

Kesätöiden hakuprosessi – Case Accenture.

Summer job interview process – Case Accenture.

Kandidaatintyö

Heidi Saukkonen

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Heidi Saukkonen	
Työn nimi: Kesätöiden hakuprosessi – Case Accenture	
Vuosi: 2019	Paikka: Lappeenranta
Kandidaatintyö. LUT-yliopisto, Tuotantotalous. 27 sivua, 6 kuvaajaa ja 1 liite Tarkastaja(t): Petra Pekkanen	
Hakusanat: Työnhaku, haastattelu, työnhakuprosessi, haastatteluprosessi, henkilöstöhallinto, kesätyö Keywords: Recruitment, job application process, interview, human resource management, summer job	
<p>Kandidaatintyön tavoitteena on tutkia kesätöiden hakuprosessia ja sen toimivuutta. Tutkielman empiirinen osuus on toteutettu yhteistyössä Accenture Technology Solutions Oy:n kanssa. Erityisesti työssä keskitytään yrityksen uuteen Instant Hire -rekrytointiprosessiin. Tutkimuksessa käytetään hyväksi sekä kesätyöntekijöiden, että rekrytoivien osapuolien haastatteluja.</p> <p>Teoreettisessa osassa käydään läpi mitä työntekijöiden rekrytointi pitää sisällään. Kirjallisuuslähteiden avulla tutkitaan lähtökohtia työnhauulle ja mitä hyvällä työnhakuprosessilla voidaan saavuttaa. Siinä tutkitaan myös millainen hyvin järjestetty työnhaku pitäisi olla ja miten sellainen voidaan järjestää.</p> <p>Kandidaatintyön keskeisimmät löydökset ovat, että sekä kesätyöntekijöiden ja rekrytoivien projektipäälliköiden mielestä Accenture Technology Solutions Oy:n järjestämä Instant Hire -rekrytointiprosessi koettiin hyvänä ja toimivana kokonaisuutena. Suurin osa kesätyöntekijöistä piti perinteisiin haastattelukäytäntöihin verrattuna yrityksen prosessia parempana menettelynä.</p>	

Kesätyöntekijöille oli tärkeää työnhaussa yrityksen hakuprosessin aikataulus ja haastattelujen laatu. Merkittävin löydetty kehityskohde on se, että haastatteliijoille jaetaan alkutiedot haastateltavista etukäteen, jotta he pääsevät tutustumaan haastateltaviin, ja suoriutuvat haastattelusta paremmin.

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto	4
1.1	Yrityksen esittely	4
1.2	Työn tavoitteet ja rajaukset	5
1.3	Tutkimusmenetelmät	5
1.4	Työn rakenne	6
2	Rekrytointiprosessi	8
2.1	Aikataulutus ja viestintä	8
2.2	Rekrytointikriteerit	9
2.3	Rekrytointikanavat	10
2.4	Esikarsinta	11
2.5	Haastattelu	12
2.6	Soveltuvuusarviointi	13
2.7	Rekrytointipäätös	13
3	Haastattelututkimus	15
3.1	Projektipäälliköiden haastattelu	15
3.2	Projektipäälliköiden vastaukset haastatteluun	16
3.3	Yhteenveto projektipäälliköiden haastatteluista	18
3.4	Kesätyöntekijöiden haastattelu	19
3.5	Kesätyöntekijöiden vastaukset haastatteluun	20
3.6	Yhteenveto kesätyöntekijöiden haastattelusta	25
4	Johtopäätökset	27
5	Lähteet	28

1 JOHDANTO

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työnhakuprosessia, erityisesti kesätyönhakuprosessia. Työ on tehty yhteistyössä Accenture Technology Solutions Oy:n kanssa. Ajatus aiheeseen tuli työntekijän suunnasta, kun Accenture oli keväällä 2018 ottanut käyttöönsä uudenlaisen työnhakukäytännön kesätyöntekijöille.

Kesätyökokemukset ovat tärkeitä ajatellen sitä mistä yrityksistä opiskelijat ovat kiinnostuneet jatkossa. Täten onnistunut kesätyöntekijöiden rekrytointi voi päättyä hyvän vakituisen työntekijän löytymiseen. Kesätyöntekijöiden saamiseksi tärkeää on oikea ajoitus haastatteluilla ja tiedotuksessa, sillä useasti hakija hakee useaan eri yritykseen. Toimiva hakuprosessi voi olla myös markkinointikeino työnhakijoille, kuten tässä Accenture Technology Solutions Oy on myös tavoitellut.

Aihetta on lähestytty seuraavanlaisten kysymysten kautta:

Minkälainen on onnistunut työnhakukäytäntö?

Miten työnhaku vaikuttaa henkilöstöhallintaan?

Miten yrityksen uusi kesärekrytointikonsepti on toiminut?

Miten hakijat ja projektipäälliköt ovat suhtautuneet konseptiin?

Miten konseptia voidaan kehittää?

1.1 Yrityksen esittely

Accenture on iso alun perin Yhdysvaltalainen, nykyään kansainvälisesti toimiva yritys. Accenturen toimialaa on yrityksille tarjottavat palvelut. Esimerkiksi Accenture tarjoaa yrityksille konsultointia ja erilaisten palveluja ja teknillisiä ratkaisuja. Accenture palkkaa maailmanlaajuisesti noin 477 000 henkeä (2019). Yritys toimii yli 200 kaupungissa ja 52 eri maassa. (Accenture 2019b)

Suomessa Accenture on toiminut vuodesta 1989. Suomessa työntekijöitä on noin 1 400. Accenturen toimistot sijaitsevat Helsingissä ja Tampereella. Suomessa Accenture toimii lukuisien eri yritysten kanssa monilla eri liiketoiminta alueilla. (Accenture 2019a)

Accenture on jakanut toimintansa viiteen eri osa-alueeseen; Accenture Strategy, Accenture Consulting, Accenture Digital, Accenture Technology and Accenture Operations. Kaikki osa-alueiden tehtävä on työskennellä asiakkaan kanssa tarjoten heille parhaita palveluja ja ratkaisuja. Accenture Technology osa-alueella yritys tarjoaa asiakkailleen erilaisia sovelluspalveluita, järjestelmien integrointia ja infrastruktuuripalveluita. Accenture tekee myös kehitys- ja tutkimustoimintaa teknologiayksikössään. (Accenture 2019b)

1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset

Tutkielman tavoitteena on tutkia kesätyönhakuprosessia. Kesätyönhauista yrityksen kannalta tavoitellaan kattavaa katsausta siihen, miksi onnistunut kesähakuprosessi on tärkeä yrityksille ja miten yrityksen henkilöstöhallinnon kannalta työntekijöiden haku vaikuttaa yrityksen toimintaan ja onnistumiseen markkinoilla.

Toisena tavoitteena on tuottaa tietoa Accenture Technology Solutions Oy:lle Instant Hire –rekrytointiprosessista. Tavoitteena on kartoittaa rekrytointiprosessin onnistumista, mitä asioita voitaisiin siinä kehittää ja mahdollisesti tehdä jatkossa toisin. Instant Hire konsepti on aivan uusi tapa yritykselle, joten siitä saatava palaute on tärkeää.

Kandidaatintyön teoreettisessa osassa keskitytään käsittelemään henkilöstöhallintoa ja rekrytointiprosessia yleisesti. Työn tutkimusosuudessa käsitellään ainoastaan Accenture Technology Solutions Oy:n tämän hetkisen kesätyöntekijöiden rekrytointiprosessin toimivuutta. Tutkielmassa ei käsitellä yrityksen muita käyttämiä rekrytointimenetelmiä, eikä muiden yritysten toimia. Työssä ei oteta myöskään muiden kuin tähän työhön asiasta haastateltujen kantaan asiasta.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Kirjalliseen osuuteen on haettu aineistoa liittyen työnhakuun ja henkilöstöhallintaan. Kirjallisen osuuden on ennen kaikkea haluttu tukevan empiiristä osiota.

Työn empiirisessä osassa on käytetty haastatteluja. Haastatteluun on pyydetty kaikki kesän 2018 Instant Hire – rekrytoinnista töihin päässeet kesätyöntekijät ja samassa rekrytoinnissa olleet palkkaavat projektipäälliköt. Haastateltavien tiedot on saatu Accenture Technology Solutions Oy:n tiedoista. Haastattelussa kesätyöntekijät ovat vastanneet täysin anonyymisti, jolloin heidän henkilökohtainen mielipiteensä ei ole vaikuttanut yrityksen kuvaan henkilöstä, ja vastanneet eivät ole tunteneet painetta vastata positiivisesti kyselyyn.

Projektipäälliköiden osalta haastattelu toteutettiin sähköpostitse. Kysely oli tehty mahdollisimman helposti lähestyttäväksi ja nopeaksi vastata, kysymyksinä ollen kolme avoimen vastauksen kysymystä. Vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kysymyksien sisällöstä puhutaan lisää empiiristä osaa koskevissa luvuissa.

Kesätyöntekijöiden haastattelua oli myös lähestytty sähköpostitse. Itse kysely oli toteutettu Google Forms -palvelun kautta. Kysely koostui kahdeksasta kysymyksestä, joista osa oli avoimia-, yksi monivalinta- ja osa asteikolla mielipidettä mittaavia kysymyksiä. Vastaaminen oli myös vapaaehtoista. Kysymyksiin vastanneet ovat anonyymejä, mutta yhden kysymyksen vastaus voidaan yhdistää muihin kysymysten vastauksiin.

1.4 Työn rakenne

Työ alkaa teoreettisella osalla, joka alkaa luvusta kaksi. Luvussa käsitellään rekrytointiprosessia. Rekrytointiprosessi jaotellaan eri vaiheisiin ja kaikki eri vaiheet käydään läpi. Luvussa myös käsitellään sitä mihin yritykset pyrkivät työhaullaan ja mitä yrityksille tarkoittaa onnistunut työnhaku. Rekrytointiprosessin käsittelyssä keskitytään erityisesti työhaastatteluun, sillä se oli Accenturen Instant Hire prosessissa myös isossa roolissa. Löydökset yhdistetään tutkimuksessa tulleisiin tuloksiin johtopäätökset kappaleessa.

Luku kolme käsittelee tehtyä haastattelututkimusta. Luvussa esitellään aluksi Instant Hire konsepti, jota tehty tutkimus käsittelee. Luvun pääasia on käydä läpi haastattelututkimuksen

vastauksia. Luvussa esitellään asetetut kysymykset ja niihin saadut vastaukset. Viimeisessä luvussa eli luvussa neljä kootaan työ yhteen ja kerrotaan työn johtopäätökset teoriaosuuden ja tutkimusosuuden pohjalta.

2 REKRYTOINTIPROSESSI

Rekrytointiprosessiin kuuluu monia vaiheita. Työnantaja voi itse määritellä sen mitä prosessiin kuuluu ja kauan se kestää. Päätös aloittaa rekrytointiprosessi ei kuitenkaan velvoita työnantajaa tekemään palkkauspäätöstä. Perinteinen prosessi alkaa yrityksen sisällä kartoituksella rekrytointitarpeesta, aikataulusta ja rekrytointiresurssien arvioinnista. Sen jälkeen yrityksessä arvioidaan sitä millä kriteereillä rekrytointia tehdään ja siihen valitaan sopivat hakukanavat. Hakukanavissa jaetaan ilmoitus hausta, jonka jälkeen yrityksen edustajat, ulkopuoliset tai sisäiset pääsevät suorittamaan esikarsintaa hakijoista. Sen jälkeen suoritetaan haastattelut, jonka tulos yhdessä muiden menetelmien kanssa antaa tietoa soveltuvuuden arviointiin. Lopulta tehdään rekrytointipäätös ja viestitään hakijoille syntyneistä päätöksistä. (Salli ja Takatalo 2014, s.10, 88)

Rekrytointiprosessilla voi olla monia tavoitteita. Tarkoituksena on tietenkin täyttää haluttu työpaikka mahdollisimman hyvällä uudella työntekijällä. Yleisesti mainittu tavoite on myös halu houkutella isoa joukkoa hakijoita työpaikkahauulla, mutta toisaalta liian suuri joukko on turhan kallista yritykselle. Tärkeää on myös, että tämä suuri joukko on sellaisia henkilöitä, jotka mahdollisesti olisivat sopivia rooliin ja halukkaita ottamaan sen vastaan. Lisäksi tavoitteena voi olla myös lisätä positiivista kuvaa yrityksestä ja sen tuotteista. Tavoitteisiin tulisi yrittää pyrkiä yrityksen yleisen strategian ja budjetin puitteissa. (Fisher, Schoenfeldt ja Shaw, 2006, s.235)

2.1 Aikataulutus ja viestintä

Sujuva ja tehokas aikataulutus on tärkeää rekrytoinnissa. Hakijan kannalta monien päivien odotus voi tuntua jo liian pitkältä. Rekrytointiprosessi on uudelle hakijalle ensimmäinen kosketus yritykseen, joten sen perusteella hakijat voivat tehdä omia päätelmiään yrityksestä hyvin pitkälle. Prosessin venyessä hakijan motivaatio laskee yritystä kohtaan. Usein hakija hakee useampaan työpaikkaan saman aikaisesti, erityisesti kesätyönhausta puhuttaessa. Samanaikaisesti useaan position hakiessa ketterästi rekrytointiprosessin hoitava yritys voittaa hakijan puolelleen. Yleensä koko rekrytointiprosessi kestää vähintään kaksi kuukautta. (Salli ja Takatalo 2014, s.11)

Viestintä hakijan kanssa tehokkaasti on tärkeää, etenkin jos prosessin venyy ajallisesti. Jos hakuajan jälkeinen tai haastattelun jälkeinen aika on pitkä ja yrityksestä ei kuulu mitään, monet tekevät päätelmiä siitä, ettei heitä ole tullut valituksi. Yrityksen suunnalta on myös tärkeää olla yhtenäinen strategia rekrytointiin, joka myös heijastuu hakijoiden suuntaan. (Salli ja Takatalo 2014, s.12)

2.2 Rekrytointikriteerit

Yrityksen tulee määritellä rekrytointiprosessin alussa millä kriteereillä hakijoita etsitään. Yrityksen tietäessä mitä paikkaa ollaan täyttämässä, voidaan alkaa miettiä mitä kriteerejä hakijan tulee täyttää. Kun käytettävät resurssit ovat kartoitettu, voidaan myös miettiä millä keinoin kriteerejä voidaan testata. Hakijoiden kannalta on reilua, jos yritys on määrittänyt selkeät kriteerit. Yksittäisiä taitoja on helppo listata jo työnhaku ilmoitukseen, jotta hakijat tietäisivät, olisivatko he sopivia täyttämään työtehtävän. Liikaa kuitenkin kriteerejä ei kannata listata työpaikkailmoitukseen, sillä se saattaa säilyttää potentiaaliset hakijat pois, jos vaikka kriteeri ei ole täysin ehdoton. (Salli ja Takatalo, 2014, s. 15)

Kriteerejä valittaessa voidaan miettiä, mitkä ovat sellaisia kriteerejä tai kompetensseja, jotka hakijalla ehdottomasti tulee olla. Tässä täytyy pitää mielessä, että osa taidoista voidaan oppia työn jo alettua (Salli ja Takatalo, 2014, s. 15). Esimerkiksi työtä, jota tehdään englanniksi, hakijalta odotetaan hyvää englannin kielen osaamista, mutta esimerkiksi voidaan katsoa, että töihin liittyvää sanastoa voidaan oppia töissä. Kesätyöntekijältä taas voidaan haluta nopeaa oppimiskykyä ja omaksumista, sillä työskentely aika on rajallinen, ja uusi työ ja työympäristö vaatii omaksumista ja oppimista. Kesätyöntekijöistä voidaan myös haluta nähdä potentiaalisia vakituisia työntekijöitä yritykselle, joten tähän potentiaalisuus voisi olla yksi kriteeri kesätyöntekijää haettaessa, vaikka se ei varsinaisesti määritä juuri haettavaan työtehtävään sopivuutta.

Keskeisiä kriteereitä kannattaa määritellä noin kymmenen kappaletta. Kriteereitten määrittäminen kannattaa tehdä erityisen hyvin, jos haastatteluvaiheessa tai karsintaa tekemässä on useita eri henkilöitä. Näin vältetään epäselvyyksistä, jotka aiheutuvat ihmisten ymmärtäessä asiat eritavoin. Haastattelihoita ja päätöksen tekijöitä ollessa monta, kuten esimerkiksi tässä

Accenturen tapauksessa, arvioinnin tukena kannattaa käyttää jonkinlaista arvosteluasteikkoa tai taulukkoa, jolloin haastattelijat arvioivat hakijoita siten että arvioita voi vertailla toisen hakijan saamiin arvioihin. Näin ollen jälkeempään tilannetta miettiessä haastattelijä voi verrata haastateltavia ja kertoa kuka heistä on paras valinta. (Salli ja Takatalo, 2014, s. 16-19)

Kriteereissä tulee myös huomioida, miten hakija soveltuu työhön yrityksen arvojen ja kulttuurin suhteen. Tästä oleva käsite cultural fit tarkoittaa sitä, miten työntekijän ja organisaation välillä on yhdenmukaisuutta arvojen ja normien suhteen. Jos työntekijältä löytyy yhdenmukaisuutta, on hänen helpompi viihtyä töissään ja sitoutua siihen. Hakijalle voi tulla kovia sisäisiä ristiriitoja siitä, jos yrityksen arvot eivät kohtaa omia, joka johtaa lyhyeen työsuhteeseen. Rekrytoinnin kautta voidaan myös hakea yritykselle uutta suuntaan, ja uudenlaisia ajatuksia. Tällöin erilainen henkilö tuo uutta organisaatioon, ja on toivottavaa muutosta. Jo pelkästään kesätyöntekijän nuorekkuus saattaa tarjota tällaista hyötyä. (Salli ja Takatalo, 2014, s. 20-21)

2.3 Rekrytointikanavat

Rekrytointikanavaa valitessa, yritys yrittää mahdollisimman hyvin saada ilmoituksellaan tavoitettua henkilöitä, joita se haluaisi saada haastatteluun. Internetissä on olemassa erilaisia työpaikanhaku sivustoja johon yritykset voivat jättää ilmoituksiaan. Internetin avulla tavoitetaan helposti ja tehokkaasti isojaakin ihmismääriä. Myös sosiaalinen media kuten LinkedIn voi olla käypä vaihtoehto. Sosiaalisella medially voidaan myös tavoittaa passiivisia työnhakijoita, jotka eivät erikseen käy työnhakusivustoilla. (Salli ja Takatalo, 2014, s. 28, 31-32)

Yliopistojen kampuksilla tehtävää rekrytointia käyttävät keskisuuret ja isot yritykset, jotka etsivät lähtötasoltaan korkeasti koulutettuja työntekijöitä, kuten Accenture. Kampuksella tehtävä rekrytointi on kustannuksiltaan keskivertoa ja voi olla hyvin kohdennettua tietyille ryhmälle. Huonona puolena opiskelijoiden rekrytoinnissa on se, että opiskelijoilla on rajalliset mahdollisuudet siihen, milloin aloittaa työt ja heidän soveltuvuuttaan on hankala arvioida, jos työkokemusta ei juurikaan ole. Kesätyöntekijöiden rekrytoinnin kannalta kampuksella tapahtuvaan rekrytoinnilla ja mainostamisella ei tarvitse näitä huonoja puolia ottaa huomioon,

joten kampusrekrytointi on hyvä keino kesätyöntekijöiden etsimiselle. (Fisher et al. 2006, s.259-260)

Yksi keino on kehottaa nykyisiä työntekijöitä antamaan suosituksia omasta tuttavapiiristään. Tällöin yritys voi antaa rahallisen palkinnon työntekijälleen, jos hän on löytänyt sopivan uuden henkilön yritykselle töihin. (Fisher et al. 2006, s.249)

2.4 Esikarsinta

Internet on mahdollistanut sen, että yritykset vastaanottavat suuria määriä hakemuksia. Suurien hakemus määrien käsittelyyn on myös löydetty erilaisia keinoja, jolla hakemuksista saadaan alkuun karsittua pois täysin työhön sopimattomat hakijat. Hyvä esikarsinta vauhdittaa rekrytointiprosessia. (Fisher et al. 2006, s.250)

Hakemusten esikarsintaa suoritetaan yrityksissä mekaanisesti tai tietokoneiden avustuksella, yleensä hakemusten määrästä riippuen. Hyvä hakemusten käsittelyjärjestelmä varmistaa sen, että yksikään hakemus ei jää käsittelemättä ja hakijoita tiedotetaan etenemisestään, järjestelmä osaa myös seurata prosessiin käytettyä aikaa. Hyvä järjestelmä osaa myös luoda hakijan kyvykkyyksistä raportin. CV:n lukemiseen kyvykkäitä ohjelmia on tullut myös viime vuosina käyttöön, jolla pystytään esimerkiksi etsimään tietyt kriteerit täyttävää hakijaa, jolloin ohjelma osaa luoda listan hakemuksista ja CV:stä, joissa mainitaan etsityt kriteerit. (Fisher et al. 2006, s.248-249)

Esikarsinnassa voidaan käyttää hyväksi myös erilaisia ennakko tehtäviä tai testejä. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi netissä tehtävät tilannepäätelytehtävät tai työnkuvaan liittyvä näyttö osaamisestaan. Yleistymässä on myös se, että hakijalta pyydetään esittelyvideota tai videota, jolla hakija vastaa tiettyihin kysymyksiin. Videosta saa paljon monipuolisemman kuvan kuin kirjoitetun hakemuksen pohjalta hakijasta. Jotkin yritykset käyttävät lyhyttä puhelinhaastattelua esikarsintaan. Lyhyen haastattelun ajatuksena on luoda keskusteluyhteys hakijaan, jolloin myös sen lisäksi että hakijasta saadaan parempi kuva, hakija tietää paremmin sen millaiseen työhön on hakemassa. (Salli et al.2014, s. 48-51)

2.5 Haastattelu

Hakijoiden persoonan sopivuutta työhön voidaan yrityksessä testata pääosin kolmella eri tavalla. Työhaastattelulla, simulaatiokokeilla ja testimenetelmillä. Työhaastattelu on menetelmistä kaikkein käytetyin. Työhaastattelun lisäksi ylemmän tason virkoihin haettaessa usein käytetään myös erilaisia soveltuvuustestejä. (Niitamo, 2001, s.13)

Haastattelussa ennakkotietona haastattelijalla on jo yleensä hakijan toimittamia esitietoja, ja haastattelulla hakijasta muodostuvaa kuvaa pyritään syventämään. Mainittuja esitiedon lähteitä ovat esimerkiksi Curriculum Vitae, saatekirje, erilaiset tehdyt kyselyt, testit ja suositukset. Kirjallisesti hakijan persoonallisuutta ja käytöstä on hankala arvioida ja haastattelu on tässä hyvä työkalu. Haastattelussa saatu tieto hakijasta voidaan luonnehtia olevan itse haastattelijalle muodostunut kuva ja käsitys haastateltavasta. (Mondy ja Martocchio, 2016, s. 165)

Työhaastattelu on aktiivinen vuorovaikutustilanne. Tietoa haastateltavasta välittyy myös nonverbaalisesti. Haastattelijalla itse aktiivisesti haastattelun aikana peilaa saatua tietoa siihen, miten haastateltava sopii työtehtävään ja yrityksen työympäristöön. (Mondy ja Martocchio, 2016, s. 165)

Kirjallisin kyselyin ja tehtävin voidaan helposti testata suuren hakijamäärän soveltuvuutta. Haastattelua ja ihmistä asiantuntijana on kuitenkin hankala korvata tietämyksen ja haastateltavan käytöksellisen tiedon vuoksi. Sen takia edelleen, vaikka liikummekin kohti digitalisoituneempaa yhteiskuntaa, haastattelu nähdään hyvänä keinona testata henkilön soveltuvuutta työtehtäviin. (Mondy ja Martocchio, 2016, s. 162-163)

Työhaastattelun tavoitteena on arvioida henkilön sopivuutta työtehtävään. Tämä saavutetaan asianmukaisella työhaastattelulla. Haastattelijan haasteena on pysyä tähän tavoitteeseen johtavalla linjalla, eikä ajautua sivuraiteille. Havainnoinnin kannalta negatiivista on, jos haastattelu ajautuu enemmän esimerkiksi seurusteluun, muihin aiheisiin, haastateltavasta huolehtimiseen ja kestitsemiseen, anteeksipyytelyyn tai haastattelijan omaan esiintymiseen. (Niitamo, 2001, s. 23-24)

2.6 Soveltuvuusarviointi

Soveltuvuusarvioinnissa voidaan käyttää hyväksi erilaisia testejä. Yleensä jos testejä tehdään, sen lisäksi suoritetaan haastattelu. Testaamista käytetään esimerkiksi turvallisuuden liittyviin tehtäviin rekrytoinnissa. Myös vaativammat rekrytoinnit, joissa haetaan ihmisiä tärkeään virkaan, koostuu yleensä monesta haastatteluista ja testeistä. (Hoppe ja Laine, 2014, s. 85)

Soveltuvuustestit jaotellaan joukkoihin siitä saatavan tuloksen mukaan. Persoonallisuustestit arvioivat hakijan persoonallisuuden ominaisuuksia. Testit yleensä koostuvat kysymyssarjoista, joiden avulla esimerkiksi mitataan hakijan sosiaalisuutta. Erilaisilla kykytesteillä saadaan tietoutta esimerkiksi hakijan matemaattisista tai kielellisistä kyvyistä. Työskentelytyylitesteillä halutaan selvittää esimerkiksi hakijan kyvykkyyttä selvitä hankalista tilanteista tai neuvottelusta. Simulaatiotesti taas pyritään jäljentämään oikeaa työtilannetta. (Hoppe ja Laine, 2014, s. 86-87)

2.7 Rekryointipäätös

Kun yritys on valitulla keinoillaan tehnyt arvioinnin siitä, onko sopivia hakijoita työtehtävään löytynyt, tulee yrityksen tehdä päätös rekrytoinnista tai siitä ettei ketään rekrytoida. Päätöksen jälkeen tehtävää tarjotaan hakijalle, joka tekee päätöksen siitä ottaako hän tarjotun paikan vastaan.

Hakijan lopulliseen päätökseen siitä ottaako hän tarjotun paikan vastaan vaikuttaviin asioihin osaan yritys voi rekrytoinnillaan vaikuttaa. Hakijan omien arvojen kohtaaminen yrityksen arvojen, yrityksen kulttuurin ja mission kanssa on yksi tekijä valinnassa. Palkka, työn luonne, etenemismahdollisuudet ja paikkakunta vaikuttavat myöskin, etenkin siinä vaiheessa, kun hakija on miettimässä, hakeeko kyseiseen työtehtävään. Asioihin, joihin voidaan vaikuttaa hakuprosessin aikana on se millaisen kuvan hakija saa työnantajasta, onko haastattelija kohtelias ja kiinnostunut ja hoitaako yritys asiallisesti tiedotuksen ja aikataulutuksen. (Fisher et al. 2006, s.266)

Yleisesti miellyttävät haastattelijat, jotka ovat valmistautuneet työhönsä ja ovat perehtyneet haastateltavan hakemukseen ja tietoihin kasvattaa todennäköisyyttä sille, että hakija haluaa vastaanottaa työtarjouksen. Negatiivista vaikutelmaa hakijalle antavat pitkittynyt hakuprosessi, huonosti organisoidut vierailukäynnit yritykseen ja stressaantuneet haastattelijat. Etenkin opiskelijat arvostavat sitä, jos haastateltavalla on jokin titteli. Opiskelijoille taas huonon vaikutuksen tuottaa haastattelijoiden huono kielellinen osaaminen. (Fisher et al.2006, s. 266)

3 HAASTATTELUTUTKIMUS

Haastattelututkimus on toteutettu projektipäälliköille ja kesätöihin hakeville. Saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että vaikka kysely lähetettiin yrityksen sisäisestä osoitteesta, ovat vastaajat onnistuneet vastaamaan rehellisesti esitettyihin kysymyksiin. Kesätyöntekijöillä kysely tehtiin anonymisti, jolloin vastaajille ei tullut mielikuvaa siitä, että kysely vaikuttaisi heidän palkkausperusteisiin. Haastattelu keskittyi koskemaan ainoastaan Instant Hire -prosessia, ja siihen liittyviä järjestelyjä.

Instant Hire -prosessi on vuonna 2018 käyttöönotettu rekrytointiprosessi kesätyöntekijöille Accenture Technology Solutions Oy:ssä. Sen perusajatuksena on järjestää haastateltaville päivä, jossa joukko hakijoita tulee samanaikaisesti yrityksen tiloihin haastateltavaksi. Haastattelu on hoidettu kahden erillisellä haastattelulla, kahden eri haastattelijan toimesta. Haastattelupäivän lopuksi hakija saa heti tietää onko hän saanut paikan vastaan, ja hänelle tarjotaan työsopimusta. Ennen haastattelupäivää hakijoita on karsittu CV:n ja hakijoiden lähettämien hakemusten perusteella.

3.1 Projektipäälliköiden haastattelu

Sähköpostin avulla tehtiin kysely projektipäälliköille. Projektipäälliköt olivat osallisena kesätyöntekijöiden haastattelussa, sillä he olivat ne, joiden projekteihin tulevat kesätyöntekijät sijoittuvat.

Kyselyyn vastasi kesätyöntekijöiden haastattelutapahtumaan osallistuneista projektipäälliköistä kuusi. Kysely sisälsi kolme kysymystä. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyllä oli tarkoitus kartoittaa projektipäälliköiden tyytyväisyyttä rekrytointimettiin ja tuoda ilmi mahdollisia kehityskohteita. Kysely pidettiin hyvin vapaamuotoisena ja lyhyenä, jotta siihen vastaisi mahdollisimman moni, ja se koettaisiin mahdollisimman vaivattomaksi. Ennako oletuksena oli, että noin kolme projektipäällikköä vastaisi kyselyyn, joten kuusi oli todella hyvä määrä.

Haastattelussa käytetyt kysymykset olivat:

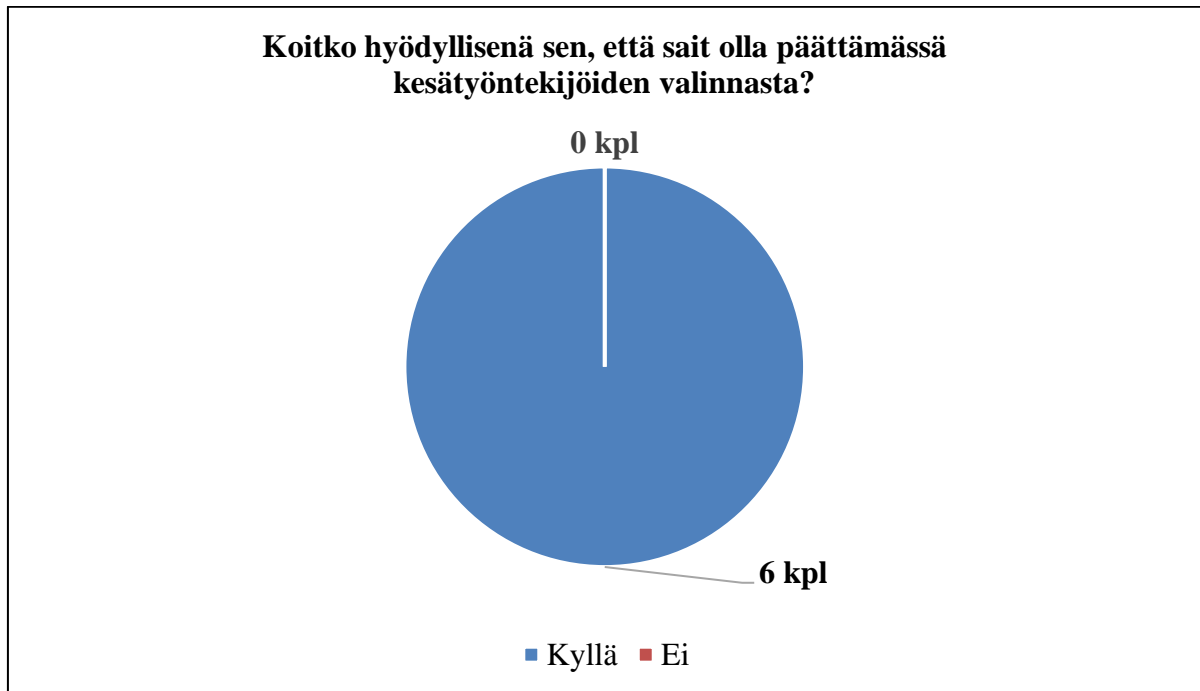
1. Koitko hyödyllisenä sen, että sait olla päättämässä kesätyöntekijöiden valinnasta?
2. Saitko tarpeeksi ja oikeanlaista tietoa haastattelijoilta palkkauspäätöksen tekemiseksi?
3. Miten kannaltasi Instant Hire:a tulisi kehittää?

3.2 Projektipäälliköiden vastaukset haastatteluun

Ensimmäiseen kysymykseen ”Koitko hyödyllisenä sen, että sait olla päättämässä kesätyöntekijöiden valinnasta?”, vastaukset olivat kaikki positiivisia (Kuvaaja1). Kolme vastaajista piti erityisen hyödyllisenä sitä, että sai olla päättämässä valinnasta.

Eräs vastaajista kommentoi, että suullisesti annettu palaute oli paljon parempi muoto kuin kirjallinen, sillä koki saaneensa ”täydellisemmän kuvan” hakijasta. Toinen vastaajista kommentoi sitä, että täten on helpompi hakea oikealla hakijaprofiililla olevaa henkilöä. Hän myös piti hyvänä sitä mahdollisuutta, että voi henkilökohtaisesti suorittaa haastattelua. Tällöin hän sai omasta mielestään paremman kuvan hakijan persoonasta, jota ei kirjallisesti olisi tullut ilmi yhtä hyvin. Viimeinen vastaaja piti ensiarvoisen hyödyllisenä parhaiden mahdollisten työntekijöiden valinta erityisesti projektille kannalta. Vastaaja vielä kertoi onnistuneesta kesätyöntekijöiden valinnasta.

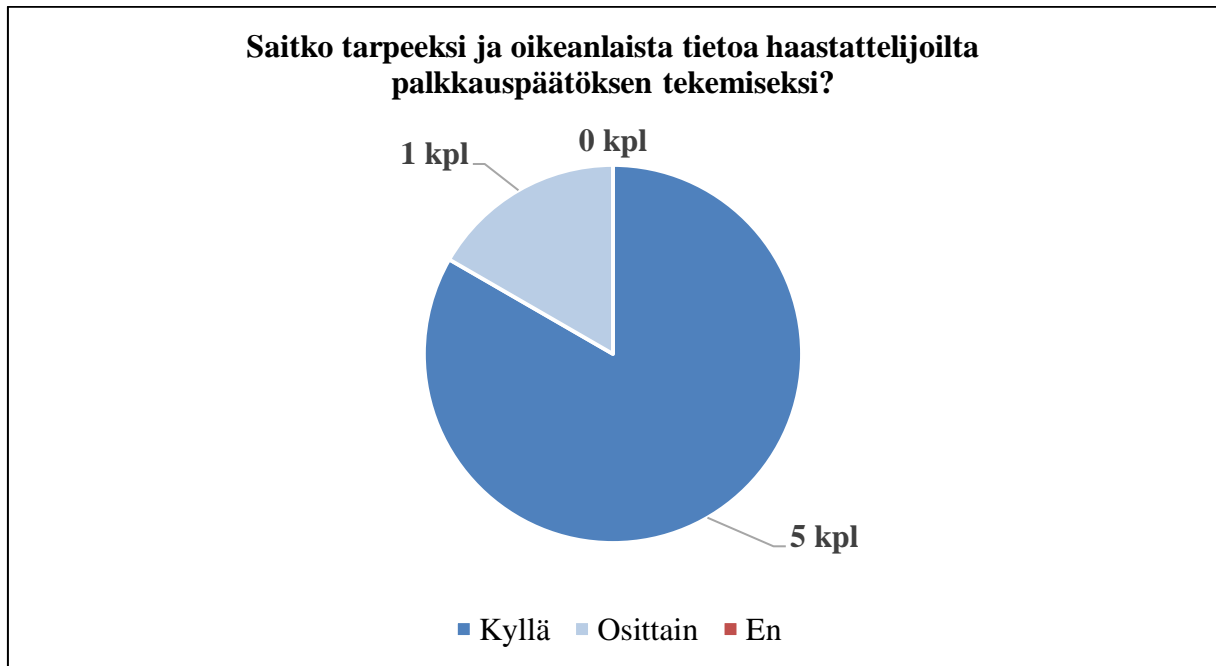
Kuvaaja 1 Projektipäälliköiden vastaukset ensimmäiseen kysymykseen



Toiseen kysymykseen ”Saitko tarpeeksi ja oikeanlaista tietoa haastattelijoilta palkkauspäätöksen tekemiseksi?” vastauksista miltei kaikki olivat positiivisia (Kuvaaja 2). Yksi vastaajista koki pääosin saaneensa tarpeeksi tietoa.

Ensimmäinen vastanneista projektipäälliköistä koki haastattelijoiden olleen ammattitaitoisia, jolloin luotti heidän sanaansa. Toinen vastaaja sanoi jälkipuinnin olleen nopea, mutta siitä huolimatta koki saaneen tietoa esittämällä haastattelijoille itseä kiinnostavista aiheista kysymyksiä. Viimeinen vastaajista kehuu sitä, että sai tietoa saadusta hakijan Curriculum Vitaesta ja haastattelijoiden henkilö- ja osaamiskuvaukset olivat olleet hyvät. Hän koki myös saaneensa haastattelijoilta lisätietoja sitä kysyessään. Projektipäällikkö, joka koki vain osin saaneensa tarvittavat tiedot, olisi halunnut päästä tutustumaan hakijoiden työhakemuksiin ja CV:hin jo etukäteen.

Kuvaaja 2 Projektipäälliköiden vastaukset toiseen kysymykseen



Viimeinen kysymys eli kehittämissuhteista olevaan kysymykseen projektipäälliköistä kolmelle tuli ehdotuksia mieleen. Kolmas vastaajista ehdotti sitä, että projektin tarpeet tulisivat tietoon etukäteen. Tällaisia tietoja olisi minkälaisista henkilöä haastattelussa etsitään, kuten testaajaa tai määrittelijää. Tämän hänen mielestään voisi tehdä samalla kun haastatteliailta jaetaan haastateltavien CV:t. Projektipäällikön mielestä projektissa työskenteleviä ihmisiä tulisi olla paremmin edustettuna haastatteluiden jälkeisessä tilaisuudessa päättämässä palkkauksesta. Neljäs projektipäällikön ehdotus on se, että saisi hakijoista ennakkotietoja jo ennen haastattelutilaisuutta, joka olisi auttanut häntä hakijoiden vertailussa. Viimeinen projektipäällikkö haluaisi yhteisiä pelisääntöjä ”konfliktitilanteissa”. Tällä hän tarkoittaa tilannetta, jossa useampi projekti olisi halunnut saman henkilön kesätyöntekijäkseen. Ohjeistus kyseisessä tilanteessa toimiessa ei ollut projektipäällikölle selvät.

3.3 Yhteenveto projektipäälliköiden haastatteluista

Kyselyssä tuli ilmi joitakin epäkohtia, mutta pääosin kaikkien vastaukset olivat hyvin positiivisia. Moni vastaajista kommentoi, että oli rekrytointiprosessin tuloksena saanut sopivat kesätyöntekijät projektille. Eli haluttuun lopputulokseen oli näillä metodein päästy. Kaikki projektipäälliköistä koki hyödyllisenä sen, että oli päättämässä kesätyöntekijöiden

palkkaamisesta. Melkein kaikki saivat tarpeeksi mielestään tietoja hakijoista. Kehittämisehdotuksia tuli siitä, että hakijoiden tietoja voisi antaa aiemmin projektipäälliköille, ja haastattelijoille jakaa tietoa siitä mitä ollaan etsimässä, ohjeistusta selkeyttää tilanteessa, kun useampi projekti haluaa saman hakijan ja siitä että projektilta voisi olla laajempi edustus haastattelun jälkeisessä tilaisuudessa.

3.4 Kesätyöntekijöiden haastattelu

Kesätyöntekijöistä 13 kesätyöntekijää vastasi kyselyyn. Kysely tapahtui Google forms - palvelun kautta. Se lähetettiin sähköpostin kautta kesätyöntekijöille, jotka olivat tulleet valituksi Instant Hire -prosessin kautta. Kysely sisälsi kahdeksan kysymystä, joista osa oli avoimen vastauksen kysymyksiä, yksi monivalintakysymys ja loput mielipidettä mittaava asteikolla 0-10.

Kyselyssä kysytyt kysymykset olivat:

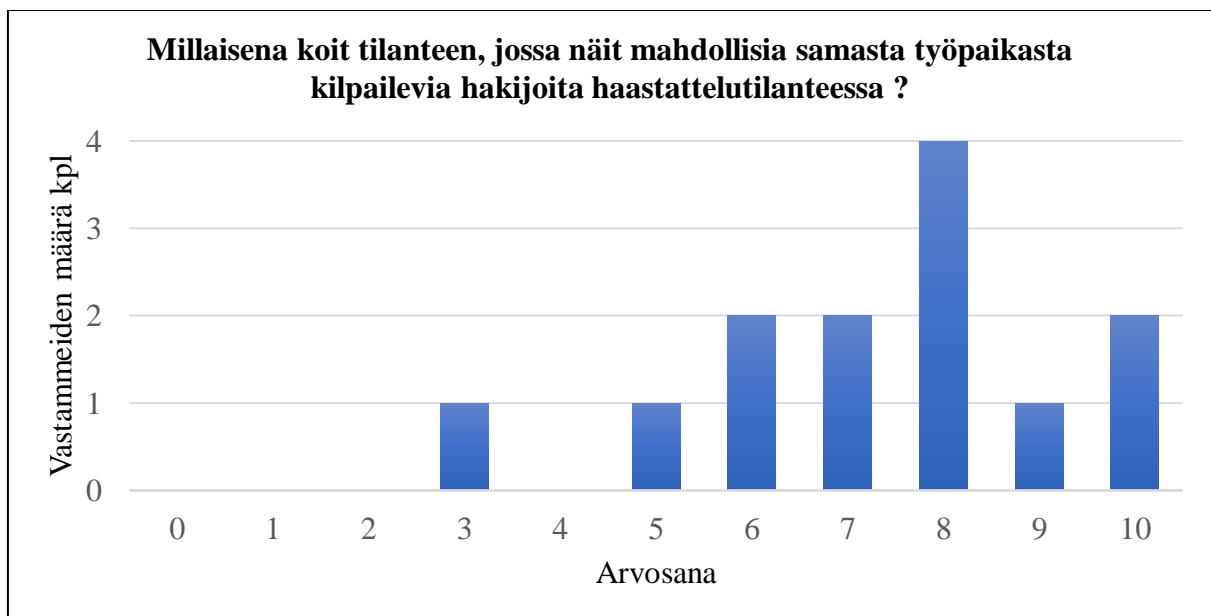
1. Millaisena koit tilanteen, jossa näit mahdollisia samasta työpaikasta kilpailevia hakijoita haastattelutilanteessa? (Asteikolla 0-10, kun kymmenen on positiivisin)
2. Kuinka hyvänä/tärkeänä asiana pidät sitä, että päätöksen työsaamisesta sai heti? (Asteikolla 0-10, kun kymmenen on positiivisin)
3. Miksi?
4. Millaisena koit kaksi haastattelijaa, tuliko liikaa päällekkäisyyttä tai epäselvyyksiä kysymyksissä tai tilanteessa?
5. Minkä yleisarvosanan antaisit haastatteluprosessille? (Asteikolla 0-10, kun kymmenen on positiivisin)
6. Mitkä olivat tärkeimmät asiat, jotka vaikuttivat antamaasi yleisarvosanaan?
7. Haluaisitko jatkossa mieluummin osallistua Instant hire -tyyppiseen haastatteluprosessiin, perinteiseen haastatteluun vai et osaa sanoa. (Monivalintakysymys)
8. Muita kommentteja liittyen Accenturen haastatteluprosessiin

3.5 Kesätyöntekijöiden vastaukset haastatteluun

Kolmestatoista kesätyöntekijästä, jotka vastasivat kyselyyn, ainoastaan yksi piti tilannetta, jossa mahdollisia samasta työpaikasta kilpailijoita oli samassa haastattelupäivässä hieman negatiivisena asiana. Asiaa arvoitiin asteikolla nolasta kymmeneen, jossa kymmenen oli kaikista positiivisin. Vastauksien keskiarvoksi tuli 7,3. Kuvaajasta 3 voidaan nähdä vastauksien jakautuminen asteikolle.

Kommentteina hakijoilta tuli kysymykseen, että kahden mielestä muiden hakijoiden näkeminen oli mukavaa, ja he kokivat saavansa ”vertaistukea” muilta ja näkivät ketkä ovat kilpailemassa paikoista. Yksi hakijoista tykkäsi keskustelusta muiden kesätöidenhakijan kanssa, vaikka osa oli hermostuneita. Toisen mielestä hän sai motivaatiota muiden näkemisestä. Hän myös kommentoi sitä, että koki jo tutustuvansa ehkä tuleviin työtovereihinsa. Yhden mielestä muiden näkeminen toi turhan kilpailullisen tilanteen. Kaksi kommentoi sitä, että tilanne loi jännitystä.

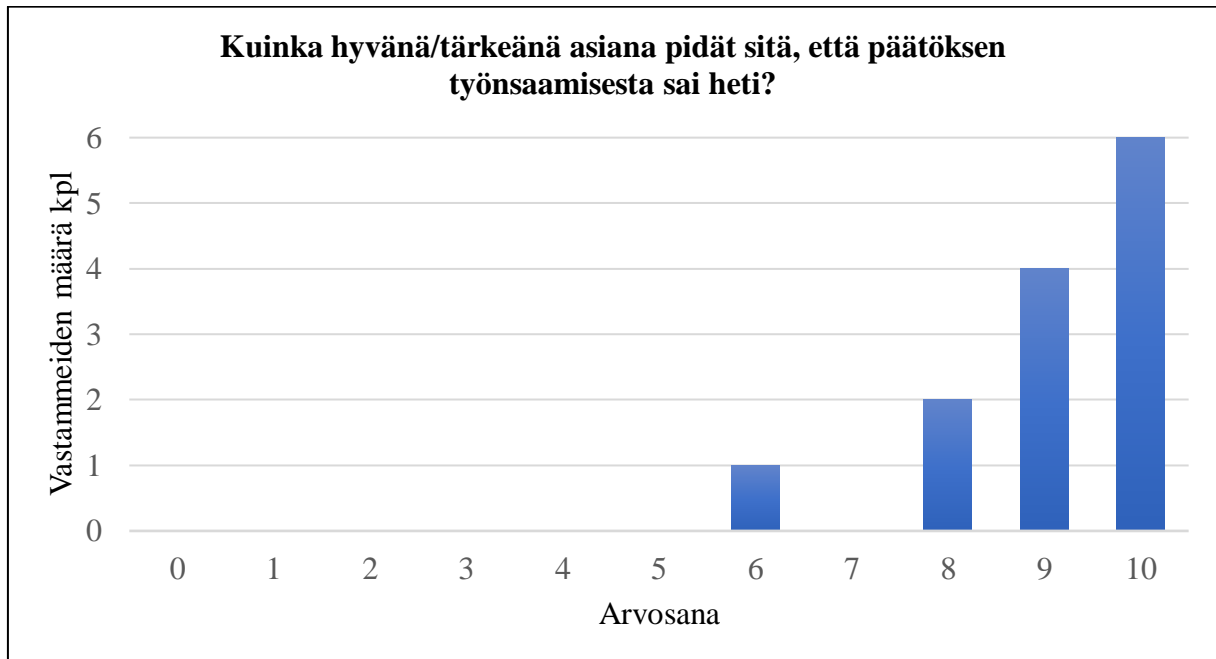
Kuvaaja 3 Kesätyöntekijöiden vastaukset ensimmäiseen kysymykseen



Toisena kysymyksenä kesätyöntekijöiltä kysyttiin sitä miten tärkeänä tai hyvänä he pitivät sitä, että haastattelujen jälkeen hakijat saivat päätöksen työsaannista alle tunnissa (kuvaaja 4). Kaikki vastaajista piti tätä hyvin tärkeänä tai hyvänä asiana. Vastausten keskiarvoksi tuli yhdeksän, eli vastaajat pitivät tätä erityisen tärkeänä/hyvinä.

Selityksenä miksi hakijat pitivät nopeasta päätöksen kertomisesta, löytyi vastaajilta jonkin verran ja ne olivat pääosin samankaltaisia toisiinsa.

Kuvaaja 4 Kesätyöntekijöiden vastaukset toiseen kysymykseen



Neljä vastaajista sanoi jännittävänsä tai miettivänsä päätöstä kesätyöpaikan saamisesta, ja näin ollen nopea kertominen helpotti asiaa jännitystä ja turhaa asian mietiskelyä. Vastaajat eivät myöskään tykänneet pitkistä odotusajoista työnhakuasioissa ja kertoivat motivoituneensa nopeasta toiminnasta.

Viisi vastaajista kertoi hakeneensa myös muihin työtehtäviin. Koska he saivat Accenturelta nopean päätöksen, he pystyivät vastaamaan muihin työtarjouksiin. Kaksi kesätyöntekijää totesi, että nopean päätöksen vuoksi he olisivat kielteisen jälkeen ehtineet hakea vielä muita paikkoja ja toisaalta myönteisen saadessaan ei heidän tarvinnut jatkaa uusiin työpaikkoihin hakemista ”kaiken varalta” mikä olisi ollut seurausta pitkästä odottelusta ja epävarmuudesta kesätyöpaikan saamisen suhteen. Yksi kesätyöntekijä totesi hylänneensä kaksi muuta kesätyöpaikkaa, sillä sai kirjoitettua työsopimuksen heti Accenturelle.

Kolme vastaajista piti monien yritysten kommunikointia hitaana, joten hän piti nopeaa tiedonkulkua erittäin positiivisena asiana. Vastaajat kertoivat viikkoja, kuukausia tai ”ikuisuudelta tuntuvalta” ajalta mitä joillakin yrityksillä menee siihen, että saa päätöksen kesätöistä. Tämä aiheutti ylimääräistä ”jahkailua” ja epätietoisuutta.

Kolme kesätyöntekijää myös pitivät siitä, että ajoissa päätöksen saanti mahdollisti heidän tulevaisuuden suunnitelmien järjestelyn. Kesätyöntekijän mukaan hänen tulevaisuuden suunnitelmiin vaikutti huomattavasti päätös kesätöistä. Kaksi sanoi käyttäneensä aikaa enemmän itse kesätöihin valmistautumiseen. Eräs kesätyöntekijä ei pitänyt niinkään nopeaa päätöstä kesätöiden saamisesta ratkaisevana oman aikataulun suhteen vaan sitä, että Accenturen koko kesätyönhakuprosessi oli hyvin ajoitettu alkuvuoteen, hyvin etukäteen työn aloitusajankohtaa nähden, joka vapautti aikaa suunnittelulle.

Kahden hakijan mielestä työsopimukseen tutustumiseen olisi voinut olla enemmän aikaa varattuna, mutta pitivät hyvänä joustavuutta ja sitä että joitakin kysymyksiä siihen liittyen ehti kuitenkin esittää. Lopussa annetusta palautteesta annettiin myös kiitosta kommenteissa.

Neljäs kysymys kosketti sitä, millaisena kesätyöntekijät haastattelussaan kokivat sen, että haastattelihoita oli kaksi, tuliko päällekkäisyyksiä tai epäselvyyksiä siitä johtuen. Suurin osa vastaajista eivät löytäneet juurikaan negatiivisia asioita järjestelystä.

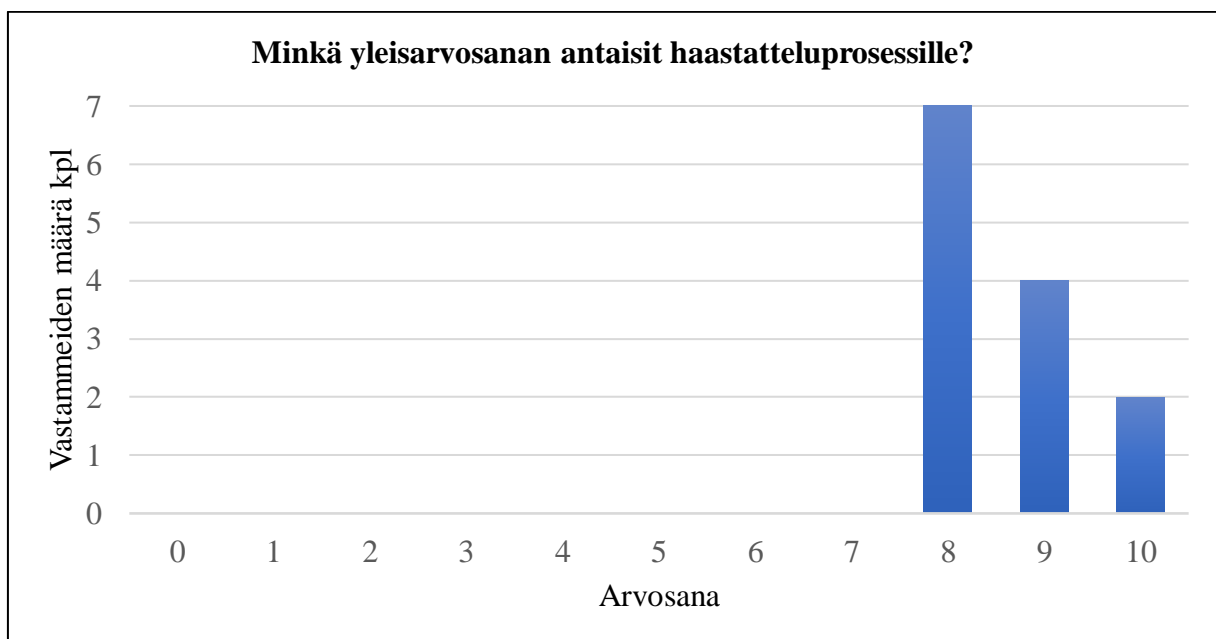
Kolme vastaajista kertoi, että joitakin päällekkäisyyksiä tuli, muttei ne haitanneet kummemmin, sillä ne olivat täysin ymmärrettäviä. Viiden vastaajan mielestä he eivät kokeneet yhtään, että haastattelussa olisi ollut päällekkäisyyttä tai epäselvyyksiä. Myös miltei puolet kommentoivat sitä, että heidän mielestään kaksi haastattelijaa toimi hyvin. Tauko nähtiin tarpeelliseksi ja hyväksi haastatteluiden välissä. Erityisesti kaksi haastattelijaa oli monista hienoa, sillä vastaajat kokivat pystyvän keskittymään tiettyyn teemaan ja näkivät kysymysten olevan monipuolisia ja keskenään erilaisia. Yksi kesätyöntekijä piti siitä, ettei haastattelu ollut vain yhden henkilön varassa.

Hieman negatiivisia vastauksia tuli kolme. Yhdelle haastateltavista jäi epäselväksi se, kumpi haastattelijoista edusti mitäänkin teemaa. Yksi kommentoi kahden haastattelun olleen rankka kokemus.

Eräs vastaajista vastasi hyvin pitkästi siitä, miten oli turhautunut tilanteeseen, miten toisen haastattelijan asenne oli hänen mielestään huono, ollen ylimielinen ja töykeä, joka vaikutti negatiivisesti hänen kuvaan yrityksestä. Haastattelijalla ei ollut hänen mielestään ollut vaikuttanut kiinnostuneelta, eikä ollut perehtynyt hakijan hakemukseen tarpeeksi. Kummatkaan haastattelijat eivät olleet hakijan mielestä kiinnostuneita olemaan haastattelijoina. Hän myös koki, ettei palaute vastannut mitä hän oli kokenut ja kysymysten olleen hyvin ympäröityä.

Yleisarvosanaksi kesätyöntekijät antoivat haastatteluprosessille kaikki positiivisen arvon (kuvaaja5). Keskiarvo vastauksilla oli 8,6.

Kuvaaja 5 Kesätyöntekijöiden vastaukset viidenteen kysymykseen



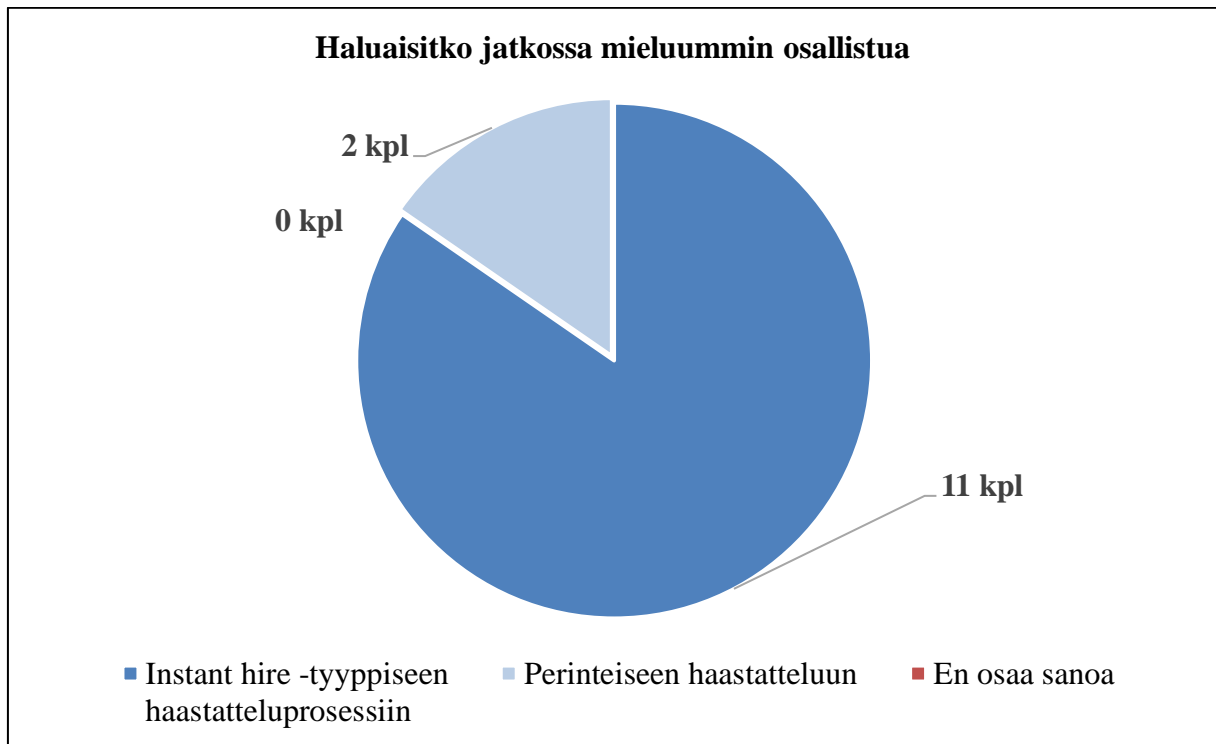
Tärkeimmäksi asiaksi, joka vaikutti vastaajien mukaan annettuun yleisarvosanaan, oli melkein puolella vastaajista se, että haastattelut olivat hyvät. Haastattelijoina keuhuttiin kiinnostuneiksi ja kuunteleviksi. Kysymysten keuhuttiin olevan perusteellisia ja järkeviä. Haastattelun onnistumista perusteltiin myös kahdella haastattelijalla.

Muutammat vastaajista kommentoivat sitä, että arvosanaan positiivisesti vaikutti se, että prosessin ajoitus oli onnistunut. Kahden vastaajan mielestä se, että he saivat heti päätöksen työn saannista, oli ratkaiseva tekijä heille arvosanan annossa. Tapa, jolla tämä kerrottiin, koettiin myös positiiviseksi. Parin vastaajan mielestä kokonaisvaltainen selkeys prosessissa ja tiedotuksessa oli hyvää.

Muita yksittäisiä kommentteja siihen mikä vaikutti kokonaisarvosanaan, oli sujuvuus, yrityksen esittely alussa, toimiva ja hyvä konsepti, hyvät tarjoilut, muiden haastateltavien kanssa keskustelu. Ainoat negatiiviset asiat mitä tuli tämän kysymyksen kohdalla esille olivat se että yhden hakijan mielestä konseptin uutuus hidasti toimintaa ja toisen vastaajan mielestä oma negatiivisen kokemuksen johdosta hän antoi huonomman arvosanan vaikka tykkäsi itse konseptista.

Kysymys siitä millaiseen työnhakuprosessiin hakijat jatkossa haluaisivat osallistua, antoi hyvin positiivisen vastauksen. Yksitoista kolmestatoista vastaajasta vastasi mieluiten osallistuvansa Instant Hire -tyyppiseen haastatteluprosessiin. Loput kaksi vastaajista suosi perinteisempää mallia. Tulos on hyvä etenkin sen huomioon ottaen, että hakijoille kyseinen menettely oli uusi ja vieras kokemus.

Kuvaaja 6 Kesätyöntekijöiden vastaukset seitsemänteen kysymykseen



Muihin kommentteihin liittyen Accenturen haastatteluprosessiin kesätyöntekijät kertoivat tarjoilujen olleen hyvät ja prosessin olleen sujuva. Erään haastateltavan mukaan uutena kokemuksena erilaisen haastatteluprosessin olleen hyvä. Kehuja tuli myös riipeydestä niin työtarjouksen saannissa kuin yleisessä aikataulutuksessa. Eräs vastaaja tykkäsi siitä, että työtehtäviä oli yrityksessä selvästi mietitty etukäteen. Yksi vastaajista pohti ryhmätehtävien olevan myös mielenkiintoinen tapa suorittaa karsintaa, josta voisi tulla rennompaa tunnelmaa ja kokea näyttävänsä paremmin osaamistaan.

3.6 Yhteenveto kesätyöntekijöiden haastattelusta

Yleisesti vastaajat pitivät kokemusta positiivisena. Yleisesti ottaen negatiiviset kommentit jäivät yksittäisiksi, henkilön omiksi kokemuksikseen. Tällaisilta yksittäisiltä negatiivisilta kokemuksilta on hankala välttyä, sillä henkilöt kokevat eri tavoin samat asiat. Kokemus siitä, että hakijat näkivät muita hakijoita haastattelupäivänä, oli positiivinen. Myös kaksi haastattelijaa nähtiin hyvänä asiana. Prosessille vastaajat antoivat keskimääräiseksi arvosaksi

8,6. Yli kahdeksankymmentä prosenttia vastaajista sanoi jatkossa mieluummin osallistuvansa Instant Hire tyyppiseen hakuprosessiin, kuin perinteisemmin järjestettyyn.

Haastattelussa nousi esille se, että hakijat arvostivat hyviä haastatteluja. Sitä että haastattelupäivänä hakijat näkivät muita kilpailijoitaan työpaikasta, ei pidetty huonona asiana. Vastauksista nousi esille se, että prosessin aikataulutus ja se, että tiedon kesätöistä sai heti, oli monelle hakijalle ratkaiseva tekijä siinä ottavatko he työpaikan vastaan.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Onnistunut rekrytointi takaa yritykselle ison voimavaran. Hyvällä onnistuneella rekrytointiprosessilla voidaan varmistaa yritykselle parhaimmat mahdolliset työntekijät.

Ensinnäkin tärkeää on haussa se, että yritys saa positiivista julkisuutta haulla ja tavoittaa tarpeeksi potentiaalisia hakijoita. Yrityksen sisäinen suunnittelu rekrytoinnin suorittamistavoista, rekrytoinnin kriteereistä ja aikataulutuksesta on tärkeää. Se heijastuu hakijoihin siinä, kuinka yhtenäisesti asioista tiedotetaan ja kuinka jouhevasti prosessi sujuu. Ulkopuoliselle hakijalle rekrytoinnin yhteydessä tapahtuma viestintä on ensikosketuksia yritykseen ja siksi tärkeää mielikuvan muodostamisessa. Viestinnässä tulee pyrkiä siihen, ettei hakija joutuisi odottamaan päätöstä epätietoisena liian pitkään. Yrityksen välittämä asiallinen ja toimiva kuva varmistaa sen, että hakijat ovat motivoituneita jo hakiessaan. Järjestetystä haastattelusta ja päätöksen teosta taas huomaa hakija sen onko rekrytointikriteereihin paneuduttu, ja onko yrityksen sisäinen viestintä toiminut.

Haastattelututkimuksen tulokset olivat positiiviset Instant Hire -prosessille. Sekä projektipäälliköt, että kesätyöntekijät näkivät sen mieluisaksi. Kehitysideoita prosessille projektipäälliköiden kannalta olisi se, että hakijoiden alkutiedot ja CV:t jaettaisiin hyvissä ajoin sekä haastattelijoille, että projektipäälliköille. Kriteereitä millä hakijoita haetaan voisi myös selkeyttää ja ohjeistusta päätöstilanteessa tarkentaa.

Hakijoiden haastattelu antoi tietoa siitä, että hyviin haastatteluihin kannattaa panostaa. Tämä varmasti tulee parantumaan, jos haastattelijat ovat perehtyneempiä hakijoiden lähtötietoihin. Sitä tulisi korostaa, että työsopimusta tarjottaessa annetaan hakijalle vaihtoehto miettiä, ja kysyä kysymyksiä, jottei tilanteesta tulisi turhan painostava. Kyselystä selvisi myös, että prosessin sijoittuminen alkuvuoteen ja nopea prosessi oli syynä monelle hakijalle siinä, että valitsivat tulla töihin yritykseen. Näistä kriteereistä tärkeämpi kuitenkin oli alkuvuoden ajankohta. Positiivisen kuvan hakijoille tuotti myös hyvä ja selkeä viestintä.

5 LÄHTEET

Accenture. 2019b. Newsroom Q3 FY19 (Ended May 31, 2019). [WWW-dokumentti]. [viitattu 14.05.2019]. Saatavissa: <https://newsroom.accenture.com/fact-sheet/>

Accenture. 2019a. Accenture Finland. [WWW-dokumentti]. [viitattu 14.05.2019]. Saatavissa: <https://www.accenture.com/fi-en/company-about-accenture-finland>

Fisher, Cynthia D., Schoenfeldt, Lyle F., Shaw, James B. 2006. Human resource management. 6.p. Boston, Houghton Mifflin cop. 819 s.

Hoppe Teiha ja Tom Laine 2014. Työnhakuopas: mitä, miten, missä?. Helsinki, Talentum 285 s.

Mondy R. Wayne & Martocchio Joseph J. 2016. Human resource management. 14.p. Boston, Pearson Education Limited. 432 s.

Niitamo Petteri. 2000. Työhaastattelu: henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki, Edita 207 s.

Salli Minna & Takatalo Sini. 2014. Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyyllillä. Viro, Kauppakamari 144 s.

Liite 1 Haastattelujen vastaukset

Projektipäälliköiden haastattelu:	
1. Koitko hyödyllisenä sen, että sait olla päättämässä kesätyöntekijöiden valinnasta?	
1. Vastaaja	” Ehdottomasti. Oli hyödyllistä kuulla suora haastattelupalaute suullisesti (ei kirjallisesti/muistiinpanoista), koska täten hakijasta sai ”täydellisemmän” kuvan.”
2. Vastaaja	” Kyllä, silloin on helpompi hakea oikealla profiililla olevaa henkilöä ja mahdollisesti pystyy jo itse haastattelemaan häntä. Tällöin saa hyvän käsityksen henkilön persoonasta jne. jota ei excelistä pysty lukemaan. ”
3. Vastaaja	“ Joo ”
4. Vastaaja	“ Kyllä ”
5. Vastaaja	” Koin erittäin hyödylliseksi ”
6. Vastaaja	” Oli ehdottomasti hyödyllistä, jotta projektin näkökulmasta voitiin valita parhaat mahdolliset kesätyöntekijät. Kesätyöntekijöiden valinta oli projektissamme onnistunut”

Projektipäälliköiden haastattelu:	
2. Saitko tarpeeksi ja oikeanlaista tietoa haastattelijoilta palkkauspäätöksen tekemiseksi?	
1. Vastaaja	”Sain. Haastattelijat olivat oman alueensa kokeneita asiantuntijoita, joiden sanaan voi luottaa.”
2. Vastaaja	”Sain, vaikka jälkipuinti oli nopea, siinä pystyi esittämään suoraan henkilöä haastatelleille kysymyksiä itseä kiinnostaviin aiheisiin.”
3. Vastaaja	“Joo”
4. Vastaaja	”Palavereissa henkilöistä sai pääosin tarpeeksi tietoa. Olisi ollut kuitenkin hyödyllistä päästä tutustumaan hakijoiden cv:ihin ja työhakemuksiin etukäteen jotta näihin olisi helpompi etukäteen tutustua.”
5. Vastaaja	”Kyllä”
6. Vastaaja	” Sain – sekä CV:t että haastattelijoiden henkilö- ja osaamiskuvaukset auttoivat selvästi päätöksenteossa. Heiltä sai tarvittaessa lisätietoja”

Projektipäälliköiden haastattelu:	
3. Miten kannaltasi Instant Hire:a tulisi kehittää?	
1. Vastaaja	”Ei tule mitään erityistä mieleen.”
2. Vastaaja	” Palkkaajan kannalta en keksi parannettavaa. Haastateltavan kannalta olisin itse halunnut jäädä ainakin yön yli miettimään sopimuksen allekirjoittamista. Sinällään varmasti hyvä, että tiedon saa heti. ”

3.Vastaaja	” Onko mahdollista saada projektien tarpeet etukäteen tietoon tai että minkä profiilista henkilöä etsivät (määrittelijä, testaaja vai devaaja tai jotain muuta) esimerkiksi samalla kun cv:t jaetaan haastattelijaille. En muista tehtiinkö näin jo viime keväänä. Projektien edustus paremmin mukaan haastatteluiden jälkeiseen tilaisuuteen jossa päätetään rekrytäänkö vai ei.”
4.Vastaaja	” Prosessi toimi pääosin hyvin. Ainoastaan edellä mainittu kommentti siitä, että hakijoiden tietoihin pääsisi hieman etukäteen tutustumaan niin olisi auttanut hakijoiden vertailussa. Haastatteluiden kautta saadut harjoittelijat olivat sopivia rekrytointeja ainakin oman projektin osalta.”
5.Vastaaja	” Minulla ei näin yhden kierroksen perusteella ole näkemystä”
6.Vastaaja	” Pelisäännöt mahdollisissa ”konfliktitilanteissa” (= kaksi tai useampi projekti haluaa saman kesätyöntekijän) eivät olleet ihan selkeät. Tätä voisi jotenkin selkeyttää ennen valintojen tekemistä. ”

	1. Millaisena koit tilanteen, jossa näit mahdollisia samasta työpaikasta kilpailevia hakijoita haastattelutilanteessa?
Arvosana	Vastanneiden määrä kpl
0	0
1	0
2	0
3	1
4	0
5	1
6	2
7	2
8	4
9	1
10	2

	2. Kuinka hyvänä/tärkeänä asiana pidät sitä, että päätöksen työnsaamisesta sai heti?
Arvosana	Vastanneiden määrä kpl
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0

6	1
7	0
8	2
9	4
10	6

Kesätyöntekijöiden haastattelu: 3. Miksi pidät hyvänä/huonona asiana pidät sitä, että päätöksen työsaamisesta sai heti?	
1.Vastaaja	” Kun saa tietää heti, niin ei tarvitse kokea pitkää jännitystä ja odottamista päätöksen suhteen. Osaa myös vastata muihin työtarjouksiin, kun ei tarvitse jahkailla. ”
2.Vastaaja	” Mielestäni on tärkeää saada päätöksestä tieto mahdollisimman, koska se ei jää enää mietityttämään ja voi alkaa tehdä tulevaisuuden suunnitelmia ilman, että täytyy olla epävarma päätöksestä. ”
3.Vastaaja	” Sain tietää heti onko minulla kesätöitä vai ei”
4.Vastaaja	” Tietää heti ottaako vastaan kilpailevan työpaikkatarjouksen ja ei tarvitse odottaa kuukausia päätöstä, joka kuitenkin vaikuttaa tulevaisuuden suunnitelmiin huomattavasti. ”
5.Vastaaja	” Oman kesän suunnittelemisen kannalta oli tosi kiva, että tiedon sai saman tien. Jos ei olisikaan saanut paikkaa, olisi vielä hyvin ehtinyt hakea uusia paikkoja ja toisaalta nyt kun sai paikan, ei tarvinnut enää hakea muualle "kaiken varalta". ”
6. Vastaaja	” Kilpailijat skarppaa asennetta kivasti. Päätös mahdollisimman nopeasti ei jätä ajatuksia roikkumaan pitäisikö hakea muulle, ja vaikka saisi paikan jälkikäteen on voinut saada paikan muualtakin. Itse kieltäydyin kahdesta paikasta haastattelupäivän jälkeen, kun tuli sopimus tehty heti.”
7. Vastaaja	” Toisten haastateltavien näkeminen teki turhan kilpailullisen olon. Tulosten odottaminen toi mieleen tositv-sarjat missä odotetaan omaa nimeä. Päätöksen saaminen välittömästi helpotti huomattavasti työnhakua ja motivoi. Varsinkin palautteen saaminen haastatteluista oli hyvä. ”
8. Vastaaja	” Oli ihan mukava nähdä muita hakijoita sekä vähän jutustella heidän kanssaan, vaikka osa vaikutti suhteellisen hermostuneelta. Keskusteluiden lomassa voi myös huomata, että lopulta jokainen on aikalailla samalla linjalla sekä kyllähän siinä jollain tavalla näkee, että minkälaisien henkilöiden kanssa tulee mahdollisesti työskenneltävä, kun näkee haastatteluihin kutsuttua porukkaa. Sitten liittyen tarjouksen saamiseen heti: eipä tarvitse jäädä odottelemaan montaa päivää tai viikkoa, että saiko paikan vai ei. Toisaalta en nyt katso, että yrityksen kuitenkaan pitäisi olettaa tai tavalla tai toisella painostaa, että haastateltava allekirjoittaisi sopimuksen siltä istumalta, vaikka hänelle ollaankin heti tarjoamassa paikkaa. ”

9.Vastaaja	” Jos saa töitä, niin pystyy välittömästi ruveta suunnittelemaan ja valmistautumaan töitä varten, voi lopettaa muut työnhakuprosessit ja ohjata voimavarat muihin hommiin (esim. koulu). Jos ei saa töitä, niin ei tarvitse elätellä toivoa pitkään vaan voi jatkaa työnhakua. Joillakin työnantajilla voi mennä ikuisuus kunnes ilmoittavat rekrytoinnin tuloksista (jos ilmoittavat) ja työnhakija miettii sinä aikana, että haenko muualle töihin vai odotanko vastausta? ”
10. Vastaaja	” Pidän päätöksen saamista heti tärkeänä, sillä se poistaa turhan jännityksen ja odotuksen päätöksen saamisesta haastattelun jälkeen. Toisaalta positiivisen päätöksen jälkeen olisi voinut varata hieman enemmän aikaa työsopimukseen tutustumiseen ja kysymyksiin, vaikka niitä muutaman ehti esittääkin.”
11. Vastaaja	” Koska rekryt aloitettiin verrattain ajoissa suhteessa työn alkamisajankohtaan, ei nopealla päätöksellä ollut niin suurta merkitystä. Toisaalta oli kyllä mukavaa saada tietää päätöksestä heti ilman pitkällistä odottelua, helpotti työhön liittyvän suunnittelun aloittamista!”
12. Vastaaja	” Mukavaa, ettei tarvinnut odotella päätöstä. Aluksi annettiin melko lyhyt harkinta-aika työn vastaanottamispäätöksen tekemiseen, mutta siihen sai onneksi joustoa. Muiden kandidaattien näkeminen oli toisaalta hieman jännittävää, mutta toisaalta heistä sai jonkinlaista vertaistukea.”
13. Vastaaja	” Keväällä tulee haettua töihin yleensä moniin eri yrityksiin ja kommunikaatio yrityksiltä päin voi olla hyvinkin hidasta. Siksi oli erittäin positiivista saada heti tietää missä mennään. Muiden hakijoiden näkeminen oli minusta myös ihan mukavaa, sai vähän "vertaistukea" tilanteeseen ja näki muutenkin ylipäätään kenen kanssa "kilpailee". ”

Kesätyöntekijöiden haastattelu: 4. Millaisena koit kaksi haastattelijaa, tuliko liikaa päällekkäisyyttä tai epäselvyyksiä kysymyksissä tai tilanteessa?	
1. Vastaaja	”Joissain kysymyksissä tuli päällekkäisyyttä, mutta haastattelut olivat kokonaisuudeltaan erilaisia joten siinä ei ollut ongelmaa.”
2.Vastaaja	”Mielestäni kaksi haastattelijaa toimi ihan hyvin.”
3.Vastaaja	”Kaksi erilaista haastattelua oli hyvä konsepti ja varmaan helpompi keskittyä tiettyyn teemaan paremmin, kun ne on selkeästi eritelty. Vähän tietysti tuli päällekkäisyyksiä, kun haastattelijat yrittivät muodostaa yleiskuvaa hakijasta kysymysten perusteella, mutta se ei haitannut.”
4.Vastaaja	”Ei tullut epäselvyyksiä tai päällekkäisyyksiä.”
5.Vastaaja	”Erittäin selvästi jaoteltu haastatteluaiheet haastatteliijoille ja ei tullut päällekkäisyyttä melkein ollenkaan.”

6.Vastaaja	”Koin, että kaksi haastattelijaa toimi hyvin, kysymyksistä tuli ehkä monipuolisempia kuin vain yhdellä haastattelijalla.”
7.Vastaaja	”Ei ollenkaan. Oli olo, että haastattelijat hakivat eri paikkaan, joka lienee hyvä asia.”
8.Vastaaja	”Kaksi haastattelua oli rankkaa mutta hyvä, kysymykset erosivat toisistaan riittävästi.”
9.Vastaaja	<p>”Koin haastattelutilanteet itsessään jotenkin turhauttaviksi. Toinen haastattelijoista myös vaikutti hieman ylimieliseltä ja työkeältä, joka hieman lisäsi oikeastaan epävarmuuttani sen suhteen, että otanko edes paikan lopulta vastaan vai en. Välillä kysymykset olivat hieman ympäripyöreitä, joihin myös annoin vastaavasti ympäripyöreitä vastauksia, koska en pyytämäni jälkeen saanut tarkennuksiakaan. Sitten kuitenkin haastatteluiden päätteeksi sain palautteena, että minun pitäisi olla eksaktimpi oman ulosannin kanssa ja välttää ympäripyöreitä vastauksia. Katsoin tätä kuitenkin siltä kantilta, että oli ympäristö tai tilanne ihan mikä vaan, niin aina kemiat eivät kohtaa.</p> <p>Olen ollut haastatteluissa, jossa haastattelija on ollut selvillä omasta cv:stä ja hakemuksesta, joka on myös luonut kuvan kiinnostuksesta minua kohtaan mahdollisena tulevana työntekijänä, niin kyllä se koko tilanne on mennyt kaiken kaikkiaan hieman miellyttävämmiin. Tästä tulikin mieleen: miksi yleensä ottaen haasteltavan pitäisi tietää lähes kaikki yrityksestä ja sen toiminnasta jne., mutta sitten yrityksen edustaja voi tulla haastattelemaan lähes tietämättä mitään haastateltavasta? Tämä tuntuu välillä pätevän aika moneen tapaukseen, eikä pelkästään siis Accenturen, mutta onko tämä jotain, joka edustaa Accenturen arvoja jne.?</p> <p>Minusta tuntui, että haastattelijat eivät olisi edes halunneet olla haastattelemassa, joka paistoi sitten läpi heidän olemuksestaan. Haastattelutilanne voisi olla miellyttävämpi, jos haastattelija edes hieman yrittäisi esittää kiinnostunutta.”</p>
10.Vastaaja	”Ei mitään moitittavaa. Epäselväksi jäi hieman, että kumpi haastatteluista oli osaamiseen liittyvä ja kumpi persoonallisuuteen liittyvä, kun sitä ei suoraan välittömästi mainittu.”
11.Vastaaja	”Koin ylipäänsä hyväksi, että haastatteluja oli kaksi ja niiden välissä pieni tauko, sillä silloin ehti pikaisesti analysoida ensimmäisen haastattelun ja hengähtää ennen toista. Kohdallani osaamista mittaava tekninen haastattelu oli haastava ja kohdistui enemmän ajatuksiini tulevaisuudesta ja taitoihini. Toinen haastattelu oli perinteisempi ja kohdistui mielestäni siihen, millainen olen työntekijänä ja henkilönä. Haastatteluissa oli joitain päällekkäisyyksiä väistämättäkin, mutta en kokenut sitä häiritseväksi.”
12.Vastaaja	”Mielestäni ei tullut sen suurempia päällekkäisyyksiä, ja oli mukavaa että kyseltiin eri asioita ja eri ihmisten toimesta; ainakin itselle jäi selkeämpi kuva siitä että työnsaantipäätös ei riipu vain yhden ihmisen mielipiteestä minusta.”
13.Vastaaja	”Haastattelijat keskittyivät mielestäni hyvin erilaisiin kysymyksiin, joten kokonaisuus oli toimiva.”

	5. Minkä yleisarvosanan antaisit haastatteluprosessille?
Arvosana	Vastanneiden määrä kpl
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	7
9	4
10	2

Kesätyöntekijöiden haastattelu:	
6. Mitkä olivat tärkeimmät asiat, jotka vaikuttivat antamaasi yleisarvosanaan?	
1. Vastaaja	”Minua kuunneltiin ja annettiin mahdollisuus miettiä vastausta. Minusta oltiin myös kiinnostuneita ja kysyttiin järkeviä kysymyksiä.”
2. Vastaaja	”Instant hire on mielestäni hyvä konsepti, joka teki haastattelusta miellyttävän. Ei ollut turhaa odottelua.”
3. Vastaaja	”Haastattelusta jäi positiivinen mielikuva, haastattelijat olivat mukavia, mutta haastoivat silti hyvin haastattelussa. Tykkään Instant hire-konseptista paljon ja ainakin työnhakijan näkökulmasta en näe siinä mitään huonoa.”
4. Vastaaja	”Sain tietää päätöksen kesätöistä heti. Haastatteluprosessi oli hyvä (kaksi haastattelua)”
5. Vastaaja	”Tilanteen uutuus hieman hidasti prosessia, mutta muuten oikein hyvä.”
6. Vastaaja	”Nopeus, kommunikaation selkeys, hyvät ja perusteelliset haastattelut”
7. Vastaaja	”Olin kuumeessa haastattelun aikana, niin tee auttoi vetämään haastattelu läpi. Muut mieleenpainuva jutut oli koodin kirjoittamisen sijaan selittää miksi näytettävä pätkä ei toimi sekä kielen vaihto englanniksi.”
8. Vastaaja	”jäi positiivinen olo haastattelusta, varsinkin kun sai kyseisen työn:--))”
9. Vastaaja	”Ideana ja prosessina hyvä, mutta itse haastattelutilanteiden ja oman kokemukseni takia yleisarvosana tippuu hieman.”

10.Vastaaja	”Se, että sain töitä ja toisaalta se, että koin oloni itsevarmaksi haastattelusta enkä epämuikavaksi. Muiden haastateltavien läsnäolon olisin ehkä voinut kokea painostavaksi tai "uhkaavaksi", jos en olisi ollut rennolla ja itsevarmalla päällä menossa.”
11.Vastaaja	”Toimiva tiedotus haastattelupäivän sisällöstä etukäteen. Yhteinen aloitus ja firman sekä mahdollisten projektien esittely antoi realistisen kuvan yrityksestä ja hyvän pohjan haastatteluille. Koin tilanteen joissain määrin mukavammaksi, kun paikalla oli muitakin haastateltavia, joiden kanssa jutella. Yksityshaastattelut. Päätöksen kuuleminen henkilökohtaisesti ja kahden kesken haastattelijan kanssa. ”
12.Vastaaja	”Haastattelujen ja kysymysten mielekkyys, hyvät haastattelijat sekä yleinen ilmapiiri.”
13.Vastaaja	”Sujuvuus, nopeus, jälkifiilikset.”

	7. Haluaisitko jatkossa mieluummin osallistua?
Vastausvaihtoehto	Vastanneiden määrä kpl
Instant hire -tyyppiseen haastatteluprosessiin	11
Perinteiseen haastatteluun	2
En osaa sanoa	0

Kesätyöntekijöiden haastattelu:	
8. Muita kommentteja liittyen Accenturen haastatteluprosessiin	
1.Vastaaja	”Mielestäni haastatteluprosessi oli sujuva.”
2.Vastaaja	”Kiitos teestä.”
3.Vastaaja	”Ihan mukava oli kokea ja käydä läpi hieman erilainen haastatteluprosessi, mutta en osaa sanoa lopulta, että kummanlainen haastatteluprosessi on mieluisampi. Instant hire -tyyppisessä prosessi ehdoton plussa oli se, että heti sain tarjouksen nenän eteen. Haastattelutapahtuman taukojen aikana oli hyvät tarjoilut! :)”
4.Vastaaja	”Erittäin mukava, että tarjositte myös välipalaa, kun oli kuitenkin pitkä haastattelupäivä.”
5.Vastaaja	”Oli erittäin positiivista, että kohdallani oli selkeästi jo etukäteen mietitty projekti/osa-alue, joka voisi olla minulle kiinnostava. Kun tämä tuli ilmi päivän aloituksessa ja tarkemmin toisessa haastattelussa, sain vielä paremman fiiliksen haastatteluihin. Mielenkiintoista voisi olla, jos haastattelijat esittelisivät itsensä aloitustilanteessa. Pidän instant hire -haastatteluprosessia sujuvana, mutta mietin onko työnantajalla ja haastateltavalla tarpeeksi aikaa miettiä päätöstä palkkavista.”

6.Vastaaja	”Esim ryhmähaastattelut/ryhmätehtävät voisivat olla mielenkiintoisia, jolloin varsinainen kilpailuaskpekti muiden hakijoiden kanssa kenties vähenisi, ja lisäksi jäisi ehkä vielä enemmän sellainen fiilis että minut on nyt valittu/palkattu antamieni näyttöjen perusteella, verrattuna siihen että onnistuin haastatteluissa hyvin (itse pidän ensimmäistä "palkitsevampana”).”
------------	--