

## OPINNÄYTETYÖ

### Tapahatumatyöntekijän rekrytointiprosessi henkilöstöpalveluyrityksessä

Iida Toivonen

Kulttuurituottaja 240 op

04/2024

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

---

Tekijät: Iida Toivonen

Opinnäytetyön nimi: Tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessi henkilöstöpalveluyrityksessä  
Sivumäärä: 41 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Lehtori Minna Hautio

Työn tilaaja: Henkilöstövukorausyritys Bolt Works Oy

---

Opinnäytetyössä pureuduttiin Bolt Works Oy:n tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessin moniin ulottuvuuksiin ja yksityiskohtiin. Siinä käytiin läpi prosessin vaiheet yksityiskohtaisesti, keskittyen erityisesti sen toimivuuteen ja mahdollisiin haasteisiin. Yleisesti ottaen rekrytointiprosessi on organisaation strateginen lähestymistapa, jonka avulla pyritään houkuttelemaan, arvioimaan ja valitsemaan päteviä yksilöitä täyttämään avoimia työpaikkoja tapahtuma-alalla.

Tutkimuksessa käytettiin laaja-alaista menetelmien ja aineiston yhdistelmää, jotta saatiin syvälinen käsitys rekrytointiprosessista. Siinä hyödynnettiin kyselylomakkeita monipuolisen ja laadukkaan tiedon keräämiseksi. Ne tarjosivat mahdollisuuden syventyä aiheeseen yksilöllisellä tasolla ja saada arvokasta näkemystä prosessin toimivuudesta. Kyselylomakkeet myös antoivat kokonaisvaltaisemman kuvan rekrytointiprosessin nykytilasta.

Kyselylomakkeiden avulla saatua aineistoa analysoitiin, etsien mahdollisia toistuvia teemoja ja havaintoja. Tuloksia tarkasteltiin kriittisesti, pyrkien ymmärtämään niiden merkitys suhteessa rekrytointiprosessin nykytilaan ja sen mahdollisiin kehityskohteisiin. Kyselyyn vastanneiden antama tieto auttoi hahmottamaan selkeämmin, mitkä osa-alueet rekrytointiprosessissa toimivat hyvin ja missä puolestaan on parantamisen varaa.

Löydettyjen puutteiden ja kehityskohteiden pohjalta esitettiin konkreettisia ja käytännönläheisiä kehitysehdotuksia. Näiden ehdotusten tarkoituksena on parantaa työpaikkailmoitusten sisältöä, kehittää työntekijäviestintää prosessin aikana ja tarjota ratkaisuja mahdollisiin muihin tunnistettuihin haasteisiin, kuten tehokkaampaan kandidaattien arviointiin tai yhteisten toimintatapojen luomiseen.

Ehdotusten avulla opinnäytetyön tilannut yritys voi vahvistaa omaa rekrytointiprosessiaan ja saavuttaa asettamansa tavoitteet tehokkaammin. Johtopäätöksessä tiivistetään tutkimuksen keskeiset löydökset ja tarjotaan näkemyksiä siitä, miten näitä löytöjä voidaan hyödyntää käytännön toiminnassa ja mitä seurauksia niillä voi olla organisaation tulevaisuudelle.

---

Asiasanat: rekrytointiprosessit, human resources, tapahtumatyöt, rekrytoinnit

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

---

Author: Iida Toivonen

Title: Recruitment process of an event worker in a personnel service agency

Number of pages: 41 and 2 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Minna Hautio

Commissioned by: Personnel service agency Bolt Works Ltd.

---

The thesis delves into various dimensions and intricacies of the event staff recruitment process in Bolt Works Ltd. It elaborates on the stages of the process in detail, focusing particularly on the functionality and potential challenges of the recruitment process. Overall, the recruitment process is seen as the organization's strategic approach aimed at attracting, assessing, and selecting qualified individuals to fill open positions in the event industry.

The study employs a comprehensive combination of methods and data to gain an in-depth understanding of the recruitment process. Survey questionnaires were used to collect diverse and high-quality information, offering the opportunity to delve into the topic at an individual level and gain valuable insights into the functionality of the process. The questionnaires also provided a more comprehensive picture of the current state of the recruitment process.

The data obtained through the questionnaires was thoroughly analysed to identify possible recurring themes and observations. The results were critically examined to understand their significance in relation to the current state of the recruitment process and its potential areas for improvement. The information provided by the survey respondents helped to gain a clearer understanding of which areas of the recruitment process are well-functioning and where there is room for improvement.

Based on the identified shortcomings and areas for improvement, concrete and practical development suggestions were presented. These proposals aim to enhance the content of job advertisements, improve employee communication during the process, and offer solutions to other identified challenges, such as more efficient candidate evaluation or the establishment of common practices.

With the help of these suggestions, the commissioning company can strengthen its own recruitment process and achieve its goals more effectively. The conclusions summarize the key findings of the study and provide insights into how these findings can be utilized in practical operations and what implications they may have for the organization's future.

---

Keywords: recruitment process, HR, event worker, recruitment

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	REKRYTOINTIPROSESSI .....	9
	2.1 Rekrytointiprosessin monivaiheinen polku: ydinprosessit .....	9
	2.2 Ammattimaisen rekrytointiprosessin ominaispiirteet .....	18
3	TAPAHTUMATYÖNTEKIJÄN REKRYTOINTIPROSESSI: BOLT WORKS OY .....	20
	3.1 Bolt Works .....	20
	3.2 Tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessin kulku: Bolt Works .....	20
4	MENETELMÄT .....	23
	4.1 Yleisesti .....	23
	4.2 Kyselymenetelmä .....	23
5	ONNISTUMISET .....	32
6	PUUTTEET JA KEHITYSKOhteet .....	35
7	LOPUKSI .....	39
	LÄHTEET .....	40
	LIITTEET .....	42

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan onnistunutta tapahtumatyöntekijän rekrytointia henkilöstöpalveluyritys Bolt Works Oy:ssä. Vuokratyövoiman määrän kasvaessa ja muuttuessa monipuolisemmaksi rekrytointiprosessin onnistuneesta läpiviennistä on tullut entistä tärkeämpää. Alalla toimii nyt useampia kilpailijoita kuin koskaan ennen ja siksi on tärkeää erottua muusta massasta alan luotettuna osaajana. Sopivien henkilöiden löytäminen ja valitseminen asiakasyrityksen tarpeisiin vaikuttaa suorasti kyseisen asiakasyrityksen kokemukseen ja sitä kautta myös halukkuuteen tilata henkilöstöpalveluyrityksen kautta uudestaan apuvoimaa.

Aihe valikoitui opinnäytetyökseksi henkilökohtaisten kokemusteni pohjalta, jotka liittyvät työhöni rekrytointikonsulttina Bolt Worksin palveluksessa. Päivittäisessä työssäni olen jatkuvasti tekemisissä rekrytointien kanssa, ja tiimimme vastaa viikoittain lukuisten eri taustoista tulevien henkilöiden rekrytoinneista. Onnistuminen näissä projekteissa on äärimmäisen tärkeää, sillä jos emme kykene täyttämään asiakasyrityksen tarpeita ja odotuksia, he kääntyvät kilpailijoidemme puoleen ja menetämme asiakasyrityksen työtilauksen. Tästä syystä on välttämätöntä ymmärtää syvällisesti rekrytointiprosessin toimintaa ja kehityskohtia, jotta voimme tarjota asiakasyrityksillemme parhaan mahdollisen palvelun ja varmistaa heidän tyytyväisyytensä. Opinnäytetyöni valinta oli siis luonnollinen seuraus halustani syventää ymmärrystäni rekrytointiprosessin eri näkökulmista ja kehittämisen mahdollisuuksista.

Aihe on ajankohtainen, sillä nyt, jos koskaan vallitseva taloudellinen tilanne on osoittanut, että jos yrityksen koko talous on yhden toimialan varassa, on todennäköistä ajautua konkurssiin kuten on käynyt esimerkiksi Selektalle. Yritys oli asettanut taloutensa liian riippuvaiseksi rakennusalan menestyksestä ja kun rakennusalan alamäki alkoi, Selekt kaatui sen mukana. (HS 2023.) Oman toiminnan hajauttaminen useammalle toimialalle mahdollistaa yrityksen selviytymisen markkinan kriisin keskellä. Siksi on tärkeää, että myös Bolt Works panostaa muihin toimialoihin kuin rakennusteollisuuteen, jolle sen perusta on valettu. Tapahtuma-ala on yksi niistä uusista toimialoista, jotka tulevat tukevoittamaan yrityksen toimintaa.

Opinnäytetyön rakenne muodostuu seuraavasti. Ensin käsitellään rekrytointiprosessia tietope-  
rustan kautta. Se pohjautuu alaa käsitteleviin kirjallisiin lähteisiin sekä ajankohtaisiin artikke-  
leihin internetissä. Seuraavaksi tarkastellaan Bolt Worksia yrityksenä sekä sen tapahtumatyön-  
tekijän rekrytointiprosessia nykyisellään, jonka jälkeen tulee menetelmäluku. Tutkimusmene-  
telmiksi valikoitui sekä rekrytoijille että rekrytoituille henkilöille toteutettu kysely. Tämän

jälkeen käsitellään onnistumiset sekä puutteet ja kehityskohteet. Lopuksi esitetään johtopäätökset ja suositukset, jotka voivat auttaa Bolt Worksia parantamaan tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessia.

### **Henkilöstövuokrausyritykset ja niiden toimintalogiikka**

Henkilöstövuokrausyritykset, kuten Bolt Works Oy (myöhemmin Bolt), ovat olennainen osa nykyaikaista työvoiman hallintaa ja yritysten resurssien optimointia. Näiden yritysten toimintalogiikka perustuu siihen, että ne tarjoavat väliaikaisia työntekijöitä erilaisiin tehtäviin ja projekteihin yrityksille, jotka tarvitsevat nopeaa ja joustavaa työvoimaa.

Henkilöstövuokraus tarjoaa yrityksille monipuolisen ja joustavan vaihtoehdon työvoiman hallintaan erilaisissa tilanteissa. Yksi keskeisimmistä hyödyistä on kyky reagoida nopeasti muuttuviin työvoiman tarpeisiin. Erityisesti tilanteissa, joissa yrityksen työvoiman tarve vaihtelee sesonkien, projektien tai markkinatilanteiden mukaan, henkilöstövuokraus tarjoaa mahdollisuuden saada tarvittava työvoima nopeasti ja tehokkaasti ilman pitkiä ja kalliita rekrytointiprosesseja.

Toiseksi henkilöstövuokraus vähentää merkittävästi yrityksen rekrytointiprosessin hallinnointikustannuksia. Kun rekrytointi ulkoistetaan ammattitaitoiselle henkilöstövuokrausyritykselle, yritys säästää resursseja, jotka muuten käytettäisiin rekrytointiin liittyvien tehtävien hoitamiseen, kuten työpaikkailmoitusten julkaisemiseen, hakemusten läpikäyntiin ja haastattelujen järjestämiseen. Tämä antaa yritykselle mahdollisuuden keskittyä ydintoimintoihinsa sekä liiketoiminnan kehittämiseen.

Lisäksi henkilöstövuokraus tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kokeilla työntekijöitä ennen heidän vakinaistamistaan. Tämä mahdollistaa sen, että yritys voi arvioida työntekijän soveltuvuutta ja osaamista käytännössä ennen pitkäaikaista sitoutumista. Näin yritys voi vähentää rekrytointivirheiden riskejä ja varmistaa, että se valitsee parhaiten organisaationsa tarpeisiin sopivat työntekijät.

Nämä edut yhdessä tekevät henkilöstövuokrauksesta houkuttelevan vaihtoehdon yrityksille, jotka haluavat tehokkaasti hallita työvoiman tarvettaan ja samalla minimoida rekrytointiprosessin riskejä ja kustannuksia.

Henkilöstövuokrausyritysten toiminta perustuu B2B2C-malliin, jossa ne palvelevat välillisesti myös työntekijöitä vuokraavan yrityksen asiakkaita. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokraajan asiakkaat liittyvät välillisesti vuokraajaan ja heidän kokemuksensa heijastuvat suoraan vuokraajaan. Esimerkiksi, jos vuokratyöntekijä ei osaa tehtäviään tai toimii epäammattimaisesti, se voi vaikuttaa negatiivisesti vuokraajan maineeseen ja asiakassuhteisiin. Tämä korostaa laatukontrollin merkitystä henkilöstövuokrausyrityksille, jotka pyrkivät varmistamaan, että niiden tarjoamat työntekijät täyttävät asiakasyritysten odotukset ja vaatimukset.

Henkilöstövuokrausyritysten rooli on siis keskeinen nykyaikaisessa työvoiman hallinnassa, ja niiden onnistunut toiminta edellyttää kykyä tarjota laadukasta palvelua niin vuokraajan kuin tämän asiakkaidenkin tarpeisiin. Tämä korostaa sen tarvetta jatkuvasti kehittää ja parantaa toimintatapojaan vastatakseen asiakasyritysten muuttuviin odotuksiin ja tarpeisiin.

On tärkeää myös toimia reilusti ja oikein vuokrattujen työntekijöiden kanssa. Vaikka he tekevät työsuoritteensa asiakasyrityksen tehtävissä he ovat silti henkilöstöpalveluyrityksen palkkalistoilla ja näin ollen vain lainassa asiakasyrityksellä. Henkilöstövuokrausyrityksen rooli työntekijän suhteen on merkittävä, sillä se tarjoaa monia etuja työntekijälle. Hyvin hoidettu työsuhte henkilöstövuokrausyrityksen kanssa voi tarjota työntekijälle vakituisen tunteen, vaikka työsuhte olisi määräaikainen tai projektiluontoinen. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijä saa työsuhte-edut ja -oikeudet, kuten palkan, lomakorvaukset ja työterveyshuollon, samalla kun hän työskentelee eri yrityksissä tai projekteissa.

Henkilöstövuokrausyritys voi tarjota työntekijälle laajan valikoiman työmahdollisuuksia eri toimialoilla ja yrityksissä. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden hankkia monipuolista työkokemusta ja kehittää ammattitaitoaan erilaisissa ympäristöissä. Lisäksi hyvin hoidetussa työsuhteessa henkilöstövuokrausyrityksen kanssa työntekijä voi kokea saavansa tukea ja neuvontaa niin rekrytointiprosessin aikana kuin työsuhteen aikana. Tämä voi sisältää esimerkiksi kattavan perehdytyksen uuteen työtehtävään, jatkuvan tuen työsuhteen aikana sekä mahdollisuuden saada palautetta ja kehittymisvinkkejä.

Alasta liikkuu paljon kauhutarinoita ja joskus menneisyydessä vuokratyö onkin mielletty toisen luokan työksi. Nykyään asenteet ovat kehittyneet ja työntekijä on sekä työpaikan, että lain silmissä samalla viivalla asiakasyritysten vakituisten työntekijöiden kanssa. Tässä asiassa Bolt on edelläkävijä ja sen perustajat ovat alusta asti halunneet tehdä asiat oikein ja lain mukaan. Siksi Bolt ei ole kärsinyt mainehaitoista kuten jotkut muut alalla jo pitkään toimineet yritykset. Bolt

on Suomen henkilöstöpalveluiden markkinan neljänneksi suurin toimija ja sen 2024 vuoden strategiaan kuuluu nouseminen kolmannelle sijalle. Tällä hetkellä suurimmat toimijat alalla ovat suuruusjärjestyksessä Barona, Eezy ja Staffpoint.

Bolt on valtakunnallinen toimija, pohjoisin toimisto sijaitsee Levillä ja eteläisin Helsingissä. Yrityksessä työskentelee 140 henkilöä ja se toimii 21 kaupungissa. Vuonna 2023 Bolt työllisti yli 10 500 työntekijää ja sillä on yli 1800 tyytyväistä asiakasyritystä. Bolt toimittaa työntekijöitä usealle eri toimialalle. Tällä hetkellä suurin asiakaskunta löytyy teollisuuden ja logistiikan alta, rakennusala ja kiinteistöpalvelut ovat seuraavana, kauppa ja horeca (hotellit, ravintolat ja catering) sekä toimistotyö ovat pienimpiä. Tapahtuma-ala sijoittuu näistä horecan alle. (Bolt Works 2024.)



## 2 REKRYTOINTIPROSESSI

### 2.1 Rekrytointiprosessin monivaiheinen polku: ydinprosessit

Rekrytointiprosessi on monivaiheinen ja strategisesti suunniteltu aikajana, jonka tavoitteena on löytää organisaation tarpeisiin sopiva ja määriteltyjä kriteereitä vastaava henkilö. Prosessi alkaa yleensä tarpeen tunnistamisella ja rekrytointisuunnitelman laatimisella, jossa määritellään tehtävän vaatimukset, työtehtävät, odotetut taidot ja pätevyudet sekä muut olennaiset tekijät.

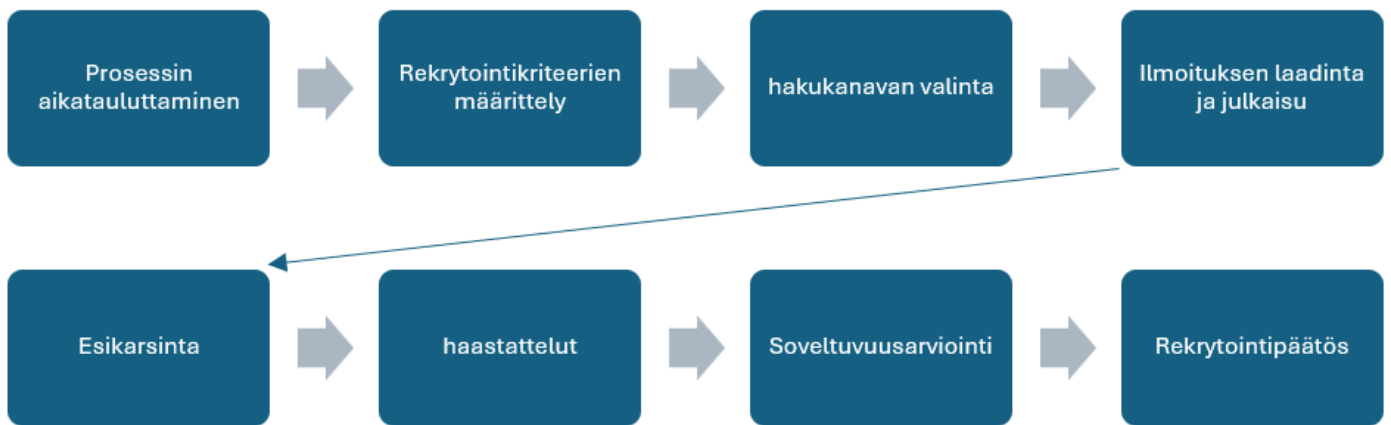
Seuraavaksi tulee kandidaattien hankinta, joka voi sisältää erilaisia toimenpiteitä, kuten työpaikkailmoitusten julkaisun, verkostoitumisen, headhuntingin ja muiden rekrytointikanavien hyödyntämistä. Tämän jälkeen seuraa hakemusten ja ansioluetteloiden läpikäynti, jonka tarkoituksena on seuloa potentiaaliset ehdokkaat etenemään seuraavaan vaiheeseen, joka voi olla esimerkiksi haastattelu.

Haastatteluvaiheessa arvioidaan ehdokkaiden soveltuvuutta tehtävään ja organisaatioon. Haastatteluiden avulla pyritään selvittämään hakijoiden osaaminen, työkokemus, motivaatio, persoonallisuus ja muut tärkeät tekijät. Haastattelujen lisäksi voidaan käyttää erilaisia arviointimenetelmiä, kuten psykometrisiä testejä tai työnhakijan tekemää käytännön tehtävää.

Lopulta rekrytointiprosessin päätösvaiheessa valitaan paras ehdokas tehtävään. Tässä vaiheessa tehdään päätös siitä, kuka tarjoaa parhaan mahdollisen panoksen organisaatiolle ja vastaa parhaiten tehtävän vaatimuksiin ja odotuksiin. Valinnan jälkeen seuraa yleensä tarjouksen tekeminen ja työsopimuksen solmiminen valitun henkilön kanssa.

Rekrytointiprosessin aikana organisaatio pyrkii tekemään johdonmukaisia ja perusteltuja päätöksiä, jotka perustuvat objektiiviseen arviointiin ja organisaation tarpeisiin. Jokainen vaihe on merkityksellinen ja vaikuttaa lopputulokseen, joten prosessin huolellinen suunnittelu ja toteutus ovat avainasemassa onnistuneen henkilöstön rekrytoinnin varmistamisessa. (Salli & Takatalo 2014.)

Minna Salli & Sini Takatalo (2014) esittävät rekrytointiprosessin seuraavanlaisen taulukon mukaisesti käsittäen kahdeksan vaihetta.



Kuva 1. Rekryointiprosessin kahdeksan eri vaihetta (Salli & Takatalo 2014, 20).

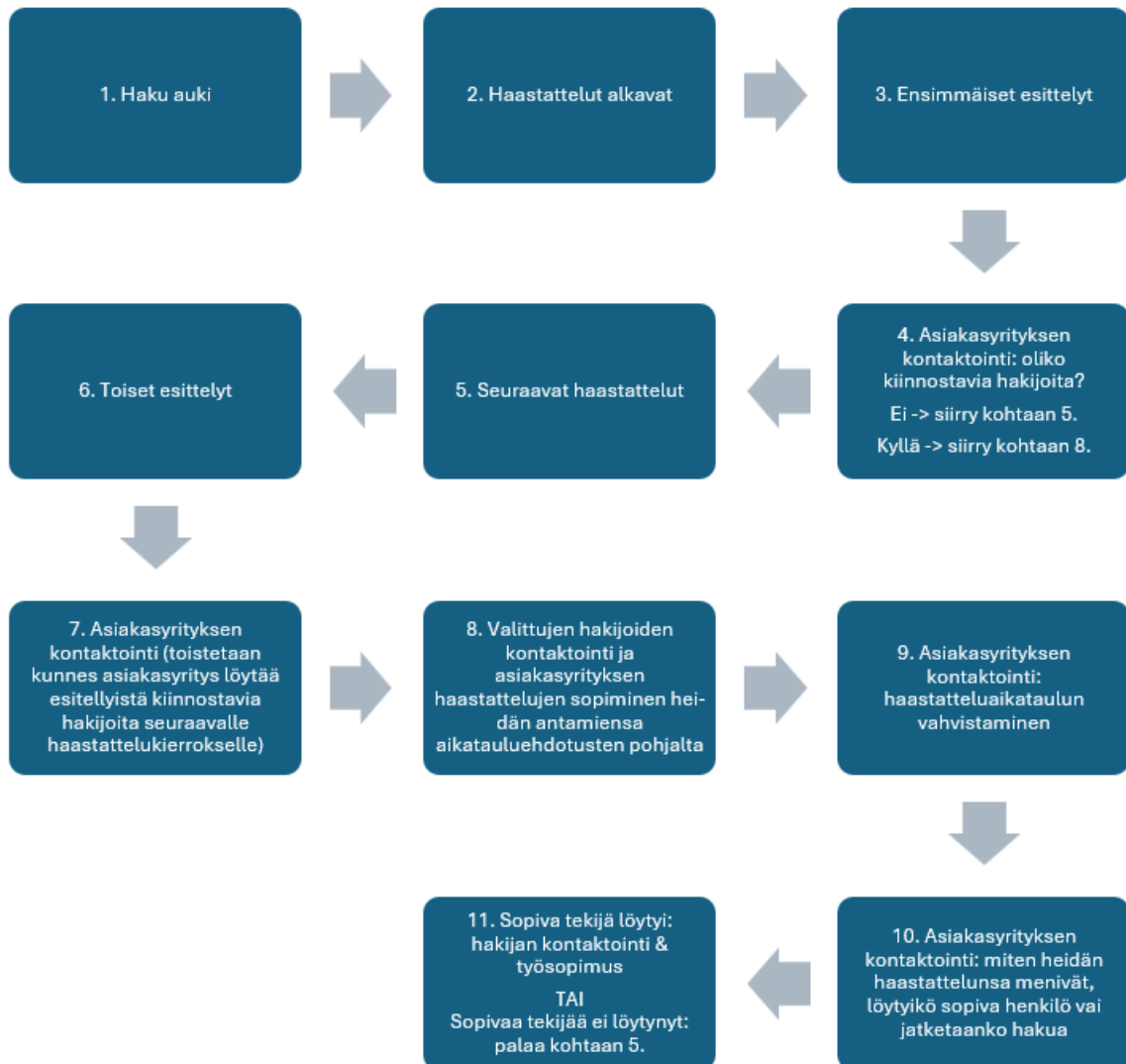
Rekryointiprosessin onnistuminen riippuu useista tekijöistä, joista yksi keskeisimmistä on nopeus ja tehokkuus. Aikataulutus on avainasemassa prosessin sujuvuuden ja onnistumisen kannalta. Kun rekryointitarve on tunnistettu ja asiakasyritykseltä on saatu selkeä kuvaus tarvittavista taidoista ja ominaisuuksista, on tärkeää käynnistää prosessi välittömästi. Viivästyminen voi johtaa siihen, että potentiaaliset hakijat menettävät kiinnostuksensa ja kääntyvät muiden työnantajien puoleen. (Salli & Takatalo 2014).

Aikataulun luominen on ensisijainen tehtävä, ja se tulisi tehdä yhteistyössä asiakasyrityksen kanssa, jotta prosessi etenee sovitussa aikataulussa. Aikataulussa on määriteltävä selkeästi kaikki rekryointivaiheet, kuten työpaikkailmoituksen luominen, hakemusten vastaanottaminen, esivalinta, haastattelut ja päätöksenteko. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että kaikki prosessin osapuolet ovat sitoutuneita ja ymmärtävät oman roolinsa ja vastuunsa. Tiimityöskentely on avainasemassa, ja selkeä viestintä on välttämätöntä sen varmistamiseksi, että kaikki pysyvät ajan tasalla ja että mahdolliset ongelmatilanteet voidaan ratkaista nopeasti. (Salli & Takatalo 2014).

Nopeus ei kuitenkaan saa tarkoittaa kompromisseja laadusta. Jokainen rekryointivaihe on suoritettava huolellisesti ja ammattimaisesti niin, että valittu henkilö täyttää kaikki tarvittavat kriteerit ja että hän sopii organisaation kulttuuriin ja arvoihin.

Kokonaisvaltainen rekryointistrategia, joka painottaa nopeutta, tehokkuutta ja laadukasta työtä, on avain menestyksekkääseen rekryointiprosessiin. Tällainen lähestymistapa auttaa varmistamaan, että parhaat hakijat löytävät tiensä organisaatioon nopeasti ja että rekryointiprosessi tukee organisaation pitkän aikavälin tavoitteita ja menestystä. (Salli & Takatalo 2014).

Esimerkki aikataulusta, jota Bolt Worksilla käytetään



Kuva 2. Esimerkki Bolt Works Oy:n tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessista

Aikataulun luomisen jälkeen on olennaista määrittää selkeät hakukriteerit, sillä ilman niitä rekrytointiprosessi voi vaarantua kuin heikoilla pohjilla (Salli & Takatalo 2014). Yleensä hakukriteerit tulevat asiakasyritykseltä, sillä se tuntee parhaiten tarpeensa ja tietää, millaisia taitoja ja ominaisuuksia etsii uudelta työntekijältä. Jos asiakasyritys ei toimita kriteereitä automaattisesti, on rekrytoijan aktiivisesti pyydettävä niitä. Näin varmistetaan, että rekrytointiprosessi etenee asianmukaisesti ja että koko tiimi ymmärtää, mitä haetaan.

On suositeltavaa pitää rekrytointikriteerit mahdollisimman suppeina. Tämä johtuu siitä, että ihmisten on helpompi hahmottaa ja arvioida pienempiä määriä kriteereitä kuin suuria. Liian monimutkaiset tai laajat kriteerit voivat myös vaikeuttaa hakijoiden arviointia ja vertailua, mikä voi hidastaa rekrytointiprosessia ja johtaa valintaprosessin epäselvyyteen. (Salli & Takatalo 2014.)

### **Hakukanavan valinta**

Työpaikkailmoitukset ovat yksi perinteisimmistä ja laajimmin käytetyistä hakukanavista rekrytointiprosessissa. Niitä julkaistaan usein erilaisissa digitaalisissa ja painetuissa kanavissa, kuten rekrytointiportaaleissa, sosiaalisessa mediassa ja printtimediassa (Joki 2021). Työpaikkailmoitusten avulla yritys voi tavoittaa laajan joukon potentiaalisia työnhakijoita sekä kertoa avoimista työpaikoista ja niiden vaatimuksista selkeästi ja houkuttelevasti.

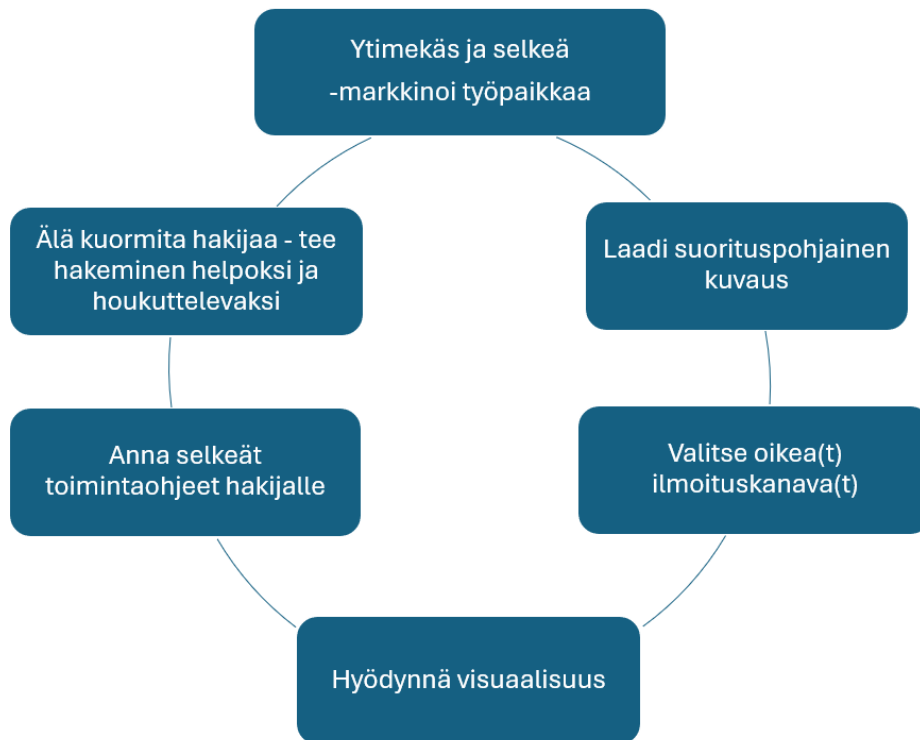
Kun valitaan hakukanavaa, on tärkeää pitää mielessä valinnan vaikutus yrityksen työnantajakuvaan. Työpaikkailmoitus toimii samalla myös markkinointiviestintänä (Joki 2021). Siksi ilmoituksen ulkoasuun ja sanamuotoihin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Ulkoasun tulee olla houkutteleva ja informatiivinen, ja sisällön on välitettävä selkeästi työpaikan tarjoamat mahdollisuudet ja odotukset potentiaalisille hakijoille.

Kohdeyleisön tunteminen on avainasemassa oikean hakukanavan valinnassa. On tärkeää selvittää, millaisia kanavia kohdeyleisö todennäköisimmin käyttää ja seuraa (Mitra Vasara 2024). Esimerkiksi, jos avoin työpaikka on suunnattu nuorille työnhakijoille, ilmoittaminen perinteisessä sanomalehdessä saattaa olla tehottomampaa kuin some-kanavissa tai nuorten suosimissa verkkoalustoissa (Experis 2020a).

Näin ollen, vaikka työpaikkailmoitusten perinteinen käyttö on edelleen merkittävää, niiden tehokkuus riippuu suuresti valitusta kanavasta ja ilmoituksen sisällöstä. On tärkeää ottaa huomioon kohdeyleisön mieltymykset ja tottumukset sekä pyrkiä luomaan houkutteleva ja informatiivinen ilmoitus, joka välittää yrityksen työnantajakuvan ja houkuttelee potentiaalisia hakijoita.

## Työpaikkailmoituksen laatiminen

Työpaikkailmoituksen laatiminen on ensiarvoisen tärkeä vaihe rekrytointiprosessissa, sillä se toimii ensivaikutelmana potentiaalisille työnhakijoille ja vaikuttaa merkittävästi siihen, millaisia ehdokkaita ilmoitus houkuttelee.



Kuva 3. Hyvä työpaikkailmoitus. (Salli & Takatalo 2014, 25).

Ilmoitusta laadittaessa on tärkeää muistaa, minkälainen tilaava asiakasyritys on. Mikä on haun kohderyhmä ja minkälaista kieltä on sopiva käyttää ilmoittelussa. Myös oikeakielisyys on pieni, mutta merkityksellinen seikka ilmoitustekstissä. Kirjoitusvirheet antavat huonon kuvan ja saattavat karkottaa potentiaaliset hakijat. Joskus asiakasyritys saattaa haluta tarkastaa ilmoituksen ennen julkaisua - näin vältetään mahdolliset väärinymmärrykset ilmoituksen yksityiskohdista. (Joki 2021.)

Yksi keskeinen näkökulma työpaikkailmoituksen laatimisessa on sen selkeys ja informatiivisuus. Ilmoituksen tulee antaa kattava ja ymmärrettävä kuva avoimesta työpaikasta, mukaan lukien tehtävänkuvaus, vaatimukset ja odotukset hakijalta sekä tarjotut edut ja mahdollisuudet. Selkeästi esitetty informaatio auttaa potentiaalisia työnhakijoita arvioimaan omaa sopivuuttaan tehtävään ja sitoutumaan hakuprosessiin. (Salli & Takatalo 2014.)

Toinen tärkeä näkökulma on työpaikkailmoituksen kohdentaminen oikealle kohderyhmälle ja sen muotoilu houkuttelevaksi kuten aiemmin on todettu. Tämä voi sisältää esimerkiksi käyttämällä houkuttelevia otsikoita ja kuvia, korostamalla työn tarjoamia etuja ja kehittymismahdollisuuksia sekä käyttämällä selkeää ja innostavaa kieltä. Lisäksi ilmoituksen tulisi olla helposti löydettävissä erilaisissa rekrytointikanavissa ja vastata kohderyhmän odotuksia ja tarpeita. Tällaisella viestinnällä ei kuitenkaan pidä johtaa lukijaa harhaan. Esimerkiksi huumorin käyttäminen ilmoittelussa on vaikeaa ja sitä kannattaa käyttää harkiten. (Joki 2021.)

Työpaikkailmoituksen laatimisessa on myös tärkeää ottaa huomioon rekrytoinnin tavoitteet ja organisaation brändi-imago. Ilmoituksen tulisi heijastaa organisaation arvoja, kulttuuria ja työnantajabrändiä tavalla, joka houkuttelee potentiaalisia työnhakijoita ja erottaa yrityksen kilpailijoista (Joki 2021).

### Hyvä esikarsinta vähentää tulevaa haastattelutaakkaa



Kuva 4. Hyvä esikarsinta. (Salli & Takatalo 2014, 48).

Osa hakijoista on aina epäpäteviä, joten heidät voi karsia heti alussa pois eikä aikaa kannata tuhlaata selvästi kannattamattomiin haastatteluihin. (Salli & Takatalo 2014) toteavakin, että rekrytointien yksi keskeisin haaste on aika. Siksi sitä kannattaa pyrkiä käyttämään viisaasti ja aikataulun mukaisesti.

Erilaisia menetelmiä karsia hakijoita on useita. Erilaiset internetpohjaiset karsinnan muodot tekevät tuloaan Suomeen. Näissä karsintamenetelmissä mitataan hakijan kykyä ratkaista ongelmia ja selviytyä kuvitteellisista, mutta realistisista tilanteista, joita yrityksessä esiintyy. Näin hakijan tekemien ratkaisujen perusteella hahmottuu kuva hänen arvoistaan ja toimintatavoistaan, joita taas voidaan verrata yrityksen vastaaviin arvoihin ja toimintatapoihin. (Salli & Takatalo 2014.)

Myös työpersoonallisuustestit ovat yksi vaihtoehto karsia hakijoita prosessin alkuvaiheessa. Työpersonallisuustestejä ei kuitenkaan tulisi käyttää yksinään poissulkemaan ketään jatkosta. Näiden testien tuloksista olisi tärkeää käydä dialogia testattavan kanssa, jotta voidaan muodostaa kattava kokonaiskuva siitä, miten testitulokset todellisuudessa peilaavat hakijan käytännön toimintaa. (Salli & Takatalo 2014.)

Eräs toinen toimivaksi havaittu tapa karsia hakijoita on järjestää ryhmäarviointi. Ryhmäarvioinnissa hakijoille voidaan antaa tehtäviä, joista on suoriuduttava ryhmänä. Näin tarkkailijat voivat tehdä arvioita hakijoiden suoriutumisen perusteella siitä, minkälaiset vuorovaikutustaidot hakijalla on sekä miten he tulevat toimeen paineen alla. Tällaiset ryhmäarvioinnit ovat aina luottamuksellisia, ja tätä seikkaa tuleekin painottaa hakijoille (Salli & Takatalo 2014.)

Hakemusten perusteellinen läpikäyminen on varmasti tunnetuin tapa karsia hakijoita. Esikarsintaa auttaa myös, jos hakemuksille on asetettu selvät koulutus- ja työkokemusvaatimukset, joiden perusteella hakijoista karsitaan ensimmäinen erä pois. Hakijat voidaan jakaa vaikka kolmeen ryhmään: haastatteluun valitut, ehkä haastatteluun valittavat ja heti hylätyt. Tämän jaon jälkeen on helpompi lähteä käsittelemään saapuneita hakemuksia. On tärkeää huomioida myös hakemuksen ulkoasuun, onko se tehty huolellisesti vai huomaako, että se on tehty nopeasti ja huolimattomasti. Huolimaton hakemus herättää kysymyksiä, jotka on hyvä käydä läpi haastattelussa, jos sellaiseen päädytään kyseisen hakijan kohdalla. (Joki 2021.)

Kun hakijoita on paljon ja kaikkia ei haluta kutsua haastatteluun, on mahdollista toteuttaa lyhyt puhelinhaastattelu, jolla saadaan karsittua hakijoita. Puhelinhaastattelulla saadaan kartoitettua esimerkiksi hakijan motivaatio ja sopivuus haettavaan tehtävään sekä palkkatoive, jos nämä eivät käy ilmi hakemuksesta (Salli & Takatalo 2014). Tällainen menettely säästää aikaa sekä haastattelijalta että haastateltavalta.

## **Onnistunut haastattelu on avain onneen**

Rekrytointihaastattelu on tärkein menetelmä tiedon keräämiseen työnhakijakandidaateista (Joki 2021). Haastattelussa rekrytoija näkee haastateltavan, ja hänen on mahdollista saada hänestä aivan eri tavalla tietoa kuin puhelimitse tai etäyhteyden avulla. Haastateltavan ulkoinen olemus ja käyttäytyminen kertovat paljon hänestä. Siksi usein varsinainen haastattelu koetaankin jännittävämmäksi kuin vaikkapa puhelinhaastattelu, koska silloin joutuu laittamaan itsensä kokonaan likoon (Maiju / Uravalmentaja 2020).

Työhaastattelu antaa rekrytoijalle mahdollisuuden arvioida hakijan soveltuvuutta tehtävään kokonaisvaltaisesti. Se tarjoaa tilaisuuden saada syvällisempää tietoa hakijan osaamisesta, kokeemuksesta, motivaatiosta ja persoonallisuudesta. Haastattelu luo vuorovaikutustilanteen, jossa sekä työnantaja että työnhakija voivat oppia toisistaan. Tämä vuorovaikutus auttaa molempia osapuolia arvioimaan, onko kyseessä sopiva työntekijä ja organisaatio. Rekrytoijan on myös mahdollista arvioida hakijan käytännön taitoja ja kykyä ratkaista ongelmia. Tämä voi tapahtua esimerkiksi pyytämällä hakijaa käsittelemään käytännön tilanteita tai esittämällä hänelle konkreettisia tehtäviä. Tällaista haastattelutekniikkaa kutsutaan kompetenssipohjaiseksi haastatteluksi (Salli & Takatalo 2014).

Työhaastattelussa voidaan myös arvioida hakijan sopivuutta organisaation kulttuuriin ja työympäristöön. Työnantaja voi selvittää hakijan arvoja, asenteita ja työskentelytapoja ja arvioida, kuinka hyvin ne sopivat organisaation arvoihin ja käytäntöihin. Jos hakijan arvot eroavat räikeästi yrityksen arvoista, haastattelua on turha jatkaa. Välillä esiin voi nousta myös muita epäselviä asioita esimerkiksi hakijan taustasta tai työhistoriasta. Haastattelu antaa tilaisuuden selvittää tällaisia seikkoja. Tämä voi auttaa välttämään mahdollisia väärinkäsityksiä ja varmistamaan, että molemmat osapuolet ovat ymmärtäneet toisensa oikein. Kaiken kaikkiaan työhaastattelu on tärkeä osa rekrytointiprosessia, koska se antaa mahdollisuuden syvällisempään arviointiin ja vuorovaikutukseen hakijan kanssa. Oikein toteutettuna se auttaa varmistamaan, että organisaatio valitsee parhaiten tehtävään sopivan henkilön ja että valittu henkilö puolestaan valitsee organisaation, jossa hän kokee voivansa menestyä ja kehittyä. (Joki 2021.)



## Soveltuvuusarviointi

Soveltuvuusarviointi muodostaa olennaisen osan kokonaisvaltaista rekrytointiprosessia, tarjoten arvokasta tietoa ja syvällistä ymmärrystä ehdokkaiden potentiaalista ja sopivuudesta tehtävään sekä organisaatioon. Sen avulla pyritään varmistamaan, että valitut henkilöt ovat paitsi päteviä tehtäväänsä myös sopivia organisaation kulttuuriin ja tavoitteisiin. Soveltuvuusarvioinnin avulla rekrytointin onnistumisen todennäköisyys kasvaa merkittävästi ja samalla vähennetään virherekrytointien riskejä. Virherekrytointeja kannattaa välttää, sillä ne tulevat melkein aina varsin kalliiksi organisaatiolle (Salli & Takatalo 2014.)

Soveltuvuusarviointi käsittää usein erilaisia menetelmiä ja työkaluja, kuten haastatteluita, persoonallisuustestejä, simulaatioharjoituksia ja työkokeiluja. Näiden menetelmien avulla pyritään kartoittamaan ehdokkaiden teknisiä taitoja, työhistoriaa, persoonallisuutta ja motivaatiota. Esimerkiksi haastattelut tarjoavat tilaisuuden syvällisempään keskusteluun ehdokkaiden kanssa, jolloin voidaan arvioida heidän soveltuvuuttaan tehtävään ja organisaatioon. Persoonallisuustestit puolestaan antavat kattavan kuvan ehdokkaan luonteenpiirteistä ja työskentelytyylistä, kun taas simulaatioharjoitukset voivat simuloida käytännön työtilanteita ja arvioida ehdokkaiden toimintaa tietyissä työtehtävissä. (Salli & Takatalo 2014.)

Soveltuvuusarvioinnin tulosten perusteella rekrytoijat voivat tehdä parempia tietoon pohjautuvia päätöksiä valitessaan parhaiten sopivat henkilöt avoimiin tehtäviin. Se auttaa myös vähentämään subjektiivisia ennakkoluuloja ja puolueellisuutta rekrytointiprosessissa, mikä edistää prosessin oikeudenmukaisuutta ja avoimuutta. Testin tuloksia on kuitenkin tarkasteltava vaihtena osana rekrytointiprosessia eikä sille saa antaa liikaa painoarvoa suhteessa muihin osa-alueisiin (Joki 2021.)

Kokonaisuudessaan soveltuvuusarvioinnin integrointi rekrytointiprosessiin tuo merkittäviä hyötyjä organisaatiolle, kuten vähentyneet virherekrytointikustannukset, parempi työntekijän sitoutuminen ja tehokkaampi tiimityöskentely. Se onkin välttämätön ja keskeinen osa nykyai-kaista henkilöstöhallintaa, joka mahdollistaa organisaation menestyksekkään kasvun ja kehityksen tulevaisuudessa (Salli & Takatalo 2014.)

## Päätös

Rekrytointiprosessin päätösvaihe on kriittinen hetki, jolloin organisaatio tekee lopullisen päätöksen uuden työntekijän valinnasta ja sitoutumisesta. Tässä vaiheessa kaikki aikaisemmin kerätty tieto, arvioinnit ja haastattelutulokset punnitaan huolellisesti, ja päätetään, kuka tarjoaa parhaat mahdollisuudet menestyä tehtävässä ja sopii parhaiten organisaation kulttuuriin ja arvoihin (Joki 2021.)

Kuten aiemmin on todettu valintaprosessi voi sisältää useita vaiheita, kuten loppuhaastattelut, referenssien tarkistukset ja mahdolliset psykologiset testit tai soveltuvuusarvioinnit. Näiden vaiheiden tarkoituksena on vahvistaa ehdokkaan soveltuvuutta tehtävään ja varmistaa, että valittu henkilö täyttää kaikki tarvittavat kriteerit menestyäkseen roolissaan (Salli & Takatalo 2014).

Kun päätös on tehty ja valittu henkilö on valittu, on tärkeää varmistaa hänen sitoutumisensa ja motivaationsa uutta roolia kohtaan. Tämä voidaan saavuttaa selkeällä ja avoimella viestinnällä sekä tarjoamalla tukea ja resursseja uuden työntekijän integroimiseksi organisaatioon. (Salli & Takatalo 2014.)

Rekrytointiprosessin päätösvaiheessa on siis kyse siitä, että tehdään viisas ja harkittu päätös uuden työntekijän valinnasta, varmistetaan hänen sitoutumisensa ja integroitumisensa organisaatioon sekä huolehditaan kaikkien ehdokkaiden kohtelusta reilusti ja kunnioittavasti. Tämä luo vahvan perustan onnistuneelle työsuhteelle ja organisaation menestykselle pitkällä aikavälillä (Experis 2020b).

Jos sopivaa henkilöä ei löydy niin on myös hyväksyttävää olla palkkaamatta ketään, sillä, kuten aiemmin on todettu, virherekrytoinnit usein käyvät kalliiksi myöhemmin.

## 2.2 Ammattimaisen rekrytointiprosessin ominaispiirteet

Rekrytointiprosessin tunnistaa ammattimaiseksi useista tärkeistä tavoista erityisesti juridisten seikkojen ja tehokkaan viestinnän osalta.

Ensinnäkin ammattimaisessa rekrytointiprosessissa kiinnitetään erityistä huomiota juridisiin seikkoihin ja noudatetaan tiukasti työlaainsäädäntöä ja syrjimättömyysperiaatetta. Tämä tarkoittaa, että kaikki rekrytointiprosessin vaiheet suunnitellaan ja toteutetaan siten, että ne eivät riko

lakia tai asetuksia, kuten syrjintäkieltoa tai tietosuojaa koskevia määräyksiä. Esimerkiksi työpaikkailmoituksissa ja haastatteluissa vältetään syrjiviä tai loukkaavia kysymyksiä, ja ehdokaiden henkilötietoja käsitellään luottamuksellisesti ja asianmukaisesti (Tehy 2024).

Toiseksi ammattimaisessa rekrytointiprosessissa panostetaan tehokkaaseen viestintään läpi koko prosessin. Tämä tarkoittaa selkeiden ja informatiivisten työpaikkailmoitusten laatimista, jotka sisältävät tärkeät tiedot tehtävästä, vaatimuksista ja hakuprosessin aikataulusta. Lisäksi ehdokkaille annetaan säännöllisesti päivityksiä rekrytointiprosessin etenemisestä ja heitä informoidaan selkeästi seuraavista vaiheista ja odotuksista. Tämä varmistaa, että ehdokkaat pysyvät motivoituneina ja sitoutuneina prosessiin sekä antaa organisaatiolle ammattimaisen ja positii-visen kuvan (Salli & Takatalo 2014.)

## **3 TAPAHTUMATYÖNTEKIJÄN REKRYTOINTIPROSESSI: BOLT WORKS OY**

### **3.1 Bolt Works**

Suomalainen Bolt Works Oy on noussut näkyväksi tekijäksi henkilöstöpalvelualalla. Yritys keskittyy tarjoamaan teknologiapohjaisia ratkaisuja monille eri toimialoille, kuten teollisuuden, rakentamiseen, logistiikkaan ja palvelualoille. Bolt Works on perustettu vuonna 2017, ja sen jälkeen se on kasvanut nopeasti. Tänä päivänä Boltin liikevaihto kohoaa yli 90 miljoonaan euroon vuodessa. (Bolt Works 2024.)

Bolt Worksin missio on ollut muuttaa tapaa, jolla työntekijät ja työnantajat kohtaavat. Yritys panostaa vahvasti teknologian hyödyntämiseen, mikä mahdollistaa entistä paremman ja tehokkaamman yhteydenpidon työnhakijoiden ja työnantajien välillä. Bolt Works haluaa olla alansa edelläkävijä ja tarjota sekä asiakasyrityksilleen että työntekijöilleen parhaan mahdollisen kokemuksen. (Bolt Works 2024.)

Yritys tunnetaan korkeasta asiakas- ja työntekijätyytyväisyydestä. Palaute on ollut yhtäjaksoisesti erinomaista, mikä kertoo sitoutuneisuudesta tarjota laadukasta ja ammattitaitoista palvelua. Asiakasyritykset ja työntekijät ovat antaneen Boltille arvion 4,5/5 ja siksi Bolt Worksin logossakin on 4,5 tähteä. Tämä symboloi yrityksen ajattelumaailmaa: aina on varaa parantaa. (Bolt Works 2024.)

### **3.2 Tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessin kulku: Bolt Works**

Rekrytointiprosessi alkaa aina asiakasyrityksen tarpeesta. Joskus asiakasyritys saattaa itse soittaa ja tilata työvoimaa, mutta välillä tarve selviää kylmäsoiton perusteella. Harvoin, mutta välillä asiakasyritystä voidaan lähestyä myös ns. tekijä edellä. Jos tiedossa on jo tiedetysti asiakasyritykselle täydellisesti sopiva tekijä, voidaan häntä tarjota, vaikka asiakasyrityksen tarve ei ole vielä selvä.

Kun asiakasyritykseltä on saatu tilaus, tulee varmistaa, että valintakriteerit ovat selvät. Asiakasyritys ei aina välttämättä huomaa kertoa näitä ja ne tuleekin varmistaa, jotta voidaan taata laadukas rekrytointi, kuten edellä on mainittu. Samalla, kun tarkistetaan kriteerit, tulee myös

selvittää haettavan työn muut tärkeät tiedot. Näitä ovat muun muassa työaika, palkka ja työn kesto.

Prosessille muodostuu aikataulu ja tärkeysaste riippuen siitä, alkaako työ heti, pitkän ajan päästä vai jotain siltä väliltä. Nopeasti alkava keikka pitää saada luonnollisesti nopeasti täyteen, kun taas vaikka neljän kuukauden päästä alkavaan työhön voidaan hakea työntekijöitä rauhallisemmalla aikataululla. Myös taloudellinen näkökulma vaikuttaa, eli jos tilaava asiakasyritys on tilannut useita henkilöitä pitkäksi aikaa, se nousee tärkeysjärjestyksessä ohi lyhyemmistä tilauksista.

Kun kaikki työpaikkailmoitusta varten vaadittavat tiedot on saatu selville, voidaan alkaa rakentaa itse ilmoitusta. Sen laatiminen on verrattain helppoa sillä Boltin oma järjestelmä käyttää apuna tekoälyä, joka ohjaa ilmoituksen luomista. Tekoälylle kerrotaan, minkälainen ilmoitus halutaan ja se kirjoittaa sellaisen ohjeiden mukaan. Tekoälyn tuottama teksti on välillä puutteellista ja se on luettava tarkkaan, jotta mahdolliset kielioppivirheet tulee korjattua. Kuten aikaisemmin mainittiin, ilmoituksen ulkoasulla on suuri vaikutus markkinoinnin kannalta.

Kun ilmoituksen teksti on saatu kuntoon, on aika valita ilmoittelukanavat. Ilmoitus julkaistaan aina vähintään Boltin omilla sivuilla ja sovelluksessa. Toinen vaihtoehto on julkaista ilmoitus Boltin sivujen ja sovelluksen lisäksi MOL.fi sivuilla sekä Duunitorissa. MOL.fi eli Työmarkkinatori on KEHA-keskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhdessä toteuttama työelämäpalvelu (Työmarkkinatori 2023). Duunitori taas on tällä hetkellä Suomen suurin työnhakusivusto ja moderni rekrytointimedia. Se kerää avoimet työpaikkailmoitukset yhteen ja ohjaa oman palvelunsa lisäksi lukuisille muille sosiaalisen median sivustoille. (Duunitori 2024.) Jos kyse on lyhyestä keikasta, joka alkaa huomenna, ei ole järkevää julkaista työpaikkailmoitusta laajasti Duunitorissa ja MOL:issa vaan se julkaistaan ainoastaan Boltin omilla sivuilla ja sovelluksessa. Kun taas on kyse pidemmästä keikasta, joka alkaa vasta jonkin ajan kuluttua se julkaistaan laajasti myös Duunitorissa sekä MOL.fi sivulla.

Aikaisemmin muodostuneen aikataulun mukaisesti työpaikkailmoituksen hakijoita aletaan käymään läpi ja tehdään esikarsinta. Kun haetaan tapahtumatyöntekijää, yleensä kriteereitä ovat muun muassa valmius töihin tapahtuman aikana sekä tilanteen mukaan mahdollisesti myös vähän ennen ja jälkeen tapahtuman. Muita kriteereitä ovat työpisteen mukaan hygienia- tai anniskelupassi, järjestyksenvalvoja- tai ensiapukortti tai joku muu vastaava todistus halutusta pätevyydestä. Muita mahdollisia kriteereitä ovat aikaisempi työkokemus vastaavista tehtävistä,

kielitaito, fyysisen kunnon taso ja asenne tarjottua työtä kohtaan. Näiden kriteerien perusteella suoritetaan ensimmäinen esikarsinta.

Mahdolliseen jatkoon pääsyyn tai karsiutumiseen saattaa vaikuttaa myös työntekijän profiilista löytyvät tiedot aikaisemmista työsuhteista Boltilla ja miten hakija on niissä suoriutunut. Asiakasyritys voi halutessaan antaa työntekijälle arvion 1–5 tähteä sekä sanallisen palautteen. Nämä jäävät järjestelmään muistiin työntekijän profiiliin ja vaikuttavat siellä joko myönteisesti tai kielteisesti. Jos työnhakija on ilmoittanut aikaisemmista työsuhteistaan suosittelijan, tältä usein tarkistetaan referenssit, eli se mitä mieltä suosittelija on hakijasta. Esikarsintaan vaikuttaa myös hakijan lähettämän hakemuksen kieli- ja ulkoasu. Kuten työpaikkailmoituksessa, myös hakemuksessa ulkoasulla on merkitystä.

Kun työhön parhaiten sopivat hakijat on saatu valittua, on aika aloittaa haastattelut. Tapahtumatyöntekijöitä haastateltaessa riittää usein pelkkä puhelinhaastattelu, mutta riippuen siitä, miten vaativa positio on, voidaan myös järjestää toinen kierros haastatteluja toimistolla tai jos tämä ei onnistu niin Teams-yhteydellä tai muulla vastaavalla. Joskus asiakasyritys haluaa vielä haastatella valitsemansa hakijat itse.

Jos asiakasyritys löytää Bolt Worksin haastattelemista ja esittelemistä työnhakijoista itselleen sopivan henkilön, siirrytään prosessissa viimeiseen osaan eli työntekijän palkkaamiseen. Jos taas käy niin, että asiakasyritys ei löydä esiteltyistä henkilöistä sopivaa ehdokasta, asiakasyrityksen kanssa pidetään palaveri, jossa tarkistetaan, että hakukriteerit ovat ajan tasalla. Tämän jälkeen hakua jatketaan, ellei toisin sovita. Kun haluttu henkilö löytyy, Bolt Works kirjoittaa tämän kanssa työsopimuksen, ja työt voivat alkaa.

## 4 MENETELMÄT

### 4.1 Yleisesti

Tutkimusmenetelminä käytettiin kyselyä. Kyselyn pohja löytyy tämän opinnäytetyön liitteenä. Kyselyyn vastasivat osa Bolt Worksin työllistämistä tapahtumatyöntekijöistä sekä osa näiden rekrytointiprosesseissa mukana olleista toimihenkilöistä. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään tapahtumatyöntekijän rekrytointiprosessin todellinen tilanne organisaatiossa sekä mahdolliset kehityskohteet prosessin vaiheissa. Rekrytoijien ja vuokratyöntekijöiden vastaukset antavat arvokasta näkökulmaa siihen, miten he kokevat prosessin sujuneen ja millaisia kehitysehdotuksia heillä on.

Kysely lähetettiin kolmellekymmenelle henkilölle ja heistä yksitoista vastasi. Se lähetettiin Boltin tietokannasta löytyneiden työllistettyjen tapahtumatyöntekijöiden sähköpostiin saate-tekstin kera. Kysely oli täysin anonymi eikä keneltäkään kerätty henkilötietoja.

Tähän strategiaan päädyttiin, koska haluttiin saada monipuolista ja syvällistä tietoa tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessista sekä heidän kokemuksistaan henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa. Kyselyt tarjoavat mahdollisuuden syventyä aiheeseen interaktiivisesti ja ymmärtää paremmin haastateltavien näkökulmia ja kokemuksia.

### 4.2 Kyselymenetelmä

Kyselyllä pyrittiin saamaan laajempaa näkökulmaa tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessiin ja heidän kokemuksiinsa henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa. Kyselyssä käytettiin strukturoituja kysymyksiä, mikä mahdollisti vastaajien vertailtavuuden ja kvantitatiivisen analyysin. Kyselyssä keskityttiin rekrytointiprosessin eri vaiheisiin, työtyytyväisyyteen ja kehityskohteiden selvittämiseen.

Kyselymenetelmän hyvät puolet ovat sen skaalautuvuus, nopeus ja objektiivisuus. Näiden menetelmien yhdistäminen antoi kattavan kuvan tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessista ja heidän kokemuksistaan henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa.

## Toimihenkilön näkökulma

Ensimmäinen tutkimuksen kohde oli rekrytoivan henkilön perehdytys rekrytointityöhön. Tutkimustulosten perusteella seitsemän vastaajista yhdestätoista ilmoitti saaneensa riittävän perehdytyksen, kun taas neljä vastaajaa ilmoitti puutteista saamassaan perehdytyksessä. Kuten missä tahansa työssä perehdytys on keskeinen osa rekrytointiprosessia, ja sen avulla uudet rekrytoijat oppivat yrityksen käytännöt ja tavoitteet. Riittävä perehdytys auttaa uusia työntekijöitä pääsemään nopeasti kiinni työhönsä ja tekemään päätöksiä tehokkaasti. Toisaalta puutteellinen perehdytys voi johtaa epävarmuuteen ja virheisiin, mikä vaikuttaa negatiivisesti rekrytointiprosessin tuloksiin. Yritysten tulisi varmistaa, että uudet rekrytoijat saavat tarpeeksi tukea ja ohjausta tehtäviensä hoitamiseen. Tämä voi sisältää esimerkiksi koulutusta, mentorointia ja resurssien tarjoamista. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys parantaa rekrytointiprosessin tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä vähentää virheiden riskiä. Syvällisempi ymmärrys siitä, miten perehdytys vaikuttaa rekrytointiprosessin laatuun, auttaa yrityksiä kehittämään tehokkaampia rekrytointistrategioita ja parantamaan uusien rekrytoijien suorituskykyä sekä tyytyväisyyttä työssään. (Joki 2021.)

Toinen tutkimuksen kohta käsitteli sitä, miten rekrytoijat olivat hankkineet osaamisensa, mikäli he eivät olleet saaneet kattavaa perehdytystä rekrytointityöhön. Vastaukset tähän kysymykseen vaihtelivat, mutta useimmat vastaajat (8) ilmoittivat oppineensa työn ohessa tai saaneensa perehdytyksen aiemmissa työpaikoissaan. Monet rekrytoijat (6) mainitsivat saaneensa arvokasta oppia aiemmista työpaikoistaan, jossa heidät on perehdytetty rekrytointityöhön ja sen eri osa-alueisiin. Tämä kertoo jatkuvan oppimisen tärkeydestä rekrytointialalla sekä siitä, kuinka olennaista on olla avoin uusille oppimismahdollisuuksille. Oppiminen työn ohessa näyttää olevan yleinen tapa hankkia osaamista rekrytointityössä. Tämä voi sisältää käytännön kokemuksen kartuttamista erilaisista rekrytointitilanteista ja -menetelmistä sekä oppimista omista virheistä ja onnistumisista. Tämä korostaa tarvetta jatkuvasti kehittää ja päivittää omia taitojaan rekrytointialalla. Rekrytoijien on oltava valmiita ottamaan vastaan uusia haasteita ja mahdollisuuksia oppia uutta, olipa kyse sitten uusista rekrytointimenetelmistä, työkaluista tai alan trendeistä. Jatkuva oppiminen auttaa rekrytoijia pysymään ajan tasalla alalla ja tarjoamaan parempaa palvelua sekä asiakasyrityksille että työnhakijoille. Lisäksi tämä korostaa myös yrityksen vastuuta tarjota riittävästi tukea ja koulutusta uusille rekrytoijilleen. Vaikka kokemus ja oppiminen työn ohessa ovat arvokkaita tapoja kehittää osaamista, kattava perehdytys ja tukijärjestelmä auttavat uusia rekrytoijia integroitumaan organisaatioon nopeasti ja tehokkaasti. Tämä puolestaan



parantaa rekryointiprosessin tuloksellisuutta ja työtyytyväisyyttä organisaatiossa. (Salli & Takatalo 2014.)

Kolmas tutkimuskysymys koski haastattelurunkojen käyttöä rekryointiprosessissa. Tutkimuksen tulokset paljastivat, että suurin osa (10) vastaajista ilmoitti käyttäneensä haastattelurunkoa työssään. Vain yksi kertoi, ettei hänellä ollut käytössä haastattelurunkoa. Tämä löydös viittaa siihen, että haastattelurunko on yleinen ja hyödyllinen työkalu rekrytoijille haastatteluiden strukturoinnissa ja suunnittelussa. Haastattelurungon käyttö tarjoaa useita etuja rekryointiprosessissa. Ensinnäkin se auttaa varmistamaan, että haastattelussa käydään läpi kaikki tarvittavat kysymykset ja että haastattelijä pysyy aiheessa. Tämä parantaa haastatteluiden tehokkuutta ja tarkkuutta sekä auttaa varmistamaan, että kaikki relevantit tiedot saadaan kerättyä hakijoilta. Toiseksi haastattelurunko auttaa rekrytoijia varautumaan erilaisiin tilanteisiin ja vastaamaan odottamattomiin kysymyksiin ammattimaisella ja johdonmukaisella tavalla. Se voi myös tarjota rakenteen, jota voidaan noudattaa eri haastattelutilanteissa ja eri työtehtäviä koskevissa haastatteluissa, mikä helpottaa vertailua hakijoiden välillä. Lisäksi haastattelurungon käyttö edistää tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta rekryointiprosessissa. Kun kaikki hakijat altistuvat samankaltaisille kysymyksille ja arvioidaan samojen kriteerien perusteella, voidaan välttää puolueellisuutta ja varmistaa, että kaikki hakijat saavat reilun mahdollisuuden osoittaa osaamisensa ja soveltuvuutensa tehtävään. (Salli & Takatalo 2014.)

Neljäs tutkimuskysymys keskittyi siihen, miten haastattelut järjestettiin niissä tapauksissa, joissa rekrytoijilla ei ollut käytössään valmista haastattelurunkoa. Tulokset paljastivat, että vastaukset vaihtelivat, mutta suurin osa (8) rekrytoijista ilmoitti soveltaneensa haastattelua tapauskohtaisesti asiakasyritysten tarpeiden mukaan. Tämä löydös korostaa joustavuuden merkitystä rekryointiprosessissa. Jokainen rekryointitilanne on erilainen, ja asiakasyritysten tarpeet ja odotukset voivat vaihdella merkittävästi. Siksi on tärkeää, että rekrytoijat pystyvät mukauttamaan haastatteluprosessin joustavasti kunkin tilanteen vaatimusten mukaisesti. Joustavuus rekryointiprosessissa voi ilmetä monin eri tavoin. Se voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että rekrytoija ottaa huomioon asiakasyrityksen erityiset toiveet ja tarpeet haastatteluprosessin suunnittelussa ja toteutuksessa. Se voi myös merkitä sitä, että rekrytoija pystyy reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja mukauttamaan toimintaansa sen mukaan. (Joki 2021.)

Viides tutkimuskysymys tarkasteli kaikkien samaa työtä hakeneiden henkilöiden haastattelmista eli sitä haastattelikko rekrytoija jokaisen vai vain osan hakijoista. Tuloksen perusteella suurin osa (10) vastaajista ilmoitti haastatelleensa kaikki tilaukselle hakeneet henkilöt. Yksi

henkilö kertoi haastatelleensa vain parhaiksi arvioimansa hakijat. Tämä kertoo rekrytoijien sitoutumista avoimuuteen ja oikeudenmukaisuuteen rekrytointiprosessissa. Haastattelemalla kaikki hakeneet henkilöt rekrytoijat varmistavat, että jokaisella potentiaalisella hakijalla on mahdollisuus osallistua prosessiin. Tämä edistää rekrytointiprosessin läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta sekä vähentää mahdollisia ennakkoluuloja tai epäilyksiä siitä, että valinta olisi tehty ennakkoon tai että jotakuta hakijaa olisi syrjitty. Haastattelemalla kaikki hakijat rekrytoija saa laajemman kuvan hakijakentästä ja mahdollisuuksien mukaan tunnistaa potentiaalisia ehdokkaita, jotka sopivat ehkä johonkin muuhun tarjolla olevaan työhön. Tämä auttaa varmistamaan, että valittu lopullinen työntekijä on parhaiten soveltuva tehtävään ja että valinta perustuu objektiivisiin kriteereihin ja arvioihin.

Kuudes tutkimuskysymys tarkasteli sitä, miten rekrytoijat toteuttivat haastattelut. Tulokset paljastivat, että suurin osa (10) vastaajista ilmoitti toteuttaneensa haastattelut sekä puhelinhaastatteluna että toimistolla. Osa (3) oli myös toteuttanut haastatteluja etäyhteyden avulla. Puhelinhaastattelut ovat hyödyllisiä ensimmäisen seulonnan tekemiseen ja mahdollistavat nopean yhteydenoton ja kommunikoinnin hakijoiden kanssa. Ne ovat myös kätevä tapa arvioida hakijoiden ensivaikutelmaa ja kommunikaatiotaitoja ennen kuin siirrytään edistyneempiin haastatteluvaiheisiin. Toimistohaastattelut taas tarjoavat mahdollisuuden syvällisempään vuorovaikutukseen ja arviointiin kasvokkain, mikä auttaa rekrytoijaa saamaan paremman käsityksen hakijoiden persoonallisuudesta, motivaatiosta ja sopivuudesta organisaatioon. Tämä monipuolinen lähestymistapa haastatteluiden toteuttamiseen lisää joustavuutta sekä tarjoaa vaihtoehtoja hakijoille erilaisten tilanteiden ja tarpeiden huomioimiseksi. Joidenkin hakijoiden voi olla hankalaa osallistua haastatteluihin toimistolla esimerkiksi matkustus- tai aikataulurajoitteiden vuoksi, joten puhelinhaastattelu tarjoaa heille mahdollisuuden osallistua prosessiin joustavasti. Näissä tilanteissa myös etäyhteys on korvaamaton keino.

Seitsemäs tutkimuskysymys keskittyi siihen, miten asiakasyritykset osallistuivat rekrytointiprosessiin ja erityisesti haastatteluihin. Tutkimustulokset osoittivat, että suurin osa (7) vastaajista ilmoitti, että asiakasyritykset luottivat heidän tekemiinsä valintoihin työntekijöiden valinnassa. Tämä kertoo siitä, että rekrytoijilla oli merkittävä rooli prosessissa ja että asiakasyritykset pitivät heidän arviointikykyään ja päätöksiään luotettavina. Osa vastaajista (4) mainitsi, että asiakasyritykset olivat halunneet vielä haastatella rekrytoijan esittelemät työntekijät itse. Tämä voi viitata siihen, että asiakasyrityksellä saattoi olla tarve varmistaa työntekijöiden sopivuus ja soveltuvuus organisaatioon omien kriteeriensä perusteella. Asiakasyrityksen osallistuminen

työntekijöiden valintaan voi olla merkittävä tekijä varsinkin silloin, kun kyseessä ovat pitkäaikaiset tai avainasemassa olevat työtehtävät, joilla on suuri vaikutus organisaation toimintaan ja menestykseen. (Salli & Takatalo 2014.)

Kahdeksas tutkimuskysymys pyrki arvioimaan rekrytointiprosessin onnistumista rekrytoijien näkökulmasta. Vastaukset osoittavat, että suurin osa (9) vastaajista oli pääosin tyytyväisiä prosessiin ja kokivat sen sujuneen hyvin. Tämä viittaa siihen, että rekrytoijat kokivat pystyneensä hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja saavuttamaan tavoitteensa rekrytoida tarvittava määrä työntekijöitä. Toisaalta osa (2) vastaajista ilmoitti havainneensa joitain puutteita prosessissa. Yleisimpiä mainittuja puutteita olivat kommunikaatiovaikeudet asiakasyrityksen kanssa ja tämän hitaus päätöksenteossa. Kommunikaatiovaikeudet voivat liittyä esimerkiksi siihen, että tiedonkulku rekrytointiprosessin eri vaiheissa ei ollut riittävää tai tehokasta. Tämä voi johtaa epäselvyyksiin ja viivästyksiin, jotka puolestaan voivat vaikuttaa prosessin sujumuuteen ja lopputulokseen. Esimerkiksi, jos asiakasyrityksellä kestää pitkään tehdä lopullinen päätös valituista työntekijöistä, se voi johtaa siihen, että osa työntekijöistä ehtii löytää työpaikan muualta ennen päätöksen tekemistä. Tämä puolestaan saattaa vaikuttaa rekrytointiprosessin tehokkuuteen ja lopputulokseen.

Yhdeksäs kysymys pyrki selvittämään, kuinka tehokkaasti rekrytoijat onnistuivat löytämään tilatun määrän työntekijöitä rekrytointiprosessin aikana. Tutkimustulokset osoittavat, että suurin osa (10) vastaajista ilmoitti onnistuneensa rekrytoimaan tilatun määrän työntekijöitä. Tämä viittaa siihen, että useimmissa tapauksissa rekrytointiprosessi oli riittävän tehokas ja pystyi vastaamaan asiakasyrityksen tarpeisiin. Pieni osa (1) vastaajista ilmoitti, etteivät he olleet onnistuneet täyttämään tilausta kokonaan. Tämä saattoi johtua odottamattomista lisätilauksista tai muista tekijöistä, jotka vaikuttivat rekrytointitarpeen muutokseen. Esimerkiksi, jos asiakasyritys teki lisätilauksen tai muutti alkuperäistä tilaustaan kesken prosessin, se aiheutti haasteita täyden työntekijämäärän rekrytoimisessa. Tämä korostaa joustavuuden ja reagoitokyvyn merkitystä rekrytointiprosessissa. Rekrytoijien on oltava valmiita sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin ja tarpeisiin varmistaakseen, että asiakasyrityksen tarpeet täytetään parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi tämä osoittaa tarpeen tehokkaalle viestinnälle asiakasyrityksen kanssa, jotta mahdolliset muutokset rekrytointitarpeissa voidaan käsitellä ja ratkaista nopeasti ja tehokkaasti. (Salli & Takatalo 2014.)

Kymmenes kysymys tarkasteli syitä siihen, miksi tilattua määrää työntekijöitä ei ollut rekrytoitu. Vastausten moninaisuus antaa kuvan siitä, että on olemassa useita tekijöitä, jotka voivat

vaikuttaa rekrytoinnin onnistumiseen. Useimmat (7 vastaajaa) mainitsivat lisätilaukset tai odottamattomat muutokset asiakasyrityksen tarpeissa yhtenä syynä siihen, miksi tilattua määrää työntekijöitä ei saatu rekrytoitua. Tämä voi viitata siihen, että rekryointitarpeet saattavat muuttua prosessin aikana, ja rekrytoijien on oltava valmiita sopeutumaan näihin muutoksiin. Toinen yleinen syy (3 vastaajaa) oli aikataululliset haasteet. Nopeasti muuttuvat aikataulut tai tiukat aikarajat voivat vaikeuttaa rekryointiprosessin suunnittelua ja täytön varmistamista. Erityisesti tapahtuma-alalla, jossa tarve työntekijöille voi olla nopeasti muuttuva ja aikataulu tiukka, aikataululliset haasteet ovat joskus yleisiä. Tapahtui myös, että joissain tapauksissa rekrytoijat kohtasivat vaikeuksia löytää tarpeeksi päteviä hakijoita (2 vastaajaa) tai että osa hakijoista peruutti osallistumisensa prosessin aikana (1 vastaaja). Tällaiset tilanteet vaikuttavat rekrytoinnin onnistumiseen ja johtaa siihen, että tilattua määrää työntekijöitä ei saada täytettyä kokonaisuudessaan.

### **Työntekijän näkökulma**

Ensimmäisen kysymyksen tulokset antavat merkittävää tietoa rekryointiprosessin aikataulun onnistumisesta. Kaikki vastaajat ilmoittivat olevansa tyytyväisiä siihen, mikä osoittaa, että rekryointiprosessi sujui heidän näkökulmastaan sopivassa ajassa. Tämä viittaa siihen, että sekä hakijoiden että rekrytoijien välillä vallitsi konsensus siitä, mikä on optimaalinen aikakehys prosessin suorittamiseksi. Tyytyväisyys rekryointiprosessin nopeuteen kertoo tehokkaasta organisaatiosta, joka kykenee käsittelemään hakemuksia, suorittamaan haastatteluja ja tekemään päätöksiä sujuvasti. Se kertoo myös siitä, että rekrytoijilla on ollut riittävästi resursseja ja työkaluja prosessin hallintaan, mikä on mahdollistanut ripeän etenemisen. Kuten aiemmin on mainittu, positiivinen kokemus rekryointiprosessin nopeudesta vaikuttaa positiivisesti organisaation maineeseen työnantajana. Nopea ja tehokas rekryointiprosessi voi houkutella lahjakkaita hakijoita ja luoda positiivisen mielikuvan organisaatiosta. Lisäksi se vähentää riskiä, että hakijat menettävät kiinnostuksensa prosessiin esimerkiksi viivästyminen vuoksi.

Toisen kysymyksen tulokset ovat merkittäviä, sillä niistä selviää hakijoiden kokemus riittävässä tiedonsaannista hakuprosessin aikana. Vaikka kaksitoista vastaajaa kaikista neljästätoista vastaajasta ilmoitti saaneensa riittävästi tietoa, pienen osan (2 vastaajaa) eri mielipide osoittaa, että viestinnässä voi olla parannettavaa. Tämä korostaa tarvetta selkeälle ja avoimelle viestinnälle koko rekryointiprosessin ajan. Selkeä ja avoin viestintä auttaa hakijoita ymmärtämään,

mitä odottaa rekrytointiprosessilta ja miten se etenee. Tämä parhaimmillaan sitouttaa hakijan odottamaan kyseessä olevaa työpaikkaa, vaikka muitakin mahdollisuuksia tulisi vastaan. Toimiva viestintä pitää sisällään tietoa hakuprosessin vaiheista, aikatauluista, odotuksista ja mahdollisista seuraavista askeleista. Tällainen viestintä lisää hakijoiden luottamusta prosessiin ja antaa heille mahdollisuuden valmistautua ja reagoida asianmukaisesti. Selkeä ja avoin viestintä vähentää epävarmuutta ja stressiä hakijoilla. Kun he tietävät, mitä odottaa ja miten prosessi etenee, he voivat keskittyä parhaansa antamiseen ja valmistautua haastatteluihin tai muihin vaiheisiin paremmin. Tämä johtaa parempiin tuloksiin haastatteluissa ja yleisesti ottaen positiivisempaan kokemukseen rekrytointiprosessista. (Salli & Takatalo 2014.)

Kolmas kysymys keskittyi siihen, miten haastattelut käytännössä toteutettiin, ja tulokset paljastivat, että haastattelut järjestettiin pääasiassa joko puhelimitse (7) tai toimistolla (6). Kolmas vaihtoehto oli järjestää molemmat, mutta sitä oli käytetty vain yhdessä tapauksessa. Mahdollista olisi ollut myös hoitaa haastattelu Teams-yhteyden avulla, mutta sitä ei kyselyn mukaan käytetty. Nämä monipuoliset lähestymistavat tarjoavat joukon etuja sekä hakijoille että rekrytoijille. Puhelinhaastattelut tarjoavat kätevän vaihtoehdon molemmille osapuolille. Ne säästävät aikaa ja vaivaa matkustamiseen liittyvissä järjestelyissä, mikä on erityisen hyödyllistä, jos haastatteluun osallistuvat henkilöt asuvat eri kaupungeissa. Lisäksi, kuten aiemmin on mainittu, puhelinhaastattelut ovat hyödyllisiä alustavia tapaamisia ennen henkilökohtaista haastattelua, mikä auttaa karsimaan vähemmän sopivia hakijoita ja varmistamaan, että vain parhaat ehdokkaat etenevät seuraavaan vaiheeseen. Myös toimistohaastatteluilla on omat etunsa. Henkilökohtainen tapaaminen auttaa arvioimaan paremmin hakijan soveltuvuutta tehtävään ja organisaatioon. Lisäksi toimistohaastattelut tarjoavat paremman ympäristön esimerkiksi työnantajan esittelylle ja työtilanteen kuvaukselle, mikä voi auttaa hakijoita saamaan paremman käsityksen työpaikan vaatimuksista ja odotuksista. (Salli & Takatalo 2014.)

Neljäs kysymys keskittyi haastatteluiden sujumiseen, ja tulokset osoittivat, että suurin osa (10) vastaajista oli tyytyväisiä saatuun haastattelukokemukseen. Neljä henkilöä jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Positiiviset kommentit käsittelivät erityisesti haastattelijoiden ammattitaitoa (7 mainintaa) ja ystävällistä ilmapiiriä (9 mainintaa), mikä vaikuttaa merkittävästi hakijoiden kokemukseen ja yrityksen maineeseen. Ammattitaitoinen haastattelija pystyy luomaan luotettavan ja turvallisen ilmapiirin haastattelutilanteessa, mikä helpottaa vuorovaikutusta ja lisää avoimuutta haastateltavan ja haastattelijan välillä. Lisäksi ammattitaitoinen haastattelija osaa esittää oikeat kysymykset oikeaan aikaan, mikä auttaa muodostamaan selkeän kuvan hakijan

osaamisesta ja sopivuudesta tehtävään. Ystävällinen ilmapiiri haastattelussa vaikuttaa positiivisesti hakijoiden kokemukseen. Rentoutunut ja avoin ympäristö auttaa hakijoita tuntemaan olonsa mukavaksi ja arvostetuksi, mikä puolestaan edistää heidän parasta suoritustaan haastattelutilanteessa. Ystävällinen kohtelu myös vahvistaa hakijan mielikuvaa yrityksestä ja sen kulttuurista, mikä voi olla tärkeä tekijä hakijan päätöksenteossa, kuten aiemminkin on mainittu (Joki 2021).

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin, vastasiko lopullinen työtehtävä hakijoille haastattelussa annettuja lupauksia, ja kaikki vastaajat vastasivat myöntävästi. Haastattelussa annetut tiedot ja lupaukset näyttävät siis olevan linjassa lopullisen työtehtävän kanssa. Tämä on merkki siitä, että rekrytointiprosessi on suunniteltu ja toteutettu huolellisesti, ja että sekä rekrytoijat että hakijat ovat onnistuneet ymmärtämään toisiaan ja toistensa odotuksia. Lupausten pitäminen edistää hakijoiden sitoutumista ja motivaatiota uudessa työtehtävässä, sillä he tuntevat saavansa sitä, mitä heille on luvattu ja mitä he ovat odottaneet. Tämä puolestaan vahvistaa työntekijän ja yrityksen välistä suhdetta ja auttaa luomaan positiivisen työilmapiirin ja organisaatiokulttuurin. (Salli & Takatalo 2014.)

Kuudes kysymys koski palkkaa ja sen mainitsemista työpaikkailmoituksessa. Vastausten perusteella osa (4) hakijoista ei muistanut, oliko palkka mainittu alun perin ilmoituksessa. Suurin osa (7) vastaajista kertoi, että palkka oli ilmoitettu ja loput (3) vastaajaa kertoivat, ettei palkkaa ilmoitettu etukäteen työpaikkailmoituksessa. Tämä epävarmuus voi olla merkki siitä, että tieto palkkauksesta ei ole ollut riittävän selkeää tai näkyvää hakijoille rekrytointiprosessin alkuvaiheessa. Toisaalta on myös mahdollista, että näin vastanneille ei vain ole jäänyt tieto muistiin. Selkeä ja täsmällinen tieto palkkauksesta on kriittisen tärkeää hakijoiden kannalta, koska se auttaa heitä tekemään informoituja päätöksiä ja arvioimaan, onko tarjottu palkka heidän odotustensa ja tarpeidensa mukainen. Rekrytointiprosessin avoimuus ja läpinäkyvyys palkkausta koskevissa asioissa edistävät luottamusta hakijoiden ja yrityksen välillä sekä vähentää mahdollisia epäselvyyksiä tai pettymyksiä myöhemmin prosessin aikana. (Salli & Takatalo 2014.)

Kahdeksannessa kysymyksessä keskityttiin tutkimaan työhaastattelujen herättämää jännitystä ja sitä, miten rekrytoijat onnistuivat lieventämään tätä tunnetta omalla toiminnallaan. Tulokset osoittivat, että vaikka osa (3) vastaajista myönsi jännittäneensä hieman ennen haastattelua, suurin osa (12) koki rekrytoijien onnistuneen luomaan stressittömän haastattelutilanteen. Tämä viittaa siihen, että rekrytoijien toiminta ja asenne haastattelutilanteessa vaikuttavat merkittävästi hakijoiden kokemaan stressiin ja jännitykseen. Monet vastaajat (7) kuvasivat rekrytoijien

rentoa ja kannustavaa asennetta haastattelutilanteessa. Tällainen lähestymistapa auttaa luomaan positiivisen ja rentoutuneen ilmapiirin, joka puolestaan lieventää hakijoiden jännitystä. Esimerkiksi jotkut (3) hakijat mainitsivat, että rekrytoijat aloittivat haastattelun rennolla keskustelulla muista aiheista, mikä auttoi heitä rentoutumaan ja tuntemaan olonsa mukavaksi. Toiset (4) korostivat rekrytoijien kannustavaa ja positiivista palautetta, joka auttoi heitä tuntemaan itsensä varmemmiksi.

On kuitenkin huomattava, että vaikka suurin osa (8) vastaajista koki rekrytoijien onnistuneen lieventämään jännitystä, osa (2) vastaajista kertoi silti kokeneensa jonkin verran stressiä tai jännitystä haastattelutilanteessa. Tämä korostaa sitä, että jokaisella hakijalla on erilaisia tarpeita ja reaktioita haastattelutilanteessa, ja siksi rekrytoijien tulisi olla herkkiä näille tarpeille ja pyrkiä tarjoamaan tukea ja rohkaisua yksilöllisesti. Tätä käsiteltiin yhdeksännessä kysymyksessä.

Kymmenennellä kysymyksellä pyrittiin saamaan käsitys hakijoiden yleisestä lopputunnelmasta koko rekrytointiprosessin jälkeen. Tulokset osoittivat, että kaikki vastaajat olivat rekrytointiprosessin jäljiltä positiivisella mielellä ja mielsivät kokemuksen hyväksi. Tämä viittaa siihen, että rekrytointiprosessi onnistui kokonaisuutena ja jätti hakijoihin hyvän vaikutuksen. Vastaajien kommentit heijastelevat positiivisia tunteita ja kokemuksia prosessista. Monet (8) kuvailivat tunnelmaa hyväksi ja miellyttäväksi tai antoivat muuten positiivisia arvioita prosessista. Lisäksi jotkut (3) mainitsivat, että heidän olisi helppo suositella Bolt Worksia muillekin tai että he olivat jo suositelleet sitä eteenpäin. Tämä osoittaa, että hakijat olivat tyytyväisiä saamaansa kohteluun ja prosessin sujuvuuteen.

## 5 ONNISTUMISET

Rekrytointiprosessin menestyksen taustalla oli joukko keskeisiä onnistumisia, jotka vaikuttivat suoraan vastaajien tyytyväisyyteen ja kokemukseen tapahtumatyöntekijän rekrytoinnista. Tämä monimuotoinen onnistumisten kirjo oli seurausta huolellisesta suunnittelusta, ammattitaidosta ja sitoutumisesta prosessin eri vaiheissa.

### Jatkuva oppiminen

Rekrytoijien jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen osoittautuivat merkittäviksi tekijöiksi onnistuneessa rekrytointiprosessissa. Rekrytoijien valmius kehittää taitojaan ja omaksua uusia menetelmiä työn ohessa tarjosi arvokkaan mahdollisuuden prosessin jatkuvaan parantamiseen ja päivittämiseen. Tällainen jatkuva oppiminen ei vain vahvistanut rekrytoijien ammattitaitoa, vaan myös varmisti heidän kykynsä vastata muuttuviin haasteisiin ja tarpeisiin, mikä oli olennaista menestyksekkään henkilöstön valinnan varmistamiseksi.

Rekrytoijien sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen heijastui positiivisesti rekrytointiprosessin tehokkuuteen ja laatuun. Heidän kykynsä omaksua uusia oppeja ja soveltaa niitä käytäntöön mahdollisti prosessin virtaviivaistamisen ja parantamisen. Lisäksi jatkuva oppiminen tarjosi rekrytoijille ajantasaista tietoa ja näkemystä alan trendeistä ja parhaista käytännöistä, mikä vahvisti heidän päätöksentekokykyään ja osaamistaan parhaan mahdollisen henkilöstön valinnassa.

Tämä korostaa rekrytoijien roolia prosessin avainhenkilöinä ja tarpeen varmistaa heidän jatkuva kehittyksensä. Investointi koulutukseen ja osaamisen kasvattamiseen voi tuottaa merkittäviä tuloksia sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä, kun rekrytoijat ovat valmiita ja kykeneviä vastaamaan rekrytointiympäristön haasteisiin.

### Haastattelurunko

Haastattelurungon systemaattinen käyttö tarjosi strukturoidun lähestymistavan rekrytointihaastatteluihin, mikä osoittautui erittäin hyödylliseksi prosessin tehokkuuden ja oikeudenmukaisuuden kannalta. Tämä jäsenelty lähestymistapa mahdollisti haastatteluprosessin sujuvan etene-  
misen ja loi vakaan perustan objektiiviselle arvioinnille.

Rekrytoijat pystyivät hyödyntämään haastattelurunkoa arvioidessaan hakijoiden soveltuvuutta avoimiin tehtäviin, mikä edisti objektiivisuutta ja vertailtavuutta eri hakijoiden välillä. Tämä



puolestaan auttoi rekrytoijia tunnistamaan kunkin hakijan vahvuudet ja heikkoudet sekä tekemään perusteltuja päätöksiä valintaprosessin aikana.

Haastattelurungon avulla varmistettiin myös, että kaikki keskeiset kysymykset ja arviointikriteerit käsiteltiin johdonmukaisesti ja systemaattisesti kaikkien hakijoiden kanssa. Tämä lisäsi prosessin luotettavuutta ja ennustettavuutta, sillä kaikki hakijat arvioitiin samojen standardien mukaisesti. Näin ollen haastattelurungon käyttö paransi prosessin läpinäkyvyyttä ja varmisti, että päätökset perustuivat yhtenäisiin arviointiperusteisiin.

Kokonaisuudessaan haastattelurungon systemaattinen käyttö edisti rekrytointiprosessin tehokkuutta, oikeudenmukaisuutta ja luotettavuutta. Se tarjosi selkeän rakenteen haastatteluille ja auttoi rekrytoijia tekemään perusteltuja päätöksiä valintaprosessin eri vaiheissa.

### **Asiakaslähtöisyys**

Asiakaslähtöinen toiminta ja nopea reagoitokyky asiakasyrityksen muuttuviin tarpeisiin muodostivat keskeisen osan onnistunutta rekrytointiprosessia sekä edistivät pitkäaikaisten kumppanuuksien kehittämistä. Rekrytoijien taito kuunnella tarkasti asiakasyrityksen tarpeita ja toiveita sekä sovittaa prosessi näiden tarpeiden mukaisesti loi vankan perustan yhteistyölle ja asiakassuhteiden vahvistamiselle.

Joustavuus ja asiakaslähtöinen lähestymistapa mahdollistivat rekrytoijien nopean ja tehokkaan reagoinnin asiakasyrityksen muuttuviin tarpeisiin. Erityisesti tilanteissa, joissa asiakasyritykset tarvitsivat pikaisia ratkaisuja ja joustavaa tukea henkilöstön rekrytoinnissa, rekrytoijien kyky mukautua erilaisiin tilanteisiin oli ratkaisevan tärkeää. Tämä vahvisti asiakasyritysten luottamusta ja lisäsi asiakastytyväisyyttä.

Lisäksi asiakaslähtöinen toiminta edisti pitkäaikaisten kumppanuuksien luomista, sillä se osoitti rekrytoijien omistautumisen asiakasyrityksen menestykseen ja tarpeiden täyttämiseen. Yksilöllinen ja räätälöity palvelu, jonka asiakasyritykset saivat, vahvisti asiakassuhteita ja loi perustan pitkäaikaiselle yhteistyölle, mikä oli merkittävää sekä rekrytoijien että asiakasyritysten näkökulmasta.

## **Ammattitaito**

Rekrytoijien vankka ammattitaito ja pätevyys haastattelutilanteissa olivat keskeisiä tekijöitä, jotka edistivät rekrytointiprosessin sujuvuutta ja tehokkuutta. Rekrytoijien osaaminen loi luottamusta ja turvallisuudentunnetta haastatteluilmapiirissä, mikä kannusti hakijoita ilmaisemaan itseään avoimesti ja rehellisesti. Tämä ammattitaitoinen lähestymistapa mahdollisti sen, että haastattelut sujuivat jouhevasti ja että hakijat pystyivät esittelemään parhaita puoliaan.

Rekrytoijien kyky luoda avoimia ja luottamuksellisia haastattelutilanteita auttoi myös varmistamaan, että valitut henkilöt vastasivat parhaiten tehtävien vaatimuksia. Haastattelijoiden ammattitaito ja kyvykkyys auttoivat tunnistamaan hakijoiden vahvuudet ja sopivuuden tehtävään, mikä oli olennaista onnistuneen henkilöstön valinnan varmistamiseksi. Kokemuksen ja ammattitaidon ansiosta rekrytoijat pystyivät myös tarvittaessa ohjaamaan haastatteluja ja syventymään olennaisiin kysymyksiin, mikä tehosti prosessia ja lisäsi sen tuloksellisuutta.

## **Päätelmä**

Nämä onnistumiset muodostivat yhdessä vankan perustan laadukkaalle ja tehokkaalle rekrytointiprosessille, joka vastasi sekä asiakasyritysten että hakijoiden tarpeisiin ja odotuksiin. Ammattitaitoinen ja strukturoitu lähestymistapa haastatteluihin sekä jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen rekrytoijina vahvistivat prosessin tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Asiakaslähtöinen toiminta ja nopea reagointikyky asiakasyritysten tarpeisiin lisäsivät prosessin joustavuutta ja asiakastyytyväisyyttä. Lisäksi haastattelurungon systemaattinen käyttö ja rekrytoijien vankka ammattitaito edistivät prosessin sujuvuutta ja oikeudenmukaisuutta. Kaiken kaikkiaan nämä elementit yhdessä varmistivat, että rekrytointiprosessi oli kokonaisuutena laadukas ja vastasi sen eri sidosryhmien tarpeita ja odotuksia. Kaiken kaikkiaan nämä onnistumiset muodostivat vahvan perustan laadukkaalle ja tehokkaalle rekrytointiprosessille, joka vastasi sekä asiakasyritysten että hakijoiden tarpeisiin ja odotuksiin

## 6 PUUTTEET JA KEHITYSKOHEET

Vaikka rekrytointiprosessissa saavutettiin lukuisia onnistumisia ja positiivisia tuloksia, on tärkeää tunnistaa myös ne alueet, joilla voidaan vielä parantaa ja kehittyä. Jokainen prosessi tarjoaa arvokkaita oppimismahdollisuuksia, ja tunnistamalla kehityskohteet voidaan varmistaa, että tulevat rekrytointiprosessit ovat entistä tehokkaampia ja tuloksellisempia. Kehityskohteiden tunnistaminen on olennaista jatkuvan parantamisen ja innovoinnin kannalta, mikä puolestaan mahdollistaa organisaation kasvun ja menestyksen pitkällä aikavälillä. Tämä tiedostaminen luo perustan kehitystoimille ja auttaa varmistamaan, että rekrytointiprosessi vastaa entistä paremmin organisaation ja sidosryhmien tarpeisiin ja odotuksiin.

### **Parempi kommunikointi rekrytoijan ja työntekijän välillä**

Viestinnän parantaminen työntekijän ja rekrytoijan välillä nousee esiin keskeisenä kehityskohteenä. Vaikka viestintä oli pääosin sujuvaa, havaittiin joillakin osa-alueilla puutteita, jotka saattoivat aiheuttaa epäselvyyttä ja epävarmuutta työntekijöille. Tällaiset kommunikaatiohaasteet voivat vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon. Esimerkiksi tiedon puute työtehtävistä tai odotuksista voi synnyttää epävarmuutta työntekijöissä, mikä puolestaan heijastuu heidän tyytyväisyyteensä. Sama koskee palkkakeskustelua.

Selkeä ja avoin viestintä on ratkaisevan tärkeää työntekijän ja rekrytoijan välillä. Tämä auttaa varmistamaan, että työntekijät ymmärtävät tehtävänsä ja odotukset selkeästi, mikä puolestaan lisää heidän sitoutumistaan ja motivaatiotaan. Lisäksi avoin kommunikaatio luo luottamusta ja vahvistaa työsuhteen laatua. On tärkeää, että työntekijät tietävät, että heitä kuunnellaan ja heidän huolenaiheensa otetaan vakavasti.

Konkreettisia keinoja kehittää kommunikointia rekrytoijan ja työntekijän välillä ovat esimerkiksi selkeän kommunikaatiostrategian luominen. Strategia määrittäisi selkeät kanavat ja vastuhenkilöt kommunikaatiolle sekä odotukset siitä, miten ja milloin viestintää tapahtuu. Toinen ehdotus kehittämiseksi on säännölliset päivitykset. Säännöllisten kokousten tai sähköpostiketjujen järjestäminen työntekijöille, jotta heidät saadaan pidettyä ajan tasalla projektista ja odotuksista. Kolmas konkreettinen keino on selkeät ja ymmärrettävät viestintätavat. Varmistamalla, että kaikki kommunikaatio on helposti ymmärrettävää ja ettei siinä ole työntekijälle tuntematonta ammattikieltä vältytään aiheuttamasta väärinkäsityksiä.

## Asiakasviestinnän tehostaminen

Tehokkaampi viestintä auttaa myös ehkäisemään mahdollisia konflikteja ja väärinkäsityksiä työsuhteessa. Selkeästi määritellyt roolit ja vastuut sekä avoin kanava palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen edistävät avointa vuorovaikutusta ja työntekijöiden osallistumista. Tämä luo myönteisen ilmapiirin, jossa työntekijät voivat tuntea olonsa arvostetuiksi ja tuetuiksi, mikä edistää heidän hyvinvointiaan ja sitoutumistaan työhönsä. Kommunikaatio asiakasyritysten kanssa on yksi alue, jossa tunnistettiin tarve kehittymiselle. Vaikka rekrytoijat pyrkivät aktiivisesti vastaamaan asiakasyritysten tarpeisiin ja odotuksiin, kohtasivat he joissakin tilanteissa haasteita kommunikaatiossa ja asiakasyritysten päätöksentekoprosessissa. Näissä tapauksissa viivästykset ja epäselvyydet voivat vaikuttaa kielteisesti prosessin sujuvuuteen ja asiakastytyväisyyteen. Kommunikaatiovaikeuksien poistaminen ja asiakasyritysten kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen tehostaminen ovat keskeisiä toimenpiteitä, jotka parantavat rekrytointiprosessin tehokkuutta ja asiakastytyväisyyttä. Tehokkaampi viestintä auttaa varmistamaan, että asiakasyritykset ovat paremmin informoituja ja voivat tehdä päätöksiä nopeammin ja luottavammin, mikä puolestaan edistää prosessin sujuvuutta ja tuloksellisuutta.

Konkreettisia keinoja kehittää asiakasviestintää on tarjota asiakasyritykselle henkilökohtaista ja räätälöityä palvelua. Esimerkiksi asiakasyritykselle osoitettu yhteyshenkilö, jonka kanssa he voivat olla suoraan yhteydessä kaikissa asioissa vähentää asiakkaan epävarmuutta tämän omasta roolista ja vastuusta. Kun asiakasyritys toimii varmoin ottein, on rekrytoijankin helppompi toimia omassa roolissaan. Myös selkeät ohjeet ja tuki helpottavat asiakasyritysten toimimista osana rekrytointiprosessia. Tällaisia voivat olla vaikka helppokäyttöiset ohjeet ja tukimateriaalit, joissa selitetään selvästi, miten käyttää palveluitamme ja miten toimia erilaisissa tilanteissa.

## Muuttuvat tarpeet

Muuttuvien tarpeiden huomioiminen edellyttää parannuksia rekrytointiprosessin suunnittelussa ja toteutuksessa. Vaikka rekrytoijat pyrkivät olemaan joustavia ja reagoimaan nopeasti asiakasyritysten muuttuviin tarpeisiin, tietyissä tilanteissa muutoksiin sopeutuminen voi olla haasteellista ja vaatia parempaa organisointia ja resurssien hallintaa. On tärkeää kehittää prosessia siten, että se pystyy joustavasti mukautumaan erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin. Lisäksi on tarpeen varmistaa, että rekrytointiprosessiin liittyvät resurssit ja työkalut ovat riittävät, jotta muutoksiin

voidaan vastata nopeasti ja tehokkaasti. Tämä voi sisältää esimerkiksi parempaa ennakointia ja suunnitelmien luomista ennakoimattomien tilanteiden varalle, sekä resurssien joustavaa allokoimista tarpeen mukaan.

Konkreettisia keinoja ennakoida muuttuvia tarpeita on esimerkiksi joustavan työntekijäpoolin eli tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden joukon luominen. On helppo reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin pitämällä yllä laajaa verkostoa päteviä työntekijöitä, jotka voivat nopeasti siirtyä eri projekteihin tarpeen mukaan. Tällainen pooli on jo olemassa Bolt Worksin omassa järjestelmässä, mutta sen kasvattaminen suuremmaksi on suositeltavaa. Myös tarjoamalla koulutusta moniosaamisen kehittämiseksi voidaan kannustaa työntekijöitä oppimaan uusia taitoja ja pätevyyskäsitteitä, jotta he voivat joustavasti tarttua erilaisiin tehtäviin tarpeen mukaan.

### **Peruuttavat hakijat**

Hakijoiden peruutukset muodostavat merkittävän kehityskohteen rekrytointiprosessissa. Näiden peruutusten vaikutukset voivat olla moninaisia, ja ne voivat heikentää prosessin sujuvuutta ja työpaikkailmoituksen täyttöastetta. Tällaiset peruutukset voivat aiheuttaa haasteita työvoiman saatavuudessa ja vaikuttaa negatiivisesti asiakasyritysten tyytyväisyyteen. Siksi on ensisijaisen tärkeää kehittää tehokkaampia strategioita ja menetelmiä peruutusten hallintaan ja niiden vaikutusten lieventämiseen. Esimerkiksi rekrytointiprosessin alkuvaiheessa voidaan panostaa hakijoiden sitouttamiseen ja motivoimiseen, jotta he olisivat vähemmän alttiita peruutuksille myöhemmin prosessin aikana. Lisäksi voi olla hyödyllistä kehittää varasuunnitelmia ja joustavia toimintamalleja, jotka voivat auttaa minimoimaan peruutusten aiheuttamia häiriöitä ja pitämään rekrytointiprosessin mahdollisimman sujuvana ja tehokkaana.

Peruuttavien hakijoiden aiheuttamaa harmia voidaan myös ennakoida luomalla sitouttamisstrategia, joka auttaa vähentämään hakijoiden peruutuksia. Tämä voi sisältää esimerkiksi tervetulo-ohjelman uusille työntekijöille tai sitouttamispalaverit työnteon alkuvaiheessa. Henkilökohtainen kontaktointi on myös keino, jolla mahdollisesti voitaisiin sitouttaa työnhakijoita paremmin. Ottamalla henkilökohtaisesti yhteyttä hakijoihin ennen päätöksen tekemistä ja keskustelemalla heidän odotuksistaan, huolenaiheistaan ja mahdollisista esteistään voidaan auttaa tunnistamaan mahdolliset peruutusriskit ja löytämään ratkaisuja niiden vähentämiseksi.

## **Päätelmä**

Kaiken kaikkiaan rekrytointiprosessin kehityskohtien tunnistaminen ja niiden huomioiminen tarjoavat arvokasta tietoa ja mahdollisuuksia parantaa tulevia rekrytointitoimia. Viestinnän parantaminen sekä työntekijän ja rekrytoijan että asiakasyritysten välillä edistää prosessin sujuvuutta ja asiakastyytyväisyyttä. Samoin, kiinnittämällä huomiota muuttuviin tarpeisiin ja hakijoiden peruutuksiin autetaan varmistamaan, että rekrytointiprosessi on tehokas ja täyttöaste on korkea.

Näiden kehityskohtien korjaaminen ja kehittäminen vaativat kuitenkin systemaattista lähestymistapaa ja jatkuvaa seuranta. On tärkeää ottaa opiksi aiemmista kokemuksista ja hyödyntää parhaita käytäntöjä prosessin parantamiseksi tulevaisuudessa. Lisäksi avoin ja rakentava kommunikaatio kaikkien sidosryhmien välillä on olennaista onnistuneen rekrytointiprosessin varmistamiseksi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että rekrytointiprosessissa on havaittu kehityskohtia ja niiden huomioiminen ja korjaaminen tarjoavat mahdollisuuden entistä laadukkaampaan ja tehokkaampaan rekrytointitoimintaan, joka vastaa sekä asiakasyritysten että työntekijöiden tarpeisiin ja odotuksiin.

## 7 LOPUKSI

Opinnäytetyössä tarkasteltiin henkilöstövuokrausyritys Bolt Works Oy:n tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessin nykytilaa ja potentiaalisia kehityskohteita. Tutkimuksen suorittamiseksi hyödynnettiin kyselymenetelmiä, jotka tarjosivat dataa ja mahdollistivat kattavan kuvan aiheesta. Saadun datan analysoinnin myötä pystyttiin hahmottamaan selkeästi yrityksen vahvuudet ja toimivat käytännöt sekä tunnistamaan kehitystarpeet.

Erityisesti tiedon saaminen kehityskohteista toimeksiantajayritykselle on merkittävää, sillä uusi tieto mahdollistaa prosessien arvioinnin ja kehittämisen. Toimeksiantajayrityksen sisäinen järjestelmä ja teknologiapainotteisuus tarjoavat tehokkaat työkalut kehitystoimenpiteiden toteuttamiseen.

Rekrytointiprosessin arviointi ja kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi yrityksen toiminnan tehokkuuteen ja kilpailukykyyn. Ymmärrys nykytilasta ja mahdollisista kehityskohteista antaa yritykselle arvokasta tietoa, jonka avulla se voi suunnitella ja toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä prosessien parantamiseksi ja asiakastyytyväisyyden lisäämiseksi.

Opinnäytetyössä pystyttiin tunnistamaan konkreettisia kehityskohteita, kuten viestinnän parantaminen työntekijän ja rekrytoijan välillä, kommunikaation tehostaminen asiakasyritysten kanssa sekä joustavuuden lisääminen muuttuvien tarpeiden huomioimisessa. Nämä kehityskohteet tarjoavat arvokasta suuntaa tuleville toimenpiteille ja auttavat yritystä parantamaan rekrytointiprosessin suorituskykyä ja tuloksellisuutta.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöni tarjoaa syvällisen ymmärryksen Bolt Works Oy:n tapahtumatyöntekijöiden rekrytointiprosessista sekä konkreettisia suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia prosessien kehittämiseksi. Tämä tieto voi toimia arvokkaana lähtökohtana yrityksen tuleville rekrytointistrategioille ja toiminnan parantamiselle.

## LÄHTEET

- Academic Work 2024. Rekrytointiprosessi. Viitattu 20.3.2024. <https://www.academicwork.fi/yrityksille/rekrytointiprosessi>
- Bolt Works Oy 2024. Asiakkaille. Viitattu 8.4.2024. <https://www.bolt.works/asiakkaille/>
- Duunitori 2024. Viitattu 8.4.2024. <https://duunitori.fi/>
- Experis2020a. Blogikirjoitus “Mitä rekrytinnin hakukanaville kuuluu 2020?”. Viitattu 23.3.2024. <https://blogi.manpowergroup.fi/mita-rekrytinnin-hakukanaville-kuuluu-2020>
- Experis2020b. Rekrytointiprosessin vaiheet - 11 askelta tehokkaaseen rekrytointiin. Blogikirjoitus 15.4.2021. Viitattu 23.3.2024. <https://blogi.manpowergroup.fi/rekrytointiprosessin-vaiheet-11-askelta-tehokkaaseen-rekrytointiin>
- Helsingin Sanomat 2023. Henkilöstövuokraaja Selektä hakeutui konkurssiin. Viitattu 20.3.2024. <https://www.hs.fi/talous/art-2000010011433.html>
- Joki, Maritta. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Vantaa: Hansaprint Oy
- Maiju / Uravalmentaja 2020. Uravalmentajan vinkit työhaastattelussa onnistumiseen ja jännityksen hallintaan. Blogikirjoitus 15.10.2020. Viitattu 23.3.2024 <https://eezy.fi/uravalmentajan-vinkit-tyohaastattelussa-onnistumiseen-ja-jannityksen-hallintaan/>
- Mitra Vasara 2024. Yhä useampi nuori bongaa kesätyöilmoituksen TikTokista. Viitattu 23.3.2024. <https://www.markkinointiuutiset.fi/artikkelit/yha-useampi-nuori-bongaa-kesatyoilmoituksen-tiktokista---kaupan-ala-ja-myynti-kiinnostavat>
- Salli, Minna & Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä. Viro: Media Zone OÜ.
- Tehy 2024. Syrjintä työhönnotossa. Viitattu 23.3.2024. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/syrjinta-tyohonotossa>



Työmarkkinatori 2024. Tietoa palvelusta. Viitattu 8.4.2024. <https://tyomarkkinatori.fi/info/tieto-palvelusta>

## LIITTEET

### Liite 1. Kysely- ja haastattelupohja

#### Työntekijän kysymykset:

1. Sujuiko rekrytointiprosessi mielestäsi kohtuullisessa ajassa?
2. Saitko riittävästi tietoa hakuprosessin kulusta koko sen ajan?
3. Miten haastattelu toteutettiin?
4. Miten haastattelu mielestäsi sujui? Jäikö jotain erityisesti mieleen?
5. Vastasiko lopullinen työtehtävä sitä, mitä sinulle oli kerrottu haastattelussa?
6. Kerrottiinko palkka työpaikkailmoituksessa?
7. Vastasiko lopullinen työtehtävä rekrytointiprosessin aikana kerrottua?
8. Jännittikö työhaastattelu sinua? (Jos sellainen oli sovittu etukäteen)
9. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen kyllä, onnistuiko rekrytoija lieventämään jännitystäsi haastattelun aikana? (Kerro omin sanoin)
10. Kerro omin sanoin millainen lopputunnelma sinulle jäi koko prosessista?

#### Rekrytoijan kysymykset:

1. Oletko saanut kattavan perehdytyksen rekrytointityöhön?
2. Miten olet hankkinut osaamisesi, jos et ole saanut kattavaa perehdytystä rekrytointityöhön?
3. Oliko sinulla käytössäsi haastattelurunko, jota seurasit?
4. Miten jäsensit haastattelun, jos sinulla ei ollut haastattelurunkoa käytössäsi?
5. Haastattelitko kaikki tilaukselle hakeneet henkilöt?
6. Miten toteutit haastattelut?
7. Haastatteliko asiakasyritys hakijat vielä itse?
8. Miten rekrytointiprosessi meni omasta mielestäsi? Havaitsetko selviä puutteita? Sujuiko jokin erittäin hyvin?

9. Saitko rekrytoitua tilatun määrän työntekijöitä?

10. Miksi et? (Jos vastasit äskeiseen kysymykseen ei)