

Tämä dokumentti on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Dokumenttia hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This document forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the document is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta dokument utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om dokument är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

WORKBOD

Haastattelurunko

6.2.2013

Haastateltavan tausta

- Koulutus, työkokemus
- Miten on tullut yritykseen, kauanko on ollut
- Nykyinen toimenkuva, mitä tekee käytännössä
- Millaiset ominaisuudet/taidot ovat tärkeitä omassa työssä?
- Millaisiin toimeksiantoihin yritys, jossa työskentelee, on keskittynyt? Suhde IT-alaan.

Onko olemassa tyypillistä suorarekrytointiprosessia, jonka voisi kertoa esimerkiksi?

- Prosessin kulku, kesto ym.
- Miten tarkkoja toimeksiannot ovat. Kuinka paljon asioita määritellään jo niissä? Esimerkiksi se, että onko rekrytoitava nainen vai mies? Vai saako rekrytointikonsultti ns. vapaat kädet? Vai tekeekö toimeksiantaja lopullisen haastattelun ja lopullisen päätöksen?
- Aloite rekrytointiin tulee toimeksiantajalta, mutta voiko työntekijä/työnhakija olla jollakin tavalla aloitteellinen?
- Rekrytoidaanko työttömiä vai toisten yritysten palveluksessa työskenteleviä?
- Miten potentiaalisen rekrytoitavan taustan tutkiminen tehdään; laajuus, perhetilanteen selvittäminen yms?

Emotionaaliset vaatimukset

- Millainen on ”hyvä tyyppi” IT-alalla? Nainen, mies?
- Miten hyvä tyyppi tunnistetaan? Miten (hyvä) potentiaalinen työntekijä erottautuu muista? Käytetäänkö heidän tunnistamiseen psykologisia testejä?
- Voiko se, että on oikeanlainen tyyppi, olla joissakin tilanteissa tärkeämpi edellytys rekrytoinnille kuin pätevyys ja CV? Tai psykologisten testien tulokset?
- Tarvitseeko asiantunteva ammattilainen erityisen työroolin tai työminän? Millaisen? Miten se poikkeaa työn ulkopuolisesta minästä?
- Joutuuko IT-alan töissä panemaan persoonaansa peliin, käyttämään neuvottelu- ja viestintätaitoja? Missä määrin?
- Millaista emotionaalista asennetta IT-alan töihin rekrytoituminen vaatii? Miten työntekijöiden henkistä ja fyysistä työkykyä arvioidaan rekrytointitilanteessa?

Sosiaaliset suhteet

- Millaisia sosiaalisia taitoja IT-alan työ vaatii? Voiko työtä tehdä yksin, ilman muiden tukea? Mihin työkavereita tarvitsee?
- Millainen ihminen ei sovi alalle? Tai ei voi työskennellä alalla?

- Miten ne, jotka eivät tule valituksi työtehtävään, suhtautuvat asiaan? Annetaanko heille palautetta siitä, miksi heitä ei valittu?

Esteettiset vaatimukset

- Miltä rekrytoitavien pitää ulkoisesti näyttää ja käyttäytyä, jotta olisi vakuuttava ja arvostettu? Naisen/miehen?
- Onko joskus ulkonäkö tai olemus ollut rekrytoinnin este. Millaista henkilöä (sukupuoli, ikä, kielitaito, ihonväri, pukeutuminen, ylipaino, terveys?) ei rekrytoisi? Onko koskaan rekrytoinut esim. ulkomaalaistaustaista henkilöä?
- Alkaako ikä painaa rekrytoitavaa jossain vaiheessa? Joutuuko työnhakija panostamaan pätevyytensä tai energisyytensä esittämiseen?
- Kuvaile potentiaalisen nais- ja miesrekrytoitavan ulkonäkö, olemus ja pukeutuminen. Onko esim. vaatemerkkejä joita pitäisi suosia tai välttää? Entä värejä? Pitääkö naisen välttämättä ehostautua? Miten pukeutuminen ja muut ulkonäkövaatimukset vaihtelee eri työtehtävissä?
- Entä puhetapa: voiko esim. vahva murre olla ongelma joissakin tehtävissä?
- Mistä ja miten työnhakijat oppivat oikeanlaisen pukeutumisen ja esiintymisen? Vai tuleeko se luonnostaan?
- Tuleeko rekrytoinnissa esiin työnhakijoiden perhesuhteet tai muut ns. muun elämän asiat? Harrastukset ym. Onko ns. suositeltuja harrastuksia vai voiko harrastaa mitä vaan?
- Onko naisilla / miehillä jotakin etua sukupuolestaan työnhaussa? Entä haittaa?

Rekrytointialan tulevaisuus

- Onko rekrytointiin ja toimeksiantoihin vaikuttanut IT-alalla käynnissä olleet suuret yt-neuvottelut ja suuri työvoiman muutos ylipäänsä.
- Millaiset seikat tulee korostumaan rekrytoitavien osaamisessa ja olemisessa tulevaisuudessa?
- Millaisena näkee ulkoistettujen suorarekrytointiprosessien tulevaisuuden?
- Entä oman tulevaisuutensa alalla?
- Tuleeko omassa työssä tilanteita, joissa et viihdy työssäsi? Harkitsetko silloin alan vaihtoa?

Kannattaisiko haastattelun lopuksi kysyä – ainakin aluksi joiltakin – mitkä firmat sopisivat tähän tutkimukseen ja ketä erityisesti kannattaisi haastatella?

Haastattelun lopuksi kerro toiveista arkistoida tutkimushaastattelun litteroinnit Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon ja pyydä haastateltavan suostumus siihen.