

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden perustutkinto

2022

Marianne Killström

# KESÄTYÖREKRYTOINTI KORONARAJOITUSTEN ALLA

– Case Turun Osuuskauppa



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2022 | 52 sivua, 6 liitesivua

Marianne Killström

## Kesätyörekrytointi koronarajoitusten alla

- Case Turun Osuuskauppa

Turun Osuuskaupan kesärekrytoinnit vuoden 2022 keväällä järjestettiin aikaisemmasta poiketen. Haastattelut päätettiin muuttaa lyhyellä varoitusajalla etäyhteyksin pidettäviksi, mikä aiheutti merkittäviä muutoksia prosessin kulkuun. Lisäksi hakijat pystyivät hakemaan kaikkiin toimipaikkoihin yhden työnhaun kautta, kun aikaisempina vuosina haku on ollut jaoteltu. Muutosten myötä kehittyi tarve kerätä hakijoilta palautetta, ja sen myötä kehittää rekrytointiprosessia paremmaksi tulevaisuutta varten. Tästä muodostui tämän opinnäytetyön tavoite.

Palautetta kerättiin Webropolilla toteutetulla kyselyllä. Kyselylinkin saivat kaikki kesätyöpaikkaa hakeneet sähköpostiinsa. Hakijoita oli noin 3000 ja vastaajia oli 212.

Tulosten perusteella vuoden 2022 rekrytointiprosessi sujui yleisesti ottaen hyvin, ja hakijat olivat tyytyväisiä etänä pidettyihin haastatteluihin.

Päällimmäisinä kehityskohteina ilmenivät työpaikkavalintojen liian pitkä valitsemisprosessi, liian vähäinen viestintä ja tekniset ongelmat.

Asiasanat:

Rekrytointi

Haastattelut

Kesätyö

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2022 | 52 pages, 6 pages in appendices

Marianne Killström

## Summer job recruiting under COVID-19

- Case Turun Osuuskauppa

The summer job recruiting of Turun Osuuskauppa was organized differently than before. The interviews were decided to be held online with a short notice which made a big change to the recruiting process. In addition, all applicants were able to apply to all positions available and to all locations possible with one application, while earlier the application has been divided. Along with the changes became a need to collect feedback from applicants and use it to develop a better recruiting process for the future. This became the goal of this thesis.

Feedback was gathered with a survey that was made with Webropol. Link to the survey was sent to all the applicants through email. There were about 3000 applicants from which 212 answered to the survey.

According to the results the 2022 recruiting process went well and applicants were satisfied with online interviews. The most urgent needs for improvement were about too long selection process, lacking with communication and technical problems.

Keywords:

Recruiting

Interviews

Summer Job

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Rekrytointiprosessi</b>	<b>8</b>
2.1 Mitä rekrytointi ja rekrytointiprosessi on?	8
2.2 Rekrytointiprosessin suunnittelu	9
2.3 Rekrytointitarpeen määrittely (sisäinen ja ulkoinen rekrytointi)	9
2.4 Työtehtävän ja työntekijäprofiilin määrittely	11
2.5 Hakuilmoituksen laatiminen ja hakuvaihe	11
2.6 Haastattelut	12
2.7 Valitseminen ja viestiminen	14
2.8 Kausityöntekijöiden rekrytointi	15
2.9 Työntekijän perehdytys ja rekrytointiprosessin jälkipuinti	16
<b>3 Korona-ajan vaikutukset rekrytointiin</b>	<b>19</b>
3.1 Korona-ajan rekrytointi	19
3.2 Sähköinen rekrytointi	20
3.3 Mikä on etätyöhaastattelu?	22
3.4 Etähaastattelun hyvät ja huonot puolet	23
3.5 Sanaton viestintä etätyöhaastattelussa	24
<b>4 TOK:n kesärekrytointiprosessi koronarajoitusten alla</b>	<b>26</b>
4.1 Turun Osuuskauppa -toimeksiantajan esittely	26
4.2 Koronapandemian vaikutukset Turun Osuuskaupan vuoden 2022 kesärekrytointiprosessiin	26
4.3 Kehittämistarve ja käytetyt menetelmät	28
4.4 Työnantajamielikuva ja syyt kesätyön hakemiselle	29
4.5 Hakulomakkeen täyttäminen ja haastattelun sopiminen	31
4.6 Etähaastattelujen onnistuminen	34
4.7 Haastattelun käynnistäminen ja kulku	38
4.8 Rekrytoinnin tuloksista kertominen	41
4.9 Turun Osuuskaupan työnantajamielikuva rekrytoinnin päätyttyä	43

4.10 Kehitysehdotukset	44
------------------------	----

<b>5 Johtopäätökset</b>	<b>46</b>
-------------------------	-----------

<b>Lähteet</b>	<b>48</b>
----------------	-----------

## **Liitteet**

Liite 1. Kyselylomake

## **Kuviot**

Kuvio 1. Rekrytointiprosessi (Leponen 2021).	9
Kuvio 2. Hakijoiden työnhaun syyt	30
Kuvio 3. Keskitetyn hakumenetelmän paremmuus verrattuna aiempiin vuosiin	31
Kuvio 4. Ilmoittautumislinkkien saapumisen kesto	32
Kuvio 5. Rekrytointiprosessin ohjevideon hyödyllisyys	33
Kuvio 6. Sähköposteihin vastaamisen onnistuminen	34
Kuvio 7. Etänä toteutetun haastattelun vertaaminen aikaisempien vuosien paikan päällä pidettyihin haastatteluihin	35
Kuvio 8. Etähaastattelua koskevat väittämät	36
Kuvio 9. Haastattelu mieluummin kasvotusten kuin etänä	38
Kuvio 10. Haastattelun liittymisen onnistuminen sovittuna ajankohtana	40
Kuvio 11. Teknisten haasteiden alkuperänä TOK tai omat laitteet	41
Kuvio 12. Työnhaun onnistuminen	42
Kuvio 13. Toimipaikkojen yhteydenoton onnistuminen kahden viikon sisällä	43

# 1 Johdanto

Turun Osuuskaupalla päädyttiin vaikean päätöksen eteen vuoden 2022 alkutalvesta. Kesätyöpaikkojen haku oli jo julkaistu, ja haastatteluiden järjestämiseen piti tehdä nopeasti muutoksia. Koronatilanne oli kuitenkin kärjistynyt niin pahaksi, ettei haastattelutilaisuuksia olisi voitu pitää turvallisesti niin, että pandemiasta johtuvat rajoitukset pystyttiin huomioimaan paremmin. Tämän vuoksi vuoden 2022 kesätyöhaastattelut päätettiin kesken hakuprosessin siirtää etänä pidettäväksi, jotta jokainen hakija voisi saapua haastatteluun turvallisesti mielin.

Tästä kehkeytyikin idea tähän opinnäytetyöhön, sillä Turun Osuuskaupan, eli lyhennettynä TOK:n, kesärekrytointeja ei ollut pidetty etänä koskaan aikaisemmin. Tämän vuoksi oli tärkeää kerätä palautetta hakijoilta tästä uudesta mallista, jotta saadaan selville, kannattaako haastatteluja järjestää etänä myös tulevana vuosina, vaikkei koronatilanne enää rajoittaisikaan rekrytointimenetelmiä. Uuden etähaastattelumallin lisäksi, vuoden 2022 kesätyönhaku päätettiin keskittää, eli kaikkiin toimipaikkoihin haettiin saman haun kautta, kun aikaisemmin eri alueille ja toimialoille on ollut omat haut. Turun Osuuskaupalla pystytään arvioimaan yhteisen hakulomakkeen toimivuutta rekrytoijan näkökulmasta, mutta tärkeää on myös selvittää, oliko se myös hakijoiden kannalta sujuva toimintatapa. Kolmas muutos vuoden 2022 kesärekrytoinneissa oli se, että kaikki kesätöitä hakeneet päätettiin haastatella.

Lähdin Tokin antamana toimeksiantona kehittämään hakijoille palautekyselyä, jonka tavoitteena on selvittää, mitä hyvää ja mitä parannettavaa vuoden 2022 kesärekrytointiprosessissa oli. Aihe tuntui itselle mielekkäältä, koska olin itse vuoden 2022 kesärekrytointiprosessissa tiiviisti mukana. Olin tuohon aikaa Tokilla HR-harjoittelijana, ja työtehtäväni painottuivat pääasiassa rekrytointiin. Tämän vuoksi tämä aihepiiri onkin minulle erityisen tuttu, ja minulla on omakohtaista kokemusta etänä toteutetuista haastatteluista ja muista rekrytointiprosessin vaiheista. Olenkin hyödyntänyt myös omaa tietämystäni tätä opinnäytetyötä tehdessäni, ja siitä on varmasti hyötyä yleisesti koko

prosessin hahmottamisessa, sekä mahdollisten parantamiskohtien tiedostamisessa.

Tämä opinnäytetyön teoriaosuus koostuu rekrytointiprosessin eri vaiheista, korona pandemian vaikutuksista rekrytointiin, sekä etäkommunikoinnin ja etähaastattelun hyödyistä ja haitoista. Teoria tukee itse tutkimusta, ja auttaa tulosten tutkimisessa eri näkökulmista. Teoriaosuuden jälkeen opinnäytetyössä käydään ensin läpi, millainen vuoden 2022 kesärekrytointiprosessin piti alun perin olla, ja millaiseksi se lopulta kehittyi. Luvussa 4 käydään läpi tutkimuksen tuloksia, ja vielä viimeisenä kerron omat päätelmäni tuloksista, ja tuon esiin oman näkökulmani, miten mielestäni Turun Osuuskauppa voisi ensi vuonna kehittää rekrytointiprosessiaan.

## 2 Rekrytointiprosessi

Lähes jokainen työelämässä oleva tietää, mitä rekrytointi tarkoittaa, ja monella on kokemusta siitä erityisesti työnhakijan näkökulmasta. Tässä luvussa käsitellään rekrytoinnin käsitettä vielä tarkemmin, ja käydään läpi kaikki rekrytointiprosessin vaiheet, alusta loppuun asti. Rekrytointiprosessin tunteminen on olennaista erityisesti työnantajille ja rekrytoijille, jotta uusien työntekijöiden rekrytoinnista saadaan muodostettua selkeä kokonaisuus kaikille prosessiin osallistuville.

### 2.1 Mitä rekrytointi ja rekrytointiprosessi on?

Rekrytoinnin tarkoituksena on ratkaista työnantajan tarve löytää työntekijä avoimeen työtehtävään ja antaa samalla työnhakijalle töitä (Barber 1998, 2). Uuden työntekijän rekrytoiminen on yritykselle merkittävä investointi, sillä yhden henkilön rekrytointiin kuluu keskimäärin 27 työpäivää ja kuluja kertyy noin 4000 dollaria eli yli 3900€ (Williams).

Yksittäistä rekrytointia voidaan pitää projektina, sillä siinä voi nähdä suunnittelu-, aloitus-, toteutus-, päätöksenteko- ja seurantavaiheen. Tätä kutsutaan myös rekrytointiprosessiksi. Näiden eri vaiheiden etukäteinen suunnittelu parantaa prosessin onnistumisen todennäköisyyttä. (Joki 2018, 87.) Jokainen yritys toteuttaa rekrytointinsa eri tavoin, jonka vuoksi rekrytointiprosesseissa saattaa olla eroja yritysten kesken.

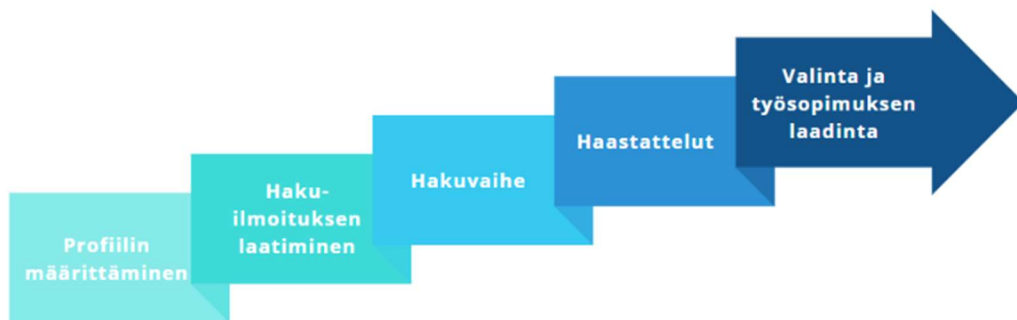
Yksittäisen rekrytoinnin vaikutukset huomataan usein vasta pitkän ajan kuluttua rekrytointipäätöksestä. Onnistuneet rekrytoinnit takaavat yrityksen menestymisen myös tulevaisuudessa. Rekrytoinnin eri vaiheisiin kannattaa panostaa, jotta voidaan minimoida epäonnistuneita rekrytointeja, mitkä ovat aina kaikille osapuolille rahan ja ajan tuhlausta. (Joki 2018, 87.)



## 2.2 Rekrytointiprosessin suunnittelu

Onnistunut rekrytointi alkaa prosessin huolellisesta suunnittelusta. Aluksi valitaan prosessin päävastuhenkilö, joka ohjaa koko rekrytointiprosessin alusta loppuun. Tämän lisäksi nimetään muut henkilöt, jotka osallistuvat rekrytointiprosessiin. Kun osalliset on valittu, lähdetään suunnittelemaan prosessin etenemistä, sen eri vaiheita, sekä aikataulua. (Leponen 2021.)

Tyypillisesti lähdetään liikkeelle työntekijän tarpeen ja profiilin määrittelystä, jonka jälkeen laaditaan profiiliin sopiva hakuilmoitus ja sopivat julkaisukanavat. Haun julkaisun jälkeen odotetaan hakijoiden jättämiä hakemuksia ja yhteydenottoja, jota seuraa hakijoiden karsiminen ja haastattelut. Haastatteluiden päätyttyä seuraa sopivimman työntekijän valinta ja työsopimuksen laadinta. (Leponen 2021.)



Kuvio 1. Rekrytointiprosessi (Leponen 2021).

## 2.3 Rekrytointitarpeen määrittely (sisäinen ja ulkoinen rekrytointi)

Rekrytointi käynnistyy rekrytoinnin tarpeen ymmärtämisestä. Parhaimmillaan rekrytointitarve tunnistetaan jo ennen, kuin edellisen työntekijän irtisanomisaika on päättymäisillään. Toimintaympäristön muutoksiin etukäteen varautumisella vältetään kiire rekrytointiprosessin toteuttamisessa. Kiireellä tehdyn rekrytointiprosessin laatu saattaa kärsiä, eikä parasta mahdollista työntekijää tunnisteta. (Duunitori 2018.)

Vanhan työntekijän lähtiessä pois, kannattaa pohtia työyhteisön kokonaisuutta ja sen toimivuutta. Ennen rekrytointin käynnistämistä on syytä vielä harkita, tarvitaanko todella uutta henkilöä, vai voisiko esimerkiksi nykyisen työkuorman jakaa niin, etteivät nykyiset työntekijät kuormittuisi liikaa. Mikäli uusi työntekijä päätetään palkata, aina ei kannata palkata vanhaan työtehtävään suoraan uutta työntekijää, vaan on hyvä harkita, onko syytä kehittää kokonaan uusi toimenkuva, johon uusi henkilö toisi lisäarvoa. (Joki 2018, 88.)

Rekrytointi voi olla joko sisäistä tai ulkoista. Ulkoinen rekrytointi on eniten käytetty ja perinteinen tapa rekrytoida henkilöstöä. Tällöin avoimeen työtehtävään etsitään työntekijää yrityksen ulkopuolelta esimerkiksi avoimen työpaikkailmoituksen avulla. Ulkoinen rekrytointi on ainoa vaihtoehto silloin, jos yrityksen sisältä ei löydy tarvittavaa osaamista. Toinen pakottava tekijä on yrityksen vahva kasvu, jolloin sisäisiä ehdokkaita ei talon sisältä löydy tarpeeksi. Kolmas syy, jolloin kannattaa rekrytoida ulkoinen tekijä, on mikäli organisaatioon tarvitaan tuoreita näkökulmia esimerkiksi toimialan ulkopuolelta tai erilaisesta kulttuurista. (Salmela 2019.)

Ennen ulkoisen haun avaamista, on hyvä harkita myös sisäistä rekrytointia, jolla tarkoitetaan yrityksessä valmiiksi työskentelevän työntekijän palkkaamista toiseen työtehtävään. Usein vanhan työntekijän siirtyminen uuteen tehtävään tarkoittaa kuitenkin sitä, että hänen vanha työtehtävänsä jää täyttämättä, jolloin saatetaan tässäkin tapauksessa käyttää myös ulkoista rekrytointia. (Järvinen & Korosuo 1990, 53.)

Sisäisessä siirrossa on etunsa, sillä henkilö tuntee organisaation jo etukäteen. Sisäinen siirto säästää aikaa ja rahaa, jotka kuluisivat uuden työntekijän rekrytoimiseen. Lisäksi hänen tapansa toimia tiedetään, joten hänen sopeutumiseensa kestävää aikaa osataan arvioida etukäteen. Sisäinen siirto viestii myös muille työntekijöille, että osaamisen kehittämistä palkitaan tilaisuuden tullen tarjoamalla mahdollisuutta uusiin työtehtäviin. Toisaalta riskinä on myös, että ne työntekijät, joita ei valittu uuteen työtehtävään, saattavat pahoittaa mielensä ja tuntea kateutta, mikä puolestaan saattaa vaikuttaa työilmapiiriin ja viihtyvyyteen. Sisäiseen siirtoon liittyviä riskejä kannattaa aina

pohtia etukäteen, sillä ratkaisu vaikuttaa aina merkittävästi yrityksen toimintaan pitkällä aikavälillä. (Joki 2018, 88–89.)

#### 2.4 Työtehtävän ja työntekijäprofiilin määrittely

Haettavan työntekijän profiili pitää määritellä huolellisesti ennen hakuilmoituksen tekemistä. Tällä varmistetaan se, että kaikki prosessiin osallistuvat ymmärtävät, minkälaiseen tehtävään haetaan työntekijää, ja minkälaista osaamista tähän tehtävään vaaditaan. Profiilin määrittelyssä olisi hyvä ottaa huomioon esimerkiksi minkälainen koulutustausta tukisi työssä menestymistä ja minkälainen olisi toivottu työpersoona. (Leponen 2021.)

Yksi tapa lähteä määrittelemään sopivaa työntekijäprofiilia, on miettiä, mihin ongelmaan tarvitaan uutta työntekijää. Ongelma voi olla esimerkiksi se, miten päästään paremmin yrityksen myyntitavoitteisiin, tai miten rakennetaan tehokas digimarkkinointi. Ei ole tärkeää, millaisessa yhtiössä hakija on työskennellyt, vaan mitä hän on oikeasti tehnyt, mitä hän on saanut aikaiseksi ja mitä osaamista hän on tarvinnut näissä saavutuksissa. Tämän lisäksi on tärkeää miettiä, miten uusi henkilö sopisi omaan yritykseen tai yksikköön. (Kaijala 2016, 26–27.)

#### 2.5 Hakuilmoituksen laatiminen ja hakuvaihe

Kun tulevan työntekijän profiili on määritelty, on aika lähteä laatimaan hakuilmoitusta. Työpaikkailmoitus on merkityksellinen osa rekrytointiprosessia, sillä parhaimmillaan hyvä työpaikkailmoitus erottuu edukseen ja houkuttelee tehtävään sopivia hakijoita. (Paragraaffi 2021.)

Työnhakuilmoituksen tarkoituksena on tavoittaa ne henkilöt, jotka sopisivat parhaiten koulutukseltaan, osaamiseltaan, työkokemukseltaan ja persoonaltaan yritykseen työntekijöiksi. Tämä kannattaa ottaa huomioon myös

rekrytointikanavaa valitessa. Erilaisia rekrytointikanavia ovat muun muassa sanomalehdet, rekrytointimessut, oppilaitokset ja verkkorekrytointikanavat. Näitä kanavia voi ja kannattaa käyttää rinnakkain. Kanavan valintaan vaikuttaa kohderyhmän lisäksi haettu työtehtävä, rekrytointin aikataulu sekä budjetti. (Joki 2018, 91.)

Hyvä työpaikkailmoitus on rehellinen ja se kuvaa konkreettisesti sitä, mitä työtehtävään sisältyy. Työhakemuksen epämääräisyys saattaa herättää vain lisää kysymyksiä hakijassa, mikä vähentää hakemisen houkuttelevuutta. (Vuorensalmi 2022.) Parhaiten sopivia hakijoita löytää, kun asettuu kohdeyleisön asemaan, ja miettii, mikä hakijoita puhuttelee, ja mitä tietoja työnhakija haluaa työilmoituksesta saada (Paragraaffi 2021). Ilmoituksessa kannattaa kertoa myös lyhyesti yrityksestä ja sen toimialasta, korostaen niitä seikkoja, jotka herättävät potentiaalisten hakijoiden kiinnostuksen (Joki 2018, 91).

Hakuaikana viestintä hakijoiden suuntaan vaikuttaa hakijakokemuksen muodostumiseen. Aktiivinen kommunikointi hakijoiden suuntaan rekrytointin joka vaiheessa vaikuttaa hakukokemukseen positiivisesti. Ystävälliset vastaukset ja jokaisesta hakemuksesta kiittäminen on tärkeä osa kommunikointia. Hakijoille kannattaa kertoa myös siitä, jos rekrytointin aikataulu ei pysykään aikataulussa. Hakijoiden kannalta tulosten odottaminen on jännittävää, jos ei saa väliaikatietoja siitä, missä vaiheessa rekrytointia ollaan. Viestintä saattaa viedä aikaa rekrytointiprosessissa, mutta sitä voidaan ajatella investointina yritykseen hakijakokemuksen muodostumisen osalta. (Leponen 2021.)

## 2.6 Haastattelut

Työhaastattelu on yleinen arviointimuoto, jossa ehdokas saapuu esimerkiksi esimiehen, rekrytoijan, tai muun nimetyn ehdokasta arvioivan henkilön puheille. Haastattelu voi olla muutaman minuutin pituinen lyhyt tapaaminen tai monivaiheinen prosessi, johon kuuluu useita haastatteluja mahdollisesti eri

ihmisten kanssa. (Markkanen 2009, 26.) Haastattelussa työnantajan tavoitteena on selvittää, olisiko työnhakija sopiva työntekijä yritykseen, ja sopivatko hänen taitonsa ja urasuunnitelmansa haettuun tehtävään. Työnhakija saa käsityksen mahdollisesta tulevasta työnantajasta, ja samalla työnhakija saa arvion siitä, vastaavatko tarjottava työ ja työympäristö hänen tarpeitaan. Haastattelun tavoitteena on, että molemmat hyötyvät haastattelusta, ja saavat sen aikana selville, olisiko työhön palkkaaminen molemmille kannattavaa. (Finn 2018.)

Vielä ennen haastatteluja pitää rekrytointiprosessiin osallistuneiden arvioida, ketkä kaikki hakijoista kutsutaan haastatteluun. Jokaisella yrityksellä on eri kriteeristöt, minkä perusteella haastatteluun pääsevät valitaan. Osa kriteereistä saattaa olla samoja, mutta osa saattaa vaihdella suurestikin muun muassa työnkuvasta riippuen. (Markkanen 2009, 30.) Työnhakijoita läpikäydessä heidän hakemuksiaan kannattaa verrata aiemmin määriteltyyn tulevan työntekijän profiiliin. Muun muassa työhistoriasta ja aiempien työsuhteiden pituudesta voi pyrkiä päättämään, onko työnhakija kehittymishaluinen ja johdonmukainen, vai onko hänellä tapana vaihtaa usein työpaikkaa. Vielä ennen haastatteluun kutsumista, voi varmistaa itselle olennaisia asioita puhelimitse. Näin säästetään aikaa, jos puhelimitse ilmeneekin jokin olennaisesti haittaava asia, mikä estäisi palkkaamisen. (Williams.)

Haastattelu on työnhakijan arvioinnin menetelmistä monipuolisin, joustavin ja älykkäin. Muut arviointimenetelmät, kuten arviointisimulaatiot ja erilaiset testit, auttavat arvioinnissa, mutta haastattelu antaa hakijasta parhaiten kokonaiskuvan. (Niitamo 2000, 9.) Henkilön haastattelu on äärimmäisen tärkeä osa rekrytointiprosessia. Tärkeää on löytää työnhakija, johon voi luottaa, ja joka nauttisi työnteosta yrityksessä ja haluaa kehittyä yrityksen valitsemaan suuntaan. Monia asioita ei voi nähdä cv:stä, eikä voi suoraan hakijalta kysyä, joten rekrytoijan pitää tehdä haastattelun aikana paljon erilaisia päätelmiä ja oletuksia. Paremman mielikuvan haastateltavasta saa, kun osaa kysyä oikeita kysymyksiä. (Kaijala 2016, 78.)

Rekrytointihaastatteluja voitaisiin verrata neuvottelutilanteisiin. Kyseessä on ongelmanratkaisutilanne, johon haetaan ratkaisua rekrytoinnin kautta

(Markkanen 2009, 11.) Molemmilla osapuolilla on omat tavoitteensa, joihin molemmat pyrkivät haastattelun kautta. Haastattelija kerää tietoa haastateltavan toimintatavoista, asenteista, tavoitteista ja muista tekijöistä, jotka vaikuttavat yrityksessä työskentelemiseen. Hän pyrkii saamaan mahdollisimman laajan ja työnhakijaa ymmärtävän kuvan haastateltavasta, verraten samalla tätä mielikuvaa ennalta määriteltyyn kriteeristöön. (Markkanen 2009, 22.) Haastateltavan tavoitteena on suoriutua haastattelusta kompuroimatta ja antaa haastattelijalle itsestään myönteinen kokonaiskuva, samalla kysyen lisää yrityksestä ja tehtävästä. Lopullisena tavoitteena on saada työpaikka. (Markkanen 2009, 96.)

Haastattelua voidaan kutsua neuvotteluksi erityisesti silloin, kun ollaan lähellä päätöksen tekoa ja esihenkilö ja ehdokas tapaavat. Rekrytointiasemassa oleva henkilö toki johtaa tilannetta, esittää kysymykset ja kerää tarvitsemansa tiedon, mutta tämän jälkeen ehdokas päättää, ottaako hän mahdollisen työtarjouksen vastaan (Markkanen 2009, 32–33.)

## 2.7 Valitseminen ja viestiminen

Kun valinta on tehty ja ehdokas on päätetty, kannattaa työtä tarjota nopeasti, osoittaen näin innostusta työnantajan puolesta. Vuonna 2015 47% työtarjouksen hylänneistä hakijoista kertoi syyksi toisen työtarjouksen hyväksymisen. (Williams.)

Jokaiselle hakijalle on hyvä ilmoittaa rekrytoinnin lopputuloksesta. Tavalla, jolla työnantaja viestii hakijoille lopputuloksesta, on suuri merkitys työnantajamielikuvaan. Tälle kannattaa varata aikaa, jotta kaikille hakijoille saataisiin viestittyä mielellään kahden viikon sisällä hakuajan päättymisestä. Kiitosviestissä on hyvä avata vielä hakijoille valintaan liittyviä asioita, kuten mitkä seikat painottuivat valinnassa ja paljonko oli hakijoita. (Kaijala 2016, 107–108.)

## 2.8 Kausityöntekijöiden rekrytointi

Kausityöntekijöiden palkkaaminen on tärkeä keino yrityksille liiketoiminnan ylläpitämiseksi väliaikaisissa tilanteissa, joissa oman yrityksen oma työvoima ei riitä. Tällaisia ovat esimerkiksi lomakaudet, jolloin vakituiset työntekijät lomailevat ja yrityksellä riittää asiakkaita normaalia enemmän. (Wiggli Team 2022.)

Lyhyiden määräaikaisten suhteiden kohdalla on erityisen tärkeää valita työtehtävään sopivan työntekijä, sillä kausityöntekijöiden pitää pystyä työskentelemään muiden työntekijöiden tahdissa. Mikäli yrityksen toiminta on riippuvainen kausityöntekijöistä, on tärkeää kehittää hyvä toimintasuunnitelma rekrytointia varten. Rekrytointiprosessi kannattaa aloittaa ajoissa, useita kuukausia etukäteen. (Wiggli Team 2022.) Kausityöntekijöiden rekrytointi noudattaa pitkälti yleistä rekrytointiprosessin mallia, mutta on joitakin seikkoja, jotka kannattaa ottaa rekrytoinnin aikana huomioon.

Ennen rekrytoinnin aloittamista, on hyvä tehdä mahdollisimman tarkka arvio siitä, kuinka monta työntekijää tullaan tarvitsemaan. Mikäli kausityöntekijöitä on palkattu jo useamman vuoden ajan, kannattaa työntekijöiden määrää arvioida aiempien vuosien perusteella. Edellisten vuosien työntekijöiden määrä kannattaa kuitenkin aina arvioida uudelleen, sillä tarvittava määrä on saattanut muuttua esimerkiksi yrityksen liiketoiminnan kasvun myötä. (Frazier.)

Mikäli työhakemuksia oletetaan tulevan paljon, kannattaa hakemusten läpikäymistä helpottaa luomalla yksinkertainen hakulomake. Lomakkeella kannattaa olla kysymyksiä, joihin löytyy valmiit vastausvaihtoehdot, esimerkiksi missä yksikössä ja millä aikavälillä hakija pystyy työskentelemään. Valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla on helpompi luoda raportteja, jotka helpottavat hakemusten läpikäymistä hakijalle sopivan ajankohdan ja toiveyksiköiden mukaan. Raporttien avulla ei tarvitse käydä kaikkia hakemuksia manuaalisesti läpi. (Oikotie 2022.)

Vaikka kausityöntekijöitä rekrytoidessa saattaa olla nopeampi tahti ja luultavammin enemmän työnhakijoita kuin muissa rekrytoinneissa, on hyvä silti pitää huoli siitä, että työnhakijakokemus on kaikille hakijoille miellyttävä. Hakijoiden kanssa kannattaa kommunikoida aktiivisesti ja pitää heidät ajan tasalla rekrytointiprosessin eri vaiheista. (Frazier.) Mikäli hakemuksia on tullut paljon, voi hyödyntää automatisoituja viestejä prosessin etenemisestä, jotka voidaan lähettää suuremmalle joukolle. Tärkeää on kuitenkin informoida hakijalle tuloksista, etteivät he jää ilman vastauksia. (Oikotie 2022.)

Lyhyiden työsuhteiden, kuten kesätöiden, kohdalla perehdyttämiseen on käytettävissä vain vähän aikaa, joten sen täytyy pitää sisällään kaikkein olennaisin tieto. Perehdyttämisen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttaa suuresti myös se, mikä on uuden työntekijän tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja ikä. Kokeneemmat työntekijät ovat usein oma-aloitteisimpia ja aktiivisempia kuin nuoret, joilla on vähemmän työkokemusta. Nuoret tarvitsevat usein enemmän perehdytystä jo ihan perusasioista, jolloin perehdyttämisjakso kestää pidempään. (Joki 2018, 112.)

Lyhytaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen on tärkeää myös yrityksen antaman työnantajamielikuvan kannalta. Jos joku työntekijä saa negatiivisen mielikuvan yrityksestä, se säilyy mielessä pitkään. Positiivisen mielikuvan muodostamiseen kannattaa siis panostaa ja siihen pitää käyttää kaikki mahdolliset tilaisuudet. Yksi keino tähän on perusteellinen perehdyttäminen. (Joki 2018, 114.)

## 2.9 Työntekijän perehdytys ja rekrytointiprosessin jälkipuinti

Rekrytointi ei pääty työntekijän palkkaamiseen ja työsopimuksen allekirjoittamiseen. Työntekijän palkkaamisen jälkeen pitää huolehtia, että työntekijä saadaan pidettyä yrityksessä. Ennen palkkaamista olisi hyvä, että työntekijä on saatu motivoituminaan siitä, mitä työnantajalla on tarjota. Työntekijän aloittaessa, on sekä työnantajan, että työntekijän aika lunastaa



rekrytointiprosessin aikana luvatut asiat. (Kaijala 2016, 98.) Perehdyttämistä edesauttaa esihenkilön säännöllinen ohjaaminen ja etukäteen suunniteltu perehdyttämisohjelma. Kattava perehdyttäminen kannattaa, sillä näin työnantaja osoittaa työntekijälle sitoutuneisuutta ja arvostusta, sekä auttaa uuden työntekijän tehokkaaseen alkuun. Työnantajan osoittama arvostus ja vaivannäkö synnyttää työntekijässä arvostusta myös takaisin työnantajan suuntaan. Kattavan perehdytyksen lisäksi on hyvä viestiä uudelle työntekijälle häneltä odotettavat asiat, sopia hänen kanssaan yhdessä tavoitteet tulevaisuudelle ja käydä läpi niiden mittarit.

Uuden henkilön aloittaessa haetaan aluksi talon tapoja ja oman toiminnan raameja (Kaijala 2016, 99). Henkilön kanssa kannattaa ottaa rauhallinen keskustelu, jonka tavoitteena on tutustuminen ja perehdyttämisohjelmaan tutustuminen. Käydään läpi muun muassa perehdyttämisen aikataulu, organisaation tavoitteet, sekä tavoiteaika, jolloin työntekijältä odotetaan itsenäisiä tuloksia. Itse työhön tutustumiseen on monia tapoja. Yhtenä keinona esimerkiksi asiakaspalvelussa on, että uusi työntekijä seuraa ensin vanhemman työntekijän asiakaspalvelutilanteita vierestä, seuraavassa vaiheessa hän osallistuu itse myös tilanteeseen, mutta vanhempi työntekijä tekee käytännön työn, ja lopulta perehdytettävä hoitaa koko asiakaspalvelutilanteen ja perehdyttäjä seuraa vierestä. Tämän jälkeen uusi työntekijä voi lähteä työskentelemään itsenäisesti. Tällä tavalla perehdytettävä saa turvallisesti keskittyä oppimiseen, kuunteluun ja kyselemiseen niin, että hänelle on varattu tähän aikaa. (Joki 2018, 111.)

Uuden henkilön perehdyttäminen vie aikaa, mutta mitä nopeammin perehdytettävä pystyy työskentelemään ilman muiden ohjausta, sitä nopeammin hänen työpanoksestaan on hyötyä. Hänen virheidensä määrä vähenee, ja niiden korjaamiseen kuluva aika saadaan käytettyä muun työn tekemiseen. Kun perehdytys on ollut kattava, uuden työntekijän ei tarvitse keskeyttää muiden työntekijöiden työtä ja kysyä niin paljoa, jolloin työaikaa säästyy. (Joki 2018, 111.)

Rekrytointiprosessin jälkeen on kannattavaa käydä läpi sen menestymistä ja mahdollisia virheitä. Virheiden läpikäyminen on tärkeää, jotta ne voitaisiin tulevaisuudessa välttää. Hakijat ja valittu työntekijä saatetaan esimerkiksi yli- tai aliarvioida, joka johtaa pahimmillaan väärän henkilön palkkaamiseen ja irtisanomiseen. Kun työntekijä irtisanotaan koeaikana, kustannukset ovat noin 30% hänen vuosipalkastaan. Paras keino välttää nämä virheet tulevaisuudessa, on tutkia niiden syitä, joka pitkällä tähtäimellä johtaa rekrytoinnin laadun parantamiseen. (Nederström 2012.)

### 3 Korona-ajan vaikutukset rekrytointiin

Vuoden 2020 alkupuolella alkanut koronapandemia vaikutti pysyvästi työmaailmaan ja erityisesti rekrytointiin. Kun ihmisten kokoontumista rajoitettiin ja turvaväleistä huolehdittiin taudin leviämisen estämiseksi, monet yritykset joutuivat sulkemaan ovensa ja suuri osa yrityksistä joutui muuttamaan toimintatapojaan. Rekrytoinnin kanssa työskentelevät ja työnhakijat joutuivat myös uuden eteen, kun esimerkiksi kasvokkain haastattelu ei enää ollut suositeltavaa. Nykypäivänä rajoitukset ovat poistuneet ja monien arki on palannut lähemmäs sitä, mitä se oli ennen koronaa, mutta monet koronapandemian aikana tehdyt muutokset ovat jääneet yrityksiä käyttämään niiden tehokkuuden vuoksi.

#### 3.1 Korona-ajan rekrytointi

Joulukuussa 2019 Wuhanista Kiinasta lähti liikkeelle ihmiselle uusi koronavirus, viralliselta nimeltään COVID-19. Maaliskuussa vuonna 2020 maailman terveysjärjestö WHO julisti taudin pandemiaksi. (Anttila 2022.) Pandemian alkaminen tarkoitti isolle osalle yrityksistä irtisanomisia, lomautuksia ja työn vähenemistä. Joillekin yrityksistä pandemia toi mahdollisuuden myös miettiä liiketoimintaansa uudelleen ja tehdä muutoksia. (Pärnänen 2022.) Muun muassa monet työntekijät sopeutuivat uuteen etätyöskentelymalliin (Maurer 2021). Ihmiset halusivat pitää taudin leviämisen estämiseksi välimatkaa toisiinsa, välttämällä ihmisjoukkoja, mikä vaikutti moneen toimialaan. (Lakshmi 2020, 1328.)

Rekrytoinnin parissa jouduttiin myös uuden eteen. Etätyön myötä, työpaikan sijainnilla ei ole enää merkitystä rekrytoinnin kannalta. Mikäli työtä pystyy tekemään mistä tahansa sijainnista käsin, työpaikan hakijoita voi tulla

esimerkiksi eri maista. Tämän myötä hakijoita saattaa olla paljon enemmän. Tämä tuottaa enemmän työtä rekrytoijille, mutta toisaalta hakuun löydetään todennäköisemmin paras mahdollinen työntekijä, kun valinnan varaa on enemmän. Tästä hyötyvät yritykset, joissa etätyö on mahdollista. Esimerkiksi it-ala on hyötynyt etätyöskentelystä, kun taas matkailualalla etätyön mahdollisuus ei paljoakaan auta. (European Labour Authority 2021.)

Epävarmat ajat ovat tehneet hakijoista varovaisempia, ja pienempien ja riskialttiiden yritysten suosio työmarkkinoilla on laskenut. Suuremmat ja vakaammat yhtiöt voivat tarjota enemmän varmuutta työntekijöille. Koronapandemian hellittäessä yritykset ovat alkaneet rekrytoimaan taas enemmän, jolloin työnhakijoille on paljon työpaikkoja tarjolla. Yritysten pitää täten nähdä entistä enemmän vaivaa houkutellessaan enemmän hakijoita. Parhaiten hakijoihin vetoaa esimerkiksi hyvä terveydenhuolto, liikuntapalvelut ja joustavat työajat. Yritysten pitää osoittaa hakijoille, että heidän työntekijöistään pidetään hyvää huolta. (European Labour Authority 2021.)

Pandemian myötä monen yrityksen rekrytointiin varattu budjetti pieneni, mikä johti sisäisten rekrytointien määrän kasvuun. Sisäisestä rekrytoinnista koituu vähemmän kuluja, rekrytointiprosessi on lyhyempi ja työntekijöiden sitoutuneisuus yritykseen kasvaa. Työntekijät pysyvät keskimäärin sellaisissa yrityksissä 41% pidempään, jotka rekrytoivat sisäisesti. Näin työntekijöiden vaihtuvuuden määrä vähenee, ja yritys säästää rekrytointiin menevissä kuluissa. Kun yritykset panostavat pandemian myötä sisäiseen rekrytointiin, näin myös työntekijöiden osaaminen lisääntyy. (Maurer 2021.)

### 3.2 Sähköinen rekrytointi

Pandemian aikana moni yritys siirtyi e-rekrytoinnin pariin, eli sähköiseen rekrytointiin, mikä tarkoittaa rekrytointiprosessin suorittamista sähköisesti. Tähän kuuluu työntekijöiden etsiminen ja houkuttelu, arviointi, haastattelu ja palkkaaminen internetin välityksellä. Kyseisen keinon tarkoituksena on parantaa

prosessin toimivuutta ja tehokkuutta. Sähköinen rekrytointi on kasvava ilmiö, ja yhä useamman rekrytoijan suosima keino. (Okolie & Irabor 2017, 116–117.)

Sähköisen rekrytoinnin merkittävimpiä hyötyjä ovat ajan ja rahan säästäminen. Työnhakija voi jättää hakemuksensa mihin kellonaikaan tahansa, jonka jälkeen rekrytoija voi ottaa halutessaan hakijaan heti yhteyttä, hakemuksen saatuaan. (Okolie & Irabor 2017, 116–117.) Rekrytoija ja hakija voivat sopia erittäin nopealla aikataululla haastattelusta, ja mikäli haastattelut pidetään etänä, se voidaan järjestää jopa saman päivän aikana (Maurer 2021). Nykypäivänä on mahdollista myös pyytää hakijaa vastaamaan nauhoitettuun videohaastatteluun, jolloin rekrytoijan ei tarvitse olla paikalla haastattelemassa ollenkaan, jolloin hänen työaikaansa säästyy (Tuleutayeva 2021). Sähköisen rekrytoinnin tuoma automatisointi vähentää rekrytoijan työmäärää yksittäisten hakijoiden kohdalla, ja täten nopeuttaa rekrytointiprosessia (Maurer 2021). Näin myös rahaa säästyy, kun rekrytointi on tehokkaampaa, eikä rekrytoijan työaikaa kulu niin paljon. Sähköisen rekrytoinnin avulla säästetään myös työpaikkailmoituksissa, sillä nettiin työpaikkailmoituksen jättäminen on kustannustehokkaampaa kuin esimerkiksi ilmoitus sanomalehdessä. (Al-Zagheer & Barakat 2021, 5056.)

Korona-aikana sähköinen rekrytointi auttoi yrityksiä tehostamaan rekrytointiprosesseja, löytämään monipuolisemmin erilaisia hakijoita välittämättä sijainnista, ja valitsemaan heidän joukostaan parhaat hakijat. Monet yritykset yhä pandemian jälkeenkin käyttävät sähköistä rekrytointia apunaan perinteisten rekrytointitapojen rinnalla. Pandemian myötä ihmiset oppivat etätyöskentelyyn, mutta tulevaisuuden työelämä ei tule toimimaan kokonaan etänä. Rokotusten tehotessa työntekijät palaavat työpaikoilleen kollegoiden vuoksi, sillä ihmiset tarvitsevat kasvokkain tapaamisia ja kohtaamisia toisten ihmisten kanssa. Sähköistä rekrytointia ja etätyöskentelyä hyödynnetään myös tulevaisuudessa perinteisemmän rekrytoinnin lomassa. (Maurer 2021.)

### 3.3 Mikä on etätyöhaastattelu?

Toimintaympäristömme muutokset ovat vaikuttaneet myös työhaastatteluihin. Työnantajat ja rekrytointifirmat suosivat etänä pidettyjä haastatteluja läsnä pidettävien haastatteluiden tukena jo ennen korona-aikaa, mutta epidemia-aikana etähaastatteluista tuli monelle organisaatiolle ainoa työhaastattelun muoto. Etähaastattelussa työnhakija ja haastattelija kohtaavat, aivan kuten kasvokkain pidettävässä haastattelussa - kanava vain on erilainen. Haastattelun tarkoituksena on saada tietoa toisesta, sekä lisätä ymmärrystä molemmin puolin. (Sulenko 2020).

Etähaastattelulle on useampi eri keino, joista yksi on puhelinhaastattelu. Tätä haastattelumuotoa voidaan käyttää esimerkiksi alustavana haastattelumuotona, jossa pyritään selvittämään hakijan soveltuvuutta ja kiinnostusta työtehtävää kohtaan. Puhelun perusteella rekrytoija päättää, kutsutaanko hakija jatkohaastatteluun. Puhelinhaastattelu saattaa olla myös ainoa työhaastattelu. Monesti puhelinhaastattelun ajankohta sovitaan jo etukäteen, mutta toisinaan soitto voidaan tehdä ilman varoitusta. Ilman varoitusta soittaessa on tärkeää kuitenkin varmistaa ensin hakijalta, mikäli haastateltavalla on hyvä hetki puhelinhaastattelulle. (Doyle 2022.)

Tyypillisemmin etähaastattelut ovat jonkin netissä tapahtuvan videoyhteyden välillä pidettäviä haastattelutilanteita (Hocutt 2022). Videoyhteydellä pidetyt työhaastattelut voidaan toteuttaa useammalla tavalla. Ensimmäinen keino on jo aiemmin mainittu nauhoitettu videohaastattelu, jossa rekrytoijat luovat etukäteen haastateltavalle kysymykset, joihin työnhakija vastaa nauhoittamalla omat vastauksensa. Tämä haastattelukeino on siinä mielessä helppo sekä haastattelijalle, että haastateltavalle, koska heidän ei tarvitse sopia ja aikatauluttaa yhteistä tapaamista. Rekrytoijan on helppo verrata videoituja vastauksia tasavertaisesti keskenään, koska kaikille hakijoille on esitetty samat kysymykset. Tämä haastattelutapa onkin kätevä varsinkin ensimmäisessä haastatteluvaiheessa. (Tuleutayeva 2021.)

Suosittu etänä suoritettu haastattelutapa on live-videohaastattelu, jolloin haastattelija ja haastateltava ovat yhteyksissä videoyhteyden välityksellä. Reaaliaikainen videoyhteys voidaan muodostaa esimerkiksi Skypen tai Teamsin kautta. (Sulenko 2020.) Etänä ja kasvokkain pidetyt haastattelut muistuttavat hyvin paljon toisiaan, sillä usein niiden kysymykset ja rakenne ovat melko samanlaiset. (Mäkelä 2022). Myös etänä pidetyssä haastattelussa arvioitavia asioita ovat muun muassa katsekontakti, äänenpaino sekä ilmeet ja eleet. Prosessista jää vain pois itse haastattelupaikka. (Sulenko 2020.)

### 3.4 Etähaastattelun hyvät ja huonot puolet

Ennen koronapandemian alkua, kasvokkain pidetyt haastattelut olivat arkipäivää ja monet yritykset pitivät etähaastatteluita viimeisenä mahdollisena keinona toteuttaa työnhakijan haastattelu. Etähaastatteluiden normalisoiduttua pandemian myötä, monet työnantajat ovat pitäneet etänä pidettyjä haastatteluja tehokkaampina. Etähaastattelut säästävät sekä työnantajat, että -hakijan aikaa ja rahaa. (European Labour Authority 2021.)

Osa hakijoista pärjää paremmin etähaastatteluissa, kuin läsnä pidettävissä haastatteluissa. Tämä johtuu siitä, että haastateltava saa osallistua haastatteluun tutussa ympäristössä, esimerkiksi omasta kodistaan käsin, jolloin jännityselementti poistuu. Tällöin ei myöskään tarvitse huolehtia vieraaseen paikkaan kulkemisesta ja matkustusaikatauluista. Etähaastattelut mahdollistavat sen, että työhaastatteluista saadaan entistä tasavertaisempia hakijoiden kesken. (Mäkelä 2021.)

Etähaastatteluiden myötä yritykset voivat hyötyä yhä tehokkaammasta haastattelutahdistista. Monella haastateltavalla on kiireitä, jolloin sopivan haastatteluajankohdan sopiminen voi olla haastavaa, ja parhaimmat haastatteluajat ovat usein lounasaikaan ja työpäivän päätteeksi. Etähaastattelu antaa mahdollisuuden joustavampaan aikatauluun, jolloin haastatteluiden

sopiminen on helpompaa, ja haastatteluiden läpikäynti sujuu lyhyemmällä aikavälillä. (Hocutt 2022.)

Etähaastattelut myös vähentävät perumisen riskiä, kun haastateltavalla on mahdollisuus osallistua haastatteluun esimerkiksi pienessä flunssassakin, eikä esimerkiksi julkisen liikenteen myöhästymiset vaikuta haastatteluun. Myös haastateltavien määrä kasvaa, sillä etähaastatteluihin voidaan osallistua myös kauempaa esimerkiksi ulkomailta, mikä ei välttämättä läsnä pidettävien haastatteluiden kohdalla onnistuisi. Haastatteluun voi osallistua helpommin myös useampi henkilö, kuten useampi rekrytoija tai työnantaja. (Hocutt 2022.)

Haastatteluihin kannattaa varautua hyvin valitsemalla rauhallinen tila, sekä varmistamalla, että tekniikka toimii. Haasteena etähaastatteluissa saattaa ilmetä nimittäin tekniset ongelmat (Mäkelä 2022), kuten nettiyhteyden ptkeminen (Hocutt 2022). Kannattaa esimerkiksi ottaa puhelin valmiiksi koneen viereen, jotta siihen voi turvautua, jos tietokoneella videopuheluun liittyminen ei onnistuisikaan. Aina teknisiltä ongelmilta ei kuitenkaan voida välttyä, eikä laitteet varmistelusta huolimatta välttämättä toimi. Tällöin ratkaisuja voidaan etsiä yhdessä haastattelijan ja haastateltavan kesken. (Mäkelä 2022.)

### 3.5 Sanaton viestintä etätyöhaastattelussa

Sanaton eli nonverbaalinen viestintä tarkoittaa viestintää ilman sanoja, käyttäen muun muassa ilmeitä, eleitä, liikettä, kehon asentoa ja äänensävyä.

Nonverbaalisen viestinnän voidaan ajatella olevan sanallista viestintää rehellisempää, koska sanaton viestintä on usein tiedostamatonta, eikä sitä aina pysty kontrolloimaan. (Kauko ym. 2022.) Etäyhteyden päähän ei voi huomata kaikkea non-verbaalista viestintää (Hocutt 2022), jolloin äänen voiman ja sävyn, sekä puheen voimakkuuden merkitys korostuu. Nonverbaalinen viestintä on etähaastatteluissa rajoitetumpaa kuin kasvokkain tavatessa, mutta sen merkitys on yhä suuri. (Kauko ym. 2022.)



Elekielellä voi viestiä erilaisia tuntemuksia ja ajatuksia, jotka vaikuttavat haastateltavan kokonaiskuvaan. Ruudun kautta positiivista mielikuvaa välittää esimerkiksi hymyily ja nyökkäily, epävarmuutta taas viestivät muun muassa niskan, kaulan ja korvien koskettaminen ja hierominen. Toisaalta vähäeleisyys ja passiivisuus voivat viestiä, että keskustelu ei ole kiinnostava. (Kauko ym. 2022.)

Etähaastatteluissa elekielessä on tulkitsemisen varaa, ja on vaarana, että jotkut eleet tulkitaan väärin. Esimerkiksi kulmakarvojen kohotus voidaan tulkita positiiviseksi eleeksi, kuten yllättyneeksi tai iloiseksi ilmeeksi, mutta se voi viestiä myös säikähdystä tai epäluuloa. Ristiriitana etätapaamisissa on myös katsekontaktin säilyttäminen. Hyvä katsekontakti on etähaastatteluissa haastavampi kuin kasvokkain tavatessa, sillä suoraan toista osapuolta katsoessa pitäisi katsoa tietokoneen kameran linssiin. Tällöin ei kuitenkaan voi tarkkailla vastapuolen eleitä ja ilmeitä, ja reagoida vastavuoroisesti niihin. Tällöin joko katsekontakti tai vastapuolen kehonkielen tulkitseminen jää puutteelliseksi etätapaamisissa. (Kauko ym. 2022.)

Hyvänä puolena etähaastatteluiden nonverbaalisen viestinnän puutteellisuudessa on se, että haastattelijan visuaalinen aivokuori kuormittuu vähemmän, ja näin haastateltavan antamaan informaatioon voi keskittyä paremmin (Hakkarainen. Mononen. 2020). Toisaalta kasvokkain näkeminen voi antaa haastattelijalle paremman kuvan haastateltavasta, ja päinvastoin. Haastateltavakaan ei näe haastattelijan eleitä, eikä etäyhteydellä pääse myöskään näkemään itse työpaikkaa tai sen ilmapiiriä. Itse työpaikalla käyminen voi vaikuttaa haastateltavan päätökseen, mikäli hän haluaisi tulla kyseiseen yritykseen työskentelemään. (Hocutt 2022.)

## 4 TOK:n kesärekrytointiprosessi koronarajoitusten alla

Tässä luvussa esitellään toimeksiantaja, sen kesärekrytointiprosessi sekä siihen tehdyt muutokset vuonna 2022. Luvussa käydään läpi myös rekrytointiprosessista kerätyt käyttäjäkokemukset ja kehittämisehdotukset.

### 4.1 Turun Osuuskauppa -toimeksiantajan esittely

Turun Osuuskauppa, lyhyemmin sanottuna TOK, on Turun alueella toimiva yritys, joka on osa S-ryhmää. TOK:n omistavat asiakasomistajat, joita on tällä hetkellä 170 000 henkilöä. Jokainen heistä omistaa pienen osan kyseistä yritystä. Turun Osuuskaupan tavoitteena on tarjota palveluja ja etuja asiakasomistajilleen, samalla pyrkien uudistamaan toimintaansa investointien kautta. TOK:n tavoitteena on toimia vastuullisesti muun muassa huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista ja tukemalla harrastus- ja yleishyödyllistä toimintaa. Turun Osuuskauppa on yksi suurimmista palvelualan työllistäjistä Turun alueella, työllistäen noin 2400 henkilöä. (TOK.) Henkilöstön määrä vaihtelee sesonkiaikoina, kesäisin työntekijöiden määrä kasvaa kesätyöntekijöiden myötä noin 500 sesonkitekijällä.

### 4.2 Koronapandemian vaikutukset Turun Osuuskaupan vuoden 2022 kesärekrytointiprosessiin

Vuonna 2022 kesärekrytointiprosessiin tehtiin useampi merkittävä muutos verrattuna aiempiin vuosiin. Turun Osuuskaupan HR-tiimissä päätettiin järjestää kesärekrytoinnit keskitetysti, eli kaikkiin TOK:n toimipaikkoihin pystyi hakemaan kesätöihin yhden haun kautta. Aikaisempina vuosina haku on ollut jaoteltu eri toimialoihin, esimerkiksi kaupan ja ravintola-alan toimialoille oli omat hakunsa. Tätä lähdettiin kokeilemaan ensi kertaa. Tavoitteena oli helpottaa sellaisten hakijoiden hakuprosessia, jotka halusivat hakea useammalle eri toimialalle. Tällä tavoin HR-tiimikin pystyi helpommin hahmottamaan yhden hakijan kiinnostuksen kohteet, eikä hakijan tarvitse laittaa useaa hakemusta.

Vuoteen 2020 asti osa kesätöiden hakijoista karsittiin jo ennen haastatteluja. Vuonna 2022 kaikki kesätöiden hakijat saivat kutsun haastatteluun. Ajatuksena oli, että kaikille hakijoille annettaisiin mahdollisuus päästä kertomaan itsestään vielä enemmän ja osoittamaan oma motivaationsa työntekoa kohtaan. Turun Osuuskauppa työllistää kesäisin erityisesti nuoria ja osalle työhaastattelut ovat elämän ensimmäisiä. Näin hakijat saavat lisää työhaastattelukokemusta.

Kesätyöhaku avattiin vuoden 2021 joulukuun lopulla. Hakemuksen jätettyään, hakijat saivat sähköpostiinsa linkin, jonka kautta he pystyivät ilmoittautumaan haluamaansa haastattelutilaisuuteen. Rekrytointiprosessin alussa haastattelut oli vielä tarkoitus pitää paikan päällä. Hakemukseen sisältyi myös kyselylomake, jossa oli listattuna kaikki TOK:n toimipaikat, ja hakija sai itse valita kaikki mahdolliset toimipaikat, joissa hän haluaisi työskennellä kesällä.

TOK:n haastattelut on aikaisemmin pidetty paikan päällä. Vuoden 2022 alussa, kesätyöntekijöiden rekrytointiprosessin alettua ja haun ollessa jo käynnissä, ymmärrettiin, että paikan päällä pidettävissä haastattelutilaisuuksissa saattaisi olla merkittävä koronan tartuntariski. Koronatartuntojen määrä oli korkeampi kuin aikaisemmin, eikä niitä haluttu lisätä kasvokkain pidettävien haastattelujen kautta. Tämän vuoksi Turun Osuuskaupan HR-tiimi päätti siirtää haastattelut etäyhteyden kautta pidettäviksi. Kyseinen muutos kävi nopeasti, noin parin päivän varoitusajalla ennen ensimmäistä paikan päällä järjestettävää haastattelutapahtumaa.

Nopean muutoksen vuoksi, kaikkia toimintamalleja ei ehditty hiomaan loppuun asti, ja itse rekrytointiprosessi muuttui paljon kesärekrytointien aikana. Aluksi oli epävarmaa, kuinka monta haastattelutilaisuutta tultaisiin järjestämään etänä, mutta lopulta kaikki loput haastattelut toteutettiin Teams-videoyhteyden kautta. Etähaastattelutilaisuuksiin tehtiin pieniä muutoksia niiden edetessä, kuten haastatteluun varattua aikaa lyhennettiin ja haastattelutahtia tehostettiin. Yksi suuri aikaa vievä vaihe oli haastattelukutsujen lähettäminen, koska kaikki Teams-haastattelu kutsut muokattiin käsin. Tähän pohdittiin useampaan otteeseen keinoa, miten kutsujen lähettämisen voisi automatisoida, mutta ratkaisua ei lopulta keksitty. Hakijat saivat linkin Teams-kokoukseen usein noin

päivää ennen itse haastattelua. Turun osuuskaupan kesärekrytointiprosessi oli loppujen lopuksi melko erilainen alkuperäiseen suunniteltuun prosessiin verrattuna edellä mainittujen seikkojen vuoksi.

#### 4.3 Kehittämistarve ja käytetyt menetelmät

Etänä toteutettu haastattelumalli toimi haastattelijoiden mielestä hyvin, mutta haluttiin selvittää myös hakijoiden mielipide asiasta. Syntyi tarve lähteä tutkimaan, miten vuoden 2022 rekrytointiprosessi onnistui ja miten jatkossa kesärekrytoinnit kannattaisi järjestää.

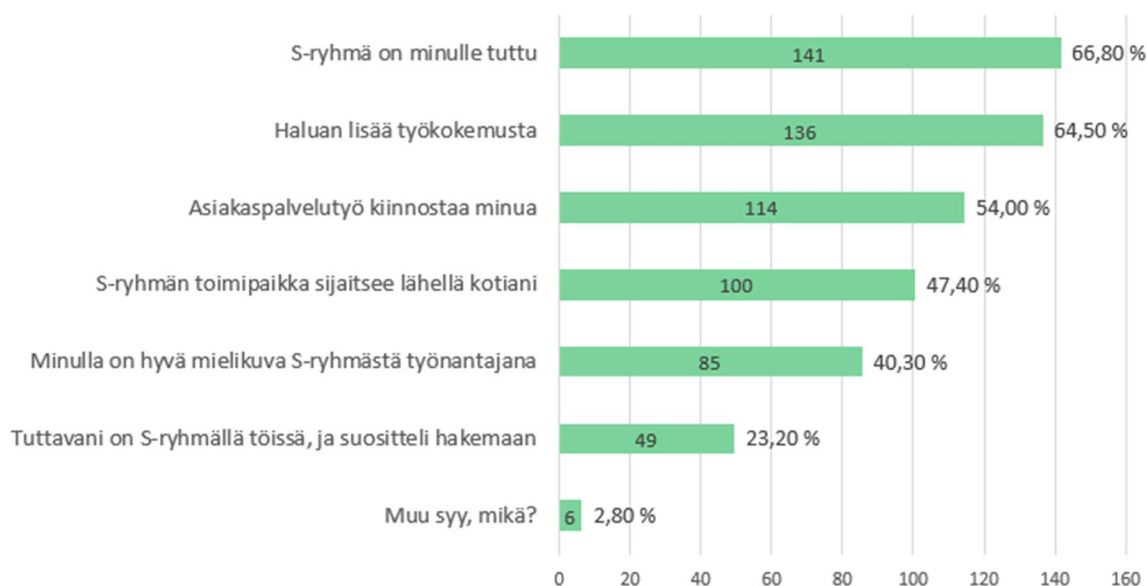
Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Kyseinen menetelmä sopi tutkimusmenetelmäksi parhaiten, sillä hakijoita oli noin 3000, eli mahdollisuus suuren vastausmäärän saamiseen oli hyvä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voitiin antaa jokaiselle hakijalle mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa prosessista. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin nettilinkin kautta vastattavaa kyselyä, jotta hakijat tavoitettaisiin parhaiten. Tavoitteena oli kerätä mahdollisimman suurelta joukolta hakijoista palautetta tämän vuoden rekrytointiprosessista, joten kyselystä pyrittiin tekemään selkeä ja ytimekäs, jotta siihen olisi helppo vastata. Kysymykset pyrittiin muodostamaan niin, että vastauksista saataisiin paljon hyödyllistä tietoa irti. Kyselyn tekeminen oli tasapainottelemista lyhyen ja nopeasti vastattavan kyselyn ja paljon tietoa antavan kyselyn välillä. Lyhyempi kysely toisi enemmän vastauksia, mutta suurempi kysymysten määrä antaisi tarkempaa tietoa.

Päätavoitteena oli kerätä palautetta vuoden 2022 kesärekrytointiprosessista ja erityisesti etähaastatteluiden toimivuudesta. Palautteen avulla oli tarkoituksena löytää rekrytointiprosessin kehittämiskohteet, joiden kautta Turun Osuuskauppa voisi kehittää prosessiaan tulevana vuosina vieläkin hakijaystävällisemmäksi ja tehokkaammaksi.

#### 4.4 Työnantajamielikuva ja syyt kesätyön hakemiselle

Kyselyn sisältö koostuu samoista aiheista tämän opinnäytetyön teoriaosuuden kanssa, eli rekrytointiprosessista ja siihen vaikuttavista korona-ajan tuomista muutoksista. Tarkemmin aiheiksi valikoituivat TOK:n edustajan toiveiden mukaisesti viestintä, aikataulut, rekrytointiprosessin selkeys sekä haastattelutilanne. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 212 kappaletta.

Kyselyn aluksi kartoitettiin hakijoiden motiiveja sille, miksi he hakivat Turun Osuuskaupalle töihin. Hakijoiden töihin hakemisen motiivit haluttiin saada selville, jotta nämä seikat osattaisiin ottaa huomioon tulevissa rekrytoinneissa. S-ryhmä on monelle suomalaiselle tuttu ketju, ja kuten kuviosta 2. näkee, moni haki kesätöihin tämän syyn vuoksi. Suurin osa TOK:n kesätöiden hakijoista ovat nuoria, jolloin moni varmasti havitteleekin työkokemusta kesätöiden avulla. Erityisen positiivisena pidän sitä, että hakijoista 40%:lla on positiivinen mielikuva S-ryhmästä työnantajana. Samoin positiivinen merkki on se, että 23% hakijoista motivoi se, että tuttava on suositellut hakemaan S-ryhmälle töihin. Moni hakija siis hakee positiivisten kokemusten kautta Turun Osuuskaupalle kesätöihin, mikä tarkoittaa sitä, että moni TOK:lla työskentelevä viihtyy työssään. Positiivinen työnantaja mielikuva on erittäin hyvä kilpailuvaltti. Positiiviseen mielikuvaan kannattaa panostaa ja siihen kannattaa käyttää kaikki eteen tulevat tilaisuudet (Joki 2018, 114).

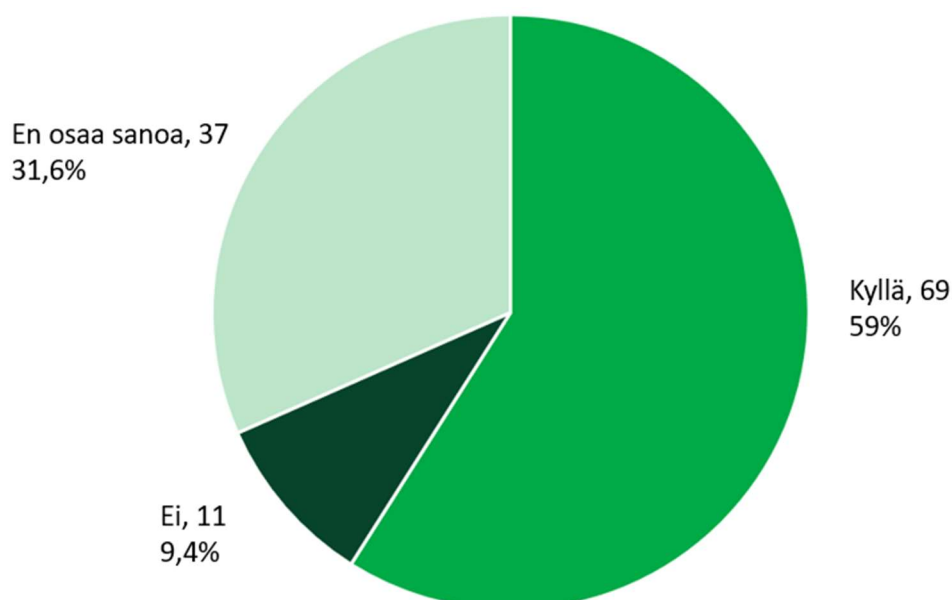


Kuvio 2. Hakijoiden työnhaun syyt

Kyselyyn vastanneista 55% oli hakenut Turun Osuuskaupalle myös aikaisempina vuosina. Osuus on mielestäni melko suuri, ja on samalla positiivinen tulos siinä mielessä, että monelle jo aiemmin hakeneelle on jäänyt positiivinen mielikuva S-ryhmästä, joten he ovat halunneet hakea uudelleenkin. Tulos saattaa olla tosin siinä mielessä hieman vääristynyt, sillä ne hakijat, joilla on positiivinen mielikuva S-ryhmästä, tai he ovat jollain tavalla sitoutuneet S-ryhmään, saattavat vastata tähän kyselyyn pienemmällä kynnyksellä.

Aikaisemmin TOK:lle hakeneilta vastaajilta haluttiin saada selville, oliko vuonna 2022 käytetty keskitetty hakumenetelmä parempi kuin aiemmin käytetty eri alueille ja toimialoille jaoteltu haku. Keskitettyä hakua kokeiltiin ensimmäistä kertaa, joten aiheesta ei oltu saatu aiemmin palautetta. Kuten kuviossa 3. näkyy, keskitetty haku oli suurimman osan mielestä hyvä ratkaisu. Lähes joka kolmas (32%) ei osannut sanoa, mikä saattaa johtua siitä, etteivät he enää muistaneet aiempien vuosien hakumenetelmiä, tai siitä, etteivät he ymmärtäneet kysymystä. Pieni osa oli sitä mieltä, että aiempi hakumenetelmä oli parempi. Tähän saattaisi olla syynä esimerkiksi se, mikäli hakija haluaisi juuri yhteen tiettyyn paikkaan. Tällöin haku ei välttämättä ole tarpeeksi kohdistettu juuri kyseiseen kohteeseen. Jälkikäteen mietittynä tähän kysymykseen olisi

voinut laittaa "ei" -kohtaan vastanneille avoimen kysymyksen, mihin he olisivat voineet kertoa, miksi aiemmin käytetty jaoteltu hakumenetelmä oli parempi ratkaisu.



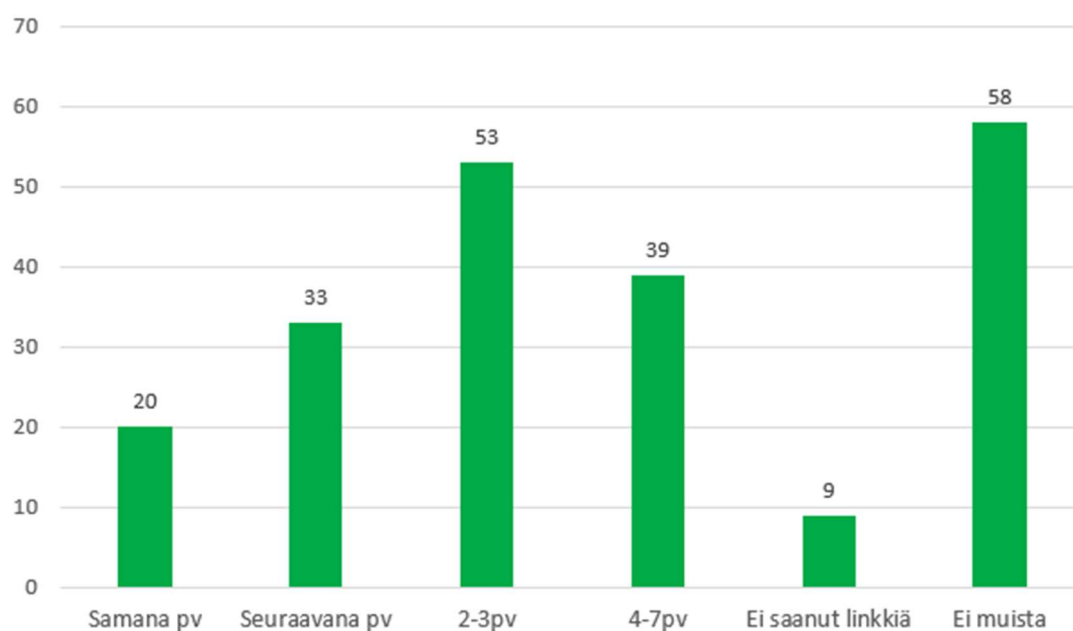
Kuvio 3. Keskitetyn hakumenetelmän paremmuus verrattuna aiempiin vuosiin

#### 4.5 Hakulomakkeen täyttäminen ja haastattelun sopiminen

Kyselyyn vastanneista 96% oli sitä mieltä, että hakemus oli melko/erittäin helposti täytettävä. Tämän tiedon mukaan työhakemus oli erittäin onnistunut. Hakemuksen lähetettyään hakijat saivat haastattelukutsun sähköpostitse. Viestissä oli mukana linkki, jonka kautta työnhakija pystyi varaamaan itselleen sopivan haastatteluajan. Linkki pyrittiin lähettämään mahdollisimman nopeasti, mutta kyselyn avulla saatiin paremmin selville, kuinka nopeasti linkki onnistuttiin lähettämään.

Kuten kuviosta 4. näkyy, suurin osa vastaajista sai linkin muutaman päivän kuluessa. Moni vastaaja ei kuitenkaan muista ilmoittautumislinkin saapumiseen kulunutta aikaa, minkä vuoksi kysymyksen vastaukset eivät välttämättä ole täysin luotettavia. Suuri osa vastaajista ei muista linkin saamispäivää ollenkaan,

mikä saa kyseenalaistamaan sen, ovatko muutkaan vastaajat muistaneet viestin saamispäivän tarkkaan, vai ovatko he arvioineet tämän ajan. Kysymyksen vastaukset ovat kuitenkin suuntaa antavia, ja mielestäni melko positiivisia, sillä suuri osa vastaajista ovat tulosten mukaan saaneet linkin muutaman päivän kuluessa, mikä on melko nopeasti hakemuksen jättämisen jälkeen. Yksi huomioon otettava seikka tuloksia tulkitessa on se, että ilmoittautumislinkkejä ei olla lähetetty hakijoille viikonloppuisin. Jos hakija on esimerkiksi lähettänyt hakemuksen perjantai-iltana, hän saa ilmoittautumislinkin aikaisintaan maanantaina, jolloin linkin saamisessa on kestänyt jo kolme päivää. Kysymys olisi voitu tarkentaa niin, että vastaajat olisivat huomioineet vain arkipäivät.



Kuvio 4. Ilmoittautumislinkkien saapumisen kesto

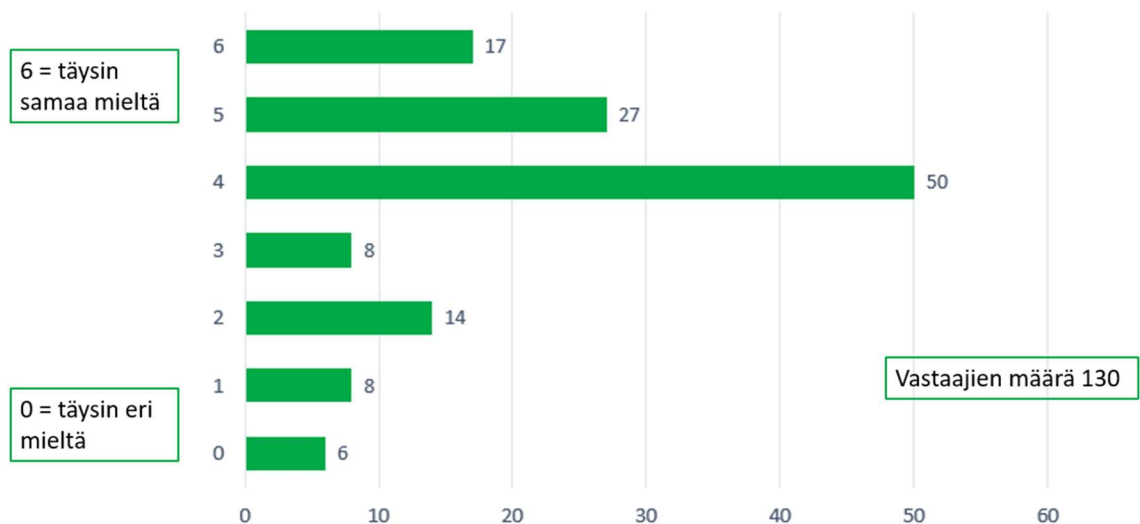
Huomioitavaa on se, että 9 vastaajaa ei saanut linkkiä ollenkaan. Tähän vastausvaihtoehtoon liittyikin uusi kysymys, missä kysyttiin ”Mikäli et saanut haastattelukutsua, miten ongelma ratkesi?”. Kysymys oli avoin, joten siihen sai vastattua omin sanoin. Lähes kaikki olivat ratkaisseet asian laittamalla viestiä rekrytointitiimille sähköpostitse. Tämä myös osoittaa, kuinka tärkeää on antaa



yhteydenpitokanava hakijoille, sillä kaikki hakijat eivät olisi päässeet haastatteluun ilman erillistä kommunikointia.

Hakijoille lähetetyn linkin kautta pääsi haastatteluajan varaamisen lisäksi katsomaan rekrytointiprosessista kertovan videon. Video oli kuvattu tosin ennen sitä, kun haastattelut päätettiin muuttaa etänä pidettäväksi. Tämän vuoksi kaikki videossa esitelty asia ei ollut enää paikkansa pitävää, mikä saattoi vaikuttaa kuvion 5 esittämän kysymyksen vastauksiin

Suurin osa koki videon melko hyödylliseksi, mikä on positiivinen tulos, mutta lähes joka neljäs vastaaja ei kokenut videota hyödylliseksi. Mikäli video olisi kuvattu siltä kannalta, että haastattelut tullaan pitämään etähaastatteluina, tulokset olisivat varmasti erilaiset. Tulokset kertovat myös sen, että kaikki eivät katsoneet videota, sillä vastaajien määrä oli 130. Kysymys ei ollut pakollinen, joten siihen vastasivat luultavimmin vain he, jotka olivat katsoneet videon. Vastauksia tähän kysymykseen tuli kuitenkin yli puolet koko kyselyn vastaajamäärästä, joten videolla oli selvästi paljon katsojia.

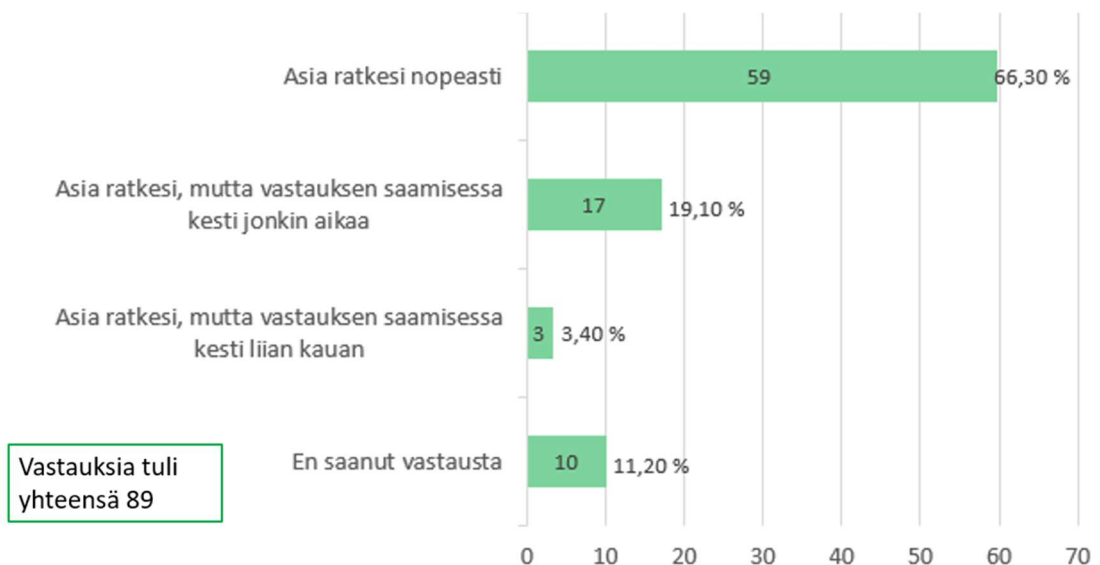


Kuvio 5. Rekrytointiprosessin ohjevideon hyödyllisyys

Haastatteluajan varaaminen lähetetyn linkin kautta oli selvästi erittäin helppoa, sillä tätä kysyttäessä 99% vastaajista vastasi ”kyllä”. Vastaus on erittäin

positiivinen, ja kertoo myös sen, että jatkossa haastatteluajan varaamislinkkiä voidaan turvallisesti käyttää uudelleen.

Kuvion 6 otsikossa ilmenevä kysymys ja kysymyksen vastaukset kertovat siitä, että suurimmalle osalle heistä, jotka laittoivat viestiä haastatteluihin liittyen, saatiin vastattua nopeasti. Noin kolmasosalle ei kuitenkaan joko vastattu, tai vastaukseen kului jonkin aikaa tai liian kauan. Vastaajia oli 89, eli yli kolmasosa kyselyyn vastanneista oli laittanut rekrytointitiimille viestiä. Kysymyksestä ei aivan tarkkoja johtopäätöksiä voida tehdä, sillä ajankäyttö on kaikilla ihmisillä erilainen. Joidenkin mielestä useamman tunnin vastausviive voi merkitä sitä, että vastaamisessa kesti jonkin aikaa, kun taas toiselle saman aikamäärä tarkoittaa useamman päivän aikaviivettä. Vastaukseen on varmasti myös vaikuttanut se, mihin viestin sisältö liittyy.

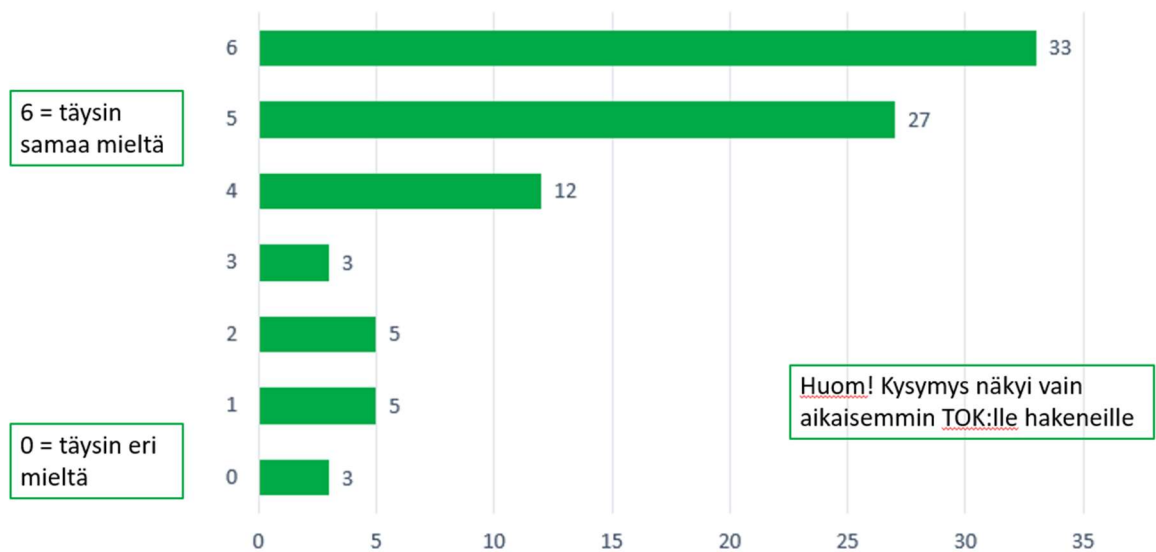


Kuvio 6. Sähköposteihin vastaamisen onnistuminen

#### 4.6 Etähaastattelujen onnistuminen

Aikaisempina vuosina TOK:lle hakeneilta vastaajilta tiedusteltiin, oliko etähaastattelu toimivampi kuin aikaisempien vuosien paikan päällä pidetyt haastattelut. Vastaajia oli yhteensä 88, ja kuten kuviosta 7. ilmenee, suurimman

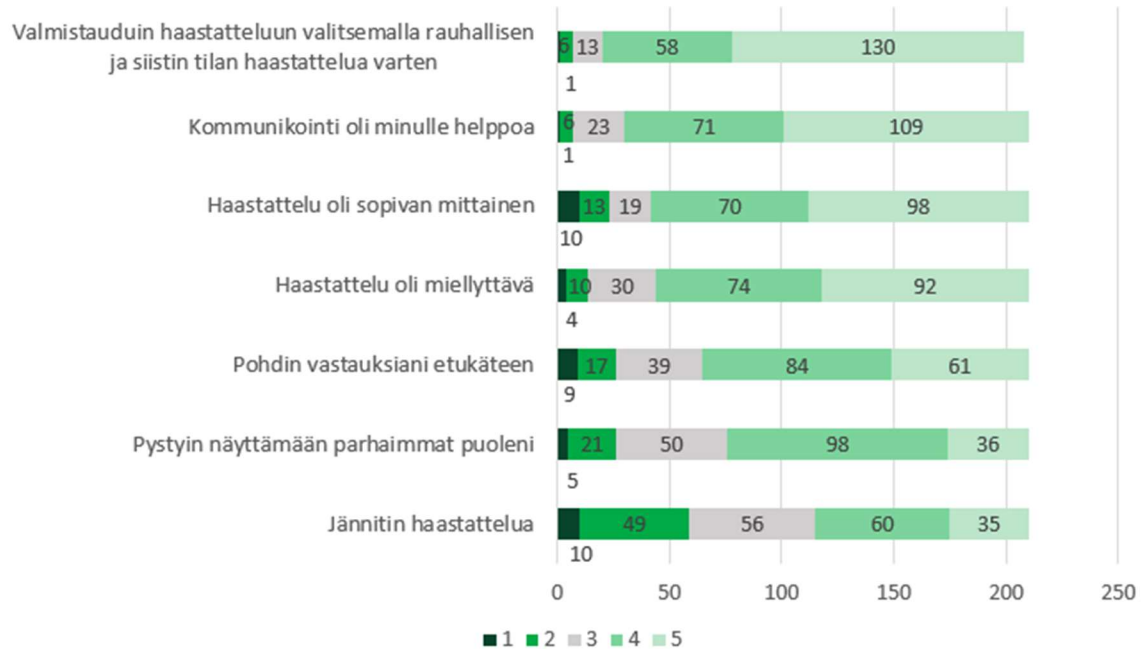
osan mielestä etähaastattelut olivat toimivampia. Näiden vastauksien perusteella etähaastattelut toimivat paremmin, mutta pitää ottaa huomioon vastauksiin vaikuttavat tekijät. Tämän vuoden rekrytointiprosessi saattoi olla muutenkin paremmin järjestetty verrattuna aikaisempiin, mikä saattaa vaikuttaa tulokseen. Etähaastattelua myötäilevään vastaukseen voi vaikuttaa myös se, mikäli hakija pääsi tämän haun kautta kesätöihin. Tulos kuitenkin viittaa siihen, että etähaastatteluja kannattaa järjestää myös jatkossa.



Kuvio 7. Etänä toteutetun haastattelun vertaaminen aikaisempien vuosien paikan päällä pidettyihin haastatteluihin

Hakijoille esiteltiin erilaisia väittämiä, joihin piti ottaa kantaa vastaamalla 1: täysin eri mieltä ja 5: täysin samaa mieltä. Väittämät pitivät sisällään itse etähaastattelutilanteeseen liittyviä asioita, kuten kuviossa 8 näkyy. Väittämät osoittavat positiivisia tuloksia etähaastattelun onnistumisen kannalta, kuten kommunikointi oli suurimman osan mielestä helppoa ja haastattelu oli vastaajien mielestä miellyttävä ja sopivan mittainen. Suurin osa pystyi näyttämään parhaimmat puolensa, mutta noin kolmasosa ei pystynyt. Osa ihmisistä olisi varmasti pystynyt esittämään parhaat puolensa paremmin läsnä

pidettävässä haastattelussa, mutta tämä tulos oli silti positiivinen etähaastatteluiden kannalta.



Kuvio 8. Etähaastattelua koskevat väittämät

Kysymys oli laaja, mutta kaikki kohdat liittyivät silti itse etähaastattelutilanteeseen, joten mielestäni ne siitä syystä sopivat saman kysymyksen alle. Näin jälkikäteen ajateltuna kysymys olisi voitu myös muodostaa vertailevaksi läsnä pidettävän haastattelun kanssa, jotta olisi voitu vertailla, kannattaako haastattelut pitää läsnä vai etänä.

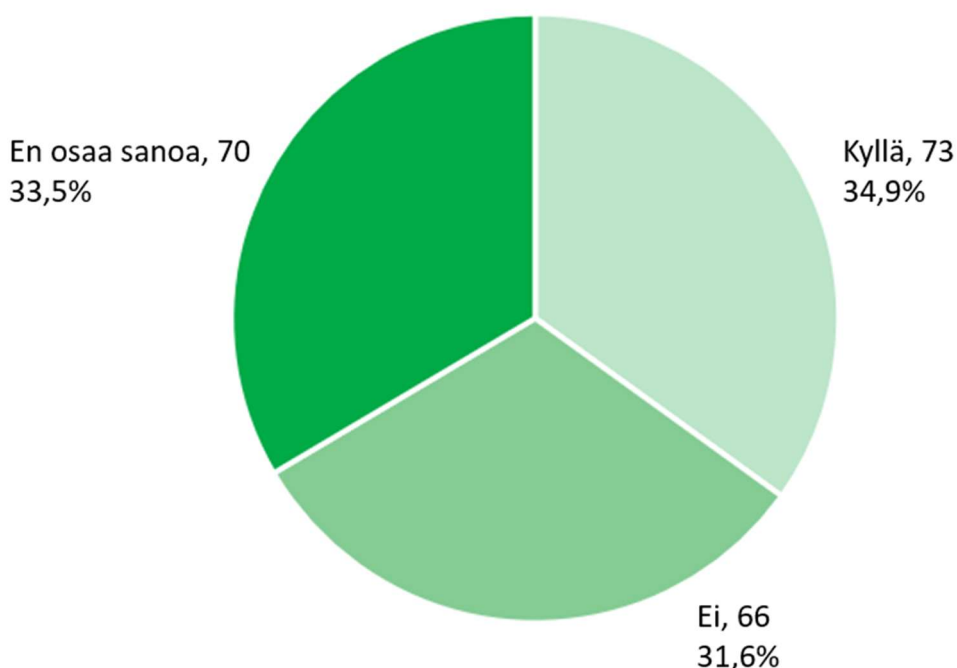
Vastaajat saivat kommentoida kokemuksiaan etähaastatteluista omin sanoin. Vapaita kommentteja tuli yhteensä 55 kappaletta ja monissa vastauksissa toistuivat samat asiat. Vastauksien perusteella hakijoiden mielestä oli kätevää, ettei haastattelua varten tarvinnut matkustaa, haastattelija oli mukava, kokemus oli rento, eikä jännittänyt niin paljoa.

Huonompia puolia tai kehitettäviä asioita olivat muun muassa tekniset ongelmat. Joillakin hakijoilla esimerkiksi netti tai kamera ei toiminut, jolloin haastattelu jouduttiin pitämään puhelimitse. Joidenkin vastausten mukaan

haastattelut olivat liian lyhyitä eikä kysymyksiä ollut tarpeeksi, jolloin itsestään ei saanut kerrottuakaan tarpeeksi. Monien vastauksista kävi ilmi, että ilmoitus päätöksestä venyi liian pitkälle. Vastauksia tulkitessa pitää muistaa se, että negatiivista ja kehittävää palautetta annetaan helpommin kuin positiivista.

Kuten Mäkelä (2022) huomioi, jännityselementti poistuu, kun haastateltava osallistuu haastatteluun tutussa ympäristössä. Positiivisena puolena mainittiin myös se, ettei hakijan tarvitse huolehtia paikan päälle kulkemisesta ja matkustusaikatauluista. (Mäkelä 2022.) Muita esiin nousevia kehityskohtia olivat haastattelun lyhyt kesto, turhaan luvatut kesätyöt ja myöhäinen ilmoittaminen. Nämä ovat selkeitä kehittämiskohtia seuraaville vuosille.

Etähaastatteluiden ja läsnä pidettävien haastatteluiden vertailemista jatkettiin, ja hakijoilta kysyttiin, olisivatko he halunneet tulla mieluummin läsnä pidettävään haastatteluun kuin etähaastatteluun. Kuten kuvioista 9. näkee, mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti. Yli kolmasosa (35%) olisi halunnut tulla ennemmin kasvotusten pidettävään haastatteluun. Melkein kolmasosa kuitenkin vastasi ”ei”, eli he pitivät mieluummin etänä pidetystä haastattelusta. Nämä vastaukset ovat melko tasaiset, eikä näiden kahden vastauksen perusteella voi tehdä tarkkaa päätelmää siitä, kumpi haastattelutapa olisi parempi.



Kuvio 9. Haastattelu mieluummin kasvotusten kuin etänä

Noin kolmasosa hakijoista ei osannut sanoa, kumpi haastattelutapa olisi ollut parempi. Vastausmäärä on melko suuri, ja siihen voi olla monta syytä. Suuri osa hakijoista on vielä nuoria, eikä heillä välttämättä ole paljoakaan kokemusta työhaastatteluista, joten näiden kahden tavan vertailu voi olla hankalaa. Voi olla, että osa vastaajista ei välttämättä ymmärtänyt kysymystä. Läsä ja etänä pidetyissä haastatteluissa on myös omat hyvät ja huonot puolensa, joten voi myös olla, että näiden kahden väliltä valitseminen on osalle vastaajista hankalaa.

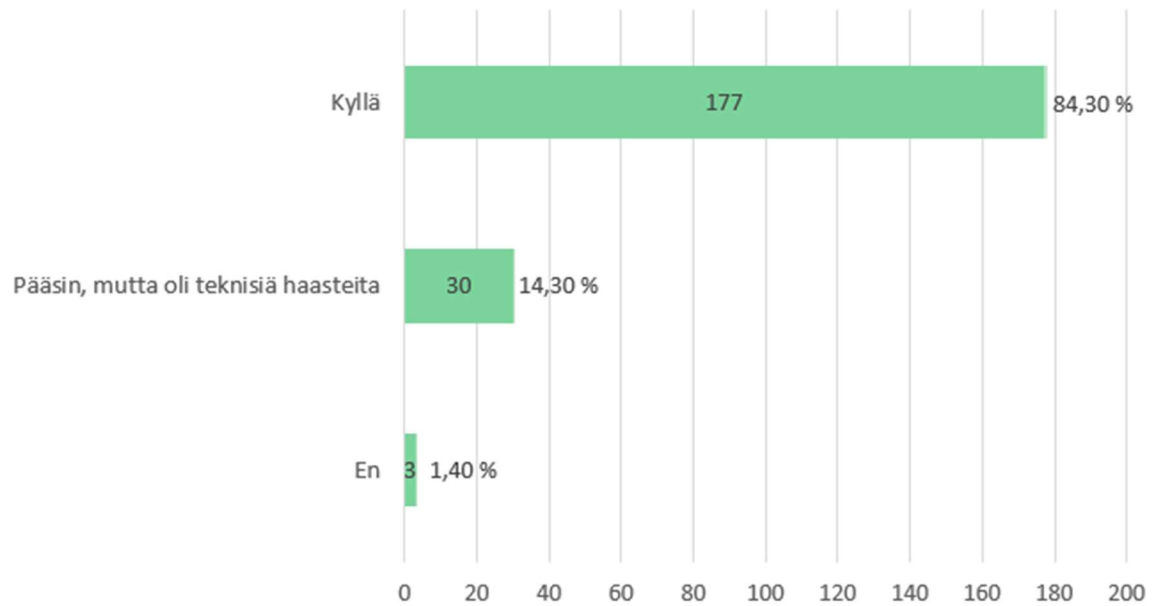
#### 4.7 Haastattelun käynnistäminen ja kulku

Hakijoille lähetettiin noin päivä ennen itse haastattelua Teams-kutsu, jonka kautta he pääsivät osallistumaan kokoukseen. Rekrytointiprosessin edetessä saimme haastatteliijoilta palautetta, että olisi hyvä, mikäli kutsut pystyttäisiin lähettämään jo aikaisemmin. Tämän vuoksi oli aiheellista selvittää, saivatko haastateltavat omasta mielestään haastattelulinkin tarpeeksi ajoissa. Tulos oli melko selvä, sillä 204:n (98%) vastaajan mielestä linkki tuli tarpeeksi ajoissa.

Tämä tulos viestii siitä, että hakijoiden mielestä linkin lähettämisen aikaistamiselle ei ole tarvetta.

185 vastaajaa, eli 89% hakijoista oli käyttänyt Teams-videoyhteyttä jo aiemmin. Teams on siis varmasti hyvä videopalvelualusta siinä mielessä, että se on suurelle osalle vastaajista jo entuudestaan tuttu, mikä vähentää teknisten ongelmien riskiä, kun videoyhteyksipalvelun käyttäminen on jo entuudestaan tuttua. Jälkikäteen ajateltuna tämän kysymyksen olisi voinut myös muotoilla niin, että olisi selvitetty, olisiko joku muu videoyhteyksialusta ollut Teams-sovellusta parempi.

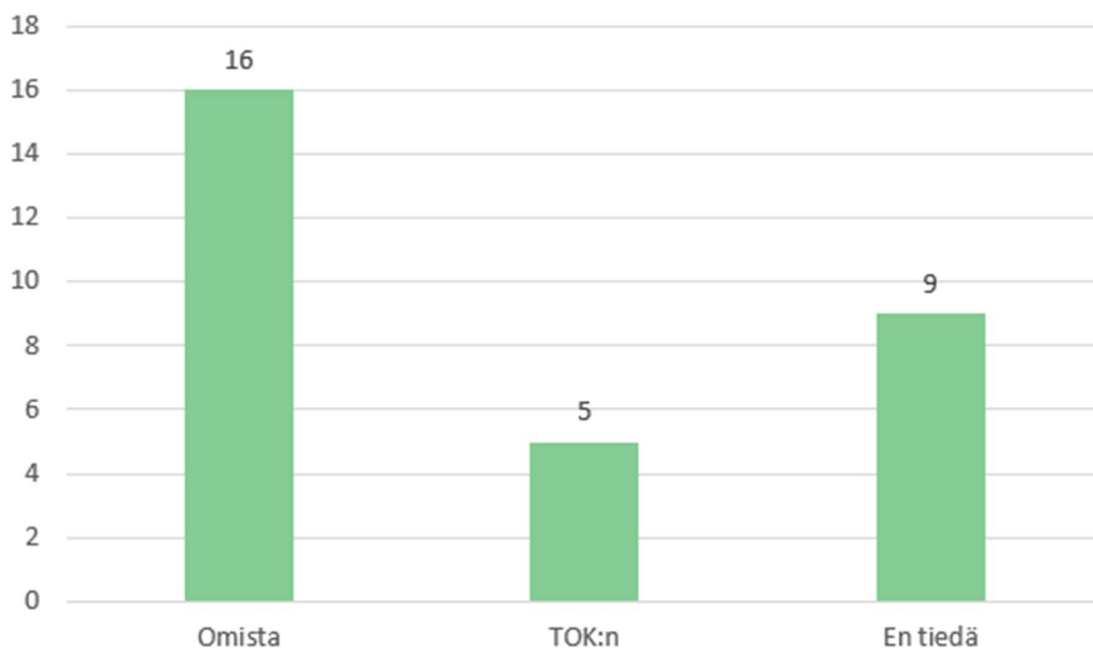
Kuten Mäkelä huomioi, tekniset haasteet ovat osa etähaastatteluita (Mäkelä 2022). Suurin osa hakijoista pääsi liittymään haastatteluun ongelmitta (kuvio 10). Tämä on positiivinen tulos, mutta yli 15% vastaajista ei joko päässyt liittymään ollenkaan, tai heillä oli teknisiä haasteita. Kun näin suurella vastaajaosuudella on ollut teknisiä ongelmia, TOK:n kannattaisi ratkaista teknisiä haasteita ennalta ehkäisevästi. Näin edesautettaisiin mahdollisimman monen hakijan onnistunutta hakijakokemusta.



Kuvio 10. Haastattelun liittymisen onnistuminen sovittuna ajankohtana

Kaikilta, joilla oli teknisiä haasteita haastatteluihin liittyen, kysyttiin, mistä nämä haasteet johtuivat. Suurimman osan kohdalla (53%) ongelmana olivat omat tekniset laitteet, ja 17% hakijan kohdalla tekniset ongelmat olivat TOK:n päässä. 30% vastaajista eivät tieneet, mistä ongelmat johtuivat. Suurin osa ongelmista johtui vastaajien omista ongelmista, joihin on myös TOK:n puolesta haastavaa vaikuttaa ennalta. Tällöin teknisiin ongelmiin kannattaa erityisesti pyrkiä keksimään tilannetta auttavia keinoja, kun ongelmia tulee eteen. Kuten Mäkelä ilmaisi, teknisiltä ongelmilta ei aina voida välttyä, ja tällöin voidaan etsiä yhdessä ratkaisua haastattelijan ja haastateltavan kesken. (Mäkelä 2022).



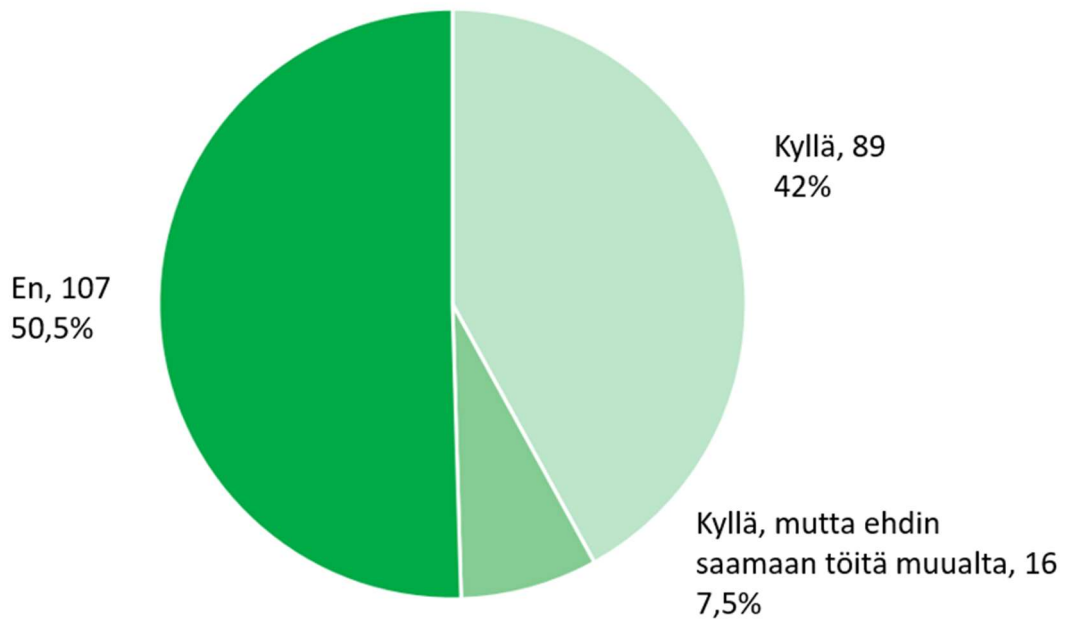


Kuvio 11. Teknisten haasteiden alkuperänä TOK tai omat laitteet

#### 4.8 Rekrytoinnin tuloksista kertominen

Turun Osuuskaupan haku avattiin 2021 loppuvuoden puolella, ja jatkui maaliskuun lopulle. Monella hakijalla saattaa olla erilaiset näkemykset rekrytoinnin tuloksien viestinnästä, sillä osalle tulokset kerrottiin jo pian haastattelun jälkeen, mutta osa joutui odottamaan vastausta pidempään. Tuloksista kertomisesta olikin tärkeää saada palautetta.

Hakijoilta kysyttiin, tulivatko he valituksi Turun Osuuskaupalle kesätöihin. Kuten kuviosta 12. näkyy, yli puolet hakijoista eivät tulleet valituksi vuodelle 2022 kesätyöntekijöiksi, ja 42% vastaajista pääsivät kesätöihin. Tämä vastaus kertoo myös siitä, että ne hakijat, jotka pääsivät TOK:lle kesätöihin, vastasivat todennäköisemmin tähän kyselyyn. Kesätöihin hakeneita oli noin 3000, ja kesätöitä saaneita oli alle 500, joten jos hakijat olisivat vastanneet, siitä huolimatta pääsivätkö he kesätöihin vai ei, kyllä vastauksia olisi noin 15%. Tämä asia kannattaa ottaa huomioon myös muita vastauksia tulkitessa.

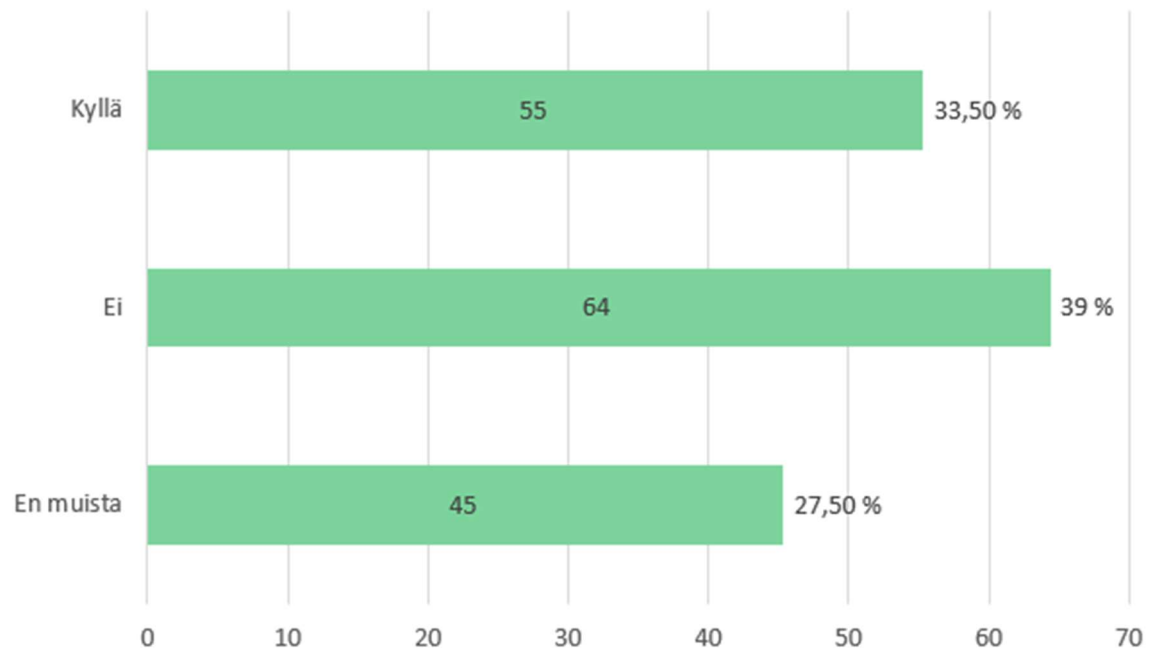


Kuvio 12. Työhaun onnistuminen

Kuvion 12. esittämien vastauksien mukaan, 8% vastaajista olisivat päässeet kesätöihin, mutta he ehtivät saamaan töitä muualta. Työnhakijoilta, jotka olivat ehtineet saada töitä muualta, kysyttiin, olisivatko he tulleet töihin TOK:lle, mikäli päätöksestä olisi ilmoitettu aikaisemmin. Tähän kysymykseen vastasi 15 henkilöä, ja heistä 11 (73%) vastasi ”kyllä”. Lähes kolme neljäsosaa olisi siis tullut kesätöihin TOK:lle, mikäli päätös olisi tullut nopeammin. Tämä on kehityskohta tulevissa rekrytointiprosesseissa, sillä nopeampi päätöksenteko olisi vaikuttanut tarjottujen kesätyöpaikkojen vastaanottamisen määrään.

Hakijoilta tiedusteltiin, että mikäli heidän yhteystietonsa välitettiin eteenpäin johonkin toimipaikkaan, oltiinko sieltä yhteyksissä kahden viikon sisällä. Kuten kuviosta 13. näkee, vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti. Suurin osa vastaajista ei siis saanut vastausta luvatus kahden viikon sisällä, mikä on selkeä parannuskohta tulevia rekrytointiprosesseja varten. Leposen mukaan, hakuajana aktiivinen viestintä hakijoiden suuntaan vaikuttaa hakukokemukseen positiivisesti, ja hakijoille kannattaa kertoa siitä, jos

sovitussa aikataulussa ei pysytäkään (Leponen 2021). Aktiivinen viestintä hakijoiden ja työnantajan välillä on tärkeää, ja viivästyneestä aikataulusta ilmoittaminen olisi voinut parantaa hakijakokemusta ja yritysmielikuvaa.



Kuvio 13. Toimipaikkojen yhteydenoton onnistuminen tavoiteajan sisällä

#### 4.9 Turun Osuuskaupan työnantajamielikuva rekrytoinnin päätyttyä

Kyselyyn vastanneista 77% hakivat Turun Osuuskaupalle myös uudestaan tämä rekrytointiprosessin perusteella. Positiivista on se, että yli kolme neljäsosaa hakisi Turun Osuuskaupalle myös uudestaan, mikä kertoo rekrytointiprosessin onnistumisesta. Tätä tulosta tulkitessa pitää kuitenkin muistaa se, että kesätöihin päässeet vastasivat tähän kyselyyn todennäköisemmin, jolloin heillä saattaa olla myös myönteisempi kuva Turun Osuuskaupasta.

Viimeinen kysymys oli avoin kysymys, johon hakijat saivat ehdottaa vapaasti kehitysehdotuksia rekrytoinnin sujuvoittamiseksi. Vastauksia tuli yhteensä 43. Monet vastaukset käsittelivät samoja aiheita, joten näiden vastausten

perusteella pystyi muodostamaan yleisiä käsityksiä palautteesta. Yksi merkittävimmistä toiveista oli, että tieto rekrytointin lopputuloksesta tulisi nopeammin. Kuten kuviosta 13. näkyi, suurin osa hakijoista eivät saaneet luvattua yhteydenottoa luvatus aikarajan sisällä. Myös monet, jotka eivät päässeet kesätöihin, joutuivat pisimmillään odottamaan vastausta yli kahden kuukauden ajan. Hakijat toivoivat nopeampaa vastausta töihin pääsemisestä ja että rekrytointiprosessin kulusta ilmoitettaisiin hakijoille.

#### 4.10 Kehitysehdotukset

Kyselyn tulosten perusteella kesärekrytointiprosessi sujui hakijoiden mielestä melko hyvin koronarajoituksista huolimatta. Tätä asiaa puoltaa muun muassa se, että yli kaksi kolmasosaa vastaajista hakisivat tämän rekrytointiprosessin perusteella Turun Osuuskaupalle uudestaan. Keskitetty hakumenetelmä oli suurimman osan mielestä aiempaa jaoteltua hakua parempi vaihtoehto, mikä kertoo siitä, että tätä keskitettyä hakulomaketta voidaan harkita myös tulevaisuudessa. Etähaastatteluiden onnistumisesta kertoo se, että suurin osa aikaisemmissa läsnä pidetyissä haastattelutapahtumissa käyneet hakijat pitivät etähaastatteluita toimivampana ratkaisuna.

Tärkeä kehittämiskohde tulevia vuosia rekrytointiprosesseja varten on viestinnän kehittäminen koskien rekrytointiprosessin kulkua. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että vastaajista 8% olisi päässyt TOK:lle töihin, mutta he ehtivät saamaan töitä muualta. TOK siis menetti monta potentiaalista työntekijää sen myötä, kun tulokset saapuivat niin myöhään. Tulevien kesätyöhakujen kohdalla työnhakijoille voisi lähettää useammin väliaikatietoja, tai kehittää menetelmä, jolla valinnat saataisiin tehtyä nopeammin. Kun haastateltavia on paljon, rekrytointiprosessi ymmärrettävästi venyy pitkäksi. Yksi keino lyhentää rekrytointiprosessia olisi esimerkiksi hakijoiden esikarsinta niin, ettei jokaista hakijaa kutsuta haastatteluun. Näin haastatteluiden läpi käyntiin ei kuluisi niin kauan, ja osan rekrytointiprosessi päättyisi jo varhain.

Ensimmäistä haastattelukierrosta voitaisiin lyhentää myös muuttamalla haastattelut nauhoitetuiksi etähaastatteluiksi. Kaikille hakijoille voitaisiin antaa valmiiksi tietyt kysymykset, joihin hakijat vastaavat aikarajan sisällä. Näin haastatteluista saataisiin tiiviimpiä ja vastauksia olisi helpompi vertailla, kun kysymykset ovat kaikilla samat. Haastatteluajojen sopimiseen ja varaamiseen ei kulu aikaa, kun hakija voi nauhoittaa vastauksensa oman aikataulun mukaan. Tuleutayeva huomioikin, että kun rekrytoijan aikaa ei kulu haastatteluihin, sitä jää enemmän hakemusten läpi käymiselle (Tuleutayeva 2021).

Tekniset ongelmat on hyvä ottaa tulevien prosessien kohdalla huomioon silloin, jos haastattelut päätetään järjestää etänä. Vuoden 2022 rekrytointiprosessin kohdalla teknisiin ongelmiin varautuminen oli ymmärrettävästi hankalaa, kun etähaastatteluihin päätettiin siirtyä kesken prosessin. Jatkossa näihin voi varautua esimerkiksi antamalla liittymislinkin yhteydessä ohjeet hakijalle, miten ennen etähaastattelua kannattaa varautua. Ohjeessa voisi olla myös neuvoja tilanteeseen, jossa esimerkiksi netti ei toimi tai äänet eivät jostain syystä kuulu. Suurin osa teknisistä ongelmista johtuivat tulosten mukaan haastateltavan omista laitteista, joten niihin on melko vaikea vaikuttaa TOK:n puolelta.

Tulevia haastatteluja varten olisi hyvä kehittää ohjeet ja esimerkiksi pieni perehdytys myös haastattelijoille. On hyvä kehittää toimintaohjeet sen varalle, miten toimitaan, jos teknisiä ongelmia tulee vastaan. Haastattelulle voidaan esimerkiksi sopia toinen aika tai yrittää haastattelua jonkun toisen laitteen kanssa. Haastattelijoina toimiville olisi tärkeää muistaa, ettei hakijalle anneta ennakkoon sellaista käsitystä, että hakija tulisi valituksi tehtävään.

## 5 Johtopäätökset

Turun Osuuskaupan vuoden 2022 kesärekrytointiprosessiin tehtiin useita merkittäviä muutoksia aikaisempiin vuosiin verrattuna. Kaikkiin toimipaikkoihin pystyi hakemaan yhden työpaikkailmoituksen kautta, ja kaikki haastattelut päätettiin kesken rekrytointiprosessin siirtää etänä pidettäviksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten rekrytointiprosessi vuonna 2022 sujui, ja olivatko siihen tehdyt muutokset positiivisia. Tarkoituksena oli hakijoilta kerätyn palautteen avulla löytää prosessin onnistuneet ja kehitettävät kohteet, joiden avulla tulevien vuosien kesärekrytointeja voitaisiin kehittää paremmiksi.

Palautteen kerääminen hakijoilta onnistui mielestäni hyvin. Kyselyn tuloksista saatiin tehtyä päätelmiä koskien koko rekrytointiprosessia, etähaastattelua ja keskitettyä hakumenetelmää.

Olin tyytyväinen vastausten määrään. Reilu 200 vastaajaa 3000 hakijan joukosta ei toki ole merkittävä määrä, mutta on otettava huomioon, että suurin osa vastaajista on nuoria ihmisiä, jotka saattavat hakea ensimmäiseen työpaikkaansa, eivätkä he välttämättä katso sähköpostiaan säännöllisesti. Vastausten määrään saattoi vaikuttaa myös se, että kesätöihin päässeitä oli vastaajien joukossa prosentuaalisesti enemmän kuin hakijoita, jotka eivät päässeet töihin. Hakijat, jotka eivät päässeet TOK:lle kesätöihin, saattoivat olla pettyneitä päätökseen, eivätkä siksi halunneet olla enää tekemisissä Tokin kanssa, joten kynnys kyselyyn vastaamiseen oli suurempi. 200 vastausta oli kuitenkin tarpeeksi suuri määrä, että palautteesta pystyi tekemään kunnollisia päätelmiä ja johtopäätöksiä. Jälkikäteen ajateltuna osan kysymyksistä olisi voitu muotoilla eri tavalla. Kysely olisi myös voitu ryhmitellä teemoittain, esimerkiksi väliotsikoiden avulla, jotta sen rakenne olisi ollut selkeämpi. Selkeämmät kysymykset ja niiden parempi ryhmittely olisi saattanut tuoda kyselylle vielä enemmän vastauksia.

Mielestäni onnistuin opinnäytetyöni tavoitteissa, sillä tulosten perusteella pystyttiin erottamaan rekrytointiprosessin onnistumiset ja kehityskohteet. Kyselyn tulokset on luovutettu toimeksiantajalle, eli Turun Osuuskaupalle. Tuloksia voidaan käyttää hyväksi tulevaisuudessa rohkaisten jatkamaan etähaastatteluiden käyttämistä ainakin osana rekrytointiprosessia. Keväällä kesärekrytointiprosessin jälkeen Turun Osuuskaupalla suunniteltiin, että tulevaisuudessa käytettäisiin hybridimallia, eli haastatteluja pidettäisiin sekä paikan päällä, että etänä. Kyselyn avulla kehityskohteet vuoden 2022 kesärekrytointiprosessista on saatu selville, ja näiden avulla kesärekrytointia voidaan kehittää tulevaisuudessa.

Seuraavaksi rekrytointiprosessia voitaisiin lähteä kehittämään etsimällä keinoja etähaastattelujen teknisten ongelmien ehkäisemiseksi. Selvitettäisiin, miten teknisiin ongelmiin voitaisiin varautua, ja ovatko ne kokonaan vältettävissä. Näiden tietojen pohjalta hakijoille ja haastattelijoille voitaisiin tehdä ohjeet, miten toimia teknisten ongelmien ilmetessä.

## Lähteet

Al-Zagheer, H. & Barakat, S. 2021. E-Recruitment as Application Solution during Corona Pandemic. Annals of the Romanian Society for Cell Biology. Viitattu 23.11.2022.

<https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/6292/4778>

Anttila, V-J. 2022. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 22.11.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Barber, A. 1998. Recruiting Employees. Individual and Organizational Perspectives. California: SAGE Publications, Inc.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=buRyAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=recruiting+definition&ots=uuiKpNWX2Y&sig=tnwyhntj4dS3MrY-9cdOxMScTz4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=recruiting%20definition&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=buRyAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=recruiting+definition&ots=uuiKpNWX2Y&sig=tnwyhntj4dS3MrY-9cdOxMScTz4&redir_esc=y#v=onepage&q=recruiting%20definition&f=false)

Doyle, A. 2022. Phone Interview Tips That Will Help You Get Hired. the balance. Viitattu 22.11.2022. <https://www.thebalancemoney.com/how-to-ace-a-phone-interview-2058579>

Duunitori 2018. Rekrytointitarpeen tunnistaminen. Viitattu 23.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointitarpeen-tunnistaminen>

European Labour Authority.; Directorate-General for Employment. & Social Affairs and Inclusion. 2021. How COVID-19 has fundamentally changed recruitment. EURES. Viitattu 23.11.2022. [https://eures.ec.europa.eu/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13\\_en](https://eures.ec.europa.eu/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13_en)

Frazier, R. 3 Tips for Building a Seasonal Recruiting Strategy. ConveyIQ. Viitattu 22.11.2022. <https://www.conveyiq.com/blog/3-tips-for-building-a-seasonal-recruiting-strategy>

Hocutt, M. 2022. Advantages and Disadvantages of Virtual Interviews. Livestorm. Viitattu 21.11.2022. <https://livestorm.co/blog/advantages-virtual-interviews>

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6., uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint. <https://kauppakamaritieto->



[fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:6\(\(20\)Onnistunut\(\(20\)rekrytointi\(:6.7\(\(20\)Onnistuiko\(\(20\)rekrytointi](https://fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:6((20)Onnistunut((20)rekrytointi(:6.7((20)Onnistuiko((20)rekrytointi)

Järvinen, A. Korosuo, H. 1990. Henkilöstöhankinta yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

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

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/GABBXXBTABJEC#kohta:2\(\(20\)Onnistuneen\(\(20\)rekrytoinnin\(\(20\)keskeisimm\(\(e4\)t\(\(20\)elementit\(:2.5\(\(20\)Haastattelun\(\(20\)ylivertainen\(\(20\)merkitys\(\(20\)\(:Neuvoja\(\(20\)rekrytoivalle\(\(20\)esimiehelle/piste:tXZ](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/GABBXXBTABJEC#kohta:2((20)Onnistuneen((20)rekrytoinnin((20)keskeisimm((e4)t((20)elementit(:2.5((20)Haastattelun((20)ylivertainen((20)merkitys((20)(:Neuvoja((20)rekrytoivalle((20)esimiehelle/piste:tXZ)

Kauko, E.; Metelinen, M.; Niemi, A.; Nyssönen, M.; Sulonen, S.; Myllymäki, P. & Vesanen, K. 2022. Sanaton viestintä on tärkeää verkkotapaamisissakin. Talk. Turku AMK. Viitattu 22.11.2022. <https://talk.turkuamk.fi/hyve/sanaton-viestinta-on-tarkeaa-verkkotapaamisissakin/>

Lakshmi, B, M. & Dr.Shareena, P. 2020. Impact of COVID 19 on the Restaurants. Journal of Interdisciplinary Cycle Research. Viitattu 23.11.2022. <http://www.ijicjournal.com/gallery/161-ijic-august-3141.pdf>

Leponen, P. 2021. Näin takaat onnistuneen rekrytoinnin. Gallant. Viitattu 21.11.2022. [https://gallant.fi/nain-takaat-onnistuneen-rekrytoinnin/?utm\\_source=rss&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=nain-takaat-onnistuneen-rekrytoinnin](https://gallant.fi/nain-takaat-onnistuneen-rekrytoinnin/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=nain-takaat-onnistuneen-rekrytoinnin)

Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Alma Talent Oy. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/HAJBHXCTDG#/kohta:12/piste:b371>

Maurer, R. 2021. 2021 Recruiting Trends Shaped by the Pandemic. SHRM. Viitattu 23.11.2022. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/2021-recruiting-trends-shaped-by-covid-19.aspx>

Nederström, M. 2012. Rekrytointi voi mennä pieleen. Psycon. Viitattu 22.11.2022. <https://www.psycon.fi/blogi/rekrytointi-voi-menna-pieleen>

Niitamo, P. 2000. Työhaastattelu – henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Mäkelä, A. 2022. Työhaastattelu etänä? Rekrytoija antaa 5 vinkkiä, joilla onnistut. Duunitori. Viitattu. 21.11.2022.

<https://duunitori.fi/tyoelama/tyohaastattelu-etana>

Oikotie 2022. Näin hallinnoit sujuvasti satoja kesätyöhakemuksia. Viitattu 22.11.2022. <https://kesaduuni.org/massarekrytointi-nain-hallinnoit-sujuvasti-satoja-kesatyohakemuksia/>

Okolie, U. & Irabor, I. 2017. E-Recruitment: Practices, Opportunities and Challenges. liste. Viitattu 29.11.2022

<https://core.ac.uk/download/pdf/234627826.pdf>

Paragraaffi. 2021. Hyvä työpaikkailmoitus osana rekrytointiprosessia.

Paragraaffi. Viitattu 21.11.2022. <https://paragraaffi.fi/artikkeli-jp-hyva-tyopaikkailmoitus/>

Pärnänen, A. 2022. Töiden vähenemistä ja irtisanomisia, mutta myös toiminnan kehittämistä – yrittäjät käyttäneet eri keinoja sopeutuakseen koronakriisiin. Tieto & trendit. Viitattu 22.11.2022.

<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/toiden-vahenemista-ja-irtisanomisia-mutta-mynos-toiminnan-kehittamista-yrittajat-kayttaneet-eri-keinoja-sopeutuakseen-koronakriisiin/>

Salmela, P. 2019. Sisäinen rekrytointi. Psycon. Viitattu 22.11.2022.

<https://www.psycon.fi/blogi/sisainen-rekrytointi>

Sulenko, K. 2020. Saitko kutsun etähaastatteluun? TEK. Viitattu 21.11.2022.

<https://www.tek.fi/fi/suluutiset-blogit/saitko-kutsun-etahaastatteluun>

TOK 2022. Tietoa Meistä. Viitattu 21.11.2022. <https://tok.fi/tietoa-meista/>

Tuleutayeva, S. 2021. Nauhoitetut videohaastattelut ja live-haastattelut: Miten ne eroavat toisistaan? Recright. Viitattu 23.11.2022.

<https://blog.recright.com/fi/nauhoitetut-videohaastattelut-ja-live-haastattelut-miten-ne-eroavat-toisistaan>

Vuorensalmi, M. 2022. Millainen on hyvä työpaikkailmoitus? Businesslike.

Viitattu 21.11.2022. <https://businesslike.fi/millainen-on-hyva-tyopaikkailmoitus-2/>

Wiggli Team. 2022. 5 Tips to Building a Strong Seasonal Recruitment Strategy.

Wiggli. Viitattu 22.11.2022. <https://www.wiggli.io/en/blog/5-tips-to-building-a-strong-seasonal-recruitment-strategy>

Williams, S. How to Build a Recruitment Process. Viitattu 21.11.2022.

<https://www.lucidchart.com/blog/creating-a-recruitment-process>



## Turun Osuuskaupan kesärekrytointi kysely

Hyvä hakija,

kiitos, että hait meille kesätöihin Turun Osuuskauppaan! Rekrytointiprosessimme on nyt saatu päätökseen. Nyt haluaisimmekin vielä kuulla sinulta palautetta rekrytointiprosessistamme, jotta pystymme kehittämään prosessiamme entistä hakijaystävällisemmäksi. Arvostaisimme, mikäli sinulla olisi vielä n. 4-6 minuuttia aikaa antaa meille palautetta rekrytoinnistamme vastaamalla viestin ohesta löytyvään kyselyyn.

**Vastaaajien kesken arvomme kymmenen 30€ S-ryhmän lahjakorttia, jotka käyvät kaikissa S-ryhmän toimipaikoissamme.** Osallistuaksesi arvontaan voit jättää yhteystietosi kyselyn viimeisellä sivulla.

Kyselyn tuloksia käytetään Turun Osuuskaupan kesärekrytointiprosessin kehittämiseen entistä sujuvammaksi. Rekrytointiprosessin kehittämiskohteita selvitetään opinnäytetyönä ja saatuja vastauksia hyödynnetään myös siinä. Yksittäisiä vastauksia ei tulla erittelemään, eikä niitä yhdistetä vastaajien yhteystietoihin.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

### Mikä motivoi sinua hakemaan meille töihin?

- S-ryhmä on minulle tuttu
- Tuttavani on S-ryhmällä töissä, ja suositteli hakemaan
- Asiakaspalvelutyö kiinnostaa minua
- Haluan lisää työkokemusta
- S-ryhmän toimipaikka sijaitsee lähellä kotiani
- Minulla on hyvä mielikuva S-ryhmästä työnantajana
- Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

### Oletko hakenut Turun Osuuskaupalle myös aikaisempina vuosina?

- Olen
- En

**Aikaisempina vuosina kesätyöhakumme oli alueellisesti jaoteltu eri toimipaikkoihin. Tänä vuonna kesätyöhaussamme oli yksi yhteinen hakulomake kaikkiin Turun Osuuskaupan toimipaikkoihin. Oliko tänä vuonna käytetty hakumenetelmä mielestäsi aiempaa alueellisesti jaoteltua hakua toimivampi ratkaisu?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**Hakemus oli mielestäni helppo täyttää**



**Kuinka nopeasti sait sähköpostin kautta ilmoittautumislinkit haastatteluun?**

- Saman päivän aikana
- Seuraavana päivänä
- 2-3 päivän kuluttua
- 4-7 päivän kuluttua
- En saanut ollenkaan ilmoittautumislinkkiä haastatteluun
- En muista

**Mikäli et saanut haastattelukutsua, miten ongelma ratkesi?**

---

---

---

---

---

**Rekrytointiprosessin ohjevideosta oli minulle hyötyä rekrytointiprosessin kannalta**

## Liite 1

**Oliko haastatteluajan varaaminen helppoa?**

- Kyllä  
 Ei

**Mikäli laitoit meille sähköpostia etähaastatteluusi liittyen, kuinka hyvin onnistuimme vastaamaan asiaasi?**

- Asia ratkesi nopeasti  
 Asia ratkesi, mutta vastauksen saamisessa kesti jonkin aikaa  
 Asia ratkesi, mutta vastauksen saamisessa kesti liian kauan  
 En saanut vastausta

**Mielestäni etänä toteutettu haastattelu oli toimivampi kuin aikaisempina vuosina paikan päällä järjestetyt haastattelut****Vastaa etähaastattelua koskeviin väittämiin asteikolla 1: Täysin eri mieltä... 5: Täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4	5
Kommunikointi oli minulle helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jännitin haastattelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin näyttämään parhaimmat puoleni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin vastauksiani etukäteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastattelu oli sopivan mittainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Liite 1

	1	2	3	4	5
Haastattelu oli miellyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmistauduin haastatteluun valitsemalla rauhallisen ja siistin tilan haastattelua varten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Voit tähän avoimesti kommentoida kokemuksiasi etähaastattelusta**

---

---

---

---

---

**Olisitko halunnut tulla haastatteluun ennemmin kasvotusten kuin etänä?**

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**Olin käyttänyt Teams-videoyhteyttä jo ennen haastattelutilannetta**

- Kyllä
- En

**Sain mielestäni haastattelulinkin sähköpostiini tarpeeksi ajoissa**

- Kyllä
- En

**Pääsitkö liittymään onnistuneesti haastatteluun sovittuna ajankohtana?**

- Kyllä
- Pääsin, mutta minulla oli teknisiä haasteita

## Liite 1

En

**Johtuivatko nämä haasteet omista laitteista vai TOK:n teknisistä haasteista?**

- Omista teknisistä ongelmista
- TOK:n teknisistä haasteista
- En tiedä

**Miten ongelma ratkesi?**

---

---

---

---

---

**Tulitko meille valituksi kesätöihin?**

- Kyllä
- Kyllä, mutta ehdin saamaan töitä muualta
- En

**Mikäli sait meiltä sähköpostin, että yhteystietosi on nyt välitetty eteenpäin toimipaikkaan, onnistuimmeko olemaan sinuun yhteydessä kahden viikon sisällä viestin saamisesta?**

- Kyllä
- Ei
- En muista

**Olisitko tullut meille töihin, mikäli olisimme ilmoittaneet päätöksestä jo aikaisemmin?**

- Kyllä



Liite 1

 En

**Tämän kesärekrutointiprosessin perusteella, hakisin Turun Osuuskaupalle myös uudestaan**

 Kyllä En

**Tähän voit ehdottaa vapaasti muita kehitysehdotuksia rekrytoinnin sujuvoittamiseksi**

---

---

---

---

---

**Kiitos palautteestasi! Mikäli haluat osallistua arvontaan, lisääthän sähköpostiosoitteesi ja/tai puhelinnumerosi alla olevaan tekstikenttään. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti, eikä sähköpostiosoitettasi ja puhelinnumeroasi yhdistetä vastauksiisi.**

Matkapuhelin

Sähköposti