



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Tutkimus rekrytointiprosessin kehittämisestä: Case Yritys X

Blom, Niina

2017 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Tutkimus rekrytointiprosessin kehittämisestä: Case Yritys X

Niina Blom
Liiketalous
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2017

Niina Blom

Tutkimus rekrytointiprosessin kehittämisestä: Case Yritys X

Vuosi 2017 Sivumäärä 42

Opinnäytetyö tehtiin yhtenä osana toimeksiantajayrityksen rekrytointiprosessin kehittämistä. Tavoitteena oli selvittää Yritys X:n rekrytointiprosessin vahvuudet ja kehittämisaalueet. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, jonka kohderyhmänä olivat kolmen kuukauden sisällä työhaastattelussa käyneet henkilöt. Lomake lähetettiin yhteensä 1452 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 246 henkilöä. Vastajat jaettiin alueittain, ikäryhmittäin sekä sukupuolittain. Aluejako kattoi Helsingin, Etelä-Suomen, Länsi-Suomen, Itä-Suomen sekä Pohjois-Suomen. Ikäryhmät jaettiin 18-26-vuotiaisiin, 27-35-vuotiaisiin, 36-44-vuotiaisiin, 45-53-vuotiaisiin sekä yli 54-vuotiaisiin. Kyselyssä painotettiin tarkastelua työhakemuksen jättämisen jälkeiseen yhteydenottoon, haastattelutilanteeseen ja haastattelun jälkeiseen yhteydenottoon. Lomakkeessa oli myös mahdollista antaa palautetta avoimesti Yritys X:n rekrytointiprosessia koskien.

Kyselyn tuloksissa kävi ilmi, että hakijat toivoivat informatiivista mutta selkeää tietoa siitä, mitkä ovat Yritys X:n toimintaperiaatteet, ja miten se vaikuttaa hakijaan jos hän solmii työsuhteen yrityksen kanssa. Tuloksien perusteella on ensiarvoisen tärkeää pitää hakijat informoituina varsinkin prosessin haastattelun jälkeisissä vaiheissa, tämä luo hakijan ja yrityksen välille luottamuksellinen suhteen ja hakija kokee että häntä arvostetaan.

Samanlainen tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa käyttäen syvempää, kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisella tutkimuksella pystyttäisiin syventymään epäkohtiin tarkemmin. Tutkimuksen voisi tehdä haastatteleamalla täysin eri tilanteissa olevia henkilöitä, jotta tuloksista tulisi mahdollisimman todenmukaiset.

Teoriaosuudessa keskityttiin henkilöstöpalveluun, vuokratyöhön sekä rekrytointiprosessin eri vaiheisiin, joista erityisesti prosessin haastatteluosaan syvennyttiin.

Niina Blom

The research of development of the recruitment process in Company X

Year	2017	Pages	42
------	------	-------	----

The thesis was made as part of the development of the commissioning company's recruitment process. The aims were to find out Company X's recruitment process strengths and areas for improvement. Quantitative research was carried out with an electronic questionnaire, which targeted that had been in a job interview within the last three months. The form was sent to a total of 1,452 persons, of which 246 people responded to the survey. Respondents were divided into area, age, and gender. The zoning divide covered Helsinki, Southern Finland, Western Finland, Eastern Finland and Northern Finland. Ages were grouped between 18-26, 27-35, 36-44 and 45-53 then over 54 years of age. The survey focused on examining the job applicant after submission of the job application and during and after the interview. The questionnaire also allowed the possibility to give feedback openly regarding Company X's recruitment process.

The survey results revealed that the applicants wished for informative and clear information about Company X's operating principles, and how it would affect the applicant, if he or she entered into an employment relationship with the company. Based on the results it was found that it was of paramount importance to keep applicants informed of the process, especially after interviews. This would create confidence between the company and with the applicant, and he or she would feel valuable.

In the future, it would be interesting to carry out similar study using a deeper, qualitative research method. This would enable the research to focus more on negative feedback. The research should be conducted by interviewing people from completely different circumstances, so that the results would be as realistic as possible.

The theoretical part focused on the personnel services sector, temporary agency work, as well as the different stages of the recruitment process, which the interviews particularly focused on.

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Henkilöstöpalveluala ja vuokratyö.....	7
3	Rekrytointin vaiheet	11
3.1	Tarpeen kartoitus	12
3.2	Työpaikkailmoitus ja siihen käytettävät kanavat.....	12
3.3	Hakemusten läpikäynti ja haastatteluun kutsuminen	13
3.4	Rekrytointiprosessi työnhakijan näkökulmasta	13
3.5	Haastattelu.....	14
3.6	Valinta ja tiedottaminen.....	16
4	Kyselytutkimuksen tavoite ja toteutus.....	17
5	Tulokset.....	19
5.1	Haastattelu.....	20
5.2	Yrityskuva	27
5.3	Työllistyminen muun yrityksen kautta	29
5.4	Vapaat kommentit	31
6	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	33
	Lähteet	35
	Kuvat	37
	Kuviot	38
	Taulukot	39
	Liitteet.....	40

1 Johdanto

Suomessa henkilöstövuokraus alkoi yleistyä 2000-luvun alussa, kun erityisesti ravintola-, rakennus- ja teollisuusalan yritykset ryhtyivät palkkamaan henkilöstöä vuokratyöyritysten kautta. Nykyään henkilöstövuokraus on laajentunut lähes kaikille aloille, varsinkin vuoden 2010 talouden nousun jälkeen. Vuonna 2016 alan yritysten yhteenlaskettu liikevaihto oli yhteensä noin 1,5 miljardia euroa. Vuonna 2015 vuokratyöyritysten kautta työskenteli noin satatuhatta suomalaista Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) tekemän tutkimuksen mukaan. Luvussa on laskettu mukaan sellaisetkin työntekijät, jotka tekevät satunnaisia ”keikkoja”. Vuokratyö antaa niin työnantajalle kuin työntekijällekin joustavuutta työn suhteen.

Monet yritykset palkkaavat työntekijöitä ensin vuokratyöyritysten kautta varmistaakseen työntekijän soveltuvuuden työtehtävään ja työympäristöön, jonka jälkeen he saattavat palkata henkilön yrityksen omille palkkalistoille. Tämä käytäntö on yleistynyt myös korkeampien virkojen, kuten päällikkötason tehtävissä. Työntekijöille vuokratyöyritysten kautta työskenteleminen tuo joustavuutta siten, että he voivat valita erilaisia tehtävänkuvia ja työaikoja, sekä tutustua erilaisiin työpaikkoihin. Osa vuokratyöntekijöistä toimii niin sanottuina ”keikkalaisina”, joka tarkoittaa sitä, että he saattavat työskennellä monella eri toimialalla tehden keikkoja, jotka ovat pituudeltaan muutamista päivistä, muutamiin viikkoihin tai kuukausiin. Tämä antaa työntekijälle vapauden määrittää omat työpäivät sekä työtehtävät. Moni hyödyntää tätä mahdollisuutta tekemällä vuokratyötä opiskelujen tai vakituisen työsuhteen ohessa sekä eläkkeellä ollessaan.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) vuoden 2016 tekemän vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan 41 % prosenttia 6484:ä vastaajasta tekee vuokratyötä juuri siksi, että saa valita itse työajan- ja paikan. 29 % vastanneista teki vuokratyötä lisäansion takia ja 27 % siksi, että se mahdollistaa nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta. Tuloksien mukaan 49 % vastanneista teki vuokratyötä siksi, että muuten he saattaisivat olla työttöminä.

Monessa yrityksessä pyritään tällä hetkellä pääsemään työvoiman käytön mahdollisimman suureen joustavuuteen, johtuen vallalla olevasta ja jatkuvasti kehittyvästä johtamisen ajatusmallista, jonka mukaan yritysten tulee olla tai pyrkiä olemaan maksimaalisen tehokkaita ja joustavia kaikkien resurssien osalta. Joustavan työvoiman yksi keskeinen mahdollistaja on henkilöstön vuokraus. Yritykset voivat nykyään vuokrata henkilöstöä vain esimerkiksi muutamaksi tunniksi, sen enempää sitoutumatta työntekijään. Vuokratyö on muuttanut perinteisen työntekijän ja hänen työpanostaan hyödyntävän yrityksen välistä suhdetta (Kasvio, A & Tjäder, J. 2007 185).

Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt ja nykypäivän ihmisten halukkuus osa-aikaiseen tai jaksotaiseen työntekoon on kasvanut merkittävästi. Tämän lisäksi myös yritykset käyttävät mielellään vuokratyövoimaa esimerkiksi lomansijaisuuksien, projektitehtävien tai ruuhkien purkuun. Työvoiman vuokrauksella yritys voi tyydyttää akuutin tarpeen työvoimalle ja säästää aikaa. Työn vuokraus on kuitenkin väliaikainen ratkaisu, vaikka usein päteväksi todetut vuokratyöyritysten kautta otetut työntekijät saavat vakituisen paikan asiakasyrityksestä (Koivisto, K. 2004. 99).

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä henkilöstöpalvelualaa edustavan yrityksen kanssa. Tavoitteena oli selvittää Yritys X:n rekrytointiprosessin vahvuudet ja heikkoudet työnhakijan näkökulmasta. Tutkimuksen avulla pyrittiin myös selvittämään mahdollisia toimenpiteitä kehittämisen onnistumiseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen apuna käytettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin Yritys X:ssä työhaastattelussa käyneille henkilöille, jotka eivät vielä olleet työllistyneet yritykseen. Yritys X:ssä on toteutettu kyselytutkimuksia aikaisemminkin, mutta tällöin kohderyhmänä on ollut jo työllistyneet henkilöt, jolloin kyselyn tavoitteena on ollut tutkia työsuhteen laatua. Rekrytointiprosessin tutkiminen työnhakijan näkökulmasta on oleellista jo pelkästään yrityskuvan kannalta, mutta myös työnhakijoiden tyytyväisyyden kannalta. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää Yritys X:n HR-koordinaattoreille, sekä muille toimihenkilöille nykyisen rekrytointiprosessin toimivuus ja kehittämiskohteet sekä niihin tarvittavat kehitysehdotukset. Opinnäytetyön tekijä pystyy myös itse yrityksessä työskentelevänä HR-koordinaattorina hyödyntämään tätä tutkimusta työssään. Tutkimus vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitkä ovat Yritys X:n rekrytointiprosessin vahvuudet ja kehittämiskohteet?
- Minkälainen yrityskuva hakijalle jäi yrityksestä haastattelun perusteella?
- Miten rekrytointiprosessi toteutettiin hakijan näkökulmasta?
- Millä toimenpiteillä rekrytointiprosessia voidaan kehittää?

Opinnäytetyön teoriaosuuden tavoitteena on selvittää lukijalle mitä henkilöstöpalveluala on, mitkä ovat yleisesti ottaen rekrytointiprosessin eri vaiheet ja mitä ne pitävät sisällään. Teoriaosuudessa pyritään löytämään rekrytoijan sekä haastateltavan näkökulma rekrytointiprosessiin. Tutkimuksen tuloksissa pyritään tukemaan teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita.

2 Henkilöstöpalveluala ja vuokratyö

Vuokratyöntekijöiden työpanos ja osaaminen luo vuokratyöyrityksille hyödykkeen, jota ne vuokraavat asiakkailleen. Työvoimaa koskeva sopimus tehdään yritysten välisesti, ja asiakasyritys maksaa vuokrausyritykselle käyttämästään työvoimasta korvauksen. Vuokratyöntekijät ovat yleensä yksittäisen vuokrausjaksojen pituisissa työsuhteissa vuokrausyrityksiin. Asiakasyritykset

kilpailuttavat vuokrausyrityksiä ja solmivat useamman yrityksen kanssa sopimuksen samanaikaisesti keskinäisen hintakilpailun varmistamiseksi, sekä varmistaakseen vuokratyövoiman lähes varman saatavuuden sitä tarvittaessa (Kasvio, A & Tjäder, J. 2007 186).

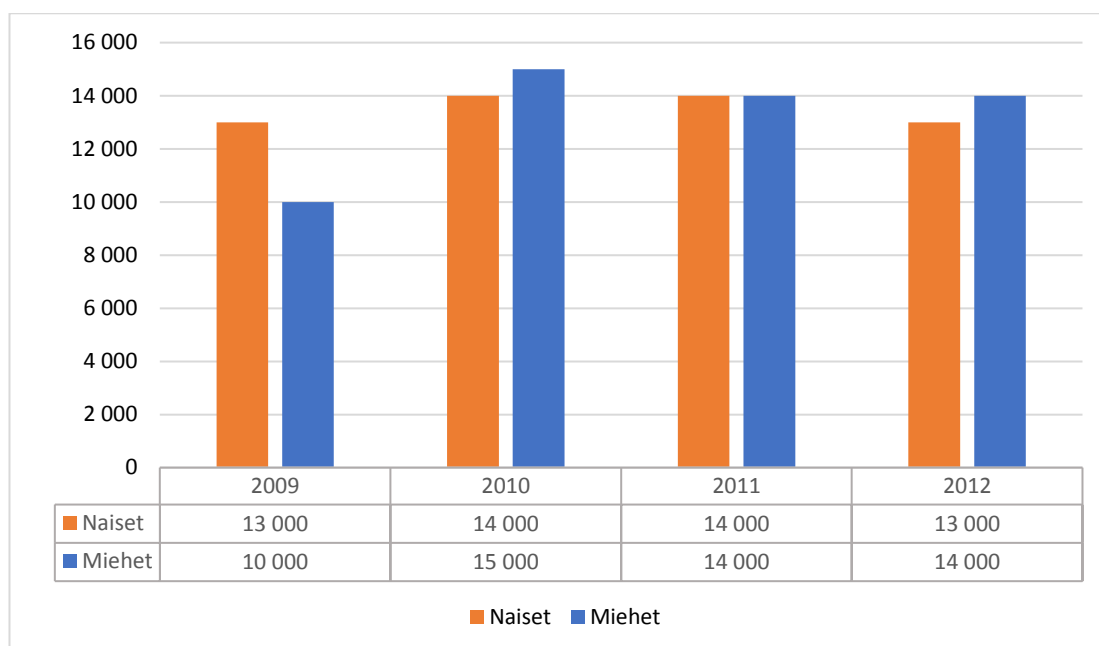
Vuokratyövoima -ilmiö murtaa perinteistä ajattelutapaa, jonka mukaan työntekijä asettavat organisaatioon panoksena työnsä ja osaamisensa, saaden vastikkeeksi palkan, hyvät työskentelyolosuhteet, luotettavan työpaikan ja mahdollisuudet kehittyä. Perinteisellä ajattelutavalla on käsitetty, että työntekijöiden suhde yritykseen määritellään työsopimuksella. Vuokratyövoimaan kuuluvat työntekijät muodostavat kuitenkin sidosryhmän, joka toki sijoittaa yritykseen työpanoksensa ja osaamisensa, mutta eivät saa suoraan vuokraajayritykseltä palkkaa tai lupauksia jatkuvasta työsuhteesta. Juridisesti vuokratyöntekijöitä ei sidota lainkaan siihen yritykseen, jossa he tekevät työtä (Kasvio, A & Tjäder, J. 2007 186-187).

Vaasan yliopistossa vuosina 2003-2006 tehtyjen vuokratyövoiman käyttöä käsittelevissä tutkimuksissa käy ilmi, että yritykset perustelevat vuokratyöntekijöiden käyttämistä sillä, ettei heihin tarvitse sitoutua pitkäjänteisesti, eikä heidän kohdallaan tarvitse ottaa huomioon henkilökustannusten kulueroja, joilla on pyritty sitouttamaan omia työntekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi henkilökunta-alennukset, tulospalkkiot, lounas- ja liikuntaetu, yrityslahjat, virkistystilaisuudet ja koulutusmahdollisuudet. Vuokratyöntekijöiden käyttämistä perusteltiin tutkimuksessa useaan otteeseen myös sillä, että sen avulla vakituisia työntekijöitä ei tarvitse uuvuttaa liiallisella työkuormituksella tai notkahduksen sattuessa heti irtisanoa tai lomauttaa.

Yritykset usein perustelevat vuokrauspäätöksiä vakituiselle henkilöstölle niin, että vuokraamalla työntekijöitä he voivat kantaa parempaa vastuuta vakituisista työntekijöistä. Perustelusta syntyy kuitenkin moraalinen ristiriita, sillä samaan aikaan vuokratyövoiman avulla voidaan vältellä vastuuta työntekijöiden ottamista omille palkkalistoille, tai joissakin tapauksissa jopa siirtää yrityksen palkkalistoilla olevia työntekijöitä vuokratyösuhteisiin (Kasvio, A & Tjäder, J. 2007 187-188).

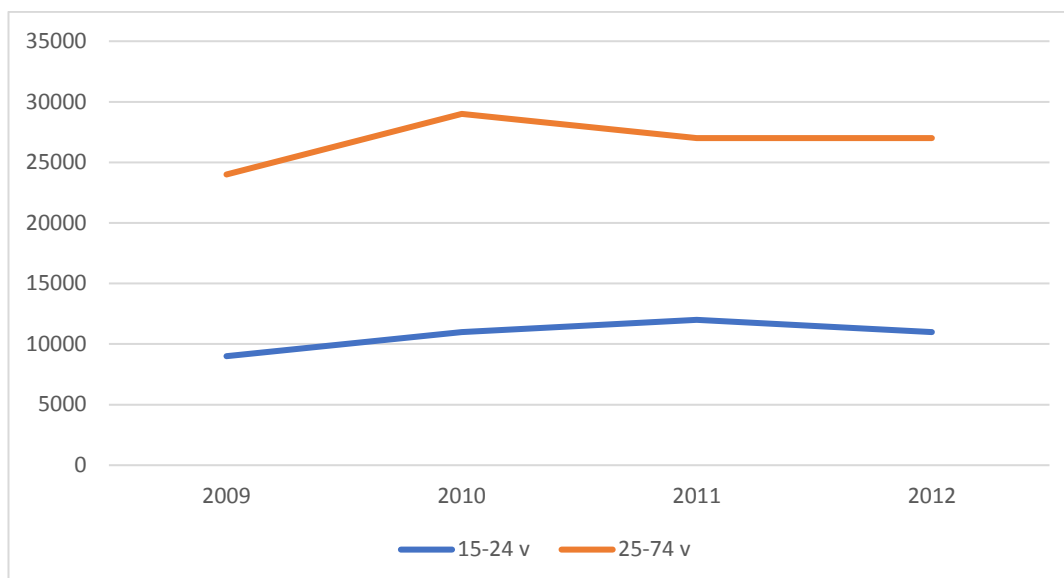
Vuokratyöyritysten liikeidean ydin on työntekijöiden vuokraaminen, ja se on tuottanut alan yrityksissä tällä vuosikymmenellä voimakasta kasvua liikevaihdossa sekä tuloksessa (Kasvio, A & Tjäder, J. 2007 185). Henkilöstöpalvelualojen liiton mukaan vuonna 2014, yksi prosentti palkansaajista eli n. 30 000 henkilöä ilmoitti olevansa vuokratyöntekijä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto.) Vuonna 2015 määrä oli hieman enemmän, keskimäärin 31 000 henkilöä. Vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma on lähes puolet ja puolet. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus.) 2011 vuonna tehdyn työolobarometrin mukaan työntekijöiden vuokraus on yleisintä yksityisellä sektorilla, teollisuuden alalla, tukku- ja vähittäiskaupan alalla sekä majoi- ja ravitsemustoiminnassa. Valtiolla ja kunnissa vuokratyön käyttäminen on vielä vähäistä.

Vuokratyötä käytetään pääosin keskisuurissa ja yli 50 henkilön työpaikoissa (Huotari, K & Pitkänen, S).



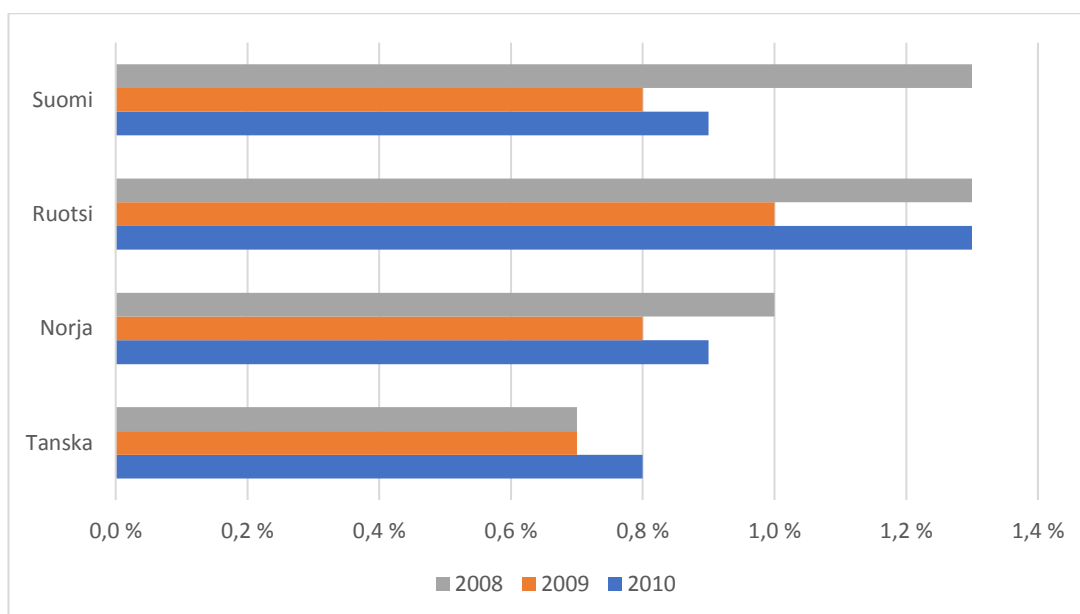
Kuvio 1 Vuokratyötä tekevät henkilöt vuosina 2009-2012 sukupuolittain (Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2009-2012)

Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2009 vuokratyö yritysten kautta tekeviä miehiä on ollut 3000 enemmän kuin naisia. Tämä luku on kuitenkin tasoittunut seuraavien vuosien aikana ja vuonna 2010 erotus on ollut vain 1000 henkilöä. Vuonna 2015 vuokratyötä teki lähes 31 000 henkeä, joka on noin reilu prosentin verran palkansaajista. Tilastokeskuksen tekemien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöiden määrä oli lähes 100 000 vuonna 2008, joka oli 4,5 prosenttia palkansaajista. Vuokratyöntekijöiden määrä on lähes kolminkertainen verrattuna tilastokeskuksen tekemään tutkimukseen. Tämä johtuu siitä, että tilastokeskuksen tutkimusten tiedot perustuvat palkansaajien haastattelututkimukseen, jossa on kuvattu työllisyyttä haastatteluhetkellä. Kun taas TEM:n tilastot perustuvat HPL:n teettämiin tutkimuksiin, jotka pääosin perustuvat yksittäisten henkilöstöpalveluyritysten antamiin tietoihin vuokratyöntekijöiden määristä (Ohvo, N. 2013).



Kuvio 2 Vuokratyöntekijöiden määrät vuosina 2009-2012 (Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2009-2012)

Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen tuloksien mukaan, vuokratyöntekijöitä on ollut enemmän 25-74-vuotiaiden ikäluokassa vuosina 2009-2012, kuin 15-24-vuotiaiden. Tulokseen vaikuttaa oletettavasti se, että alle 18-vuotiaista suurin osa ei välttämättä vielä ole työelämässä.



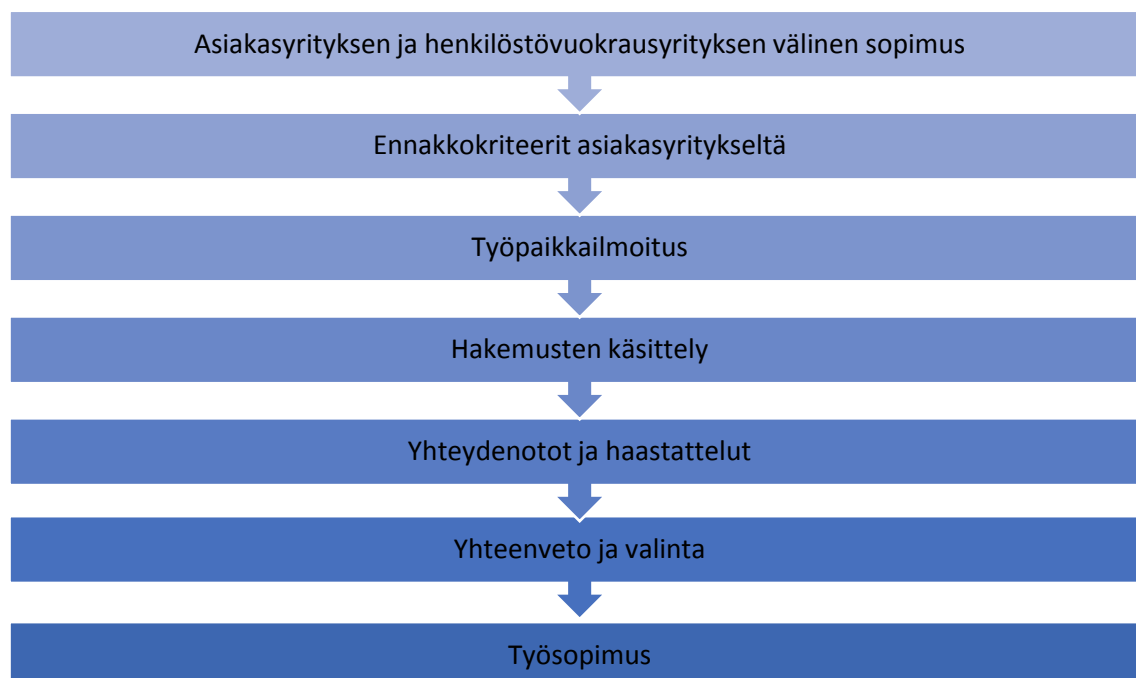
Taulukko 1 Vuokratyöntekijöiden määrä kaikista työntekijöistä Pohjoismaissa vuosina 2008-2010 (ei Islanti) (Eurociett economic report 2012)

Yllä olevassa kaaviossa on kuvattu vuokratyöntekijöiden määrät prosentuaalisesti Pohjoismaissa vuosina 2008-2010, Islantia lukuun ottamatta. Suomessa vuokratyöntekijöiden määrä on ollut huipussaan vuonna 2008 eli 1,3 % kaikista maan työntekijöistä. Ruotsissa luku oli sama (1,3 %), Norjassa luku oli hieman alempi (1 %), kun taas Tanskassa luku oli kaikkein alin (0,7 %). Vuoden

2009 prosentuaalisten määrien laskut voidaan katsoa johtuvan koko Euroopan laajuisesta talouden notkahduksesta, Tanskaa lukuun ottamatta, sillä näiden tulosten mukaan määrä on pysynyt samana. Suomessa vuokratyöntekijöitä vuonna 2009 oli 0,8 %, Ruotsissa 1 %, Norjassa 0,8 % ja Tanskassa 0,7 %. Vuonna 2010 vuokratyöntekijöiden määrät lähtivät jälleen nousuun ja Suomessa heitä oli 0,9 %, Ruotsissa 1,3 %, Norjassa 0,9 % ja Tanskassa 0,8 %. Ruotsin prosentuaaliset määrät ovat korkeammat verrattuna muihin maihin, mutta tämän voidaan katsoa johtuvan maan kolminkertaisesta asukasluvusta.

3 Rekrytoinnin vaiheet

Työnhakijoita on lähes poikkeuksetta runsaasti työtehtävään katsomatta. Nykyinen taloustilanne johtaa useita työnhakijoita kokeilemaan kepillä jäätä, joka heijastuu hakijoiden tason suureen vaihtelevuuteen. Hakijoiden joukossa on usein ali- tai ylikoulutettuja haettavaan tehtävään nähden. Rekrytointiprosessi on usein pitkä ja hidas haettavasta tehtävästä riippuen, sillä hakemuksia saattaa lyhyessäkin ajassa tulla toista sataa. Hakemusten suuri määrä ja kiireellinen aikataulu saattaa houkuttaa rekrytoijaa oikaisemaan joissain rekrytointiprosessin vaiheissa, mutta se usein johtaa kuitenkin huonoon henkilövalintaan ja virhetulkintoihin (Koivisto, K. 2004 11-13). Henkilöstövuokrausala on hektistä ja joskus asiakasyrityksellä on tarve työntekijälle heti, mielellään jo seuraavana päivänä. Tämä vaatii vuokratyöyrityksiltä hyvää ennakkointia ja oikeanlaista organisointia.



Kuva 1 Rekrytointiprosessin vaiheet

Yllä olevassa kuviossa on kuvattu pääsääntöisesti työvoiman vuokrauksessa käytettävä polku vaihe vaiheelta. Kuviossa esitetyt rekrytointiprosessin vaiheet perustuvat toimintaperiaatteisiin

Yritys X:ssä. Näistä vaiheista osa saattaa kuitenkin joissain tapauksissa jäädä pois prosessista, kuten esimerkiksi ensimmäinen kohta, jos yritys on jo olemassa oleva asiakas. Työpaikkailmoituksen julkaiseminen saatetaan myös jättää pois, jos vuokrausyrityksellä on tietokannassaan työtehtävään sopivia hakijoita.

3.1 Tarpeen kartoitus

Ensimmäinen askel rekrytointiprosessissa tapahtuu asiakasyrityksen ja vuokratyöyrityksen välillä. Useimmiten vuokrausyrityksen myyjä tai asiakasvastaava kontaktoi uutta asiakasyritystä ja sopii tämän edustajan kanssa tapaamisen. Tapaamisessa selviää tarkemmin asiakasyrityksen toimintatavat ja tarpeet. Tässä tapaamisessa käydään myös Yritys X:n työn vuokrauksen ehdot sekä toimintamallit läpi. Asiakasyrityksellä ei välttämättä vielä tässä vaiheessa ole tarvetta vuokratyöntekijälle.

Vuokratyöntekijän tarpeen ilmetessä, asiakasyritys ottaa yhteyttä Yritys X:n myyjään tai vastaavassa asemassa olevaan henkilöön, ja kertoo vuokratyötarpeestaan. Rekrytoinnin onnistumisen kannalta on tärkeää tietää, kuinka monelle työntekijälle on tarve, kuinka pitkäksi aikaa, vaaditaanko tehtävään tietynlaista osaamista tai koulutusta sekä mitä työnkuvaan kuuluu. Näillä perustiedoilla päästään eteenpäin ja kartoittamaan löytyykö mahdollisesti jo valmiiksi haastateltu, kriteerit täyttävä työnhakija vai avataanko työpaikkailmoitus. Tässä vaiheessa myyjä käy asiakasyrityksen kanssa mahdollisesti hinnoittelun ja sopimusehdot vielä kertaalleen läpi.

3.2 Työpaikkailmoitus ja siihen käytettävät kanavat

Tietynlaista pätevyyttä tai osaamista vaativia työpaikkoja varten on usein avattava uusi työpaikkailmoitus. Ilmoituksen tekemisessä on hyvä miettiä miten hakijoiden mielenkiinnoin saisi herätettyä. Tähän vaikuttaa esimerkiksi houkutteleva ja selkeä otsikko. Ilmoituksen alussa voidaan kertoa tiiviisti ja lyhyesti mistä on kysymys, jotta hakija voi jo tässä vaiheessa päättää onko työtehtävä kiinnostava ja sopiva häntä varten. Ilmoituksessa on käytävä ilmi keskeisimmät työtehtävät ja työpaikan sijainti sekä minkälaista koulutusta, työkokemusta tai piirteitä hakijalta odotetaan. Tärkeää on myös kertoa hakijalle selkeästi kuinka paikkaa voi hakea, ja kuinka pitkä haku-aika on.

Työpaikkailmoituksessa tulee olla vähintään vähimmäistiedot ja työnhakijoille pääsääntöisesti mahdollisuus tiedustella työpaikasta vielä lisätietoja. Työpaikkailmoitus avataan Yritys X:n omille sivuille, mutta tämän lisäksi useimmiten myös erilaisille työnhakusivustoille kuten Mol.fi tai Oikotie.fi. Nykypäivänä sosiaalinen media ja Internet ovat pääsääntöisiä rekrytointikanavia, ja vanhanaikaisia ja perinteisiä ilmoituksia sanoma- ja aikakauslehdissä ei oikeastaan käytetä.

Internet on luonut työnantajille ja työnhakijoille helpon tavan hakea työntekijöitä ja työpaikkoja. Työnantajalle se mahdollistaa helpon ja edullisen tavan hakea suurta määrää potentiaalisia ehdokkaita nopeasti. Työnhakijalle se antaa mahdollisuuden hakea montaa eri työtehtävää samanaikaisesti. Internethaun nurjia puolia voivat kuitenkin olla hankaluudet ansioluettelon ja hakemuksen lataamisessa yrityksen sivuille tai hetkittäiset yhteyskatkot.

3.3 Hakemusten läpikäynti ja haastatteluun kutsuminen

Hakemuksien käsittelyä on tehtävä jatkuvasti koko sen ajan kun haku on auki. Tehtävästä riippuen, hakemuksia saattaa tulla runsaasti jo ensimmäisten päivien tai ensimmäisen viikon aikana. Hakemuksista pyritään löytämään heti potentiaaliset työnhakijat, jotka kontaktoidaan mahdollisimman pian. Hakemuksia on usein hyvin eritasoisia, sillä ihmiset haluavat kokeilla tämän hetkisen taloustilanteen takia työmahdollisuuksia sellaisiltakin aloilta, jotka eivät välttämättä vastaa omaa koulutusta tai työkokemusta.

Kun sopivia ehdokkaita on löytynyt, hakijat kontaktoidaan puhelimitse ja heidän kanssaan sovitaan haastattelun ajankohta. Haastattelua sovittaessa rekrytoijan on tärkeää muistaa antaa työnhakijalle myös valtuus vaikuttaa ajankohtaan, jotta ensivaikutelmasta ja puhelusta jäisi positiivinen kuva. Puhelussa käydyn keskustelun rentous edesauttaa myös hakijan jännitystä tulevasta haastattelusta. Työnhakijan saavuttua haastatteluun, hänet pyritään ottamaan vastaan niin, että hän tuntee olonsa mahdollisimman tervetulleeksi.

3.4 Rekrytointiprosessi työnhakijan näkökulmasta

Työnhakijan näkökulmasta rekrytointiprosessista voidaan kuvata neljällä eri vaiheella, jotka koostuvat suunnittelu-, toteutus-, päätöksenteko- ja seurantavaiheista. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu hakijan tarve ja halu hakea työpaikkaa, avoinna olevien työpaikkojen seuranta sekä hakemuksen lähettäminen. Työnhakijan olisi hyvä muistaa, että vaikkei häntä kiinnostavalla yrityksellä ole työnhakuhetkellä avoimia työtehtäviä julkisessa haussa, voi hän jättää avoimen työhakemuksen joko Internetsivuilla tai lähettää sellaisen sähköpostitse. Yrityksillä on niin sanottuja ”piilotyöpaikkoja”, jotka edustavat yli puolet yrityksen rekrytoinneista. (Haaranen & Svärd 2014, 51.)

Piilotyöpaikat syntyvät usein kasvavissa ja menestyvissä yrityksissä, ja niiden syntymiseen mahdollisia syitä voi olla esimerkiksi irtisanoutumiset, äitiyslomat ja organisaatio- tai työnkuvanmuutokset. Vaikka yrityksillä olisikin yllättäen tarve työntekijälle, ne saattavat vältellä rekrytointiprosessin aloittamista viimeiseen asti, sen rahallisten ja ajallisten kustannusten vuoksi. Piilotyöpaikan saaminen vaatii työnhakijalta oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta työnhakuprosessin alussa. Omien verkostojen hyödyntäminen on myös iso osa piilotyöpaikkojen

saamisessa. Työnhakijan on hyvä kartoittaa millainen verkosto hänellä on esimerkiksi opiskelijien, työn, luottamustehtävien, ystävyys- ja perhesuhteiden tai jopa sosiaalisen median kautta. (Korpi ym. 2012, 139;144.)

Toteutusvaiheessa työnhakija saa kutsun haastatteluun tai soveltuvuusarviointiin. Ennen haastattelua työnhakija voi valmistautua miettimällä, minkälaisia asioita haastattelija voisi mahdollisesti esittää. Ohjeita työhaastatteluun valmistautumiseen löytyy esimerkiksi Internetistä, mutta pohdittavia asioita voisi olla oma osaaminen ammatillisesti, kielitaidollisesti, tietoteknisesti sekä miten näitä taitoja on valmis kehittämään. Pääasia haastattelutilanteessa on kuitenkin antaa työnantajalle mahdollisimman ammattitaitoinen, osaava ja positiivinen kuva itsestä. Yleisimpiä asioita, joita työnantaja työntekijöiltään odottaa ovat joustavuus, oma-aloitteisuus ja innovatiivisuus, yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot sekä oman osaamisen kehittäminen. Haastattelutilanteeseen kannattaa valmistautua myös tutustumalla organisaatioon ja sen toimintatapoihin. Haastateltavan olisi hyvä esittää myös kysymyksiä, sillä tämä antaa työnantajalle kiinnostuneen kuvan hakijasta. Kysymykset voivat liittyä esimerkiksi työaikoihin, palkkaan ja muihin etuihin, työn sisältöön sekä etenemis- ja koulutusmahdollisuuksiin. Tässä tilanteessa on kuitenkin muistettava, että maltti on valttia ja työnhakija ei ole haastattelijan roolissa.

3.5 Haastattelu

Haastatteluun tulevat henkilöt kokevat tärkeäksi sen, että heillä on jonkinlainen kuva tulevasta haastattelijasta ennen työhaastatteluun menemistä. Usein haastateltavat muodostavat valmiiksi mielikuvan haastattelijasta esimerkiksi ulkonäöstä, iästä ja sukupuolesta ellei se ole jo tiedossa. Yleistä on, että työhaastatteluun menevä henkilö ottaa selvää haastattelijasta esimerkiksi Internetistä (Toivanen, N. 2012. 72).

Haastattelutilanteessa on yleistä, että haastattelija on liikaa äänessä, eikä anna haastateltavalle tarpeeksi tilaa tai aikaa vastata. "Halo-efekti" ja "heinähanko-efekti" ovat myös yleisiä. Nämä merkitsee sitä, että liian kokonaisvaltaiset johtopäätökset tehdään vain yhden ominaisuuden perusteella, kuten esimerkiksi "heinähanko-efektissä" yksittäinen heikkous tulkitaan yleiseksi pätemättömyydeksi tai "halo-efektissä" toisin päin. Joskus saattaa käydä niin, ettei haastattelija vain pidä hakijasta tietämättään siihen erityistä syytä. Ensivaikutelmalla on korostunut merkitys: tähän vaikuttaa esimerkiksi jämällä kädenpuristus ja katsekontakti, sekä siisti olemus. Myös yhteiset mielenkiinnon kohteet tai harrastukset saattavat vaikuttaa haastateltavan tulkintaan, varsinkin jos asia paljastuu heti haastattelun alussa. Ensivaikutelman korostus vaikuttaa niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä. (Koivisto, K. 2004. 84). Työhaastattelussa tapahtuvalla vuorovaikutuksella on merkitystä myös työnhakijalle muodostuvaan

kuvaan organisaatiosta ja toimintatavoista, sekä jopa päätökseen siitä, haluaako hän jatkaa rekrytointiprosessia kyseisessä yrityksessä (Toivanen, N. 2012. 5).

Haastattelun kesto voi vaihdella mutta usein haastattelu pyritään pitämään 10-30 minuutin kestoisena riippuen, kuinka yksityiskohtaista tietoa hakijasta on tarve saada. Haastattelutilanne on vuorovaikutteista, etukäteen suunniteltua, haastattelijan aloittavaa ja ohjaamaa ja eroaa siten tavallisesta keskustelusta. Ennen haastattelun aloitusta on kuitenkin hyvä käydä vapaamuotoisempaa keskustelua, samalla kun haastattelija havainnoi haastateltavan käyttäytymistä ja ottaa huomioon kulttuuri- ja koulutustaustan sekä haastattelutilan vaikutuksen. Alkuvaiheessa on huomioitava myös oikeanlainen kielenkäyttö, jotta haastattelija ja haastateltava ymmärtävät toisiaan. Haastattelu vaatii haastateltavan motivoimista ja sen ylläpitämistä haastattelun aikana, sekä osapuolten välistä luottamusta. (Ojasalo, K., Moilanen, T. & Rita-lahti, J. 2009. 96-97.)

Haastattelijan on tärkeää muistaa, että työhaastatteluun tulevalle henkilöllä on usein jo ennakkokäsitys haastattelijasta. Tämä auttaa haastateltavaa valmistautumaan työhaastatteluun, kun on jonkunlainen mielikuva siitä, mitä odottaa. Haastattelijan sukupuolella, iällä ja asemalla koetaan olevan merkitystä haastattelussa tapahtuvan vuorovaikutuksen kannalta. Esimerkiksi haastatteluun tuleva henkilö kokee oman ikäisen haastattelijan helpommin lähestyttäväksi, kuin eri ikäryhmää edustavan henkilön. Haastatteluun tulevat henkilöt kiinnittävät huomiota myös työnantajien valmistautumiseen, kuten ovatko he katsoneet haastateltavan CV:n läpi. Tämä koetaan osoittavan arvostusta ja kiinnostusta hakijaa kohtaan. Haastattelijan käyttäytymisessä kiinnitetään huomiota erityisesti kuuntelemiseen ja kunnioituksen sekä kiinnostuksen osoittamiseen. (Toivanen, N. 2012.)

Työhaastatteluun tulevan henkilön on hyvä pohtia etukäteen mitä aikoo itsestään haastattelussa kertoa, ja millaisia asioita olisi tärkeää tuoda esille. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi koulutus, aikaisempi työkokemus ja vahvuudet omassa osaamisessaan sekä työskentelytyyli. Tärkeää on kuitenkin luoda itsestään pätevä kuva työnantajalle. Jotkut haastateltavat pitävät oleellisena tuoda ilmi myös se, mistä on kotoisin. Tämä pätee varsinkin tilanteissa, joissa se koetaan olevan yhdistävänä tekijänä haastattelijan kanssa. Työhaastatteluun valmistautumisessa oleellista on myös ottaa selvää haettavasta paikasta tai sen toimialasta esimerkiksi yrityksen kotisivujen tai hakukoneiden avulla. Tämä antaa hakijasta kiinnostuneen kuvan, sekä osoittaa että hakija on tosissaan hakemassa töitä. Työnhakijan voi halutessaan valmistua haastatteluun kokoamalla omaa osaamistaan ja kokemustaan kuvaava kansio, tai ottamalla mukaan haettavaa työtä koskien oleelliset työtodistukset ja muut dokumentit, vaikei haastateltava olisi sitä erikseen pyytäneeseen. (Toivanen, N. 2012.)

Useimmiten vanhemman ikäryhmän edustajat, jotka käyvät haastattelussa, saattavat kantaa ennakkoluuloja henkilöstöpalvelualan yritysten toimintaa kohtaan, johtuen usein vain sukupolvien erosta. Vaikka henkilöstöpalvelualan yrityksiä on toiminut jo jonkin aikaa, eivät ne siltikään vielä ole vanhemmalle ikäpolvelle niin tuttuja verrattuna nuorempaan ikäpolveen joiden keskuudessa niiden kautta työskentely taas on yleisempää. Haastattelun avulla on tärkeää pyrkiä myös rikkomaan näitä ennakkoluuloja luomalla dialogista vuorovaikutusta, lukemalla haastateltavan henkilön persoonaa ja tekemällä haastattelutilanteesta asiallinen, mutta myös hyvällä tavalla rento, samalla mukautuen tilanteeseen.

3.6 Valinta ja tiedottaminen

Hektisellä henkilöstöpalvelualalla rekrytointiprosessit pyritään hoitamaan työpaikkailmoituksen avaamisesta työsopimuksen kirjoittamiseen 1-4 viikossa, tehtävästä riippuen. Jos kyseessä on haastavampi, tietynlaista ammattitaitoa vaativa tai pidempää määräaikaista työsopimusta koskeva työpaikka, on usein prosessikin vaativampi ja hitaampi. Hakemusten läpikäyminen tarkasti, haastatteluihin käytettävä aika ja ehdokkaiden vertailu kantaa kuitenkin hedelmää lopullisessa päätöksessä. Vaativampiin ja pidempiaikaisiin työtehtäviin on ensiarvoisen tärkeää löytää osaava henkilö. Tämä tuo myös asiakasyrityksiltä kiitosta ja luottamusta henkilöstöä vuokraavalle yritykselle.

Valinnasta voidaan ilmoittaa hakijoille hakuajan ollessa päällä, jos ilmoituksessa on maininta että valinta voidaan tehdä haun aikana. Valinnasta olisi hyvä ilmoittaa kuitenkin viimeistään muutama viikko haun päättymisestä. Yrityksillä on usein käytössä automaattiviesti, joka lähettää ei-valituille henkilöille lähes identtisen sähköpostiviestin, jossa kerrotaan että valinta ei valitettavasti kohdistunut kyseiseen henkilöön. Olisi hyvä pyrkiä siihen, että jokainen hakija saisi ilmoituksen esimerkiksi puhelimitse, mutta valitettavasti se ei aina ole mahdollista satojen hakemusten takia. Hyvän tavan mukaista olisi kuitenkin soittaa vähintään sellaisille henkilöille, jotka ovat käyneet työhaastattelussa, tai lähettää heille henkilökohtaiseksi muotoiltu sähköpostiviesti.

Rekrytointiprosessissa nopea reagointi ja tiedottaminen ovat tärkeää, sillä ne viestivät hakijoille ja asiakasyritykselle, että heistä ollaan kiinnostuneita. Nekin hakijat, jotka eivät tule valituksi on syytä hoitaa hyvin, jotta he eivät jää odottamaan vastausta ja ilmoittaminen valintaprosessista antaa myös hyvän yrityskuvan. Tieto yrityksen väheksyvästä tavasta hoitaa rekrytointiprosessia voi kiiriä pitkälle puskaradion kautta ja vaikuttaa negatiivisesti yrityksen imagoon. Vaikka valintaa ei tehtäisikään, on siitäkin syytä ilmoittaa hakijoille, jotta he voivat halutessaan hakea muita vapaana olevia työtehtäviä (Koivisto, K. 2004 28-29).

Sujuva ja nopea yhteydenpito koetaan usein pelkästään positiivisena ominaisuutena, kun taas rekrytointiviestinnän sujumattomuus tai sen viivästyminen aiheuttaa hakijassa epävarmuutta ja hämmennystä, tai saattaa jopa muuttaa työnhakijan käsitystä yrityskuvasta ja organisaation toiminnasta. Yhteydenpito on merkityksellistä erityisesti silloin, kun rekrytointiprosessissa ilmaantuu muutoksia, kuten esimerkiksi hakuajan piteneminen tai työnkuvan muuttuminen. (Toivanen, N. 2012) Yhteydessä voidaan olla myös esimerkiksi silloin, kun työnhakija on käynyt jatkohaastattelussa työtä tarjoavassa yrityksessä. Tällöin voidaan tiedustella hakijalta miten haastattelu meni hänen mielestään ja kertoa miten rekrytointiprosessi jatkuu.

Päätöksentekovaihe kuvaa valituksi tulemistä, jolloin hakija päättää ottaako hän työtarjouksen vastaan vai ei. Jos työnhakija on halukas työllistymään hakemaansa tehtävään, solmitaan hänen ja yrityksen välinen työsopimus. Työsopimus on aina suositeltavaa tehdä kirjallisena. Työsopimus sisältää tiedon siitä kuka on työntekijä, mikä on työnkuva ja kenelle työtä tehdään. Näiden tietojen lisäksi sopimuksessa mainitaan muun muassa työaika, työsuhteen kesto sekä palkka ja mahdolliset edut.

Prosessin viimeinen vaihe, eli seurantavaihe koostuu uuteen työtehtävään ja yritykseen perehtymisestä. Työnantajan on syytä valmistautua uuden työntekijän tulemiseen hyvissä ajoin jo ennen työntekijän aloittamista, erilaisilla toimenpiteillä kuten tunnusten ja kulkulupien tilaamisella sekä muiden työkalujen toimivuuden tarkastamisella. Työnantajan on myös hyvä tehdä jonkinlainen perehdytysuunnitelma, ellei sellaista jo valmiina ole. Uuden työntekijän perehdytykseen olisi myös suotavaa nimittää aina vastuuhenkilö, jotta perehtyminen uuteen työhön tapahtuisi jouhevasti.

4 Kyselytutkimuksen tavoite ja toteutus

Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että niiden avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto, jossa suurelta määrältä ihmisiä voidaan kysyä monia asioita. Kyselyn etuna voidaan myös pitää sitä, että se on nopea ja tehokas tapa kerätä aineistoa. (MOTV 2010). Kyselyn tuloksia voidaan analysoida numeerisesti, niitä voidaan käsitellä tilastollisesti, käyttäen apuna ohjelmistoja kuten esimerkiksi Exceliä tai SPSS:ä. Kyselyn heikkouksia ovat kuitenkin tuotetun tiedon pinnallisuus, sekä se, että ei pystytä arvioimaan kuinka onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat vastaajien mielestä olleet, ja kuinka vakavasti he ovat kyselyyn suhtautuneet. Yleisesti kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä saadaan luotettavaa, mutta pinnallista aineistoa ja kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä syvällistä, mutta vaikeasti yleistettävää tietoa. (MOTV 2010). Kyselyn laatimisessa on huomioitava kysymysten asettelu ja muotoilu. Useimmiten arkaluontoisemmat kysymykset on suositeltavaa jättää lomakkeen loppuun. Kysymysten muotoiluun on syytä kiinnittää huomiota, niin että jokainen vastaaja ymmärtäisi kysymykset mahdollisimman samalla tavalla, eikä samoja kysymyksiä ole kysytty eri muodoissa. Kun nämä asiat otetaan huomioon, helpottaa se tulosten analysointia.

Tyypillisemmin käytettyjä kyselymuotoja ovat sähköpostitse, postitse tai internetissä täytettävät kyselylomakkeet. Kysely voidaan toteuttaa myös puhelimitse niin, että haastattelija täyttää lomakkeen vastaajan puolesta. Kyselyssä käytettävä tiedonkeruumenetelmä vaikuttaa paljon siihen, millaisia kysymyksiä voidaan esittää ja minkälaiset tekijät vaikuttavat vastauksiin ja tulosten luotettavuuteen. Internetissä toteutetussa kyselyssä, jota tämän tutkimuksen toteutuksessa on käytetty, saattaa vääristää epävarmuustekijät jotka liittyvät usein siihen, ettei haastattelija ole valvomassa ja avustamassa kyselyyn vastaajaa. Tuloksia vääristäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi se, että sama henkilö on vastannut kyselyyn moneen otteeseen, tai kohderyhmästä poikkeava henkilö on vastannut kyselyyn.

Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa kyselyn toteuttamista. Luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksen validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä, eli kuinka hyvin sillä pystytään mittaamaan juuri sitä mitä halutaan, tarpeeksi tehokkaasti ja kattavasti. Validiteettia ei kyetä mittaamaan kyselyn toteuttamisen jälkeen, jonka vuoksi on tärkeää miettiä kyselyn rakenne tarkoin. Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymykset luotiin toimeksiantaja yrityksen kanssa yhteistyössä, ottaen huomioon aikaisemmin toteutetut kyselyt, välttämällä kysymysten toistuvuutta. Kyselylomakkeen luonnos esitettiin opin- näytetyö -kurssilla, jolloin muut opiskelijat ja lehtori pystyivät kommentoimaan sitä ja antamaan kehitysehdotuksia. Suunnitteluvaiheessa kyselyn rakenteeseen ja pituuteen kiinnitettiin huomiota, niin että suurimmassa osassa kysymyksiä oli valmiit vastausvaihtoehdot jotka ovat miellyttävämpiä ja kannustavampia kyselyyn vastaajalle. Osassa kysymyksissä oli kuitenkin annettu viimeisenä vastausvaihtoehto ”muu, mikä?”, joka loi vastaajille mahdollisuuden kommentoida vapaasti rekrytointiprosessia ja tuoda omia ajatuksia esille. Kysely oli pituudeltaan noin yhden sivun mittainen, joten kyselyyn vastaamiseen meni aikaa noin muutama minuutti.

Reliabiliteetti tarkoittaa kyselytutkimuksen luotettavuutta, eli toisin sanoen sen kykyä mitata tuloksia jotka eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää reliabeleina, kun tutkimus voidaan toistaa samanlaisin tuloksin. (Hirsijärvi ym. 2007, 226.) Tämän tutkimuksen reliabiliteettiin voidaan kuitenkin katsoa vaikuttavan vastaajien olosuhteet ja mieliala kyselyä tehdessä. Tutkimuksen tulosten reliabelin kannalta on tärkeää toteuttaa tutkimus noudattaen erityistä tarkkavaisuutta alusta loppuun, sillä virheitä saattaa sattua tiedonkeruu- ja käsittelyvaiheessa tai tulosten tulkintavaiheessa. Tässä tutkimuksessa tulosten analysoinnin apuna käytettiin SPSS- ohjelmaa sekä Exceliä, jotka helpottivat vastausten lajittelua ja ristiintaulukointia.

Tämän opin- näytetyön perustaksi tehdyssä kyselyssä on käytetty apuna kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Yritys X:n sen hetkisen rekrytointiprosessin vahvuudet ja heikkoudet, sekä pyrkiä selvittämään mahdollisia toimenpiteitä

kehittämisen onnistumiseksi. Kyselyitä oli toteutettu yrityksessä aiemminkin, mutta kohderyhmänä oli Yritys X:n kautta työllistyneet henkilöt, jolloin kyselyn tavoitteena on ollut tutkia työsuhteen laatua. Rekrytointiprosessin tutkiminen työnhakijan näkökulmasta on oleellista jo pelkästään yrityskuvan kannalta, mutta myös työnhakijoiden tyytyväisyyden kannalta. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää Yritys X:n HR-koordinaattoreille, sekä muille toimihenkilöille nykyisen rekrytointiprosessin toimivuus ja kehittämiskohteet, sekä niihin tarvittavat kehitysehdotukset. Tutkimuksen tavoitteena oli myös antaa työnhakijoille mahdollisuus vaikuttaa rekrytointiprosessiin, vapaasti muotoiltujen kehitysehdotusten avulla. Tutkimuksen kohderyhmä jouduttiin määrittelemään kyselyn lähettämisen jälkeen uudestaan, sillä vastausprosentti ja otanta olivat liian suppeita. Kohderyhmän laajentamisen jälkeen vastausprosentti oli 20.

5 Tulokset

Kyselyn laatimisessa tuli ottaa huomioon Yritys X:ssä aiemmin tehdyt tutkimukset kysymysten toistuvuuden ehkäisemiseksi. Kyselyn avulla haluttiin selvittää esimerkiksi kuinka kauan hakijan kontaktoimiseen on mennyt aikaa hakemuksen lähettämisen jälkeen, millainen haastattelutilanne oli, ja oliko hakijaa informoitu prosessin kulusta. Tutkimus toteutettiin Laurean tarjoaman sähköisen e-lomakkeen avulla. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin kohderyhmälle sähköpostitse. Aluksi kohderyhmänä oli viimeisen kolmen kuukauden aikana haastattelussa käyneet henkilöt, joiden ensisijainen työnhakialue oli Helsinki, Vantaa tai Espoo, ja jotka eivät vielä olleet työllistyneet Yritys X:n kautta. Tällaisia henkilöitä oli yhteensä 213. Vähäisestä vastausmäärästä johtuen, kysely lähetettiin vielä valtakunnallisesti kolmen kuukauden aikana haastattelussa käyneille henkilöille, joita oli yhteensä 1239. Sähköpostiviesti lähetettiin muistutukseksi kahteen kertaan kahden viikon aikana, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon.

Kysely keräsi yhteensä 246 vastausta, eli noin 20 prosenttia kyselyn saaneista henkilöistä vastasi siihen. Kaikista vastanneista 126 vastaajista oli naisia ja 120 oli miehiä. Haastattelussa käyneet henkilöt ovat voineet hakea yhteen spesifiin työtehtävään, tai he ovat voineet jättää avoimen hakemuksen, jonka pohjalta on tehty niin sanottu ”yleinen haastattelu”.

Tulosten analysoinnit on jaettu alakappaleisiin joissa käsitellään tilanteita ennen haastattelua, itse haastattelutilannetta sekä tilannetta haastattelun jälkeen. Analysoitavia aiheita ovat myös yrityskuva, hakijoiden työllistyminen muihin yrityksiin haastattelun jälkeen sekä vapaat kommentit. Tulokset on jaoteltu alueittain, ikäluokittain tai sukupuolittain. Liitteissä on kuvattu kaikki vastanneet alueittain sekä ikäluokittain. Aluejako tehtiin viiteen eri alueeseen toimipaikkakohtaisesti; Helsinki, Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi sekä Pohjois-Suomi. Alueiden jako on esitetty seuraavassa kuvassa.

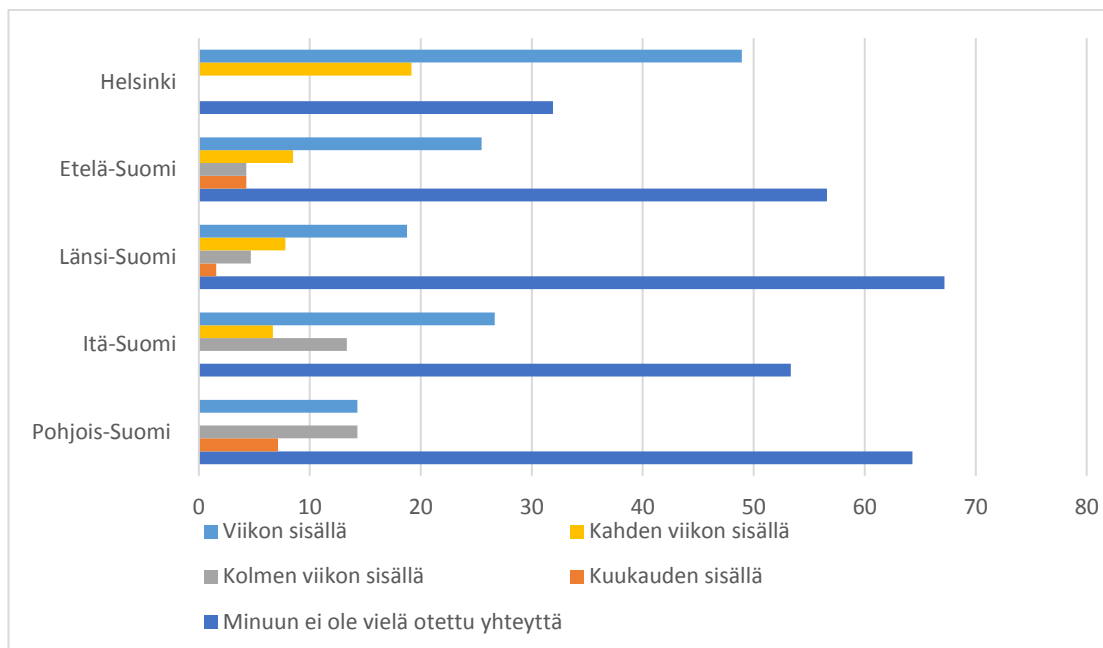


Kuvio 3 Aluejako

Yritys X:n toimipisteitä oli yhteensä 31, joten niiden jakaminen erilliseen alueisiin koettiin järkevänä tulosten analysoinnin selkeyttämisen kannalta. Kuvassa 2 on esitetty mitkä toimipisteet kukin alue kattaa. Tuloksissa Helsinki on analysoitu kokonaan omana alueenaan.

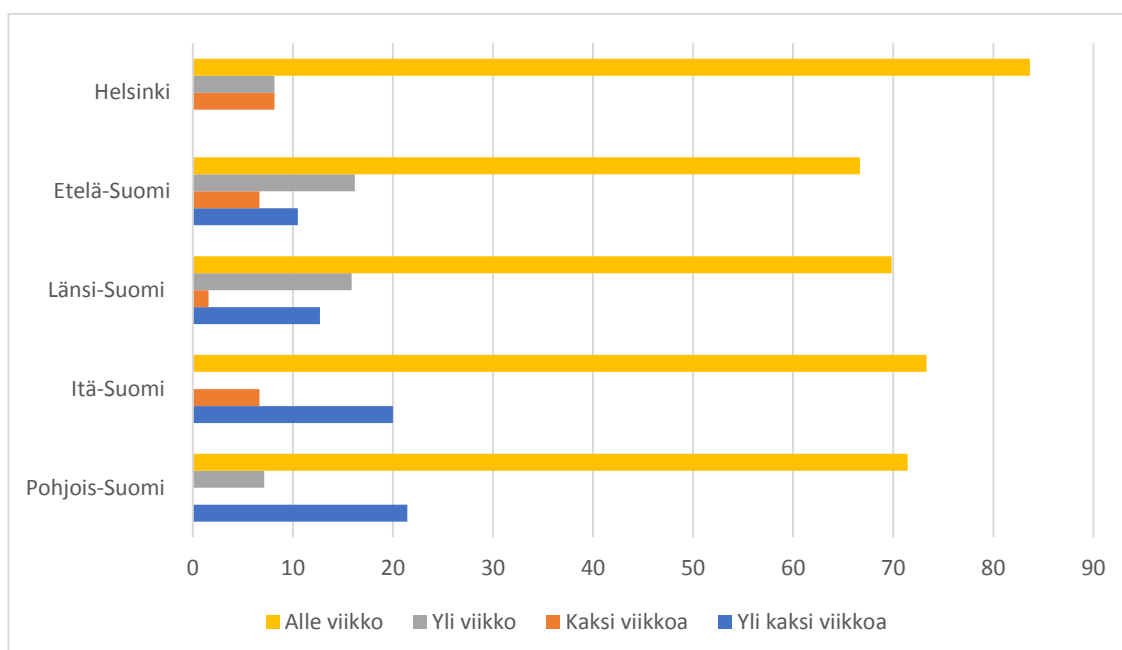
5.1 Haastattelu

Jokainen työnhakija on kohdannut tilanteen, jossa haastattelun jälkeen kärsivällisesti odotetaan soittoa tai vastausta siitä, onko tullut valituksi työtehtävään tai pääseekö hakija mahdollisiin jatkohaastatteluihin asiakasyritykseen. Usein viikon tai kahden viikon jälkeen hakija turhautuu jos vastausta ei kuulu. Tämän vuoksi on tärkeää kertoa haastatteluvaiheessa millä aikataululla päätökset valinnasta tehdään, ja jos prosessiin ilmaantuu muutoksia, kuten hakujan piteneminen on hakija syytä pitää informoituna niin kuin Toivanen (2012) teoksessaan mainitsee. Rekrytoijan on tärkeää muistaa huomioida myös hakijat jotka eivät tulleet valituksi tehtävään ja olla heihin yhteydessä mahdollisimman pian, jotta he eivät jää odottamaan vastausta turhaan ja voivat hakea muita avoinna olevia työtehtäviä. On hyvän tavan mukaista pahoitella hakijalle sitä, ettei hän tullut valituksi ja mainita esimerkiksi että rekrytoija pitää hänet mielessään jos muita vastaavia työtehtäviä aukeaa. Jos työnhakijoille ei ilmoiteta päätöksestä, antaa se yrityksestä huonon kuvan hakijalle ja tämä tieto voi kantautua muille työnhakijoille aiheuttaen negatiivisen kuvan yrityksestä kuten Koivisto (2004) teoksessaan kertoo. Kuviossa 4 on kuvattu prosentuaalisesti kuinka nopeasti hakijoihin otettiin yhteyttä haastattelun jälkeen.



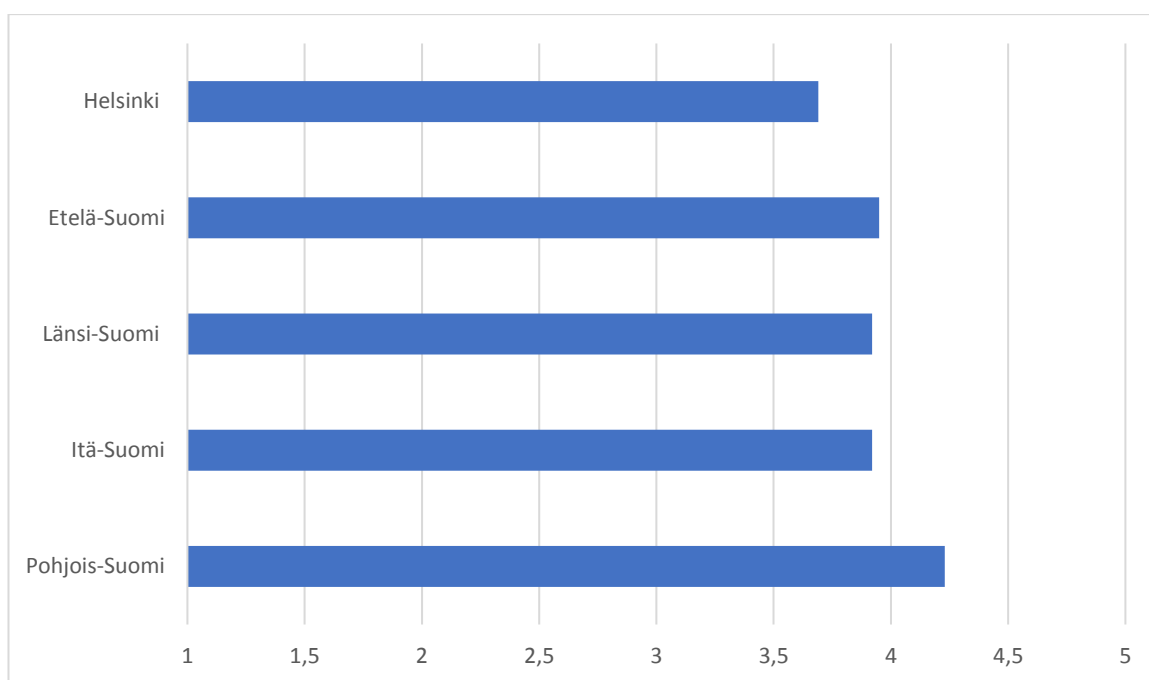
Taulukko 2 Yhteydenoton aika haastattelun jälkeen

Helsingissä suurin osa hakijoista on kontaktoitu viikon sisällä haastattelun jälkeen. Suurin osa kaikista vastaajista on kuitenkin jäänyt vielä odottamaan yhteydenottoa, tämä tulos voidaan katsoa johtuvan siitä, että osa vastaajista on voinut vastata kyselyyn samalla viikolla, jolloin kontaktointia ei ole vielä keritty tekemään, jos prosessi ei ole vielä edennyt, tai yleisessä haastattelussa käyneen henkilön hakemaa tietynlaista tehtävää tai työtä spesifiltä alalta ei ole vielä auennut.



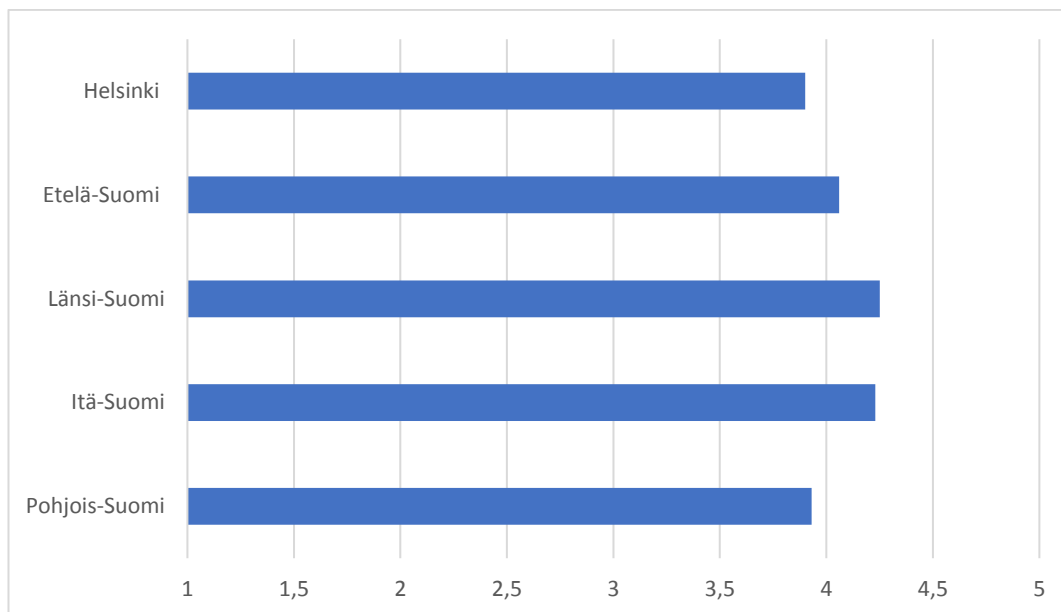
Taulukko 3 Yhteydenoton aika hakemuksen jättämisen jälkeen

Kuviossa 5 on kuvattu prosentuaalinen arvo kaikista vastaajista alueittain. Tuloksien mukaan suurimpaan osaan hakijoista on otettu yhteyttä alle viikon sisällä hakemuksen jättämisestä, joka kertoo nopeasta reagoinnista. Hakijat ovat syytä kontaktoida nopeasti hakemuksen jättämisen jälkeen, ennen kuin he työllistyvät muualle. Nopea yhteydenotto kertoo työnhakijalle myös siitä, että hänestä ollaan kiinnostuneita, ja samalla hakijalle tulee positiivinen ensikuva yrityksestä, niin kuin Toivanen (2012) teoksessaan toteaa.



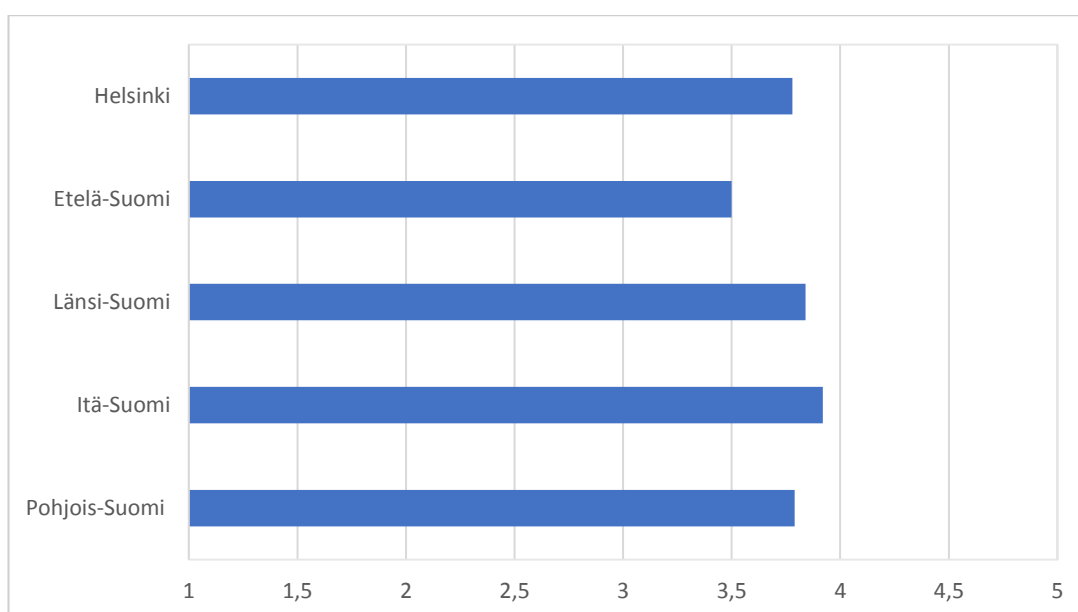
Taulukko 4 Vaikuttaminen haastattelun ajankohtaan

Kuviossa 6 on kuvattu keskiarvallisesti, kuinka hyvin vastaajat ovat pystyneet vaikuttamaan haastattelun ajankohtaan. Kysymyksessä on annettu vastausvaihtoehdot asteikolla 1-5. Pohjois-Suomessa on pystytty vaikuttamaan parhaiten haastattelun ajankohtaan (4,23), ja sen jälkeen Etelä-Suomessa (3,95). Helsingissä vastausten keskiarvo on huonoin (3,69).



Taulukko 5 Tervetulleeksi tunteminen

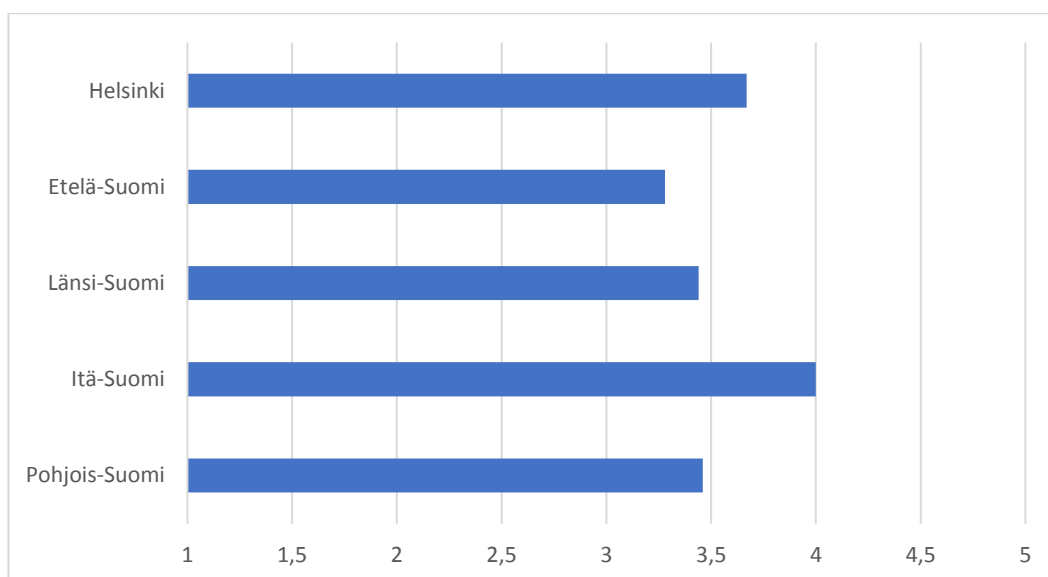
Kuviossa 7 on kuvattu, kuinka tervetulleeksi haastateltava on kokenut itsensä saapuessaan haastatteluun. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdoiksi on annettu asteikolla 1-5. Länsi- ja Itä-Suomen vastaajat ovat selkeästi tunteneet itsensä eniten tervetulleeksi. Vastauksiin saattaa vaikuttaa toimiston yleinen ilme ja tunnelma, sekä haastattelijan olemus. Haastattelutilanteella on suuri merkitys siihen, kuinka hakija yrityksen näkee. Jos hakijalla on epämukava olo heti haastatteluun tullessa, tai sen jälkeen, on mahdollista, ettei hakija halua enää jatkaa prosessia kyseisessä yrityksessä, kuten teoriaosuudessa mainitaan (Toivanen N. 2012)



Taulukko 6 Haastattelutilan viihtyisyys

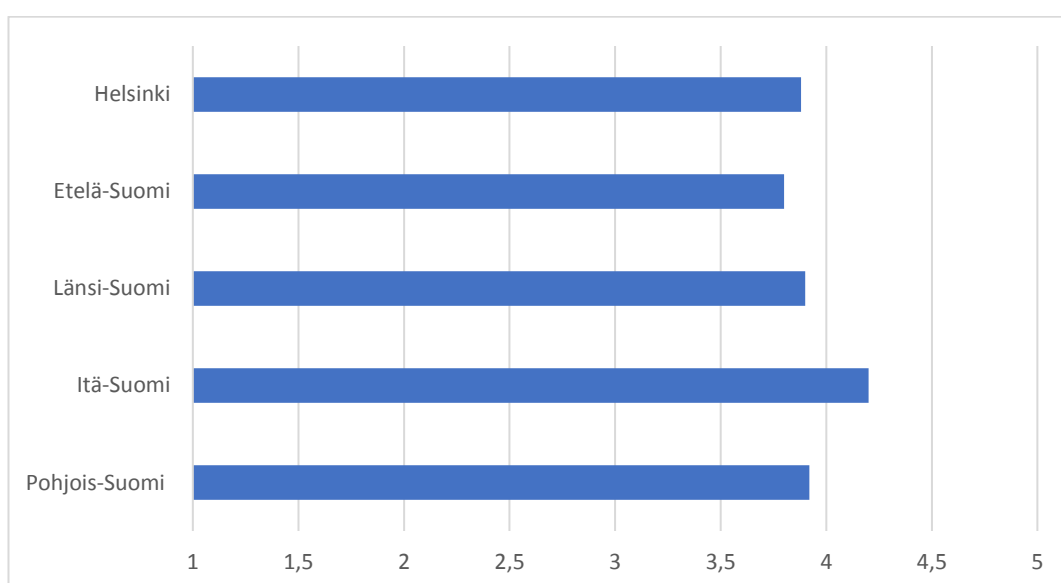
Kuviossa 8 on kuvattu kuinka viihtyisäksi haastateltava on haastattelutilan kokenut. Kysymykseen oli annettu vastausvaihtoehdot asteikolla 1-5. Vastaukset on jaettu alueittain. Vastausten

perusteella erot alueiden välillä eivät ole radikaalit, mutta huonoimman keskiarvon haastattelutilan viihtyvyydestä on saanut Etelä-Suomen toimipisteet (3,5).



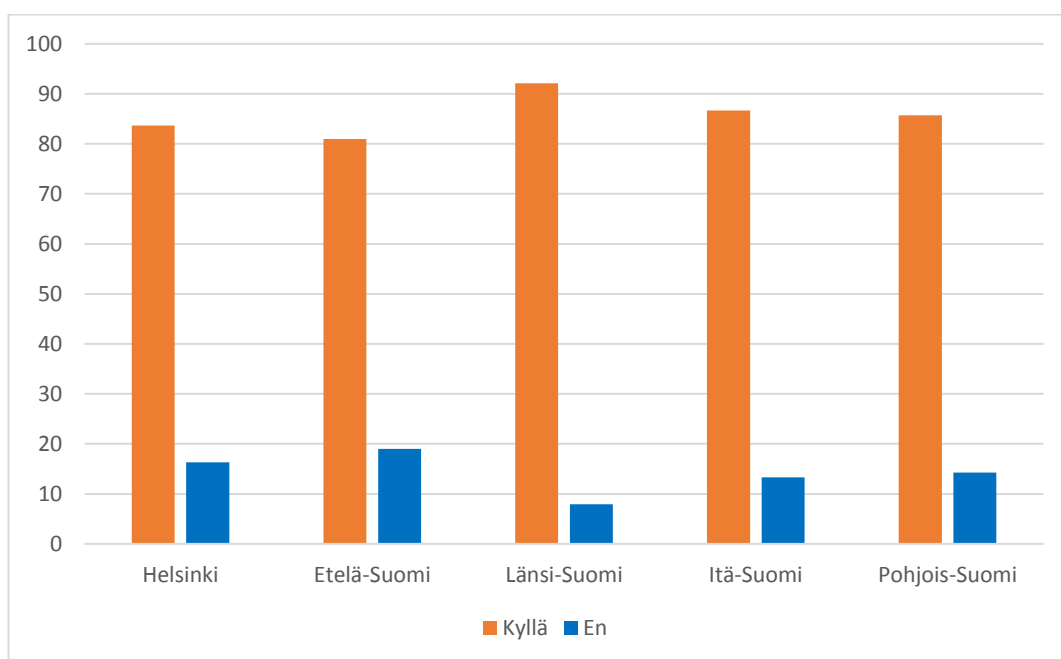
Taulukko 7 Informaation saanti haettavasta työpaikasta

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu ovatko haastateltavat mielestään saaneet tarpeeksi informaatiota hakemastaan työpaikasta. Kaikkien alueitten keskiarvot ovat positiivisesti yli keskiarvon. Itä-Suomen ja Helsingin toimistojen hakijat ovat kokeneet saaneensa parhaiten informaatiota hakemastaan työtehtävästä. Haastattelutilanteessa on tärkeää kertoa mahdollisimman paljon haettavasta työtehtävästä, kuten esimerkiksi mikä on pääasiallinen työnkuva, mitkä ovat työajat sekä palkka. Nämä tiedot voivat vaikuttaa ratkaisevasti siihen, haluaako työnhakija vielä jatkaa hakuprosessia.



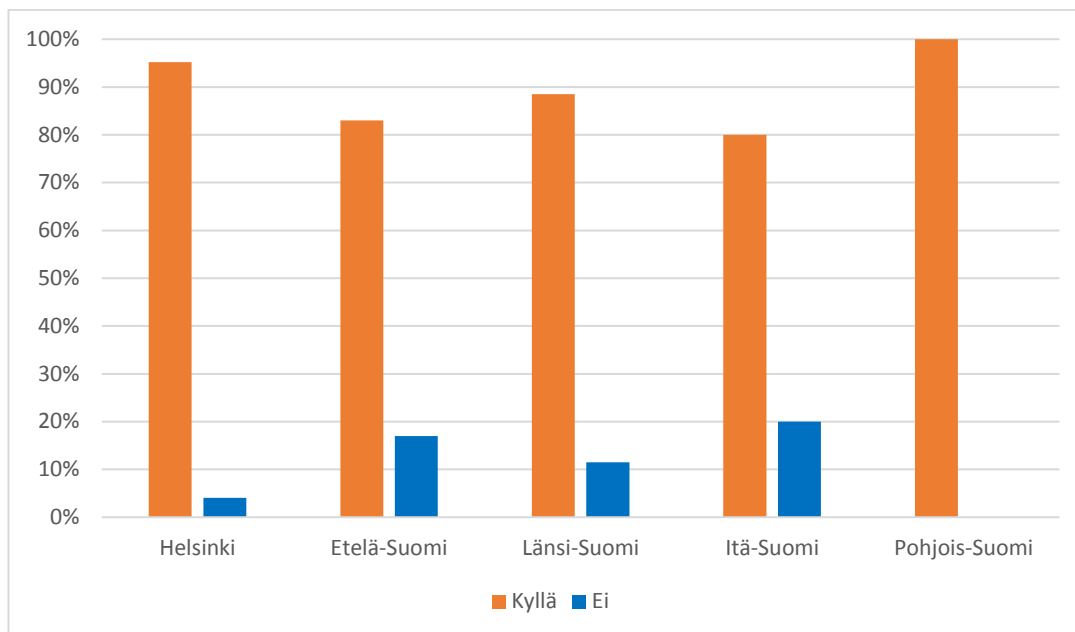
Taulukko 8 Haastattelijan esittämien kysymysten oleellisuus

Kuviossa 9 on kuvattu, kuinka relevantteja tai oleellisia kysymyksiä haastattelija esitti haastattelun aikana työnhakijan hakemaa työtehtävää ajatellen. Itä-Suomen alueilla hakijat ovat selkeästi olleet sitä mieltä, että kysymykset ovat liittyneet työtehtävään. Varsinkin vuokratyöyritysten haastatteluissa on yleistä, että haastattelutilanteessa keskitytään huomiomaan hakijan kokonaiskuva, toisin kuin esimerkiksi vain yhtä toimialaa edustavan yrityksen työhaastattelussa. Tämä johtuu siitä, että haastattelusta pyritään saamaan mahdollisimman kattavat tiedot hakijasta, jotta voidaan kartoittaa, voitaisiinko häntä pitää mahdollisesti myös sopivana ehdokkaana johonkin toiseen työtehtävään tulevaisuudessa, jos hän ei tule valituksi sillä hetkellä hakemaansa työtehtävään.



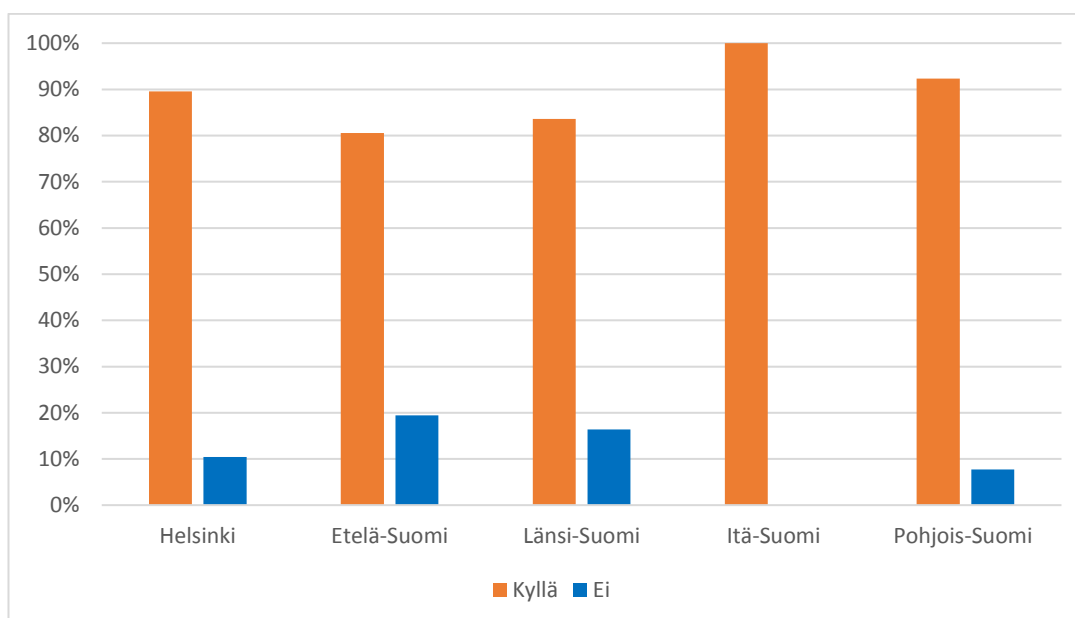
Taulukko 9 Tiedon kattavuus Yritys X:n toimintavavoista

Kuviossa 10 on kuvattu, kuinka kattavasti hakijat saivat tietoa Yritys X:n toimintatavoista haastattelun aikana. Vastausten perusteella, suurin osa hakijoista on saanut mielestään tietoa kattavasti. Tässä kyselyn kohdassa vastaajille annettiin myös mahdollisuus vapaasti kommentoida sitä, minkälaisia asioita he olisivat halunneet tietää, jos hakijat kokivat, etteivät he saaneet riittävästi tietoa. Vapaita kommentteja on käsitelty seuraavassa kappaleessa.



Taulukko 10 Mahdollisuus kysymysten esittämiseen jälkikäteen

Kuviossa 11 on kuvattu, annettiinko hakijoille mahdollisuus esittää kysymyksiä haastattelun jälkeen puhelimitse tai sähköpostitse. Vastauksista käy ilmi, että suurimalle osalle haastateltavista on annettu mahdollisuus tiedustella työtehtävästä tai muista mieltä askarruttavista asioista vielä haastattelun jälkeenkin. Mahdollisuus kysyä ja palata tilanteeseen on tärkeä osa haastattelua, sillä se luo hakijalle stressittömän tilan niin, ettei hänen tarvitse välttämättä muistaa kysyä jokaista asiaa haastattelun aikana.

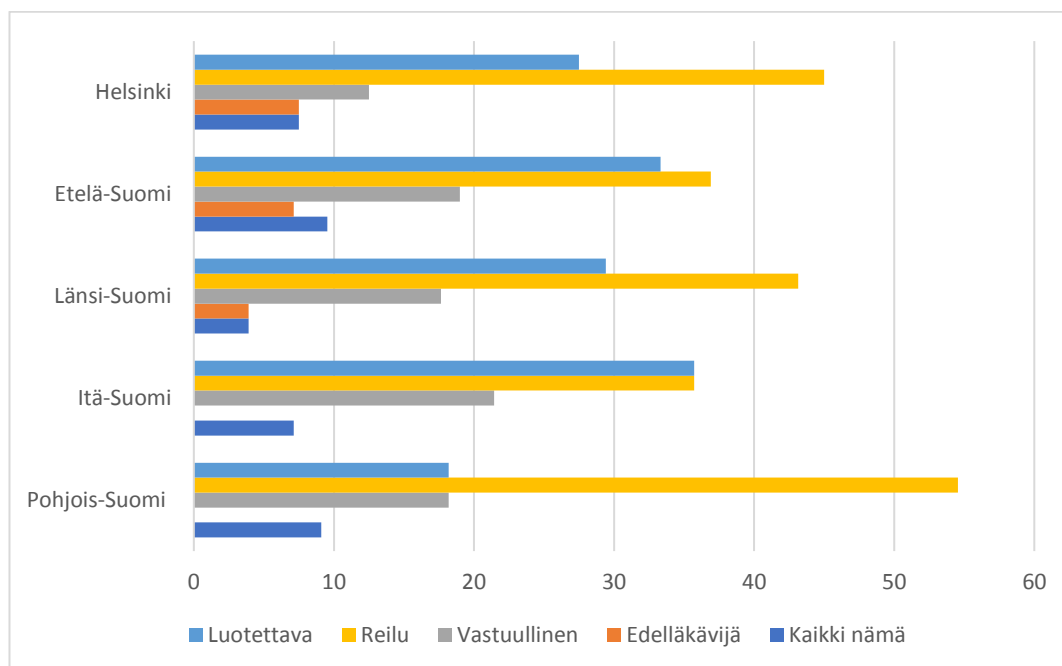


Taulukko 11 Yhteydenotto haun etenemisen myötä

Kuviossa 12 on kuvattu luvattiinko hakijoihin olla yhteydessä haun etenemisestä haastattelun jälkeen. Taulukon tuloksista käy ilmi, että suurimmalle osalle hakijoista on luvattu olla yhteydessä haun etenemisestä. Tämä on myös tärkeä osa haastattelua. Hakijalle on hyvä kertoa suuntaa antava aikahaarukka jonka sisällä asiaan palataan. Tärkeää on myös muistaa ilmoittaa hakijoille rekrytointiprosessin kulusta luvatus ajan sisällä, vaikka prosessi venyisikin. Tämä antaa yrityksestä positiivisen kuvan ja hakijalle mielikuvan, että häntä arvostetaan. (Koivisto, K. 2004 28-29)

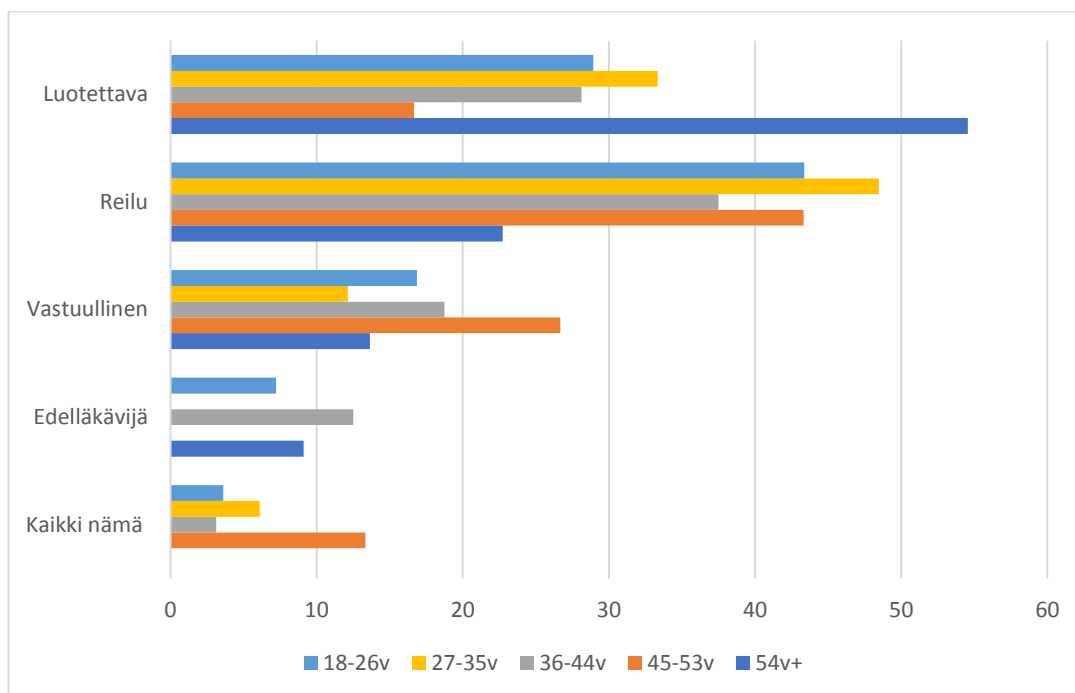
5.2 Yrityskuva

Yrityskuvalla eli imagolla tarkoitetaan mielikuvaa, joka yrityksestä ulkopuolisille muodostuu. Yrityskuvaan vaikuttaa monet eri tekijät ja tärkeintä olisi, että ulkopuolisille syntyy yrityksestä pelkästään positiivinen yrityskuva. Yrityksen tavoittelemia yrityskuvia alasta riippuen voivat esimerkiksi olla laadukas, moderni, perinteinen, nuorekas, tai ympäristöystävällinen. Tässä alakappaleessa kuvataan sitä, miten kyselyyn vastanneet henkilöt ovat Yritys X:n kokeneet haastattelun jälkeen. Kysymykseen oli annettu vaihtoehdot ”luotettava”, ”reilu”, ”vastuullinen”, ”edelläkävijä” ja ”kaikki nämä”. Tulokset on analysoitu alueittain, ikäluokittain ja sukupuolittain.



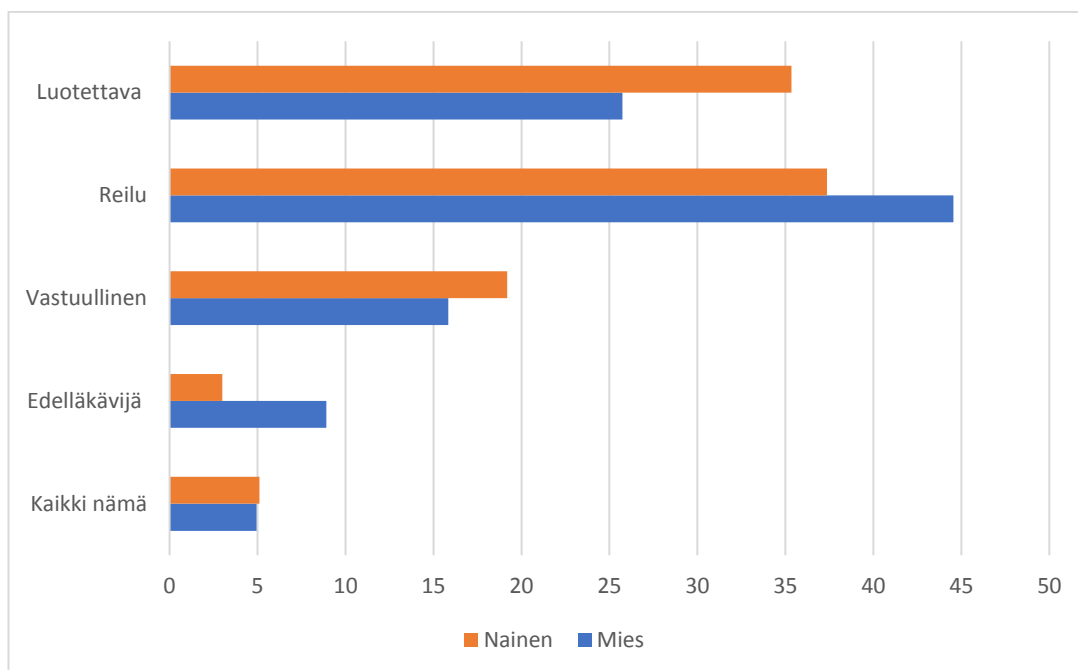
Taulukko 12 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset alueittain

Kuviossa 13 on kuvattu prosentuaalisesti alueittain, mikä annetuista vaihtoehdoista vastaajien mielestä kuvaa Yritys X:ä parhaiten. Suurin osa vastaajista mieltää Yritys X:n reiluksi ja luotettavaksi yritykseksi sekä työnantajaksi. Osa vastaajista pitää Yritys X:ä vastuullisena. Edelläkävijänä Yritys X:ä ei moni vastaajista tunnistanut. Hakijoiden mielikuvaa Yritys X:stä edelläkävijänä voisi kehittää mahdollisesti esimerkiksi tehokkaamman markkinoinnin sekä modernien järjestelmien ja sovellusten avulla.



Taulukko 13 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset ikäluokittain

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu edellisen taulukon kysymys ikäluokittain. Yli 54-vuotiaat kokivat selkeästi ylivoimaisesti, että Yritys X:ä kuvaa sana ”luotettava”, kun taas 18-26-vuotiaat, 27-35-vuotiaat, 36-44-vuotiaat sekä 45-54-vuotiaat kokivat, että Yritys X:ä kuvaa parhaiten vaihtoehto ”reilu”. Luotettavuutta voidaan tulkita mahdollisesti siten, että Yritys X koetaan isona vaikuttajana henkilöstöpalvelualalla, eli se on tunnettu yritys joka luo hakijalle luotettavuuden tunnetta esimerkiksi palkanmaksu- tai työsopimusasioissa. Yrityksen pitäminen reiluna voi juontaa juurensa myös siitä, että se on tunnettu ja toiminut alalla kauan. Reilu voi merkitä esimerkiksi sitä, että kaikkia työnhakijoita ja työntekijöitä kohdellaan samanvertaisesti katsomatta ikään, ulkonäköön tai kulttuuritaustaan, ja että yritys on avoin hakemistaan työtehtävistä ja asiakasyrityksistä.

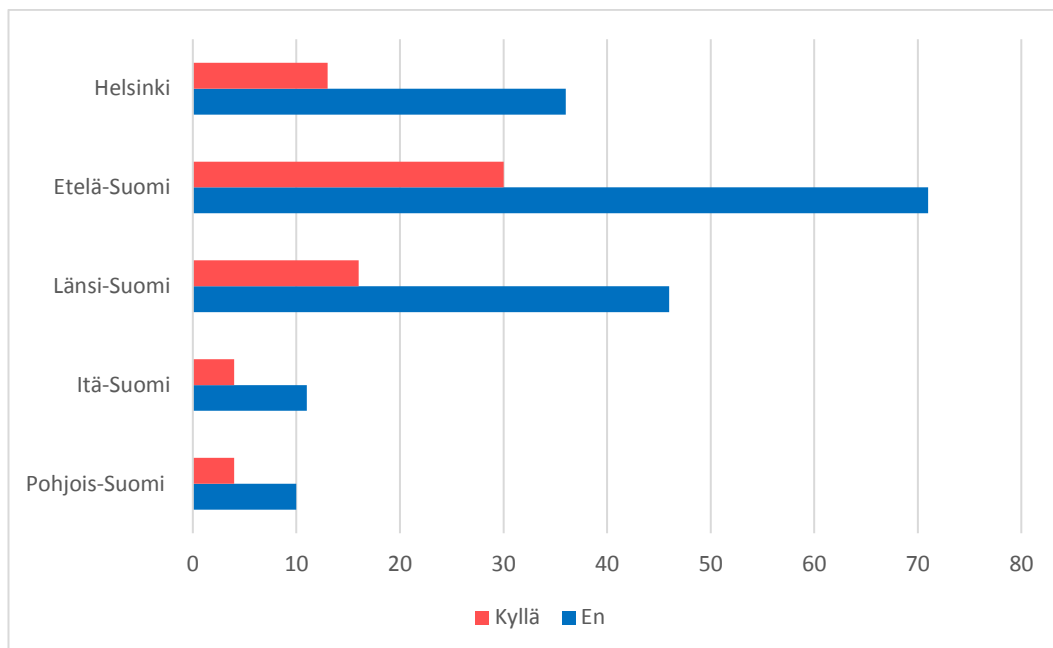


Taulukko 14 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset sukupuolittain

Suurin osa miehistä ja naisista on sitä mieltä, että sitä kuvaa parhaiten ”reilu” sekä ”luotettava”. Naiset ovat mieltäneet Yritys X:n vastuulliseksi, kun taas miehet ovat olleet sitä mieltä, että Yritys X:n ”edelläkävijä”.

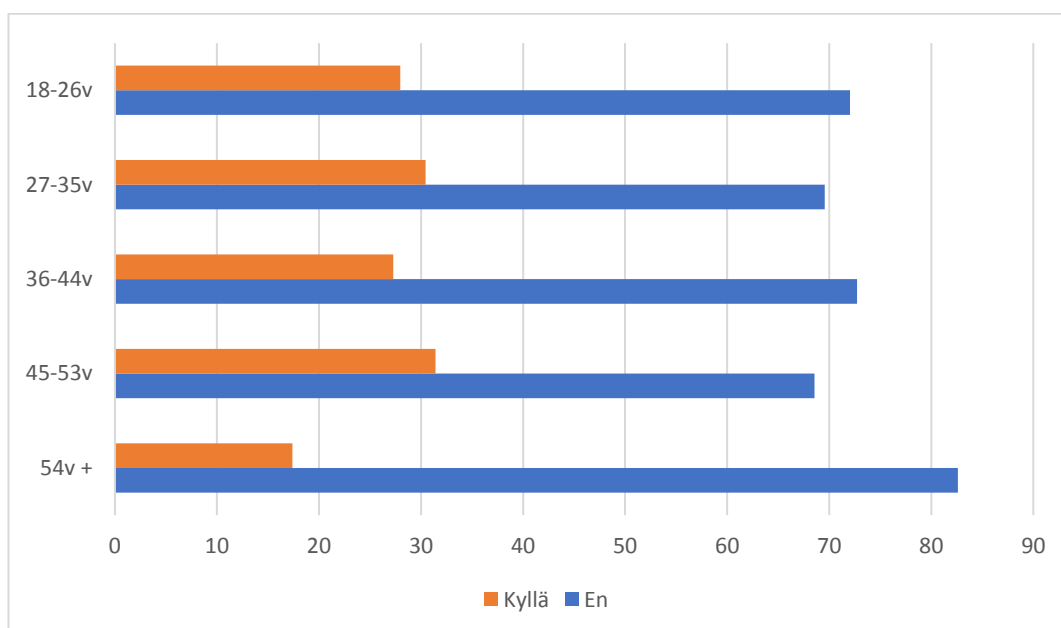
5.3 Työllistyminen muun yrityksen kautta

Tässä alakappaleessa kuvataan kyselyyn vastanneiden henkilöiden työllistyneisyyttä muihin yrityksiin kuin Yritys X:än haastattelun jälkeen. Tuloksissa kerrotaan myös mille aloille vastaajat olivat työllistyneet. Tulokset on analysoitu alueittain ja ikäluokittain. Kuviossa 17 tulokset ovat kuvattu alueittain.



Taulukko 15 Työllistyminen muun yrityksen kautta. Vastaukset alueittain

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu, ovatko vastaajat sillä hetkellä olleet työllistyneinä jonkun muun yrityksen kautta. Vastaukset ovat kuvattu alueittain. Helsingin, Itä-Suomen, sekä Pohjois-Suomen alueelta kaikki olivat vastanneet tähän kysymykseen. Etelä-Suomessa vastaajia oli 101 ja Länsi-Suomessa 62. Suurin osa vastaajista ei ollut vielä työllistynyt muun yrityksen kautta. Kaikista vastaajista suurin osa Etelä-Suomen alueella oli työllistynyt jo muualle. Tämä saattaa johtua siitä, että Etelä-Suomen alueella on tarjolla enemmän työtehtäviä verrattuna esimerkiksi Itä- tai Pohjois-Suomeen.



Taulukko 16 Työllistyminen muun yrityksen kautta. Vastaukset ikäluokittain

Kuviossa 17 vastaukset ovat kuvattu prosentuaalisesti ikäluokittain. Suurimmat työllistyneet ikäryhmät olivat 45-53-vuotiaat (31,43 %), sekä 27-35-vuotiaat (30,34 %). 18-26-vuotiaista jo työllistyneitä oli 27,96 %, 36-44-vuotiaista 27,27 % ja 54+-vuotiaista 17,39 %. Vastajat jotka olivat työllistyneet jonkin muun yrityksen kautta, olivat työllistyneet muun muassa kaupantalalle, ravintola-alan tehtäviin, tuotantotyöntekijäksi, rakennusalalle, siivoojaksi, taloushallinnon tehtäviin, muutto- tai varasto tehtäviin tai samoihin tehtäviin joita olivat Yritys X:n kautta hakeneet, mutta kilpailevan yrityksen kautta.

5.4 Vapaat kommentit

Tässä kappaleessa käsitellään vastaajien vapaita kommentteja. Kyselylomakkeessa oli yhteensä viisi ”vapaa kommentti” - kenttää. Vapaissa kommentteissa sai kertoa millaista informaatiota olisi halunnut Yritys X:n toimintatavoista haastattelussa saada, minkälaisia ajatuksia ja kokemuksia haastattelusta jäi, minkälaisiin työtehtäviin oli työllistynyt jonkun muun yrityksen kautta, sekä antaa kehitysehdotuksia Yritys X:n rekrytointiprosessiin liittyen ja kommentoida yleisesti prosessin toimivuutta. Vapaissa kommentteissa analysoidaan myös ”Joku muu, mikä?” vastauksia.

Kysymyksen ”Saitko mielestäsi kattavasti tietoa Yritys X:n toimintatavoista?” vapaissa kommentteissa kävi ilmi, että pääasiassa työnhakijat toivovat saavansa tietoa yrityksen toimintatavoista selkokielellä työsuhteen alkaessa, kuten esimerkiksi palkka-asioista, työvuoroista, sairauslomista, sekä lomien määräytymisestä. Työnhakijat halusivat tietää selkeästi, mitä se vaatii heiltä jos heidät palkataan yrityksen listoille. Osa vastaajista toivoi enemmän tietoa työmahdollisuuksista, ja rekrytointiprosessin vaiheista kuten miten haastattelutilanteen jälkeen edetään ja milloin päätöksestä tulee tieto. Jos hakija oli käynyt yleisessä haastattelussa, toivoi hän saavansa tietoa löytyykö mahdollisesti hänen etsimäänsä alaa ja koulutusta vastaavia työtehtäviä. Hakijat toivoivat myös rehellistä tietoa siitä, kuinka mahdollisesti yrityksen kautta voi työllistyä.

Kyselylomakkeessa oli mahdollisuus kuvata Yritys X:ä vapaasti, kysymyksen ”Mikä mielestäsi kuvaa Yritys X:ä parhaiten?” joku muu, mikä - kohdassa. Yritys X:n kuvailtiin olevan muun muassa monimuotoinen, mutta hieman epämääräinen, tavallinen ja samanlainen kuin muutkin alan yritykset sekä epävarma työllistymisen kannalta. Tässä korostuu se fakta, etteivät vuokratyöyritykset välttämättä pysty tarjoamaan vakituista ja kokopäiväistä työsuhdetta sellaista kaipaavalle työnhakijalle. Monen hakijan unelma olisi tietysti löytää vakituinen työsuhte, jossa pysyisi tekemään kokopäiväiset työtunnit, joka varmistaisi vakituiset tulot ja sitä kautta vakaan taloustilanteen. Tämä seikka näkyy myös siinä, että työhakemuksia tulee enemmän sellaisiin työtehtäviin jotka ovat vakituisia tai pitkäaikaisia määräaikaisuuksia. Nykypäivänä yritykset kuitenkin vakinaistavat työntekijöitä yhä harvemmin, kun taas pitkäaikaisia määräaikaisia työsopimuksia tehdään yhä useammin.

Kyselyssä sai kommentoida vapaasti Yritys X:n rekrytointiprosessia. Osa hakijoista oli sitä mieltä, että prosessi on sekava ja monimutkainen. Osalla haastateltavista jäi epävarma olo, siitä miten prosessi etenee. Vastauksissa kommentoitiin sitä, kuinka tärkeää olisi huomioida haastateltavan tuomat työ- ja koulutodistukset sekä keskittyä puhumaan haettavasta työstä ja Yritys X:n toimintatavoista jos työsuhde solmitaan. Osa vastaajista oli tyytyväisiä rekrytointiprosessiin, mutta haastattelusta oli jäänyt heille tunne, että haastattelijalla oli kiire, sillä haastattelu oli ollut lyhyt. Vastauksissa kävi ilmi myös, että osalle hakijoita ei ollut ilmoitettu prosessin jatkumisesta haastattelun jälkeen, joka aiheuttaa hakijoissa epävarmuutta ja epäluottamuksen tunteita. Tämä jättää hakijat myös ”roikkumaan”, kun selkeää tietoa valinnasta tai hylkäyksestä ei tule. Tällainen toiminta voi kiiriä puskaradion kautta nopeastikin ja yrityksestä saattaa jäädä hakijoille väheksyvä ja negatiivinen kuva, niin kuin Koivisto (2004) teoksessaan mainitsee. Vastauksissa toivottiin myös totuudenmukaista keskustelua siitä, onko hakijan osamista ja koulutusta vastaavia paikkoja tällä hetkellä tai tulevaisuudessa auki.

Vastauksissa kommentoitiin myös haastattelutiloja ja haastattelijaa. Osa vastaajista koki haastattelutilan olevan liian avoin tai rauhaton ja haastattelijan olevan ammattitaidoton. Tämä kävi ilmi tilanteessa, jossa haastattelijalla ei ollut keskittynyt haettavaan työtehtävään vaan muihin asioihin. Kommenteissa kävi ilmi myös, että joku haastattelijasta oli hakijan mielestä käyttänyt haastattelutilanteessa epäammattimaisesti. Tässä tilanteessa haastattelijalla ei ole lukenut haastateltavan henkilön olemusta, persoona ja tilannetta kovin hyvin. Tällaisissa tilanteissa on syytä muistaa ensivaikutelman merkittävyys, niin kuin Toivanen (2012) ja Koivisto (2004) teoksissaan toteaa. Näistä ensivaikutelmista hakijoille on jäänyt ainoastaan negatiivinen mielikuva yrityksestä, eivätkä he välttämättä ole halunneet jatkaa työnhakua kyseisessä yrityksessä.

Osa vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä Yritys X:n rekrytointiprosessiin. Haastattelutilanteen kommentoitiin olevan miellyttävä, lämminhenkinen, positiivinen, rento ja asiallinen kokemus, josta jäi hakijalle hyvä mieli. Osa vastaajista kommentoi myös haastattelijaa asiantuntevaksi, ymmärtäväiseksi, mukavaksi ja ammattitaitoiseksi. Yrityksen internetsivujen hakemuksen täyttöä kommentoitiin toimivaksi, ja että sivuilta on helppo löytää ja hakea vapaana olevia työtehtäviä. Yrityksen rekrytointiprosessiin oltiin tyytyväisiä ja yrityksestä oli jäänyt positiivinen vaikutelma haastattelun perusteella.

6 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tämän opinnäytetyön osana tehdyn tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Yritys X:n rekrytointiprosessi on jokseenkin toimiva mutta myös kehitettävää on. Ensimmäisenä pintaan nousee vapaista kommentteissa ilmenevä epävarmuus rekrytointiprosessin etenemisestä. Kyselyyn vastanneet eivät olleet tietoisia siitä, millaisia vaiheita rekrytointi sisältää. Tulosten perusteella voidaan todeta, että hakijalle on tärkeää tietää rekrytointiprosessista. Hakijalle tulisi siten kertoa Yritys X:n toimintatapoja haastattelun yhteydessä, sekä kertoa selkeästi miten haastattelun jälkeen prosessissa edetään. Haastattelun jälkeiseen hakijan yhteydenottoon on syytä kiinnittää huomiota, jotta hakija on jatkuvasti perillä rekrytointiprosessin vaiheista.

Yritys X on ottanut yhteyttä hakijaan viikon sisällä hakemuksen lähettämisestä. Tämä ilmaisee hakijalle, että hänet on otettu huomioon rekrytointiprosessissa. Haastattelun ajankohtaan oli pystytty vaikuttamaan parhaiten Pohjois-Suomen toimipisteillä, kun taas Helsingissä huonoiten. Länsi- ja Itä-Suomessa hakijat olivat kokeneet itsensä tervetulleeksi haastatteluun parhaiten. Pohjois-Suomessa ja Helsingissä hakijat olivat kokeneet itsensä tervetulleeksi huonoiten. Tähän tulokseen saattaa vaikuttaa toimitilojen tunnelma ja henkilökemiat. Helsingissä kuitenkin haastattelutilojen viihtyvyys oli Itä-Suomen kanssa saanut parhaan keskiarvon. Pohjois-Suomi ja Etelä-Suomi olivat saaneet huonoimmat keskiarvot haastattelutilojen viihtyvyydestä. Tämän taustalla syynä saattaa olla pienet ja rauhattomat toimitilat avokonttorissa, niin kuin vapaissa kommentteissa ilmeni. Kyselyyn vastanneet ovat pitäneet haastattelukysymyksiä relevantteina kyseisen tehtävän kannalta. Haastateltavat saivat parhaiten tietoa haettavasta työtehtävästä Itä-Suomen alueella toimineilta toimipisteiltä sekä Helsingin toimipisteeltä. Haastattelun jälkeen suurin osa Helsingin alueen hakijoista oli kontaktoitu viikon sisällä haastattelusta. Kuitenkin suurin osa kaikista vastaajista, oli vielä kontaktoimatta.

Hakijoille on jäänyt Yritys X:stä reilu ja luotettava kuva. Reilun ja luotettavan kuvan saamiseen on saattanut vaikuttaa yrityksen pitkäaikainen toiminta ja tunnettuus alan markkinoilla. Osa hakijoista on saattanut kuulla puskaradion kautta yrityksestä hyvää, joka on luonut hakijalle positiivisen kuvan. Olisi kuitenkin mahdollista, että Yritys X:n rekrytointi koettaisiin vielä luotettavammaksi, mikäli hakijalle kerrotaisiin tarkemmin rekrytointiprosessista. Kyselyyn vastanneista suurin osa katsoi, ettei Yritys X:ää voida pitää edelläkävijänä. Tähänkin saattaa vaikuttaa vapaissa kommentteissa ilmennyt haastattelutilojen rauhattomuus ja liiallinen avoimuus. Osa hakijoista kaipasi haastattelun ajaksi yksityisempää tilaa varsinkin jos kyseessä oli avokonttori.

Tätä opinnäytetyötä varten tutkittu teoria on tukenut tulosten analysointia ja se on osoittanut, että rekrytointiprosessi noudattaa samaa kaavaa vuosienkin jälkeen. Työhaussa ihmisille tärkeää on arvostus, totuudenmukaisuus ja se, että he ovat ajan tasalla prosessin edetessä. Yritys

X voi käyttää hyödyksi tässä opinnäytetyössä ilmi tulleita tuloksia, kehittäessään rekrytointiprosessiaan.

Hakijoiden mielikuvaa Yritys X:n edelläkävijyydestä voidaan katsoa haastattelu- ja toimitilojen lisäksi myös teknologisen näkökulman kautta, ja kehittää sitä esimerkiksi uudella tavalla haastatella hakijoita käyttäen apuna Skypeä. Hakijoille ja jo olemassa oleville työntekijöille voitaisiin antaa helpompi mahdollisuus ottaa yhteyttä rekrytoijiin esimerkiksi chatin tai Whatsapp - applikaation keskustelun kautta. Työnhakijoille voitaisiin kehittää myös kännykkäsovellus jonka kautta pääsee helposti muokkaamaan ja hallitsemaan omaa hakemusprofiiliin. Sovelluksessa voisi olla myös ”työpaikkavahti” - toiminto, jonka avulla hakija voisi määrittää, minkälaista työtä on etsimässä käyttäen apuna rajausta, joka ilmoittaa uusista työmahdollisuuksista paikkakunnan, toimialan, työtehtävän vakituisuuden tai määräaikaisuuden pituuden ja palkan perusteella. Työpaikkavahti - ominaisuutta voitaisiin hyödyntää myös yrityksen Internetsivuilla.

Haastattelujen toimivuuteen voisi mahdollisesti vaikuttaa niin, että haastateltava saisi haastattelun jälkeen vastata lyhyesti miten se hänen mielestään meni. Toimistotiloissa voisi olla automaatti tai Ipad jossa olisi lyhyt kysely haastattelun eri osa-alueita tai vain kokonaiskuvaa koskien. Tämä antaisi hakijoille heti mahdollisuuden antaa palautetta, ja yritys voisi kiinnittää nopeasti huomiota kehittämiskohteisiin, sekä positiivisiin kokemuksiin ja pyrkiä vaikuttamaan niihin.

Lähteet

Haaranen, M. & Svärd, E. 2014. Urakortit uusiksi. Piilotyöpaikasta aito työpaikka. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Osin uudistettu painos, 13. Helsinki: Tammi.

Kasvio, A & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Työterveyslaitos. Otavan kirjapaino Oy

Koivisto K. 2004. Oikea valinta. Rekrytoinnin menetelmät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Management Institute of Finland MIF. Helsinki.

Ojasalo, K., Moilainen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy

Eurociett 2007. The agency work industry around the world. Economic report 2012 edition. Viitattu 1.2.2016

http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf

Eurociett 2007. More work opportunities for more people. Viitattu 1.12.2016

http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/20071126_strategic_report.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. Viitattu 6.4.2017

http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf

Huotari, K. & Pitkänen, S. Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Viitattu 14.12.2016

<https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>

Ohvo, N. 2013. Vuokratyön käyttö - Käyttäjyriytyksen oikeudet ja velvollisuudet. Aalto yliopisto. Viitattu 6.4.2017.

http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/13472/hse_ethesis_13472.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT). Tilastokeskus 2015. Työvoimatutkimus. Viitattu 5.10.2016

<http://www.stat.fi/til/tyti/>

Suomen virallinen tilasto (SVT). Tilastokeskus 2015. Työnvälitystilasto. Viitattu 5.10.2016

<http://www.stat.fi/til/tyonv/index.html>

TEM raportteja 2012. Työelämä- ja markkinaosasto. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävänä ja kehittävän työryhmän väliraportti. Viitattu 6.4.2017

<https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>

Toivanen, N. 2012. Työnhakijoiden kokemuksia työhaastattelusta. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.12.2016

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38595/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201209202468.pdf?sequence=1>

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto MOTV. 2010. Viitattu 25.4.2017
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html>

Kuvat

Kuva 1 Rekrytointiprosessin vaiheet	11
---	----

Kuviot

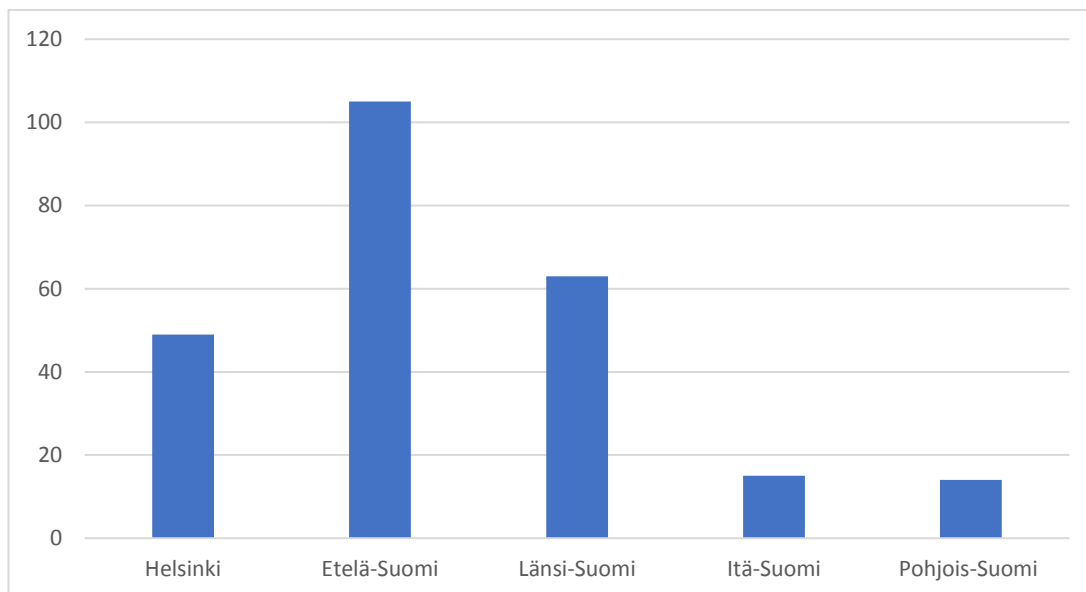
Kuvio 1 Vuokratyötä tekevät henkilöt vuosina 2009-2012 sukupuolittain (Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2009-2012)	9
Kuvio 2 Vuokratyöntekijöiden määrät vuosina 2009-2012 (Tilastokeskus Työvoimatutkimus 2009-2012)	10
Kuvio 3 Aluejako	20

Taulukot

Taulukko 3 Vuokratyöntekijöiden määrä kaikista työntekijöistä Pohjoismaissa vuosina 2008-2010 (ei Islanti) (Eurociett economic report 2012)	10
Taulukko 4 Yhteydenoton aika haastattelun jälkeen	21
Taulukko 5 Yhteydenoton aika hakemuksen jättämisen jälkeen	21
Taulukko 6 Vaikuttaminen haastattelun ajankohtaan	22
Taulukko 7 Tervetulleeksi tunteminen	23
Taulukko 8 Haastattelutilan viihtyisyys	23
Taulukko 9 Informaation saanti haettavasta työpaikasta	24
Taulukko 10 Haastattelijan esittämien kysymysten oleellisuus	24
Taulukko 11 Tiedon kattavuus Yritys X:n toimintavavoista	25
Taulukko 12 Mahdollisuus kysymysten esittämiseen jälkikäteen	26
Taulukko 13 Yhteydenotto haun etenemisen myötä	26
Taulukko 14 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset alueittain	27
Taulukko 15 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset ikäluokittain	28
Taulukko 16 Mielikuva Yritys X:stä. Vastaukset sukupuolittain	29
Taulukko 17 Työllistyminen muun yrityksen kautta. Vastaukset alueittain	30
Taulukko 18 Työllistyminen muun yrityksen kautta. Vastaukset ikäluokittain	30

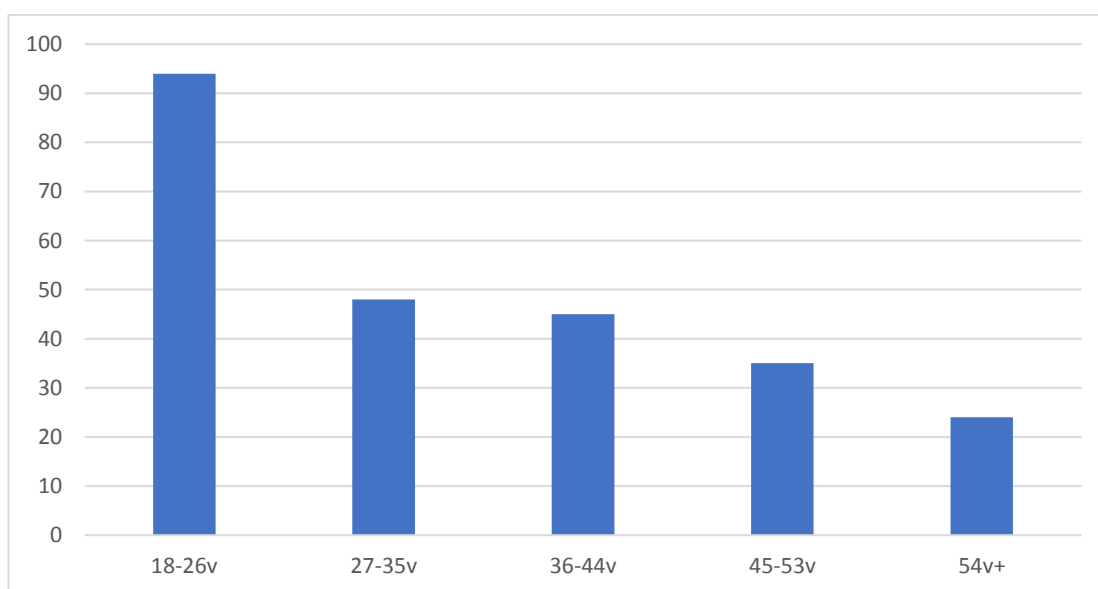
Liitteet

Liite 1 Kaikki vastaajat alueittain.....	41
Liite 2 Kaikki vastaajat ikäluokittain	41



Liite 1 Kaikki vastaajat alueittain

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu kaikki vastaajat alueittain. Helsingissä vastaajia oli yhteensä 49, Etelä-Suomessa 105, Länsi-Suomessa 63, Itä-Suomessa 15 ja Pohjois-Suomessa yhteensä 14. Helsingin, Etelä-Suomen sekä Länsi-Suomen alueilla on ollut eniten vastaajia. Tämä saattaa johtua siitä, ettei Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueilla ei ole yhtä paljon työnhakijoita, eikä yrityksen toimipisteitä.



Liite 2 Kaikki vastaajat ikäluokittain

Kaikista vastaajista suurin osa on ollut 18-26-vuotiaita, tämän jälkeen suurimmat ikäluokat ovat olleet 27-35-vuotiaita ja 36-44-vuotiaita.

