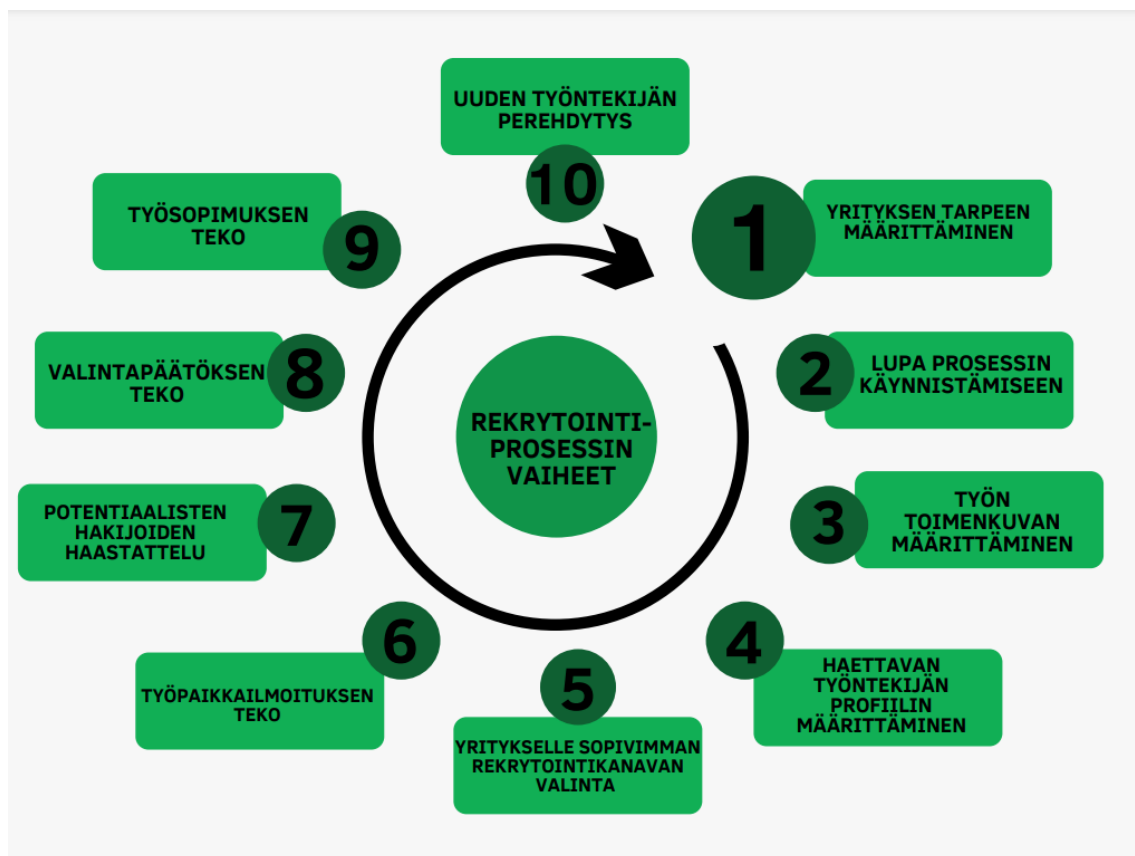
Kun sopivin henkilö on valittu työtehtävään, tulee hänelle laatia työsopimus, joka olisi aina hyvä tehdä kirjallisena. Suullisesti solmittava työsopimus on mahdollinen, mutta epäselvyyksiltä välttyään, jos kaikki sopimukseen liittyvät asiat ovat kirjallisesti ylhäällä. (Viitala & Jylhä 2013.) Sopimuksessa tulee käydä ilmi muun muassa työsopimuksen solmivat osapuolet eli työntekijä ja työnantaja, työsuhteen alkamispäivä ja tehtävänimike, koeaika, työaika ja työsopimuksen kesto sekä palkka (Hyppänen 2013). Työntekijän on mahdollista irtisanoutua työtehtävästä koska vaan, kun taas työnantajan irtisanoessa tulee olla tarkka irtisanomisperuste (Viitala & Jylhä 2013).

Kun uusi työntekijän aloittaa yrityksessä, lähtee kaikki liikkeelle perehdyttämisprosessista, jonka tarkoituksena on antaa työntekijälle valmiudet toimia työtehtävässä ja työyhteisössä (Hyppänen 2013). Helsilän (2009, 48) mukaan perehdytyksen laajuus ja kesto määräytyy työtehtävän mukaan, mutta asiat, jotka kaikissa perehdytysprosesseissa tulisi käydä läpi työntekijän kanssa ovat:

- yrityksen toimintatavat ja visiot, sekä liikeidea ja strategiat
- työntekijän tulevat työtoverit, asiakkaat ja yrityksen yhteiset pelisäännöt
- työntekijän omat odotukset ja tavoitteet liittyen tuleviin työtehtäviin.

Esimiehen vastuulla on suunnitella perehdytys ja järjestää asianmukaiset työvälineet ja -tilat siihen (Hyppänen 2013). Uusi työntekijä tarvitsee paljon ohjausta ja harjoittelua, jotta hän saa kokemuksia ja oppii niistä. Esimiehen tehtävänä on arvioida työntekijän taitotasoa ohjauksen jälkeen. Ihminen pystyy vastaanottamaan kerrallaan vain tietyn määrän tietoa, jonka vuoksi uudelle työntekijälle voidaan antaa työpaikkaan liittyvää materiaalia esimerkiksi vuosikertomus, työpaikan pelisäännöt tai tiedotteita, joiden avulla hän pystyy tutustumaan työpaikkaan. Kuitenkin kirjalliset materiaalit eivät korvaa henkilöiden välistä kanssakäymistä, ja sitä kautta saatua tietoa. (Helsilä 2009, 48–49.) Kattavan perehdytyksen ansiosta

uudella työntekijällä on mahdollisuus nopeastikin antaa täysi panos työntekoon (Viitala & Jylhä 2013). Kuviossa 3 on koottu rekrytointiprosessin vaiheet.



Kuvio 3. Rekrytointiprosessin vaiheet.

3.4 Ulkoinen ja sisäinen rekrytointi

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin. Ulkoisesta rekrytoinnista puhuessa tarkoitetaan yrityksen ulkopuolelta tulevan henkilön palkkaamista avoinna olevaan työtehtävään. Sisäisen rekrytoinnin yritys hoitaa itse, ja tällöin avoin työpaikka täytetään yrityksen omalla työntekijällä. (Kauhanen 2012, 70.)

Ulkoinen rekrytointi on yleisin tapa, jota yrityksen käyttävät täyttääkseen haussa olevan työpaikan (Vaahtio 2005, 36). Ulkoisen rekrytoinnin vahvuuksia on se, että sen avulla yritykseen saadaan uutta lisäarvoa uuden työntekijän myötä ja näin ollen uusia ajatuksia ja näkemyksiä (Kauhanen 2012, 72). Uusi työntekijä tuo aina

mukanaan uudenlaista osaamista, jota on oman koulutus- ja työhistorian kautta saanut (Somero 2015).

Avointa työpaikkaa voi hakea useampi yrityksen työntekijä, mutta kuitenkin vain yksi tulee valituksi. Tämä voi aiheuttaa kateutta valitsematta jääneiden työntekijöiden keskuudessa, mikä vaikuttaa merkittävästi työpanokseen ja työyhteisön ilmapiiriin. Miinuksena sisäisessä rekrytinnissa koetaan tehtävästä toiseen siirtävän työntekijän uusien ideoiden ja ajatusten puute. Kaikesta huolimatta sisäisellä rekrytinnilla nopeutetaan huomattavasti valintaprosessia. (Kauhanen 2012, 72–73.) Tutkimuksien mukaan aikaisemmat erimielisyydet ja ristiriidat työpaikoilla voidaan kokea sisäisen rekrytinnin esteenä. Myös sisäisessä rekrytinnissa hakijoiden määrä on rajallisempi, koska valinnan varaa on myös vähemmän. (Vaahtio 2005, 37.)

Sisäisessä rekrytinnissa on paljon etuja työntekijälle ja työnantajalle. Monissa yrityksissä kannustetaan työntekijöitä hakemaan avoimia työtehtäviä nimenomaan organisaation sisältä. (Kauhanen 2012, 72.) Tämänlainen toiminta vahvistaa urakiertoa yrityksen sisällä ja lisää motivaatiota työntekijöiden keskuudessa, sillä he huomaavat, että oma osaaminen palkitaan (Vaahtio 2005, 37). Sisäisen rekrytinnin etuuksia on prosessin nopeus ja se, että yrityksellä on jo käsitys henkilön motivaatiosta, taidoista ja toimintatavoista. Tällöin myös perehdytysjakso on huomattavasti lyhyempi kuin ulkoisessa rekrytinnissa. (Hyppänen 2013.)

Yrityksen on mahdollista hyödyntää samanaikaisesti ulkoista ja sisäistä rekrytointia. Avoimena oleva työpaikka voidaan laittaa julkisesti hakuun ja näin myös yritykset omat työntekijät voivat jättää hakemuksia, jolloin rekrytointimenettely koetaan tasapuolisena ja reiluna kaikille. Tällä menettelyllä halutaan tuoda esille se, että ulkoisen rekrytinnin kautta hakevien on mahdollista tulla yhtä lailla valituksi kuin jo yrityksessä työskentelevän. (Vaahtio 2005, 38.)

3.5 Rekrytointiprosessin ulkoistaminen

Rekrytoinnin ulkoistaminen tarkoittaa työvoiman hankintaa käyttäen ulkoista kumppania, mikä onkin viime vuosina yleistynyt valtavasti yrityksiin keskuudessa (Duunitori 2018). Yrityksen rekrytoimista ensimmäistä kertaa, on suositeltavaa käyttää ulkoista rekrytointipalvelua (Vaahtio 2005, 39). Tällöin tavoitetaan varmasti enemmän soveltuvia hakijoita ja pienennetään epäonnistumisen riskiä. Yritys voi ulkoistaa rekrytoinnin esimerkiksi yhden toimeksiannon ajaksi, jolloin yhteistyö on lyhytaikainen ulkoisen kumppanin kanssa. Pidemmässä rekrytoinnin ulkoistamisprosessissa kyseisen yrityksen ja ulkoisen rekrytointikumppanin toimintatapoja sekä prosesseja sovitetaan yhteen. (Duunitori 2018.)

Rekrytoinnin ulkoistaminen on aina investointi yritykselle, mutta ammattilaisen tekemä voidaan yritykselle saada useita kustannushyötyjä. Mikäli yrityksessä ei ole jo henkilöstöhallinnon erityisosaaja, niin on ulkoinen rekrytoija kustannusten suhteen turvallisin vaihtoehto. Rekrytointiprosessi on aikaa vievää ja usein se on tehtävä muun työn ohessa, jolloin siihen on varattu vain rajallisesti resursseja. Rekrytoinnin ulkoistamisella yritys pääsee kokonaan keskittymään ydinliiketoimintaan, kun rekrytointiin erikoistunut ammattilainen hoitaa rekrytointiprosessin. (Duunitori 2018.) Ammattilaisen hoitama rekrytointiprosessi saattaa kuitenkin viedä aikaa, sillä ulkoinen rekrytointikumppani suorittaa rekrytointiprosessin ammattimaisesti löytäen yritykselle pysyviä henkilöstöratkaisuja (Vaahtio 2005, 44). Ammattitaitoisesti hoidetulla rekrytointiprosessilla kohotetaan työnantajakuva hakijoiden keskuudessa (Wecon 2021).

Ulkoinen rekrytointikumppanin avulla usein vältetään niin sanotun vääränlaisen ihmisen rekrytointi yritykseen. Valittu työntekijä ei välttämättä sopeudukaan yritykseen tai hänellä ei olekaan motivaatiota työtä kohtaan, jolloin virherekrytoimista koituu suuria kustannuksia yritykselle. (Duunitori 2018.) Rekrytoinnin ammattilainen on paras arvioimaan hakijoiden sopivuus kyseiseen työtehtävään ja pystyy löytämään ne kanavat, joista löydetään yrityksen tarpeita vastaavia osajia (Wecon 2021). Ulkoinen rekrytointikumppani hoitaa lähestulkoon kaiken mitä rekrytointiprosessi sisältää, lukuun ottamatta kuitenkin lopullista valintapäätöstä, jonka tekee aina yrityksen esimies (Honkaniemi ym. 2006, 19).

3.6 Vastuullisuus rekrytoinnissa

Vastuullinen yritys kiinnittää toiminnassaan huomiota ympäristöön ja työntekijöihin. Yhtenä rekrytoinnin kulmakivenä pidetäänkin vastuullisuutta, oli sitten kyseessä työpaikkailmoituksen teko, hakemusten käsittely tai yhteydenpito hakijoiden kanssa. Vastuullinen työnantaja noudattaa kaikkia lakipykäläitä ja kohtelee hakijoita kunnioittavasti ja pitää huolen siitä, että rekrytointiprosessi on tasavertainen, luottamuksellinen ja oikeudenmukainen kaikkia hakijoita kohtaan. (Töissä n.d.) Työnhakija luo aina itselleen ensivaikutelman yrityksestä jo työpaikkailmoituksen perusteella. Tämän vuoksi on tärkeää heti luoda yrityksestä reilu, vastuullinen ja luotettava mielikuva hakijoille. (Eilakaisla 2021.) Yleisesti työnantajakuva vaikuttaa siihen, minkälaisiin työpaikkoihin hakijat hakevat, sillä hyvämaineista yritystä pidetään vetovoimaisena ja houkuttelevana paikkana työskennellä (Kauhanen 2012, 69).

Työpaikkailmoituksessa tulee kertoa rehellisesti, minkälaisesta työpaikasta ja tehtävästä on kyse. Tehtäväkuvauksen tulee olla realistinen ja johdonmukainen, jotta se antaa todenmukaisen kuvan työtehtävässä. Ilmoituksessa tulee kertoa positiiviset ja houkuttelevat asiat liittyen työtehtävään, mutta myös kertoa työn haastavat ja jopa epämiellyttävät puolet. Suurista lupauksista aiheutuu yleensä vain pettymyksiä, jotka paljastuvat hakijoille ennemmin tai myöhemmin. (Honkaniemi ym. 2006, 41.) Työpaikkailmoituksen loppupuolella tulee käydä ilmi, miten kyseistä työpaikkaa haetaan ja kuka tehtävästä antaa lisätietoja. Ajantasaiset yhteydetiedot ilmoituksessa antaa hakijoille mielikuvan siitä, että yritys todella panostaa työnhakuun ja rohkaisee hakijoita hakemaan kyseistä työpaikkaa. (Somero 2015.)

Vahtion kirjassa ”Rekrytointi menestystekijänä” käsitellään rekrytointi-ilmoituksen kompastuskiviä. Vahtion (2005) mukaan on ensisijaisen tärkeää, ettei työpaikkailmoituksessa viitata esimerkiksi ikään tai sukupuoleen, vaan kaikki hakijat tulee pitää samanarvoisina. Ennen työpaikkailmoituksissa saatettiin käyttää ilmaisua ”haetaan reipasta nuorta miestä”, jota ei nykypäivänä enää näe ilmoituksissa. Nykyään kuitenkin käytetään paljon kiertoilmauksia kuten ”liity nuorekkaaseen joukkoomme”, joka luo mielikuvan hakijalle työyhteisöstä, johon toivotaan pääsääntöisesti vain nuoria työntekijöitä. Tällaiseen kirjoitustapaan Vahtio

(2005) toteaa myös, että ”läkkäämmät hakijat ovat kertoneet, ettei heillä ole mielenkiintoa hakea tällaisiin ”nuorisopaikkoihin” töihin.”

Työhaastattelut ovat myös iso osa hakuprosessia, joilla luodaan hakijalle vastuullinen näkemys ja kokemus yrityksestä. Tietosuojalaki (18/1050) luettelee niitä asioita, joita työhaastatteluissa ei saa kysyä. Näitä on esimerkiksi asiat, jotka koskevat henkilön rotua tai etnisyyttä, uskonnollista tai poliittista vakaumusta, tai henkilön seksuaalista suuntautumista. Lakikin jo määrää, että työhaastattelussa tulee hakijoita kysyä vain työhön liittyviä kysymyksiä. Mikäli haastattelija kuitenkin kysyy hakijalta, jotain mikä ei selvästi liity työelämään, tulisi sellaiset kysymykset osattava perustella. (Honkaniemi ym. 2006, 58.)

Aina itse haastattelutilanteessa tulee kaikkia hakijoita kohdella tasavertaisesti, riippumatta esimerkiksi heidän alkuperästänsä, iästä, kansallisuudesta, uskonnosta tai terveydentilasta. Hakijaa tulee arvostaa haastattelutilanteessa ja kohdella ystävällisesti ja kunnioittavasti sekä pitää haastattelukysymykset asiallisina. (Honkaniemi ym. 2006, 58, 65.) On tärkeää, että kaikilta hakijoilta kysytään samat kysymykset, jolloin heille luodaan oikeudenmukainen olo ja positiivinen mieli koko rekrytointiprosessista (Eilakaisla 2021). Onnistunut rekrytointikokemus edesauttaa hakijoita suosittelemaan kyseistä yritystä työnantajana, jolloin jatkossakin haetaan yrityksen avoimia työpaikkoja (Viisaat valinnat 2006, 65). Työnhakijoiden suosittelut lisää yrityksen arvostamista ihmisten keskuudessa ja takaa sen, että työnantaja on suosittu tulevaisuuden työmarkkinoilla (Töissä n.d.).

Kun avoimena olevaan työtehtävään on sopiva tekijä löydetty, päätöksestä tulee ilmoittaa kaikille hakijoille viipymättä (Eilakaisla 2021). Työnhakijat näkevät vaiivaa työpaikan hakemisen eteen, jonka vuoksi hakijoita tulee kohdella tasapuolisesti ja kunnioittavasti läpi koko hakuprosessin. Hakijoille tulee kertoa rehellisesti, minkä vuoksi hakuprosessi ei heidän kohdallansa edennyt pidemmälle. Pettymyksien tuottaminen hakijoille ei ikinä ole mieluisaa, mutta on reilua antaa palautetta ja perustella, minkä vuoksi valinta ei tällä kertaa kohdistunut heihin. (Taito Research 2020.)

Työnhakijoille olisi tärkeää lähettää ystävällinen ja kohtelias tekstiviesti tai sähköposti, jossa kerrotaan, ettei valinta valitettavasti osunut kyseisen hakijan kohdalle ja kiittää kiinnostuksesta yritystä kohtaan. (Honkaniemi 2006, 52.) Yhteydenotolla vahvistetaan hakijan luomaa mielikuvaa kyseisestä yrityksestä työnantajana ja varmistetaan, että hakija voi jatkossakin hakea kyseisen yrityksen avoimia työpaikkoja (Kauhanen 2012, 88).

3.7 Rekrytinnin haasteet

Aikaisemmin rekrytointi koettiin helpoksi ja yksinkertaiseksi, kun yritys laitto työpakkailmoituksen lehteen tai internetsivustolle ja odotti, että potentiaaliset hakijat näkivät ilmoituksen ja laittoivat hakemuksen tulemaan (MIF 2016). Nykyään rekrytointi on aikaisempaa laajempi ja vaativampi prosessi, joka sisältää paljon erilaisia vaiheita. Rekrytointi vaatii työnantajan ja työpaikan markkinoimista parhaana mahdollisena sekä positiivisen työnantajamielikuvan luomista. Teknologian kehittymisen myötä työpaikkahakujärjestelmät ja viestintäkanavat muuttuvat koko ajan, jonka vuoksi rekrytoijan pitää olla ajan tasalla, jos haluaan pärjätä rekrytointimarkkinoilla. (Snellman 2020.)

Rekrytointi.com sivustolla on koottu yleisimpiä rekrytinnin haasteita, joita eri alojen yritykset ovat kertoneet kohdanneensa. Ensimmäiseksi ongelmaksi esille nousi työnhakijoiden puutteellinen ammattitaito. Työpaikkaa hakevilla ei ollut työn vaatimaa osaamista, kuten esimerkiksi alan koulutusta, työkokemusta alalta, riittävää kielitaitoa tai riittäviä sosiaalisia taitoja. (Rekrytointi.com 2021.) Työpaikan sijainti koettiin yhtenä haasteena, sillä töihin saapuminen saattaa vaatia oman auton käyttöä, mikä taas karsii hakijoita (Total henkilöstöpalvelut n.d.). Yleisenä rekrytointihaasteena koettiin myös työnhakijoiden motivaation tai oma-aloitteellisuuden puute (Rekrytointi.com 2021).

Usein avoimena olevaan työtehtävään valitaan henkilö, jolla on jo hyvä ammattitaito ja kokemus alan töistä. Barona.fi sivustolla todettiin, että organisaation tulisi kuitenkin palkata työntekijä, jolla on tarvittavaa persoonaa ja asennetta, mutta osaaminen taas kaipaa vielä kehitystä. Vähemmän kokemusta omaava hakija,

jolla on kova halu oppia uutta, voi pidemmällä tähtäimellä olla parempi valinta, kuin hakija, joille kyseinen työtehtävä on jo rutiinia.

Nykypäivänä yksi rekrytointiprosessin kompastuskivistä on prosessin hitaus. Hakijat odottavat prosessin olevan sujuva, nopea ja informatiivinen. (Wecon 2021.) Hakijat toivovat, että heidät pidetään ajan tasalla prosessin kulusta ja annetaan väliaikatietoja, vaikka se onkin työlästä yritykselle (Honkaniemi ym. 2006, 52). Mikäli rekrytointiprosessi venyy syystä tai toisesta, voi käydä niin, että hakijat kokevat sen hylkäyksenä tai heidät ehditään palkkaamaan jo muualle. Nopeus on siis todella tärkeä tekijä hyvässä ja selkeässä rekrytointiprosessissa. (Wecon 2021.) Hakijoiden keskuudessa usein käydään keskustelua hyvistä ja huonoista rekrytointikokemuksista, jotka vaikuttavat yrityksen työnantajakuvaan (Barona 2021).

Yksi rekrytointiprosessin kompastuskivistä on puutteellinen työpaikkailmoitus. Työpaikkailmoituksen tarkoituksena on tavoittaa työnkuvaan sopivimmat henkilöt ja houkutella hakemaan avoinna olevaa työpaikkaa. Näin ei kuitenkaan tapahdu, jos työpaikkailmoitus on suppea, eikä sisällä riittävästi tietoa esimerkiksi työnantajasta, työtehtävästä tai työn luonteesta. On tärkeää, että hakija saa tarpeeksi tietoa paikasta, jotta kiinnostuu hakemaan kyseistä paikkaa. (Henry 2021.) Onnistuneessa työpaikkailmoituksessa pidetään huolta siitä, että kaikki ilmoituksen sisältämät tiedot ovat relevantteja, eikä tekstissä ole kirjoitusvirheitä. Teksti on kirjoitettu persoonallisella ja lämminhenkisellä tyyllillä ja näin herättää hakijoiden huomion. Hyvä työpaikkailmoitus antaa työnhakijalle mielikuvan siitä, että yritys ottaa työnhaun tosissaan. (Ilona.works 2020.) Seuraavana esimerkit, joista käy ilmi huonon ja hyvän työpaikkailmoituksen erot.

Huono esimerkki:

”Haetaan kauppaan myyjää, joka osaa veikkauksen ja postipalvelut. aloitus mahdollisimman pian. pitää olla tosi REIPAS ja NOPEA.

Jos paikka kiinnostaa ota yhteyttä Emmi Esimerkkiin”

Hyvä esimerkki:

”Hei sinä kaupanalan taitaja! Tule meidän mahtavaan ja iloiseen tiimiin töihin”

Etsimme joukkoomme reipasta myyjää, jonka sydän sykkii asiakaspalvelulle ja jolla ei kiireessä mene sormi suuhun. Sinun ei tarvitse olla valmis osaaja vaan asenne ratkaisee! Olet positiivinen tiimipelaaja, jolla on kova halu oppia uutta. Mikäli yllä oleva kuvaus sopi sinuun, niin saatat olla juuri oikea henkilö tiimiimme. Haethan paikkaa mahdollisimman pian, sillä haastattelemme hakijoita jo hakuaikana.

Kevät terveisin,

Emmi Esimerkki

emmi.esimerkki@esimerkki.com

050 111 222

Esimerkkihakemuksissa eroavaisuuksia näkyy ilmoituksen pituudessa ja sisällössä. Ensimmäisestä ilmoituksesta puuttuu paljon olennaisia tietoja kuten yhteystiedot ja tekstissä on useita kirjoitusvirheitä, mikä voi karkottaa potentiaaliset hakijat pois. Ilmoituksen lopussa oleva lause ”Jos paikka kiinnostaa, ota yhteyttä”, luo hieman tylyn kuvan ilmoituksesta ja kuulostaa siltä, ettei ilmoituksen kirjoittamiseen jaksettu panostaa. (Ilona.works 2020.)

Nykypäivänä käytetään lähes aina nettirekrytointi, jonka avulla rekrytoijan on helpompaa käydä hakemuksia läpi hyödyntäen automatisointia. Kuitenkin ongelmaksi on muodostunut se, että työhakemukset muistuttavat yhä enemmän toisiinsa, jolloin hakijoiden persoonallisuus ei pääse kunnolla esille. (Viitala & Jylhä 2013.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälainen on onnistunut rekryointiprosesseja ja erityisesti perehtyä siihen teorian ja haastattelujen pohjalta. Tarkoituksena on koota yhteen toimivaksi todettuja rekryointikäytäntöjä ja myös niitä sudenkuoppia, joita rekryointiprosessissa voi tulla vastaan niin työnhakijoilla kuin rekrytoijillakin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, jossa tutkimusaineistoa kerättiin haastattelujen avulla. Kyseinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin käytettäväksi silloin, kun pyritään selvittämään haastateltavien henkilöiden omia ajatuksia ja kokemuksia asiasta. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään saamaan erilaisia näkökulmia esille, joita hyödyntäen on helpompaa tutkia aihetta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata, tulkita ja selittää tutkittavaa ilmiötä tai asiaa. (Puusa & Juuti 2020.)

Tutkimuksessa haastateltiin rekryointialan ammattilaisia ja esihenkilöitä, jotka kaikki työskentelivät rekrytoinnin parissa. Haastateltaviksi haluttiin eri lähtökohdissa olevia henkilöitä, jotka työskentelevät rekrytoinnin parissa kokopäiväisesti sekä niitä, jotka hoitivat rekrytoinnin oman työnsä ohella. Tällä mahdollistettiin haastatteluvastauksien olevan mahdollisimman monipuolisia ja erinäkökulmista katsottuja.

Haastattelukutsuja lähetettiin sähköpostitse yli 10 henkilölle, joista kolme vastasi myöntävästi ja muilta ei tullut mitään vastausta. Kutsussa kerrottiin opinnäytetyön aihe ja tarkoitus, jota varten tutkimusta tehdään. Siinä tuotiin myös esille haastattelun olevan anonyymi, jolloin haastateltavat voisivat avoimesti jakaa omia mielipiteitä ja näkemyksiä rekryointiprosessista. Tutkimushaastattelut tehtiin hyödyntäen Teams-videopuhelua. Haastattelujen alussa kysyttiin haastateltavilta lupa nauhoittaa keskustelu, mikä helpotti jälkikäteen vastausten analysointia ja läpikäyntiä.

Tutkimuksen alussa valittiin yksi teema, jota lähdettiin tutkimaan haastattelukysymyksien avulla. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset, jotta vastauksien vertailu ja analysointi on johdonmukaisempaa. Kysymykset valikoituivat oman mielenkiinnon mukaan, mutta myös teoriaviitekehukseen viitaten ja sen mukaan mistä asioista haluttiin saada lisää tietoa. Varsinaisten haastattelukysymysten jälkeen, haastateltavalla oli vapaa sana, jolloin sai nostaa esille mieleen tulevia asioita rekrytointiprosessista.

Haastattelukysymykset:

1. Millä kriteereillä hakijat valitaan haastatteluun?
2. Minkälaisia kompastuskiviä rekrytointiprosessissa on tullut vastaan hakijan/rekrytoijan puolelta?
3. Mitkä ovat hyvän työpaikkailmoituksen piirteet?

Haastattelujen jälkeen aloitettiin **analysoimaan** tuloksia. Tutkimusaineiston analysoinnissa tulkitaan, kuvaillaan ja pyritään ymmärtämään kohteena olevaa ilmiötä. Tarkoituksena on yhdistellä aineistoissa esiintyviä asioita luoden niistä kokonaisuuksia. (Puusa & Juuti 2020.) Tässä tutkimuksessa tutkittavana oleva ilmiö on rekrytointiprosessi ja siihen liittyvät asiat eli hakukriteerit, kompastuskivet ja työpaikkailmoitus.

Aluksi kaikki haastatteluäänitteet litteroitiin auki, jonka jälkeen ne koodattiin eri väreillä määrättyjen aihealueiden mukaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoin luokittelu tietyn tyylin mukaisesti on yksi yleisimmistä tavoista analysoida tutkimusta (Tietoarkisto n.d.). Kaikki saman väriset tekstit yhdistettiin omiin teemoihin haastattelukysymyksien mukaisesti. Tämän jälkeen värikoodatuista teksteistä kerättiin ranskalaisin viivoin ylös asiasanoja ja ne yhdisteltiin omien yläotsikoiden mukaan. (liite 1–3) Haastattelukysymysten mukaisesti lähdettiin purkamaan tutkimustuloksia auki. Litteroituihin teksteihin palattiin useita kertoja, jotta haastateltavien vastaukset saatiin mahdollisimman todenmukaisesti tuotua esille.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksia lähdettiin purkamaan kysymys kerrallaan. Haastatteluvastauksista poimittiin asiasanoja, jotka jaoteltiin sisäisiin, ulkoisiin ja muihin asioihin. Jaottelussa hyödynnettiin myös hakijan ja rekrytoijan näkökulmaa. (Liite 1–3) Ryhmittelyn ansiosta haastatteluvastauksia oli selkeämpää ja johdonmukaisempaa käsitellä. Tuloksia tutkitaan neutraalisti ja puolueettomasti tuoden esille haastateltavien ajatuksia ja mielipiteitä.

Selkeästi esille nousi hakijoiden halu oppia uutta, jota pidetään yhtenä tärkeänä kriteerinä, jotta hakija saa kutsun haastatteluun. Haastateltavat kiinnittivät ensisijaisesti huomiota hakijoiden asenteeseen ja työhalukkuuteen, riippumatta hakijan aikaisemmasta kokemuksesta tai työhistoriasta. Eväät työn tekemiseen eli perehdytys tulee yritykseltä, mutta asenne työntekoon tulee löytyä työntekijältä. Kävi ilmi, että lähes kaikki vähänkin potentiaaliset hakijat haastatellaan, vaikka työhakemuksesta puuttuisikin olennaisia tietoja.

”Hakijoita on paljon erilaisia ja toiset jaksavat panostaa työhakemukseen enemmän ja toiset jättävät vain yhteystietonsa. Tärkeintä olisi, että hakijat kertoisivat edes muutamalla lauseella itsestään eli, mitä työtä on aiemmin tehnyt ja miksi hakee kyseiseen työtehtävään.”

Haastatteluissa tuli esille myös hakukriteerien täyttymisen merkitys. Hakijalta on hyvä löytyä työpaikkailmoituksessa esitetyt kriteerit ja edellytykset, jotta hakija voidaan kutsua työhaastatteluun. Yksi valintakriteeri, joka nousi haastatteluissa esille, oli hakijan valmius aloittaa työt. Toisiin työtehtäviin voidaan tarvita pikaiseläkin aikataululla työntekijä, jolloin hakijan hakemuksessa yksi ratkaisevimmista kriteereistä on se, että hän pystyy aloittamaan työt heti.

Usein työpaikkailmoituksen lopussa on rekrytoinnista vastaavan henkilön yhteystiedot, joka antaa lisätietoa työtehtävästä. Hakija, joka soittaa perään kysyäkseen lisätietoja, jää useimmiten rekrytoijan mieleen. Kuitenkin niitäkin hakijoita on, jotka soittavat vain soittaakseen, eikä heillä ole mitään kysyttävää työtehtävästä.

Työnhakijan on hyvä miettiä ennakkoon, mitä asioita työpaikasta haluaa tietää lisää ja mitä työpaikkailmoituksessa ei ole mainittu.

”Yksi hyvä asia, jonka voi kysyä rekrytoijalta on esimerkiksi se, että minkälaisessa tiimissä tai työyhteisössä tulisin työskentelemään?”

Yhdeksi **kompastuskiveksi** nostettiin jo aikaisemminkin mainittu puutteellinen työhakemus. Hakemuksessa voi olla vain hakijan yhteystiedot, jolloin rekrytoijalla kuluu paljon enemmän aikaa, kun lähtee tavoittelemaan hakijaa ja kyselemään kaikkia perustietoja. Kuitenkin kävi ilmi, että vastaan tulee niitäkin hakemuksia, joissa on pelkästään hakijan etunimi, jolloin on suuri työ saada selville hakijan yhteystiedot, jotta hänet pystytään kontaktoimaan. Haastatteluista nousi esille se, että useat työnhakijat hakevat montaa eri työpaikkaa samaan aikaan, jolloin eivät välttämättä jaksa panostaa työhakemuksiin tarpeeksi. He lähettävät saman hakemuksen kaikkiin hakemiinsa paikkoihin, jolloin hakemuksien räätälöinti unohtuu.

”On tärkeää, että työhakemus kohdennetaan kyseiselle työnantajalle eli räätälöidään jokaiseen työnhakuun sopivaksi.”

Cv:tä eli ansioluetteloa pidetään yleensä hakijan ja haastattelijan ensikohtaamisena, jolloin rekrytoija luo ensivaikutelman hakijasta. Joihinkin työnhakuihin voi tulla kymmeniä tai jopa satoja hakemuksia, jolloin on äärettömän tärkeää, että hakijan cv:stä tulee pääasiat esille nopeasti. Tämän vuoksi cv:n puuttuminen voi hidastaa rekrytointiprosessia. Haastatteluissa nousi kuitenkin esille se, että mikäli työtehtävään hakee monia hakijoita, niin tällöin ilman CV:tä oleva hakemus ei ole kärkipäässä kontaktoitavien listalla.

Nykyään kuitenkin monet yritykset käyttävät omia henkilötietojärjestelmiä, johon hakija pystyy suoraan syöttämään tietonsa ja työkokemuksensa, jolloin cv ei ole välttämätön. Nykypäivänä monet käyttävät myös LinkedIniä eli sosiaalisen median palvelua, johon luodaan oma profiili ja syötetään omat tiedot kuten työkokemus, koulutus ja esittelyteksti itsestään.

”Jotkut hakijat eivät välttämättä kirjoita työhakemukseensa mitään, vaan lähettävät meille suoraan linkin LinkedIn profiilinsa, josta pääsemme tutustumaan hakijaan paremmin.”

Ihmetystä herätti se, että lukevatko hakijat työpaikkailmoituksen kokonaan. Ilmoituksessa saatetaan kertoa, että kyseinen työ on pelkästään aamuvuoroa tai työ edellyttää oman auton käyttöä. Kuitenkin usein haastatteluissa käy ilmi, että hakija pystyy tekemään vain iltavuoroa tai ei omista autoa. Tämä tuntuu haastattelijoista turhauttavalta, sillä he ovat panostaneet ja käyttäneet aikaa saadakseen informatiivisen työpaikkailmoituksen ja sitten jotkin hakijat eivät viitsi lukea sitä ajatuksen kanssa.

Toiseksi tämän päivän haasteeksi rekrytinnissa koettiin vaikeus saada yhteys hakijoihin. Nykypäivänä tuntemattomista numeroista soittajia on paljon, jonka takia moni jättää vastaamatta soittoon. Jotkut hakijat ovat myös unohtaneet, että ovat hakeneet työpaikkaa ja tämän vuoksi eivät osaa odottaa puhelua. Nykyään on kuitenkin mahdollista nopeastikin laittaa hakijalle viestiä perään ja kertoa minkä asian takia koitettiin tavoitella.

”En ymmärrä sitä, että kun ihmiset hakevat töitä ja näkee vaivaa sen eteen tehden CV:n ja työhakemuksen, mutta sitten heitä ei saa kiinni viesteillä eikä puhelimella.”

Se, kuinka paljon vaivaa rekrytoija näkee hakijan tavoittelemiseen, riippuu paljon työtehtävän luonteesta eli vaatiiko työtehtävä esimerkiksi erikoisosaaja, jolloin hakijoita on yleensä huomattavasti vähemmän.

”Jos kyseessä on joku haastava työnhaku, niin silloin käytetään kyllä kaikki kanavat ihan vaikka somekanavia myöten, että saadaan varmasti joku yhteys tähän hakijaan.”

Yhdeksi rekrytinnin kompastuskiveksi koettiin myös hakijoiden huono valmistautuminen työhaastatteluun. On tärkeää hakijan kuin myös haastateltavan kannalta, että hakija valmistautuu kunnolla haastatteluun. Hakijan on hyvä ennak-

koon lukea työpaikkailmoitus kunnolla läpi ja luoda itselleen kuvan siitä, minkälaista työtä on hakemassa. Olisi myös hyvä käydä esimerkiksi yrityksen nettisivuilla tutustumassa yritykseen ja selvittää, mitkä ovat yrityksen arvot ja toimintatavat. Usein haastatteluissa kysytään hakijan vahvuuksia ja heikkouksia, joten niiden miettiminen ennakoon on tärkeää.

”Usein ihmettyttää, että hakijat eivät osaa kertoa edes omia vahvuuksiaan tai missä kokee olevansa hyvä. Tämä soittaa heti päässäni hälytyskelloja ja saa miettimään, että voiko tällaista henkilöä palkata.”

Tärkeimmäksi asiaksi **työpaikkailmoituksessa** nousi se, että työnkuva on avattu mahdollisimman selkeästi ja johdonmukaisesti. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi mitä työntekijältä vaaditaan ja mitä taas työ tarjoaa tekijälle. Mikäli työ vaatii aikaisempaa kokemusta tai tiettyjä tietoja ja taitoja, on ne tärkeää ilmoittaa. Myös työajat ja työsuhteen muodot tulee löytyä työpaikkailmoituksesta. Kolme tärkeintä asiaa, jotka tulee löytyä työpaikkailmoituksesta ovat työn tehtäväkuvaus, mitä hakijalta odotetaan ja mitä työ tarjoaa hakijalle.

Joskus työpaikkailmoituksissa pyydetään hakijaa jättämään palkkatoive ja se saattaa aiheuttaa päänvaivaa niin hakijalle kuin rekrytoijallekin. Hakijoilla ei ole välttämättä tietoa, minkälaista palkkaa kyseistä työtehtävästä voi saada, jonka vuoksi palkkatoive voi olla ylimitoitettu. Monet alat noudattavat työehtosopimusta, jotka ovat kaikkien nähtävillä internetissä, josta hakijan on helppo tutustua alan keskimääräiseen palkkukseen, jotta välttyään pettymyksiltä ja väärinkäsityksiltä haastattelutilanteessa.

”Usein kuulee, että nuoret työnhakijat sanovat heittäneensä, jonkin palkka-arvion hakemukseensa, sillä heillä ei ollut minkään näköistä käsitystä alan palkkuksesta”

Rekrytointiin erikoistunut nettisivu oli koonnut yhteen vinkkejä, jotka auttaa hakijaa asettamaan realistisen palkkatoiveen. Siellä todettiin suoraan, että mikäli hakijan palkkatoive on liian korkea, niin voidaan tällöin suoraa sulkea pois tällaiset hakijat ja, että pieleen mennyt palkkatoive voi karsia hyvänkin tekijän pois heti alkuvaiheilla. Haastateltavilta kysyttiin, mitä ajatuksia tämä toimintatapa heissä

herättää. Kuitenkin tämän ajatus kumottiin ja todettiin, että mikäli hakijan palkkatoive on ihan posketon, niin tällöin hakijalle soitetaan ja kysytään mihin se perustuu. Korkeaa palkkatoivetta ei pidetä suoraa syynä jättää hakija kontaktoimatta, kunhan hakemuksessa on joitakin positiivisia työntösyitä, jonka vuoksi hakijaan halutaan ottaa yhteyttä.

”Kuitenkin jos kyseessä on korkeampitasoinen työtehtävä eli esimerkiksi haetaan avainhenkilöä johonkin työtehtävään ja hakijalla on todella korkea palkkatoive, niin silloin hakijalle soitetaan ja kerrotaan meidän palkkahaarukkamme ja kysytään, että onko hakija valmiina jatkamaan keskustelua palkasta, jos oikeasti haluamme kyseisen henkilön töihin.”

Työnhakijat eivät pelkää kilpaile työpaikoista vaan myös työnantajilla on kova kilpailu hyvistä ja osaavista työntekijöistä. Tämän takia työnantajan on tärkeää markkinoida itseään hyvin työnhakumarkkinoilla eli tuoda ilmi syyt, joiden vuoksi hakijan kannattaisi hakea kyseiseen yritykseen töihin ja kertoa mitä kaikkia oppeja ja taitoja työntekijä siitä saisi itselleen.

Varsinaisten haastattelukysymysten jälkeen oli haastateltavilla mahdollisuus nostaa esille omia mielipiteitä ja ajatuksia liittyen onnistuneeseen rekrytointiprosessiin. Yksi esille nostetuista asioista oli rekrytointin aikataulutus. Henkilöstöpalvelualan yrityksissä usein aikataulut elää, eikä siihen pysty rekrytoija vaikuttamaan, mikä usein aiheuttaa ärsytystä hakijoiden keskuudessa. Haastatteluissa nostettiin esille seuraavanlainen esimerkkutilanne:

”Monet yritykset käyttävät useita eri rekrytointifirmoja ja kanavia ja jos me vaikka laitetaan tänään työpaikkailmoitus auki, ja saadaan hakemuksia siihen ja haastatellaan hakijoita, niin voi olla, että se paikka onkin saatu täytettyä jonkun toisen yrityksen toimesta, jolloin haku ei valitettavasti etene näillä hakijoilla enää tässä haussa. Joskus myös jonkun työn aloitus voi joko asiakkaan tai jonkun muun tahon vuoksi aikaistua tai siirtyä myöhemmäksi ja siihen me rekrytoijat ei pystytä vaikuttamaan”

Toiseksi esimerkiksi nousi ulkona tehtävät työt, joiden tekeminen määräytyy sään mukaan. Jos lumi sulaa oletettua aiemmin, tarvitaan tällöin hiekanpoistajia töihin aikaisemmin, kuin myös jos tilanne on toisinpäin. Tämänlaisia tilanteiden muutoksia hakijat eivät aina ymmärrä ja ne saattavat vaikeuttaa rekrytointiprosesseja. Haastatteluissa otettiin kantaa myös rekrytoijan ja työnhakijan väliseen viestittämiseen. Hakijat odottavat nopeita vastauksia ja haluavat saada tietoa työnhaun edetessä mahdollisimman aktiivisesti. Tämän vuoksi hakijaviestintää pidetään tärkeässä roolissa rekrytointiprosessissa ja tulevaisuuden työmarkkinoilla, sillä aktiivinen työnantaja viestii hakijalle positiivisesta työnantajakuvasta.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhteen työkaluja onnistuneeseen rekrytointiprosessiin ja löytää niitä ongelmakohtia, joita tulisi välttää. Työn tavoitteet täyttyivät, sillä onnistuttiin haastatteluiden ja teorian avulla löytämään toimivia käytänteitä. Rekrytointi on käsitteenä valtavan laaja, jonka vuoksi piti rajata tarkasti, mitä rekrytoinnin osia käsitellään laajemmin teoriaosuudessa. Opinnäytetyön aiheesta löytyi paljon kiinnostavia lähteitä, mikä oli hyvä asia teoriaviitekehystä kirjoittaessani.

Työn teoriaosuudessa käsiteltiin osaamisen johtamista, joka on suoraa yhteydessä rekrytointiin. Nykypäivänä osaamisen johtamisen tärkeys on noussut yhä enemmän esille ja siihen halutaan kiinnittää huomiota. Yritys haluaa panostaa työntekijöidensä osaamisen, jolla mahdollistetaan liiketoiminnan kasvu ja kehittyminen. Samalla lisätään työntekijöiden hyvinvointia ja motivaatiota. (Työkaari n.d.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen teko oli yllättävän haastavaa, sillä haastateltavia oli vaikea saada kiinni. Lähetin sähköpostia yli kymmenelle henkilölle kysyen halukkuudesta kertoa omia mielipiteitä ja näkemyksiä liittyen rekrytointiprosessiin. Heistä kuitenkin vain neljä vastasi viestiini ja niistä kolme henkilöä suostui haastatteluun. Kaikkien haastattelujen jälkeen sain vastauksen yhdeltä henkilöltä, joka kertoi, ettei kiireen vuoksi ole ollut aikaa antaa haastattelua. Ajankohdalla oli myös varmasti tekemistä asian kanssa, sillä useilla yrityksillä oli käynnissä kesätyörekrytoinnit.

Haastateltava kertoi arvostavansa sitä, että hakija soittaa perään lähetettyään hakemuksen ja kysyy tarkentavia kysymyksiä. Olen aikaisemmin ajatellut töitä hakiessani, että rekrytoijat kokevat tällaisen tungettelevaksi. Kuitenkin sillä on merkitys soittaako vain soittamisen ilosta vai onko oikeasti jotain kysyttävää rekrytoijalta. Tämä vaikuttaa siihen jääkö hakija rekrytoijan mieleen positiivisessa vai negatiivisessa mielessä.

Inhunt (2014) sivuston mukaan huonosti tehty cv voi jättää hakijan ilman työhaastattelukutsua. Kuitenkin kaikki haastateltavat kumosivat tämän väitteen ja totesivat, että mikäli hakijan hakemuksessa on pienikin asia, mikä herättää kiinnostusta, kutsutaan hakija haastatteluun. Harjoittelussa tämä sama näkökulma tuli myös esille ja onkin tärkeää antaa hakijalle mahdollisuus eikä hylätä häntä pelkän cv:n vuoksi.

Asia, jonka tutkimuksesta otan esille, on hakijoiden puutteellinen työhakemus. Muutama haastateltava kertoi, että toisilla hakijoilla ei ole työhakemuksessaan muuta kuin yhteystiedot eikä edes muutamaa lausetta itsestään tai työkokemuksestaan. Kuitenkin työpaikan saaminen on hakijan vastuulla, jolloin on tärkeää, että hänen tietonsa ja taitonsa ovat ajan tasalla. Kuitenkin hakija on se, joka haluaa töitä, jolloin hänen pitää kertoa tietonsa ja taitonsa rekrytoijalle saadakseen hakemansa työpaikan. Toisaalta mietityttää, onko kaikilla hakijoilla todellista halua saada työpaikka, kun hakemukseen ei ole panostettu.

Haastatteluissa tuli esille, kuinka haastavaa on saada työnhakijoihin yhteys. Monesti heille täytyy soittaa useasti ja laittaa viestejä perään. Allekirjoitan täysin tämän väitteen, sillä suoritin harjoitteluni henkilöstövuokrausfirmassa hr-harjoittelijana ja pääsin työskentelemään henkilöstökonsulttien apuna. Yhtenä tehtävänäni oli kutsua haastatteluun rekrytoijan valitsemat hakijat. Jouduin usein soittamaan parinakin eri päivänä saman hakijan perään ja laittamaan viestejä enkä kuitenkaan tavoittanut häntä. Tämä ihmetyttää, koska jos hakija todella haluaa kyseisen työpaikan, tulisi hänen olla tavoitettavissa. Kuitenkaan kaikki eivät aina vastaa tuntemattomaan numeroon, mutta viimeistään viestistä selviää, minkä vuoksi hakijaa on yritetty tavoitella. Asiaa voisi kehittää niin, että työpaikkailmoituksessa lukisi valmiiksi numero, josta hakijaa mahdollisesti tavoitellaan.

Tutkimusta tehdessä tulee kiinnittää huomiota validiteettiin ja reliabiliteettiin, joilla tarkastellaan luotettavuutta. (Hiltunen 2009). Haastateltavat henkilöt ovat kaikki työskennelleet pitkään rekrytointitehtävissä, jonka vuoksi heillä on paljon kokemusta rekrytointiprosessista. Saadut haastatteluvastaukset olivat monipuolisia ja luotettavia, sillä haastateltavilla on laaja näkökulma erilaisista hakijoista ja tietoa, minkälaisia hakukriteerejä eri työpaikoissa pidetään tärkeänä. Tämän vuoksi tutkimuksen reliabiliteetti toteutuu, koska ammattilaisilta saatu tieto on uskottavaa.

Validiteetti kertoo siitä, miten tutkimuksessa käytetyllä tutkimusmenetelmällä on onnistuttu mittaamaan tutkittavaa asiaa (Hiltunen 2009). Työn validisuutta määrittää se, että työn teoriaosuus tukee haastatteluista saatuja tuloksia.

Pohdin tutkimustuloksia kirjoittaessani yleisesti sitä, minkälaisia haasteita olen kohdannut omissa hakuprosesseissani. Haastatteluissa nousi esille rekrytointiprosessin aikataulut. Työnhakijana olettaa aina, että jos rekrytoija on luvannut ilmoittaa hakuprosessin etenemisestä vaikka 1.5. niin silloin myös saa sen tiedon. Kuitenkin hakija ei tiedä tai ymmärrä mitä kaikkia asioita taustalla voi olla. Toimeksiantajan puolelta saattaa tulla viivytyksiä päätöksen teossa tai tulee muita yllättäviä käännteitä esimerkiksi, työpaikka onkin jo täytetty. On siis hyvä ilmoittaa hakijoille heti alussa, että kaikki annetut päivämäärät ovat suuntaa antavia.

Teorian ja haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että onnistuneen rekrytointiprosessin työkaluja on paljon. Tärkeimpiä niistä on selkeä ja informatiivinen työpaikkailmoitus, jossa on huomioitu myös vastuullinen näkökulma. Toinen asia on se, että työhakemuksesta pitää käydä ilmi, että hakijalla on kova halu oppia uutta. Hakijalta ei tarvitse löytyä pitkää kokemusta alalta, vaan sitäkin tärkeämpää on motivaatio työtä kohtaan kuten teoriaosuudessakin todettiin. Kolmantena työkaluna voidaan pitää rekrytointiprosessin nopeutta ja aktiivista viestintää hakijan ja rekrytoijan välillä.

Tämä työ laajensi omaa näkemystäni rekrytointiprosessista ja sain uusia työkaluja tulevaisuuteen. Yhteenvetona voidaan todeta, että ammattitaitoinen rekrytoija on avain onnistuneeseen rekrytointiprosessiin. Toivottavasti tämä työ antaa sekä työnhakijoille että työnantajille hyviä vinkkejä työnhakuun ja rekrytointiprosessiin.

LÄHTEET

Ahlroth, A. 2021. Suosittelija työnhaussa- onko niin väliä? Kolumni. Julkaistu 18.1.2021. Viitattu 22.3.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/suosittelijat-tyonhaussa>

Bamboo, 2019. The quick guide to an effective recruitment process. Julkaistu 25.6.2019. Viitattu 8.5.2022. <https://www.bamboohr.com/blog/guide-effective-recruitment-process/>

Barona, 2021. Työntekijöiden rekrytointi- valta sudenkuopat ja onnistu! Blogiteksti. Julkaistu 11.5.2021. Viitattu 26.2.2022. <https://blog.barona.fi/tyontekijoiden-rekrytointi-valta-sudenkuopat-ja-onnistu>

Duunitori, 2018. Rekrytointiprosessin ulkoistaminen. Verkkosivu. Julkaistu 3.3.2018. Viitattu 18.3.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointiprosessin-ulkoistaminen>

Eilakaisla, 2021. Vastuullisuus ja hakijakokemus tukevat toisiaan rekrytoinnissa. Blogiteksti. Julkaistu 9.3.2021. Viitattu 22.4.2022. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/vastuullisuus-ja-hakijakokemus-tukevat-toisiaan-rekrytoinnissa>

Henry, 2021. Rekrytoijan sudenkuopat. Blogiteksti. Julkaistu 16.6.2021. Viitattu 20.3.2022. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit-ja-kuukaudenkasvo/2021/06/rekrytoijan-sudenkuopat.html>

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehelle. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Verkkojulkaisu. Jyväskylän yliopisto. Julkaistu 18.9.2009. Viitattu 18.5.2022. http://www.mit.jyu.fi/ope/kursit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilona.works, 2020. Näin onnistut rekrytoinnissa. Verkkosivu. Julkaistu 10.2.2020. Viitattu 3.2.2022. <https://ilona.works/rekrytointi/nain-onnistut-rekrytoinnissa/#/> ILONA WORKS

Inhunt group, 2014. Asiat, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija haastatteluun. Verkkosivu. Julkaistu 15.1.2014. Viitattu 19.3.2021. <https://inhunt.fi/2014/01/asiat-jotka-ratkaisevat-valitaanko-tyonhakija-tyohaastatteluun/>

Kansallinen rekrytointitutkimus, 2021. Barona. Tutkimus. Viitattu 23.3.2022. <https://drive.google.com/file/d/1BhtiY2gBEkyM9BfMZzHxc9WQSQR4yFx-/view>

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Juva: WS Bookwell Oy

MIF, 2016. Rekrytinnin uudet haasteet- vai sittenkin mahdollisuudet? Verkkosivu. Julkaistu 3.10.2016. Viitattu 4.2.2022. <https://mif.fi/rekrytinnin-uudet-haasteet-vai-sittenkin-mahdollisuudet/>

Oikotie työpaikat, 2021. Palkkatoive työhakemuksessa. Verkkosivu. Julkaistu 23.8.2021. Viitattu 24.3.2022. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/palkkatoive-tyohakemuksessa>

Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. E-kirja.

Rekrytointi.com, 2021. Rekrytinnin haasteet Suomessa ja miten taklata ne? Verkkosivu. Julkaistu 27.10.2021. Viitattu 29.1.2022. <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/vinkkejatyontekijan-palkkaamiseen/rekrytinnin-haasteet-suomessa-ja-miten-taklata-ne/>

Somero, N. 2015. Yrityksen rekrytointiprosessin vaiheet- työnhakijan opas. Liiketalouden koulutusohjelma. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö

Snellman, A. 2020. Minä ja esimiestyö portfolio, rekrytointi. Blogiteksti. Julkaistu 9.9.2020. Viitattu 17.2.2022. <https://blogi.savonia.fi/minajaesimiestyopoortfolio/2020/09/09/3-rekrytointi-ja-perehdyttaminen/>

Taito Research, 2020. 6 askelta vastuulliseen rekrytointiin. Verkkosivu. Julkaistu 27.8.2020. Viitattu 30.1.2022. <https://www.taitoresearch.com/blogi/6-askelta-vastuulliseen-rekrytointiin>

Tietoarkisto n.d. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Verkkosivu. Viitattu 10.5.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Tietosuojalaki 1050/2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050?search%5Bnimike%5D=tietosuojalaki&search%5Btype%5D=metadata>

Total henkilöstöpalvelut, n.d. Näin laadit hyvän työpaikkailmoituksen. Blogiteksti. Viitattu 23.2.2022. <https://totalhenkilostopalvelut.fi/nain-laadit-hyvan-ty-opaikkailmoituksen/>

Työkaari, n.d. Osaamisen johtaminen. Verkkosivu. Luettu 13.5.2022 <https://tyokaari.fi/tyokaluja/osaamisen-johtaminen/>

Töissä, n.d. Vastuullinen rekrytointi on molemminpuolista rehellisyyttä. Artikkelit. Viitattu 20.2.2022. <https://toissa.iss.fi/artikkelit/vastuullinen-rekrytointi-on-molemminpuolista-rehellisyytta>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen; Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita. E-kirja.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita. E-kirja.

Viitala, R & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen; Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita. E- kirja.

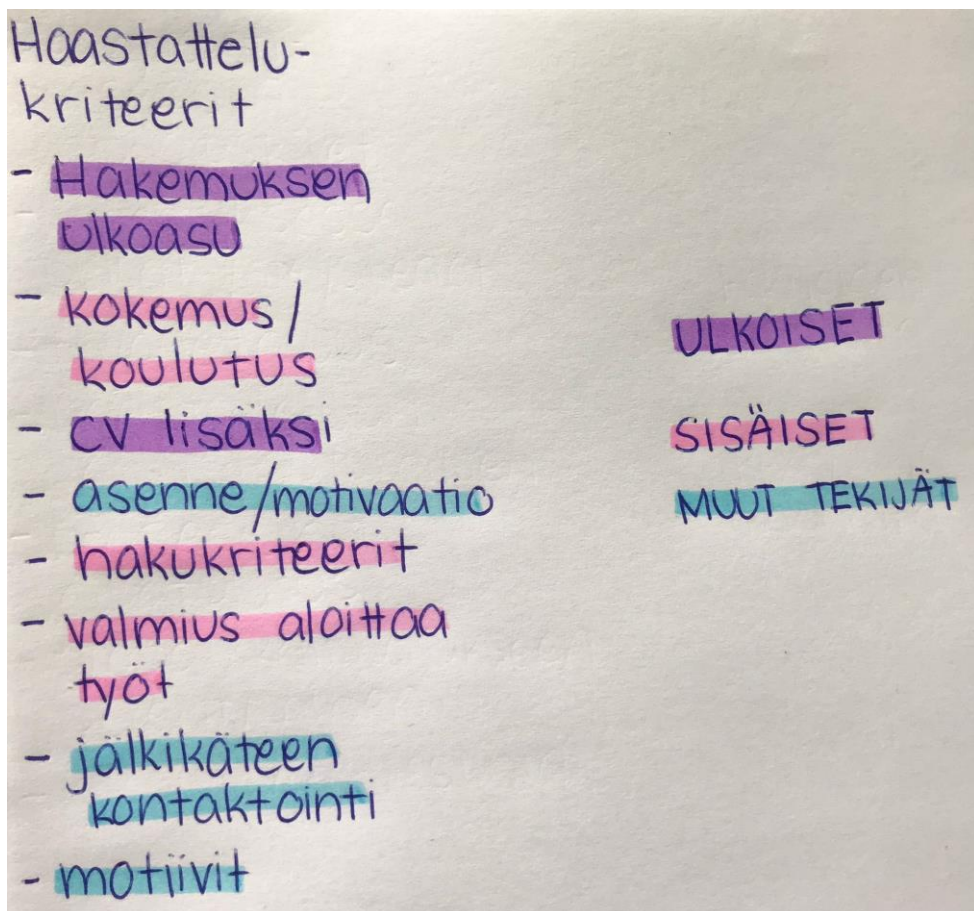
Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Wecon, 2021. Rekrytoinnin ulkoistaminen- 8 hyvää syytä käyttää rekrytointikumppania. Verkkosivu. Viitattu 13.2.2022. <https://wecon.fi/rekrytoinnin-ulkoistaminen-8-hyvaa-syyta-kayttaa-rekrytointikumppania/>

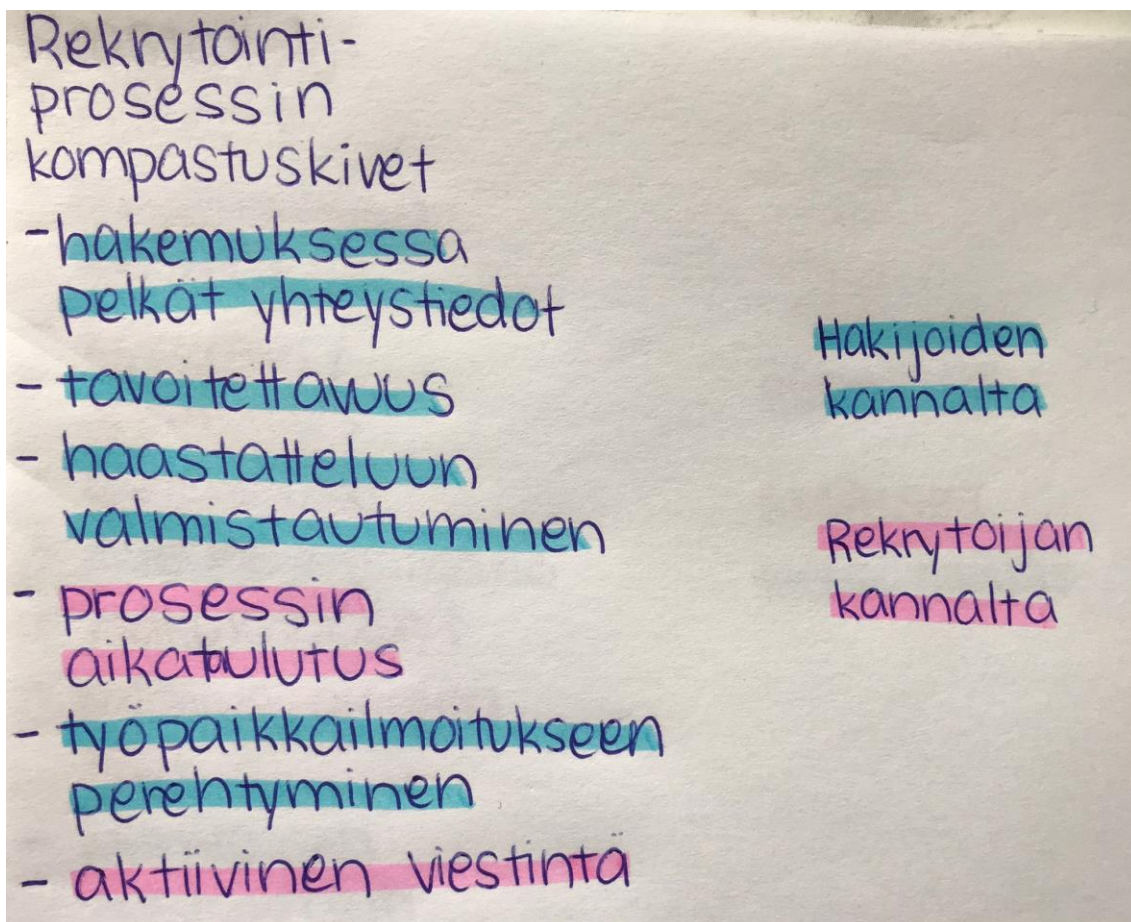
Wellpack, n.d. Rekrytointi. Verkkosivu. Viitattu 14.2.2022. <https://www.wellpack.fi/palvelut/rekrytointi/>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukriteerit



Liite 2. Rekrytointiprosessin kompastuskivet



Liite 3. Onnistuneen työpaikkailmoituksen piirteet

