

# KANSALLINEN REKRYTOINTITUTKIMUS

Osa 3: Työnhaku Suomessa



# SISÄLLYSLUETTELO

## Osa 3: Työnhaku Suomessa

Tervehdys .....	3
Keskeiset havainnot .....	4
Työhaun toimivat ja tökkivät asiat .....	5
<b>Työhaun alkuvaihe on kriittinen</b>	
<b>– 5 vinkkiä parempaan hakijakokemukseen</b> .....	6
Kriittiset kipupisteet työhaun eri vaiheissa .....	7
Miten potentiaalinen osaaja aktivoidaan? .....	8
Koulutustason vaikutus hakijakokemukseen .....	9
Työnhakuaktiivisuus .....	10
Haettujen työpaikkojen määrä .....	11
Suosituimmat palvelut ja somekanavat työhaussa .....	12
Tärkeimpinä pidetyt asiat rekrytoinnissa .....	13
Mitä hakija haluaa tietää? .....	14

<b>Työnantaja, heitätkö kapuloita työnhakijan rattaisiin?</b> .....	15
Hakemisen esteet .....	16
Irtisanoutumisen syyt .....	17
Tilanne irtisanoutumisen jälkeen .....	18
<b>Tekoälyn käyttö työhaussa yllättävän vähäistä – ja harmittavan mielikuvituksetonta</b> .....	19
Tekoäly työhaun tukena .....	20
Tutkimuksen taustatiedot .....	21
Tietoa osallistujista .....	22



## KANSALLINEN REKRYTOINTITUTKIMUS 2023

# TERVEHDYS

**Tervetuloa jälleen Kansallisen rekrytointitutkimuksen äärelle,** tällä kertaa työnhakijan näkökulmasta. Tänä vuonna saamme kiittää yli 3 600 suomalaista, jotka avasivat näkemyksiään ja tunteuksiaan työhausta. Heidän ansiostaan Kansallinen rekrytointitutkimus muodostaa yhden Suomen suurimmista ja laajimmista työelämään, rekrytointiin ja työnantajabrändin johtamiseen keskittyneistä tutkimuskokonaisuuksista.

Tutkimustyössämme on kyse jatkuvasta kehityksestä. Olemme ylpeitä siitä, että jokainen vuosi tuo mukanaan uusia näkökulmia edellisiin tutkimuksiin. Tänä vuonna otimme suurennuslasin alle työnhakuprosessin eri vaiheet. Kuvaamme sen monivaiheisena polkuna, joka alkaa työmahdollisuuksien pohtimisesta ja päättyy uudessa työroolissa aloittamiseen. Tutkimusmallimme auttoi meitä tunnistamaan vahvuudet ja heikkoudet tällä polulla, ja tulokset olivat valaisevia.

Vaikka julkinen keskustelu keskittyy usein työhaastatteluun ja siitä ”selviämiseen”, tutkimuksemme osoittaa, ettei se ole työnhakijoiden mielestä prosessin vaikein osuus. Sen sijaan alkuvaiheen haasteet korostuvat. Erityisesti polun alkupäässä työnhakijoiden on usein vaikea hahmottaa, miten eri työnantajat erottuvat toisistaan.

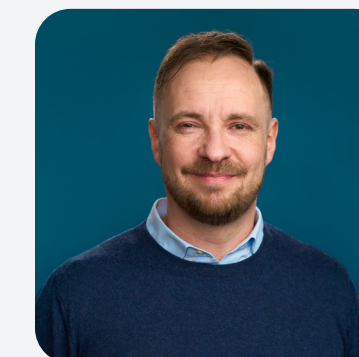
Tämä havainto on erityisen kiinnostava, sillä se kytkeytyy suoraan toiseen tutkimusaiheeseemme, työnantajien vetovoimaisuuteen.

Toimiva rekrytointiprosessi ei ole täydellinen ilman puhuttelevaa työnantajabrändiä.

Vuosi 2023 on tekoälyn vuosi. Kysyimme sekä kevään työnantaja- että syksyn työnhakijatutkimuksessa tekoälyn hyödyntämisestä rekrytoinnissa. Vastaukset antoivat mielenkiintoisen kuvan siitä, miten tekoälyä hyödynnetään – tai oikeastaan, kuinka vähän sitä vielä hyödynnetään – rekrytoinneissa pöydän molemmin puolin.

Me Duunitorilla olemme sitoutuneet auttamaan rekrytointialaa kehittymään tutkittuun tietoon nojaten. Toivomme, että tämän vuoden tutkimuksen tulokset tarjoavat mielenkiintoisia oivalluksia ja auttavat osajia ja työmahdollisuuksien tarjoajia kohtaamaan toisensa entistä paremmin.

Koko Duunitorin puolesta vielä iso kiitos kaikille osallistujille. Jos tutkimuksemme herättää kysymyksiä tai haluat keskustella rekrytoinnin kehittämisestä, ole rohkeasti yhteydessä!



**Lauri Vaisto**  
Principal Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori

# KESKEISET HAVAINNOT

## Kansallinen rekrytointitutkimus 2023: Osa 3: Työnhaku Suomessa

Toteuttajat: Duunitori & Taloustutkimus

Vastaajamäärä: 3 626

Toteutusaika: 10.8.–31.8.2023

**Aktiivisesti töitä hakevia** on noin kaksi viidestä (41 %) vastaajasta, selvästi enemmän kuin vuonna 2022 (33 %). Aktiivisesti työpaikkaa hakeneista jopa 45 % vastaa hakeneensa yli kymmentä työpaikkaa viimeisen 12 kuukauden aikana. Viime vuonna yli kymmentä työpaikkaa hakeneita oli alle kolmasosa.

**Eniten tyytymättömyyttä koetaan** heti työnhaun alkumetreillä eli työmahdollisuuksien kartoittamisen ja työn hakemisen vaiheissa. Mahdollisuuksien kartoittamisen vaiheessa eniten vaivaa se, että (1) palkkaa ei kerrota ilmoituksessa, että (2) työnantajat eivät kerro työpaikan kulttuurista sekä se, että (3) työnantajia on vaikea erottaa toisistaan.

**Koulutustaso korreloi työnhaussa koetun tyytymättömyyden kanssa:** mitä korkeammin koulutettu henkilö on, sitä heikomman arvosanan hän todennäköisesti antaa työnhaun prosessille.

**Työpaikkaa jätetään usein hakematta** epätyytyttävän palkan tai sijainnin takia, mutta myös monista muista syistä. Esimerkiksi 48 prosenttia oli jättänyt hakematta, koska työnantaja ei vakuuttanut,

37 prosenttia oli jättänyt hakematta, koska hakeminen vaikutti hankalalta, ja 33 prosenttia oli jättänyt hakematta, koska oli kuullut huonoja arvioita työnantajasta.

**Työsuhte on päättynyt** viimeisen 12 kuukauden aikana kolmasosalta (35 %) vastaajista. Heistä reilu neljäsosa (28 %) on itse irtisanoutunut, mitä voidaan pitää merkittävänä määränä. Irtisanoutumisen suurimmat syyt ovat olleet pettymys työpaikan johtamiseen (38 %) ja huono ilmapiiri (33 %). Miehillä ensisijainen syy irtisanoutumiseen oli kuitenkin “kaipasin vaihtelua”.

**Tekoälyä työnhaussa hyödyntää** 8 prosenttia vastaajista, mutta 36 prosenttia sanoo, että voisi hyvin hyödyntää tulevaisuudessa. Yleisin hyödyntämisen tapa on hakemustekstin tai muiden tekstien kirjoittaminen.





# TYÖNHAUN TOIMIVAT JA TÖKKIVÄT ASIAT

## Top 5 toimiviksi koetut asiat työnhaussa:

1. Hakuohjeet ja -vaatimukset ovat selkeitä.
2. Valintailmoituksen jälkeen tehdään nopeasti sopimus.
3. Haastattelussa käydään riittävästi läpi, mitä työ pitää sisällään.
4. Tiimi ja keskeiset sidosryhmät esitellään heti työsuhteen alussa.
5. Haastatteluprosessit ovat selkeitä.

## Top 5 toimimattomaksi koetut asiat työnhaussa:

1. Ei vastausta, miksi ei tullut valituksi.
2. Hakuprosessin aikana ei saa palautetta.
3. Palkka ei näy ilmoituksessa.
4. Työpaikan kulttuurista ja ilmapiiristä ei tietoa.
5. Työnantaja ei erotu muista vaihtoehdoista.



# TYÖNHAUN ALKUVAIHE ON KRIITTINEN – 5 VINKKIÄ PAREMPAAN HAKIJAKOKEMUKSEEN

Tänä vuonna kiinnitimme erityistä huomiota siihen, minkälaiset asiat turhauttavat työnhakijaa ehdokaspolun eri vaiheissa. Työhaun vaiheiden kipukohtat näet seuraavan sivun taulukosta. Näyttää siltä, että eniten tyytymättömyyttä koetaan heti prosessin alkuvaiheissa eli työmahdollisuuksien kartoittamisen ja työn hakemisen vaiheissa. Moni työnantaja siis menettää ehdokkaan kiinnostuksen heti rekrytointifunnelinsa alkupäässä, jossa olisi tärkeää saada mahdollisimman suuri joukko kiinnostumaan.

Tässä havaintoihin perustuvat viisi vinkkiä, joiden avulla et karkoita hakijoita heti työnhakuprosessin alussa:

## 1. Ilmoita palkka

Työmahdollisuuksien kartoittamisen vaiheessa hakijat olivat tyytymättömiä etenkin siihen, että palkkaa tai palkkahaitaria ei kerrota ilmoituksessa. Palkka on konkreettisin asia, jota työntekijä työsuhteesta hakee. Siksi sen mainitsematta jättäminen on kummallista. Asiaan on tulossa muutoksia uuden palkka-avoimuusdirektiivin myötä, mutta vielä on mahdollisuus ottaa edelläkävijän rooli. Kerro siis palkka tai palkkahaitari avoimesti työpaikkailmoituksessa.

## 2. Kerro kulttuurista

Mahdollisuuksien kartoittamisessa tyytymättömiä oltiin myös siihen, miten hyvin työpaikan kulttuurista ja ilmapiiristä kerrottiin

ilmoituksessa ja työnantajan sisällöissä. Edelleen melko harva työnantaja kertoo itsestään ihmisten kautta, eikä kulttuuria osata kuvailla osuvalla tavalla. Anna siis työntekijöidenne kertoa, mikä juuri teissä on hienoa. Sanoittakaa rohkeasti myös organisaationne kulttuuria ja ilmapiiriä ja tuokaa niitä esiin viestinnässä.

## 3. Erotu rohkeasti

Kolmas kipukohta kartoitusvaiheessa oli erottumisen heikkous. Suuri osa työnantajista ei yksinkertaisesti ole brändännyt itseään riittävän hyvin. Kaupalliset brändit erottuvat, mutta työnantajat ja niiden viestit muhjaantuvat toisiinsa. Paras lääke ongelmaan on ottaa strategisempi asenne rekrytointiin – erottuvuutta rakennetaan aina suhteessa kilpaileviin työnantajabrändeihin. Perässähihtämisen sijaan on olennaista löytää uniikki asema hakijoiden silmissä.

## 4. Viesti ja perustelee

Kun hakemus on lähtenyt, on työnantajien viestintä työnhakijoiden suuntaan usein niukkaa. Ehdokas ei aina tiedä, onko hän vielä mukana pelissä. Etenkin 25–34-vuotiaiden ryhmässä kaivataan jatkuvaa viestintää rekrytointin etenemisestä ja omasta sijoittumisesta. Mikäli valinta ei lopulta kohdistu henkilöön, anna myös lyhyt perustelu siitä, mitkä asiat vaikuttivat päätökseen – tämä on arvokasta tietoa hakijalle, jotta hän voi ensi kerralla onnistua paremmin.

## 5. Tee hakeminen helpoksi

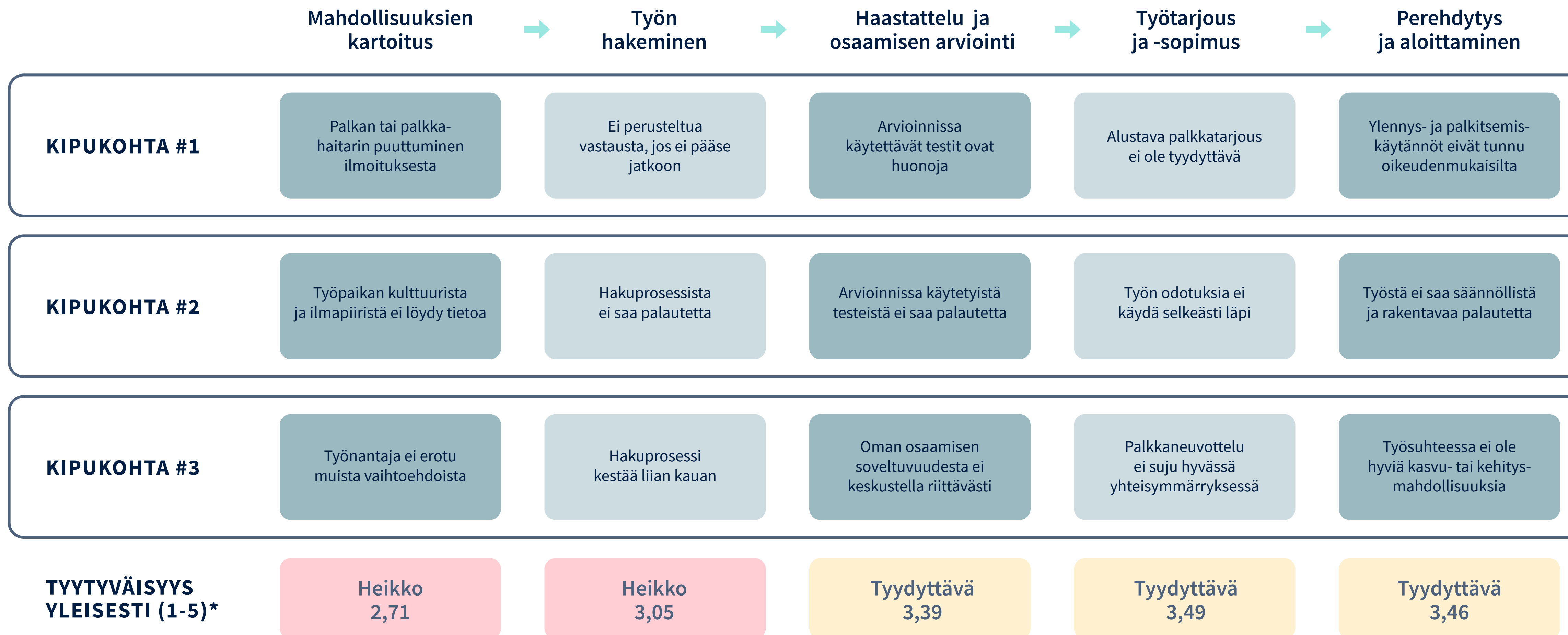
Hakijoille tärkeimpien asioiden joukossa on vuosi vuodelta vahvemmin myös työn hakemisen helppous. Asenteet ovat muuttuneet, eikä työhaun ensimmäisiin vaiheisiin enää haluta investoida aikaa ja vaivaa samalla tavalla kuin ennen. Mahdollisuus hakea työtä ilman CV:tä tai hakemuskirjettä ei yltänyt kipukohtien kärkikolmikkoon hakemisen alkuvaiheissa, mutta oli sijalla viisi, kun kysyimme, mikä on tärkeää rekrytointinnissa.



**Antti Hyrkäs**  
Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# KRIITTISET KIPUKOHDAT TYÖNHAAUN ERI VAIHEISSA



\* Tyytyväisyys ehdokaspolkuun kokonaisuutena heikko (3,09)

# MITEN POTENTIAALINEN OSAAJA AKTIVOIDAAN?

**Seuraavat tekijät ovat usein positiivisen ehdokaskokemuksen taustalla, kun tarkastelemme työn kartoittamisen ja hakemisen vaiheita. Näihin kannattaa siis panostaa – etenkin, jos aiemmin mainitut kipukohtat on jo hoidettu kuntoon.**



*\*Sopivien paikkojen löytyminen voi olla kiinni siitä, että ilmoitus ei kerro selkeästi tärkeimpiä odotuksia ja vaatimuksia, tai työ ei muuten tunnu sopivalle, vaikka se sitä olisi.*

*”Ehdokaspolun kipukohtat osoittavat, että keskeisimmät ongelmat liittyvät nimenomaan polun alkupäähän. Kiinnitimme siksi erityistä huomiota niiden ymmärtämiseen.*

*Tekemämme regressioanalyysi nostaa esiin kolme tekijää, joilla on kaikkein suurin vaikutus kokemukselle kummassakin vaiheessa. Ne ovat hygieniatekijöitä, joita ilman kokemusta ei voi kestävästi rakentaa.*

*Eniten voitettavaa työnantajalla on kilpailijoista erottumisessa sekä hakuprosessin kestossa ja palautteen antamisessa. Paitsi että ne ovat tärkeitä, niihin kohdistuu myös voimakkainta tyytymättömyyttä.”*



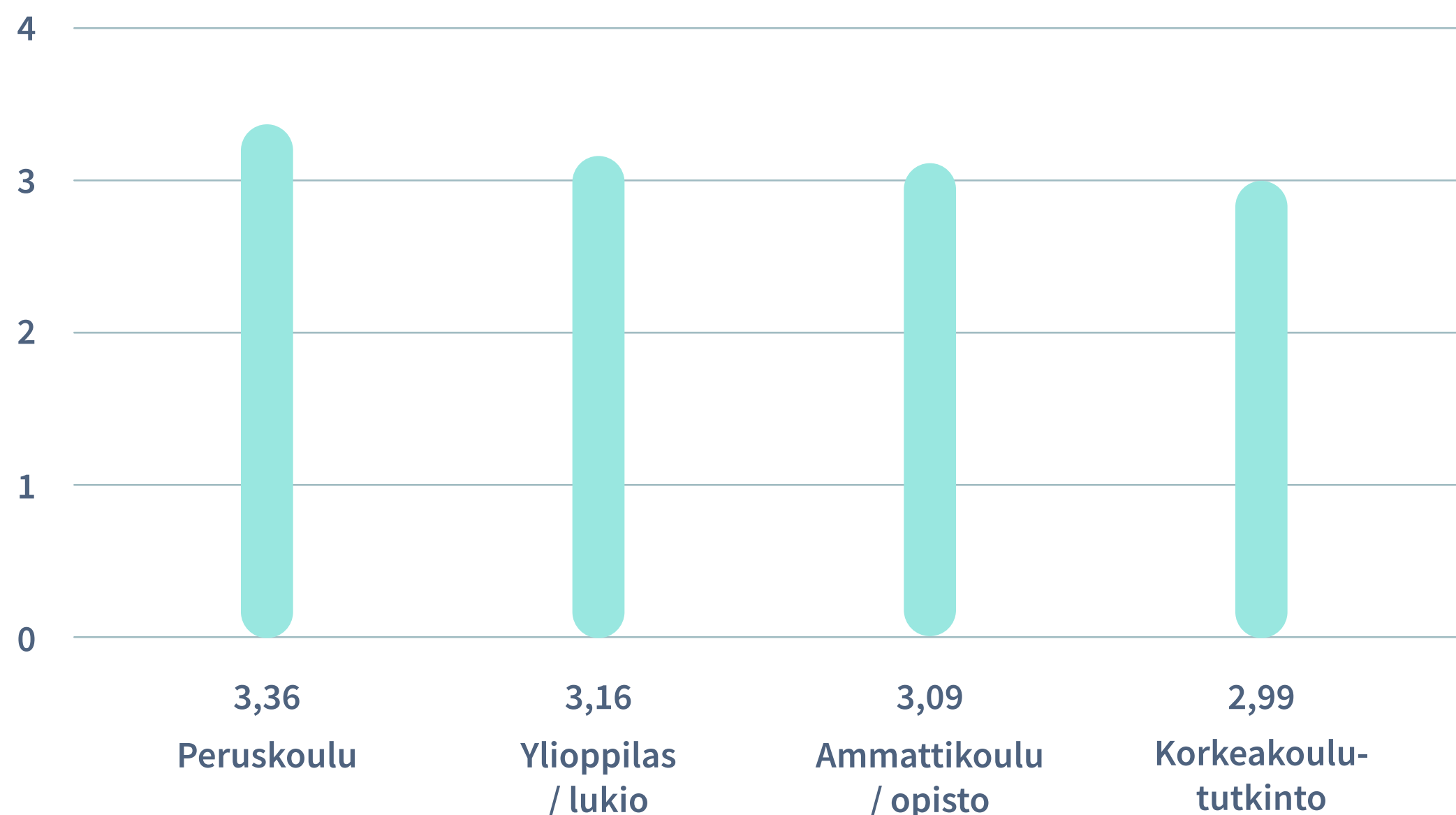
**Janita Lindström**  
 Manager,  
 Content & Employer Brand  
 Duunitori





# KOULUTUSTASON VAIKUTUS HAKIJAKOKEMUKSEEN

Millaisen arvion antaisit työnhakuprosessista kokonaisuutena? (1-5)\*



\*Vastaukset koulutustason perusteella.

”Tutkimuksen mukaan vähemmän kouluja käyneet ovat tyytyväisempiä työnhakuprosessiin kuin korkeammin koulutetut. Miksi näin? Asiaan tuskin on yksiselitteistä vastausta. Ehkä yksi tekijä on siinä, että tietotyötä ei ole aivan helppo rajata ja määritellä. Siten tietotyötä hakeva kohtaa suorittavaa työtä hakevaa useammin vaikeaa kieltä, monivaiheisia ja venyviä hakuprosesseja sekä äärimmilleen paisuteltuja odotuksia. Tieto lisää tuskaa.”

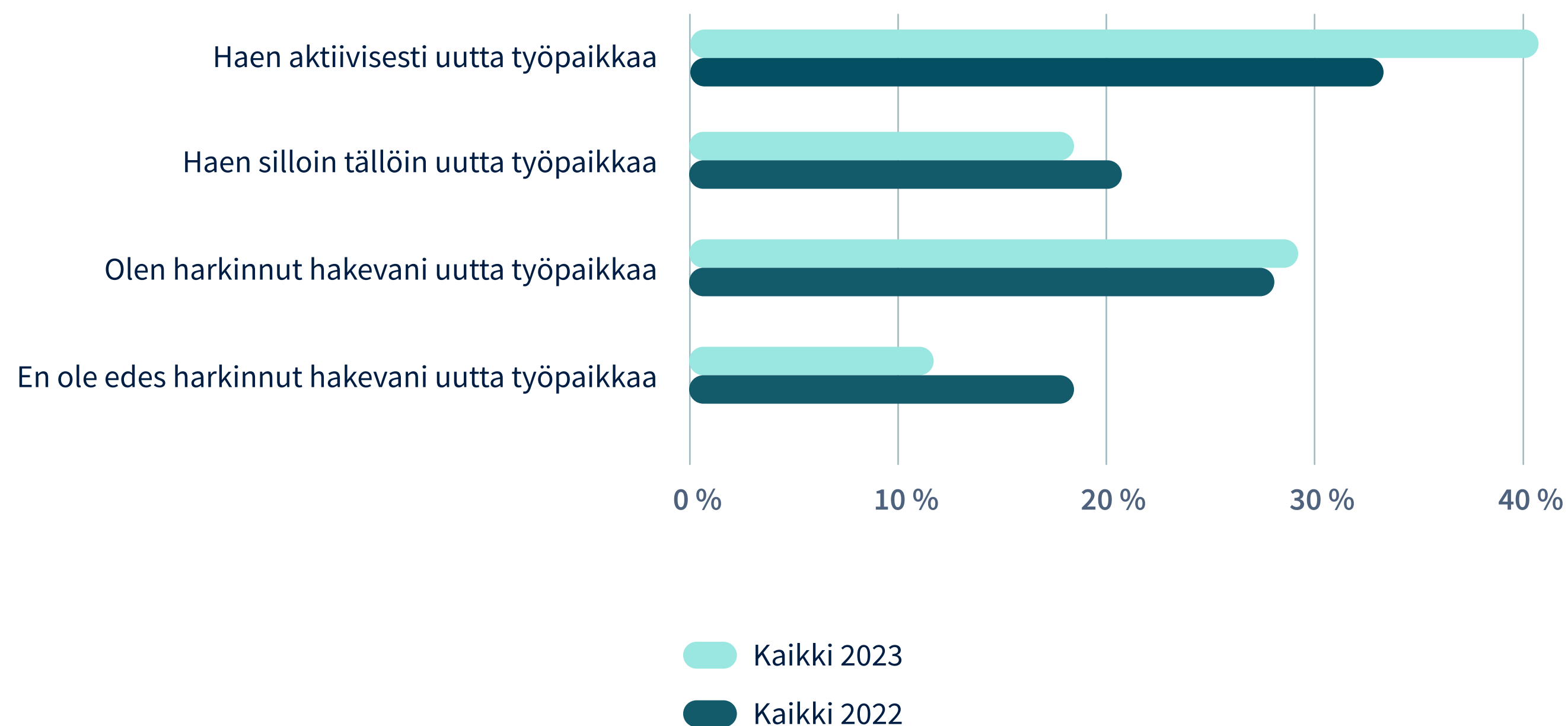


**Antti Hyrkäs**  
Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# TYÖNHAKUAKTIIVISUUS

## Mikä on työnhakutilanteesi?



”Tänä vuonna aktiivisten hakijoiden luokka on pompannut viime vuoden 33 prosentista 41 prosenttiin. Tämä on iso muutos. Ei kannata kuitenkaan unohtaa, että enemmistö hakijoista on edelleen passiivisia hakijoita. Heidän kokonsa saamme selville, kun yhdistämme silloin tällöin hakevat, hakemista harkitsevat ja työpaikan vaihtamiselle avoimet vastaajat. Passiivisia hakijoita oli tänä vuonna 47 prosenttia eli suunnilleen saman verran kuin viime vuonna. Passiivisia hakijoita on miltei mahdotonta tavoittaa, jos ei tee aktiivisesti rekrymarkkinointia.”

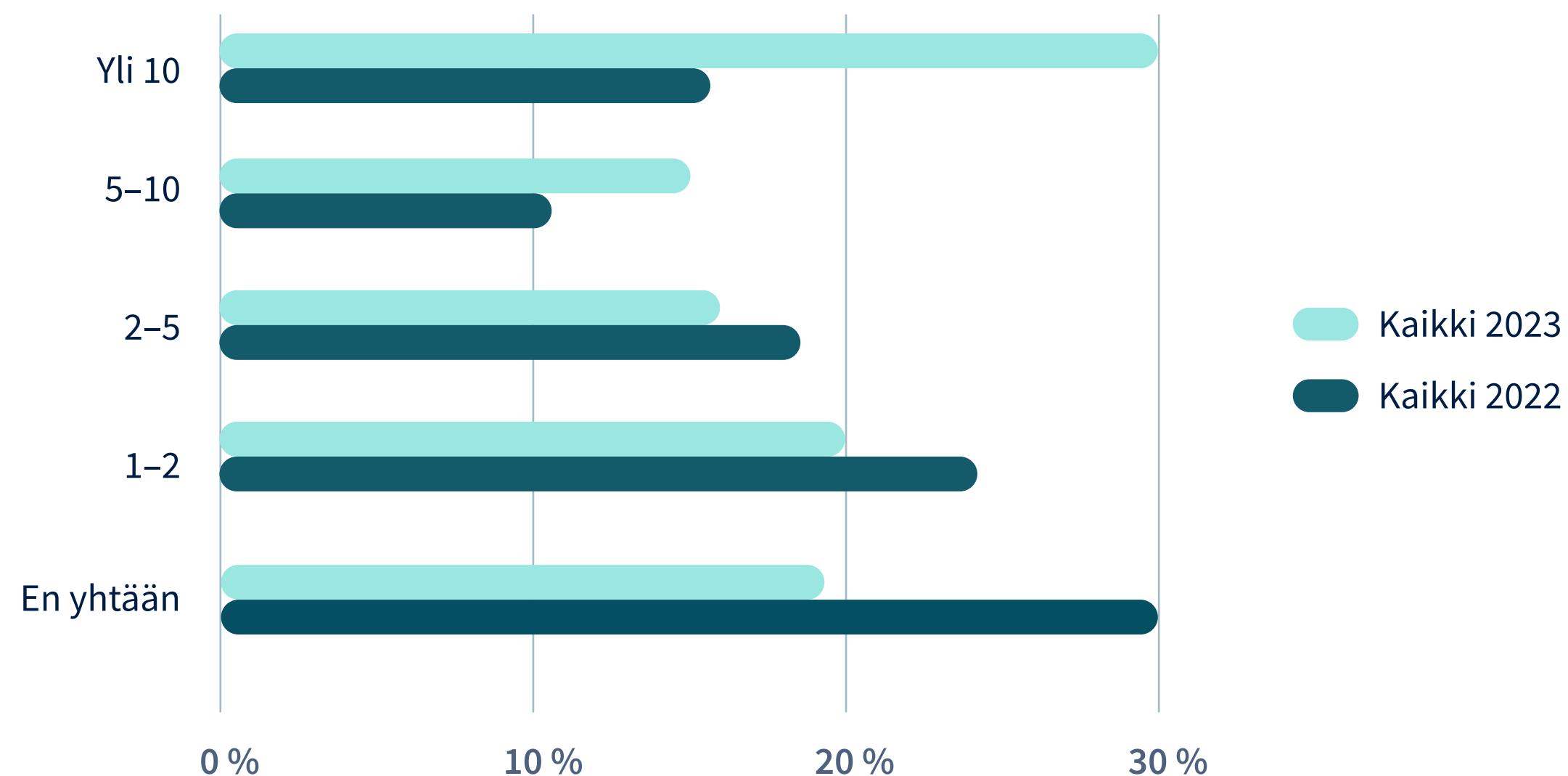


**Vilma Flinkman**  
Manager,  
Content & Employer Brand  
Duunitori



# HAETTUJEN TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ

Montaako työpaikkaa olet hakenut viimeisen 6 kuukauden aikana?



”Kestääkö rekrytointiprosessinne hakijamäärän tuplaantumisen? Yli kymmentä työpaikkaa hakeneiden määrä on nimittäin lähes kaksinkertaistunut viime vuoteen verrattuna.

Kun työhakemusten määrä kasvaa, on tärkeää tavoittaa ja tunnistaa sopivimmat hakijat ja taata laadukas hakijakokemus kaikille. Kankean kirjeenvaihdon tai lomakeruljanssin sijaan kannattaa käyttää ketteriä ja vuorovaikutuksellisia rekrytointiratkaisuja. Suosittelen myös panostamaan avoimen työtehtävän määrittelyyn ja kohdennettuun markkinointiin. Selkeä ja erottuva työnantajalupaus houkuttelee oikeita osajia ja moderni rekrytointiprosessi pitää toiminnan laadukkaana, vaikka hakemusten määrä pyrkisi sitä haastamaan. Hyvin mietitty on hyvin tehty.”



**Mikko Martikainen**  
CMO & Senior Advisor  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# SUOSITUIMMAT PALVELUT JA SOMEKANAVAT TYÖNHAUSSA

## TOP 3

*Työnhaun kanavat ikäryhmittäin*

15-24  
VUOTTA

1. Duunitori

2. Oikotie

3. Sosiaalinen media

25-34  
VUOTTA

1. Duunitori

2. Työmarkkinatori

3. Oikotie

35-49  
VUOTTA

1. Duunitori

2. Työmarkkinatori

3. Oikotie

50-59  
VUOTTA

1. Duunitori

2. Työmarkkinatori

3. Oikotie

60-79  
VUOTTA

1. Duunitori

2. Työmarkkinatori

3. Oikotie

## TOP 3

*Somekanavat työnhaussa ikäryhmittäin*

15-24  
VUOTTA

1. Instagram

2. Facebook

3. TikTok

25-34  
VUOTTA

1. LinkedIn

2. Facebook

3. Instagram

35-49  
VUOTTA

1. LinkedIn

2. Facebook

3. Instagram

50-59  
VUOTTA

1. LinkedIn

2. Facebook

3. Instagram

60-79  
VUOTTA

1. Facebook

2. LinkedIn

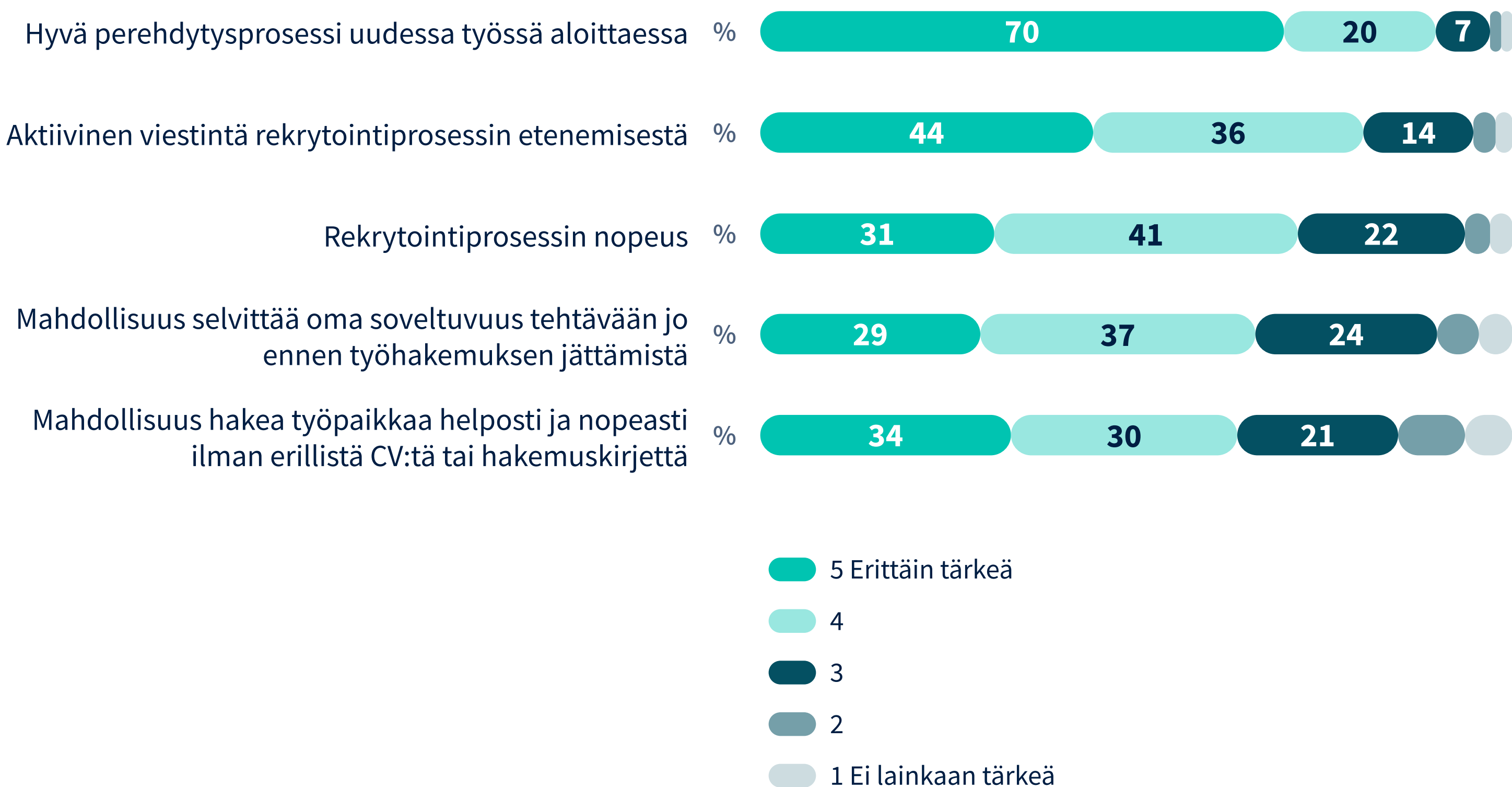
3. Instagram



# TÄRKEIMPINÄ PIDETYT ASIA REKRYTOINNISSA

Eli asiat, joiden hyvästä hoitamisesta työnantajien ei kannattaisi tinkiä.

## Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita rekrytoinnissa?



”Perehdytystä ei missään nimessä kannata hoitaa huonosti. Jos työntekijää ei perehdytetä työhön, on riski, että ainakin työsuhteen alkutaipaleesta tulee töyssyinen puolin ja toisin. Tällöin panostukset rekrytointiin menevät hukkaan. Samasta syystä korostuu myös aktiivinen viestintä rekrytointiprosessin aikana – kokemus romahtaa, jos ihminen kokee jäävänsä yksin.”



**Emilia Backman**  
 Manager,  
 Content & Employer Brand  
 Duunitori

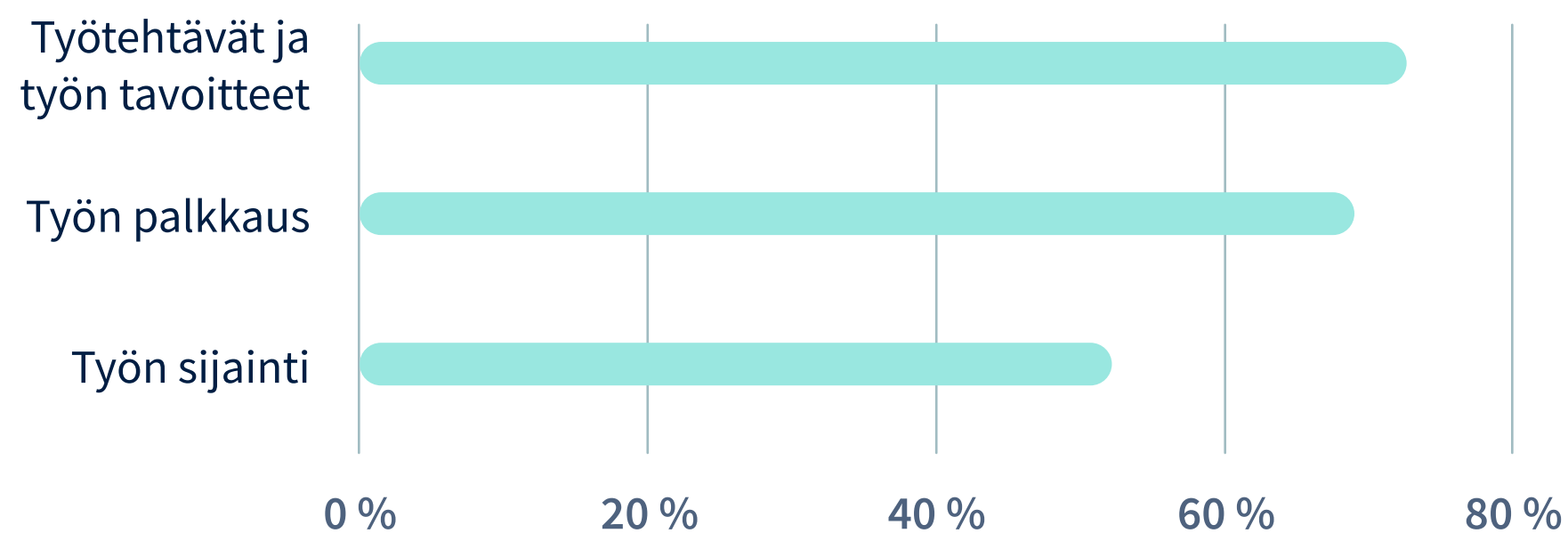


# MITÄ HAKIJA HALUAA TIETÄÄ?

**Työnhakijat etsivät ilmoituksista ensisijaisesti käytännön tietoa, mutta ovat kiinnostuneita myös monenlaisista työkuultuuriin kytkeytyvistä asioista.**

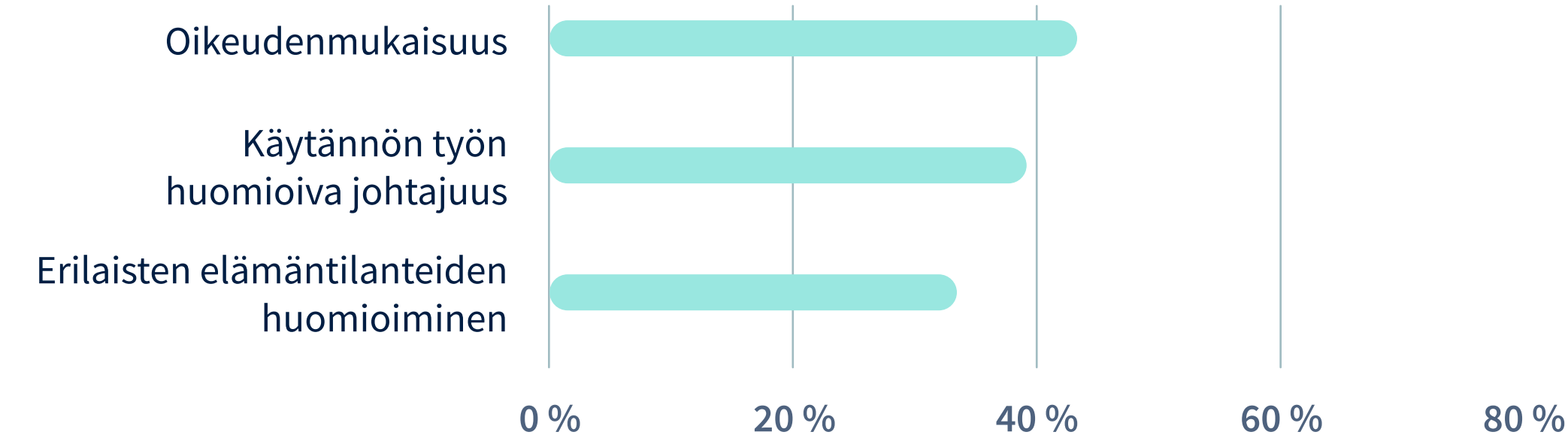
## Top 3 käytännön asiat:

**Mitä perusasioita pidät tärkeänä tietona, kun päätät hakea työpaikkaa?**



## Top 3 kulttuuriin liittyvät asiat:

**Mitä työkuultuuriin liittyviä tekijöitä pidät tärkeinä, kun päätät hakea työpaikkaa?**



## TYÖNHAKU SUOMESSA

# TYÖNANTAJA, HEITÄTKÖ KAPULOITA TYÖNHAKIJAN RATTAISIIN?

Kun uutta työtä etsivä osaaja asuu Utsjoella ja avoin työpaikka sijaitsee Turussa, sijainti muodostaa todennäköisen esteen hakemiselle, ellei työtä pysty tekemään kokonaan etänä. Kun aiemmin pankkitilille on kilahtanut 3 500 euron suuruinen kuukausipalkka ja uudesta työstä tarjotaan lähes tonni vähemmän, hakeminen saattaa tyssätä rahaan.

Työpaikan sijainti ja palkka ovat ilmiselviä ja yleisimpiä hakemisen esteitä. Kansallinen rekrytointitutkimus paljastaa myös muita tekijöitä, jotka saavat ihmisen tiputtamaan hanskat kädestä työnhaussa. Osaajapulan kiihtyessä työnantajien on syytä tutkailla niitä tarkemmin, sillä moneen asiaan voi itse vaikuttaa.

Lähes puolet tutkimuksen vastaajista (48 %) on jättänyt hakematta avointa työpaikkaa siksi, että työnantaja ei vakuuttanut. Työnantaja ei vakuuta, koska sen maineessa on tahroja, se ei herätä kiinnostusta tai sitä ei ylipäätään tunneta työnantajana. Työnantaja ei vakuuta, koska sen viestintä on ylätasoinen liirumlaarumia, josta puuttuu konkretia ja osaajan kaipaama tarttumapinta. Työnantaja ei vakuuta, koska se ei kerro työtehtävän palkkaa tai palkkahaitaria eikä vastaa selkeästi kysymyksiin. Osaaja ei yksinkertaisesti pysty muodostamaan käsitystä, millaista työntekeä olisi kyseisessä organisaatiossa ja miten omaa osaamistaan pääsisi kehittämään.

Suomessa työnantajat tuntuvat arvostavan hakemiseen käytettyä

aikaa ja vaivaa. Motivaatio haettavaan tehtävään ei riitä, vaan ihmisen tulee olla motivoitunut työnhakuun. Motivaatio osoitetaan viettämällä tuntikausia monimutkaisten hakujärjestelmien ja ennakkotehtävien syövereissä. Osaajat ovat eri mieltä ja äänestävät jaloillaan. Tutkimuksen vastaajista 37 % on jättänyt hakematta paikkaa, koska hakeminen vaikutti hankalalta. Erityisesti nuorten kohdalla korostuvat odotukset työnhaun helppoudesta. Rekrytoinnissa valttikortit ovat niillä työnantajilla, jotka pystyvät vastaamaan näihin odotuksiin ja purkamaan työläätkä rekrytointihimmelsä.

Yksi suurimmista syistä jättää hakematta avoimeen työtehtävään on epäily omasta soveltuvuudesta. Sukupuolten välinen ero on merkittävä. Naisista 22 % ilmoittaa epäilyn soveltuvuudestaan vaikuttaneen erittäin paljon päätökseen jättää hakematta avointa paikkaa, kun miehistä vain 14 % kertoo vastaavaa. Huijariajattelun on todettu piinaavan erityisesti korkeasti koulutettuja naisia. Yhteiskunnan rakenteet sekä työelämän sukupuolittuneet stereotyyppit vaikuttavat edelleen naisten käsityksiin omasta osaamisestaan.

On työnantajien ja koko yhteiskunnan etu saada naiset uskomaan kykyihinsä ja potentiaaliinsa siinä missä miehetkin. Jokaisessa organisaatiossa on mahdollista vaikuttaa tähän luomalla aidosti tasa-arvoista ja inklusiivista kulttuuria sekä kehittämällä

työnantajaviestintää, joka ei omalta osaltaan vahvista sukupuolittuneita epäilyksiä omasta soveltuvuudesta.

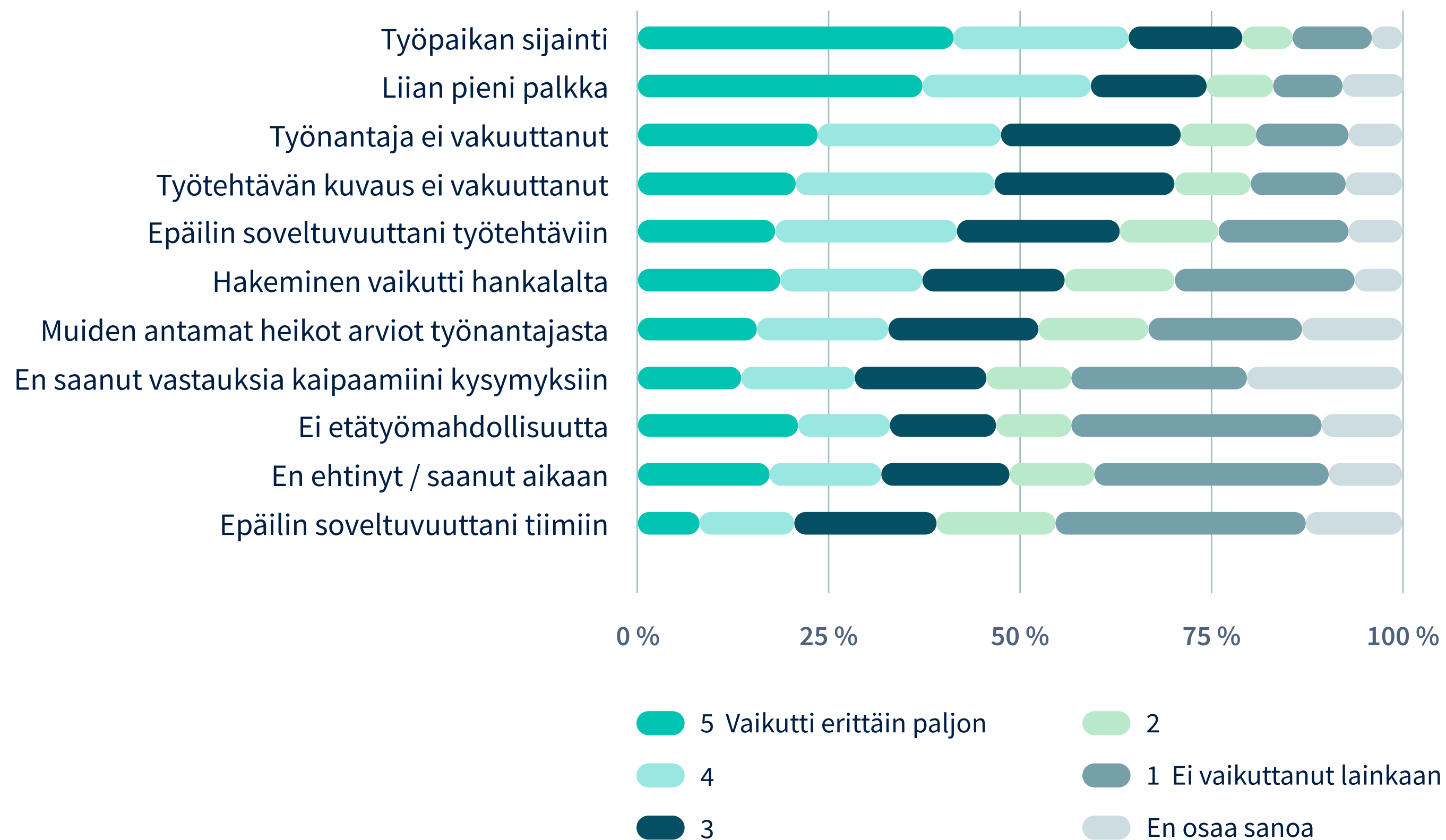


**Marja Vesala**  
Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# HAKEMISEN ESTEET

Mistä syistä olet jättänyt hakematta avointa työtehtävää?



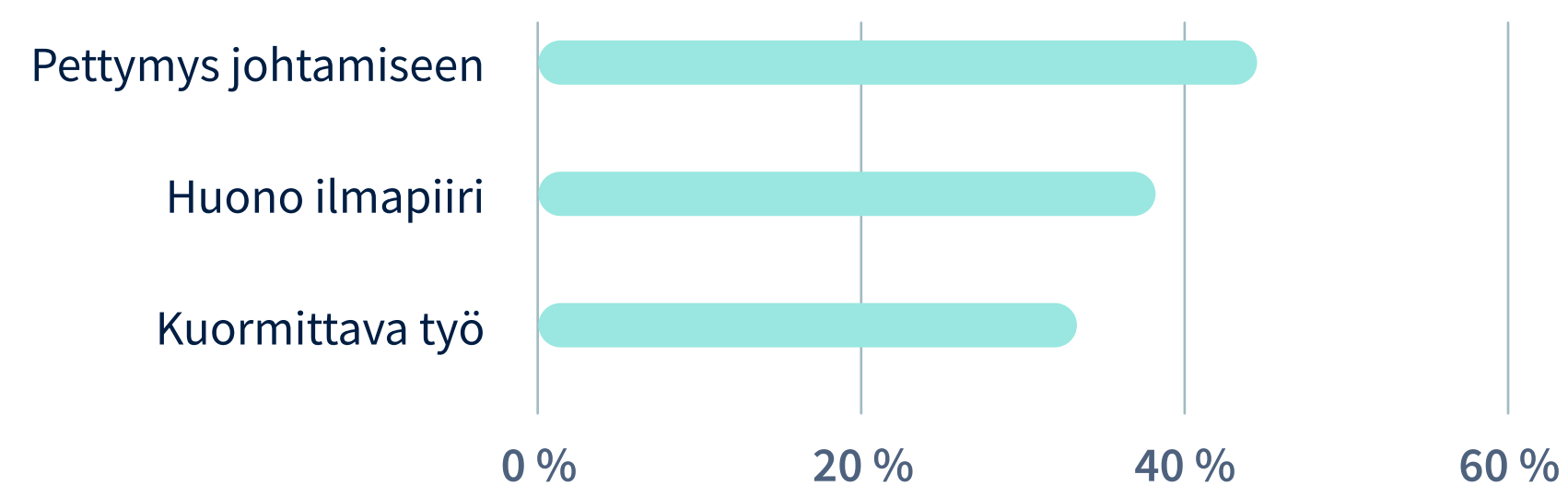
**48 %**  
 on jättänyt hakematta, koska  
 työnantaja ei vakuuttanut.



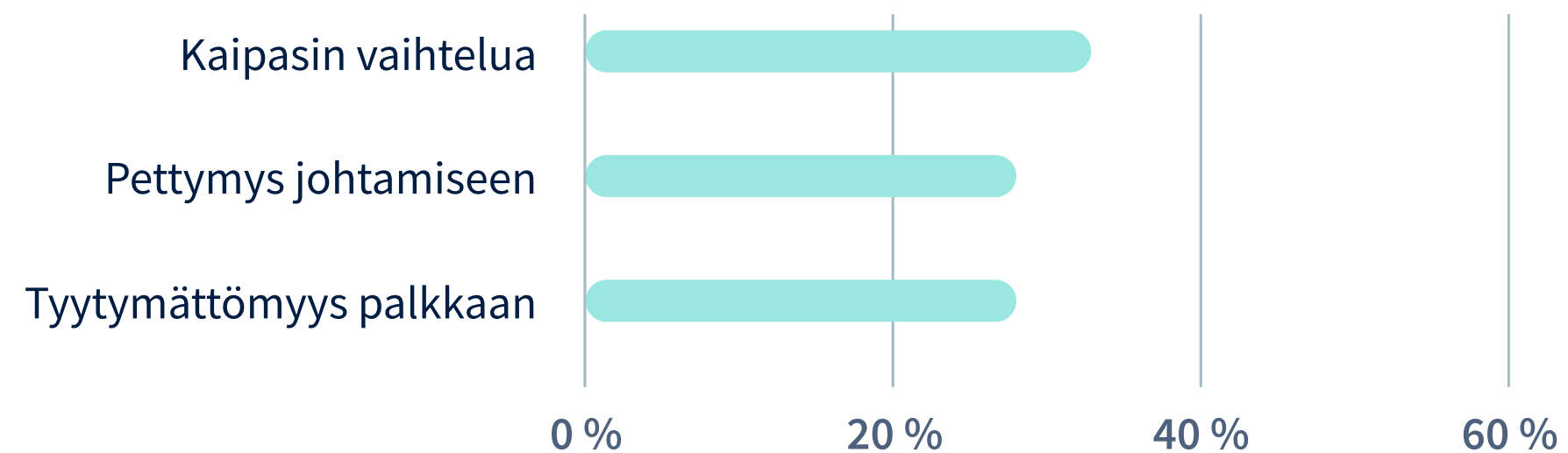


# IRTISANOUTUMISEN SYYT

## Naisten yleisimmät syyt irtisanoutua



## Miesten yleisimmät syyt irtisanoutua



*Vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja.*

”Naiset reagoivat herkemmin huonoon johtamiseen ja ilmapiiriin. Tässä onkin selkein syy kovaan vaihtuvuuteen muutamilla naisvaltaisilla aloilla, kuten esimerkiksi hoiva-alalla – paikkaa vaihdetaan ensisijaisesti ilmapiiriin ja johtamisen perässä, ja vaihtuvuus keskittyy usein tiettyihin kohteisiin.”

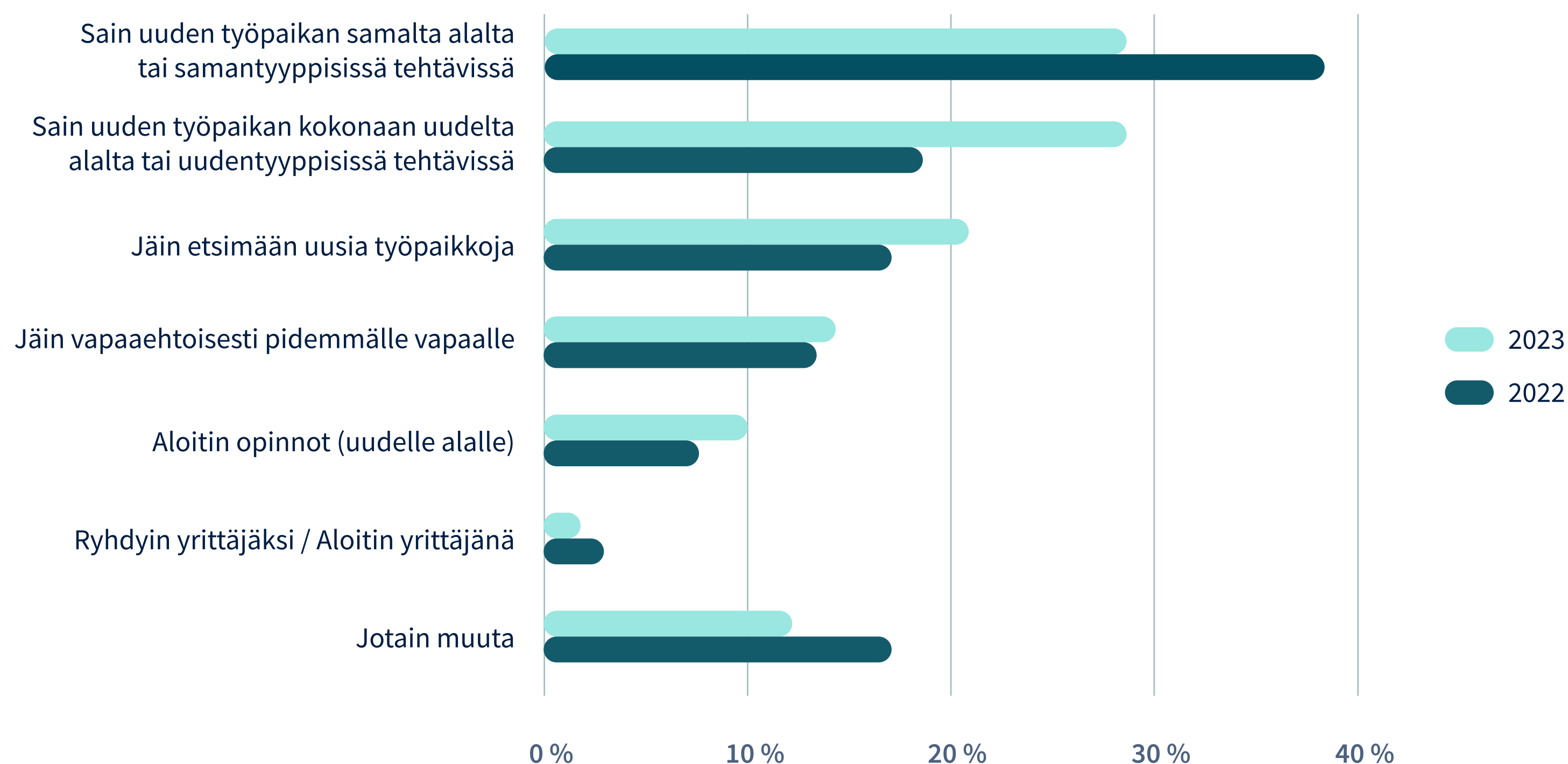


**Marja Vesala**  
Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# TILANNE IRTISANOUTUMISEN JÄLKEEN

## Mitä tapahtui irtisanoutumisesi jälkeen?



”Entistä suurempi osuus irtisanoutuneista heittäytyy tällä hetkellä tyhjän päälle. Uusia työpaikkoja jäi etsimään 28 prosenttia irtisanoutuneista vastaajista, kun edellisessä tutkimuksessa heidän osuutensa oli 17 prosenttia. Samalla vain 28 prosenttia löysi entistä vastaavan työn, kun edellisessä tutkimuksessa heidän osuutensa oli 38 prosenttia.”



**Maiju Karhunen**  
Content Development Lead  
Duunitori

## TYÖNHAKU SUOMESSA

# TEKOÄLYN KÄYTTÖ TYÖNHAUSSA YLLÄTTÄVÄN VÄHÄISTÄ – JA HARMITTAVAN MIELIKUVITUKSETONTA

Tekoälyn hyödyntäminen työhaussa on ovi, joka on vasta raollaan suomalaisille työnhakijoille. Kyselytutkimuksemme kertoo, että lähes puolet (47 %) vastaajista ei vielä osaa ottaa selkeää kantaa tekoälyn rooliin työhaussa. Loput jakaantuvat innokkasiin omaksujiin ja varovaisiin skeptikoihin. Mihin leiriin itse kuulut?

Hämmästyttävää kyllä, vaikka tekoäly on ollut jo pitkään työelämän ja rekrytoinnin puheenaiheena, sen käytön laajuus työhaussa on vielä vähäistä. Vähemmän yllättävää taitaa olla, että nuorimmat vastaajat suhtautuvat myönteisemmin tekoälyn hyödyntämiseen työhaussa. Digitaalisen sukupolven jäsenet näkevät tekoälyn välineenä, joka voi helpottaa ja nopeuttaa työllistymistä sekä parantaa työnhakuprosessin laatua.

Tekoäly työhaussa on monille uusi ja tuntematon alue. Jopa teknologiaan myönteisesti suhtautuvien keskuudessa on epävarmuutta siitä, miten tekoälyä voitaisiin hyödyntää konkreettisesti. Tyypillisimmin tekoälyä hyödynnetään hakemustekstin tuottamiseen tai viimeistelyyn, mutta ei mainittavasti muuhun. Esimerkiksi ChatGPT on mitä mainioin työhaastattelutilanteen harjoittelukaveri, mutta sen apuun turvautuu vain harva.

Monet tekoälyn käytön vastustajista näkevät sen keinona ”huijata” rekrytoinnissa, mitä voi pitää melko kapea-alaisena näkemyksenä.

En myöskään usko, että omien hakemustekstien täydellinen ulkoistaminen koneelle on ylipäätään kaikkein älykkäintä käyttöä tekoälylle. Omat sanat täytyy omistaa – viimeistään haastatteluvaiheessa. Sen sijaan monelle, jolle itsensä ilmaisu kirjallisesti on vaikeaa, tekoäly voi toimia pelikentän tasoittajana auttamalla jäsentämään ja sanoittamaan omaa osaamista. Sitäkin täytyy toki osata pyytää.

Jokainen teknologinen edistysaskel on tuonut helpotusta vanhoihin ja totuttuihin tapoihin. Luulen jo kirjoituskoneenkin yleistymisen aiheuttaneen paheksuntaa ”epäaitoudesta” tai ”persoonattomuudesta” käsinkirjoitettuihin työhakemuksiin verrattuna. Luddiitteihin voi aina luottaa!

Pitkällä tähtäimellä tekoälyn rooli työhaussa ja rekrytoinnissa voi olla ja tulee olemaan paljon enemmän kuin pelkkä apuväline. Tekoälyn mahdollisuudet ovat paljon laajemmat. Jos tekoäly pystyy luomaan sekä työpaikkailmoitukset että työhakemukset, eikö koko vaihe menetä tarpeellisuutensa?

Tekoäly tulee varmasti mullistamaan perinteisen rekrytointiprosessin yhdistämällä osaajat työnantajiin suoraan. Ei vielä huomenna, mutta melko todennäköisesti jo seuraavan viiden vuoden aikana.

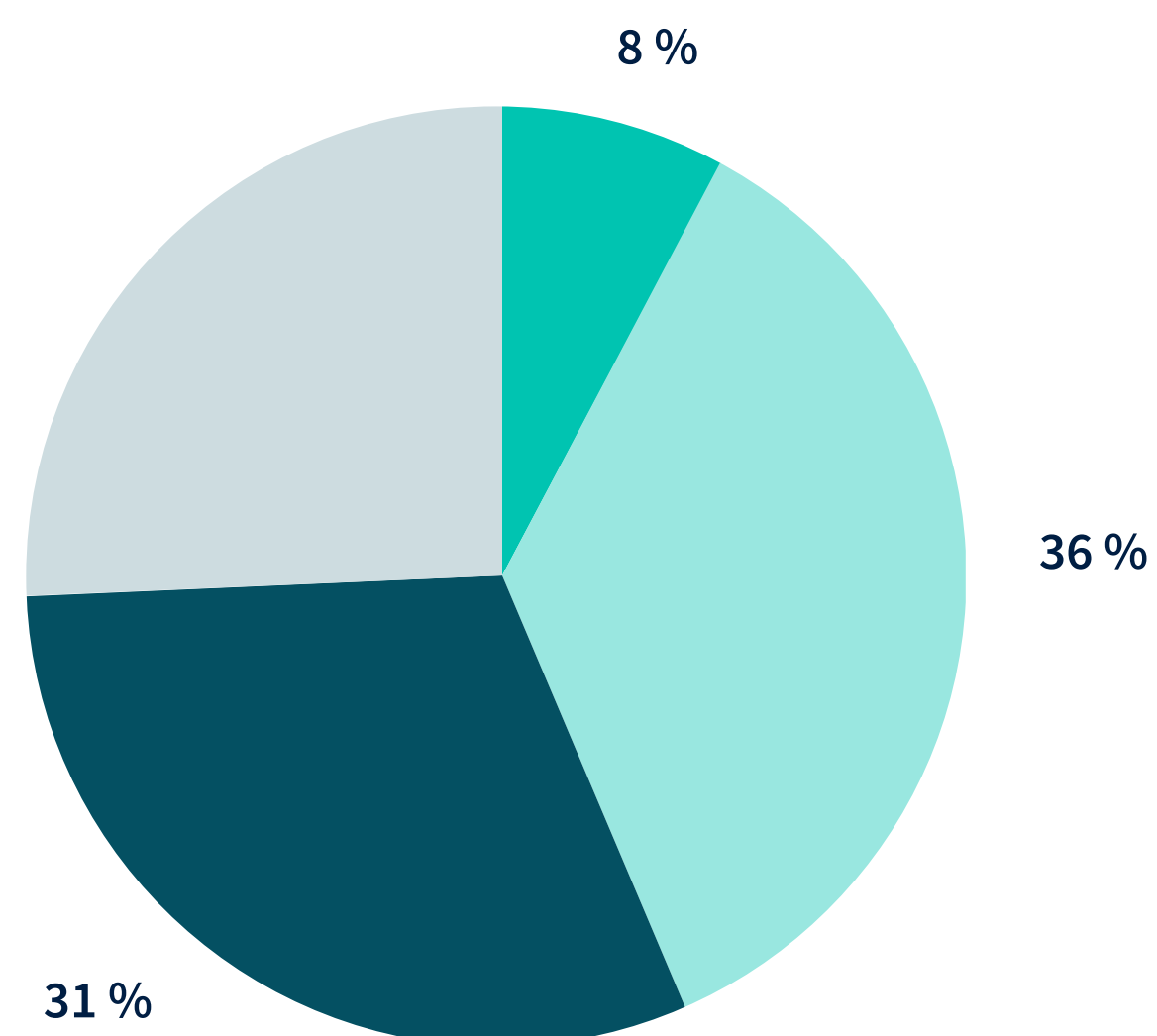


**Lauri Vaisto**  
Principal Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
Duunitori



# TEKOÄLY TYÖNHAAUN TUKENA

## Oletko hyödyntänyt tekoälyä työhaussa?



- Kyllä
- Ei, mutta voisi hyödyntää
- Ei, eikä hyödyntäisi
- Ei osaa sanoa tai halua vastata

### 3 yleisintä tapaa käyttää tekoälyä työhaussa:

1. Hakemus- tai muun tekstin tuottaminen
2. Työpaikkojen etsiminen
3. Tekstin oikoluku tai faktantarkastus

### 3 yleisintä syytä olla käyttämättä tekoälyä työhaussa:

1. Kokee, että on pärjättävä ilman
2. Kokee tekoälyn persoonattomaksi tai ”feikiksi”
3. Kokee, että ei osaa tai tiedä, miten pitäisi käyttää



TYÖNHAKU SUOMESSA

# TUTKIMUKSEN TAUSTATIEDOT

## Ketkä osallistuivat vuoden 2023 Työnhaku Suomessa -tutkimukseen?

Työnhakijoiden kokemuksia kartoittava Työnhaku Suomessa -tutkimus toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2020 ja kolmannen kerran nyt vuonna 2023. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää 18–64-vuotiaiden suomalaisten kokemuksia työhausta. Tutkimuksen tiedonkeruu tapahtui 10.8.2023–31.8.2023 ja siihen osallistui 3 626 suomalaista. Tutkimus tehtiin yhteistyössä Taloustutkimus Oy:n kanssa.

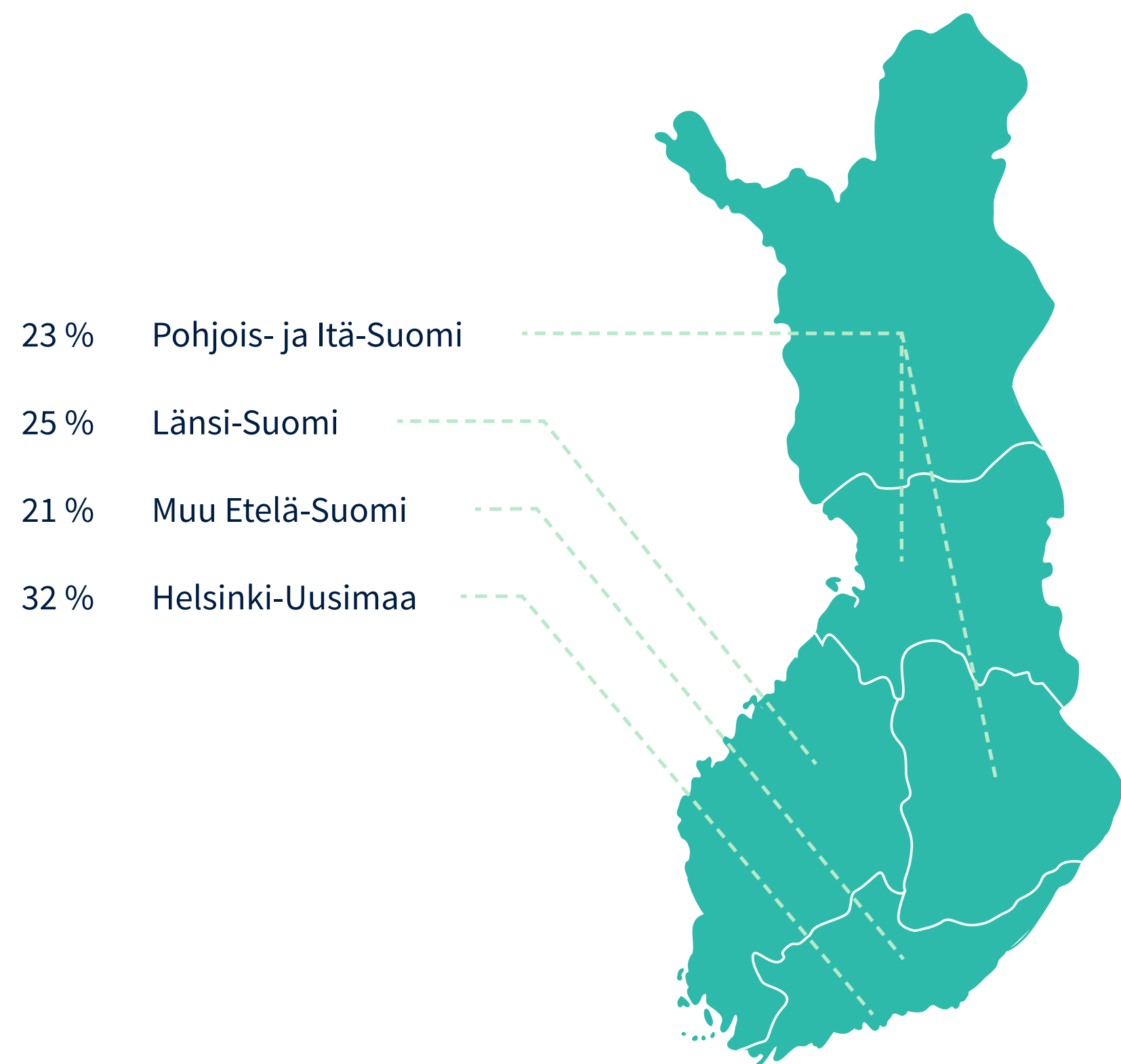
Työnhaku Suomessa on osa Duunitorin vuosittaista Kansallinen rekryointitutkimus -kokonaisuutta. Keväällä 2023 ilmestyivät Osa 1: Työnantajabrändit ja rekrymarkkinointi ja Osa 2: Rekryointi ja ehdokaskokemus. Näissä vastaajina olivat rekrytoinnin asiantuntijat ja erilaiset rekryointiin ja rekryointimarkkinointiin osallistuvat ammattilaiset.



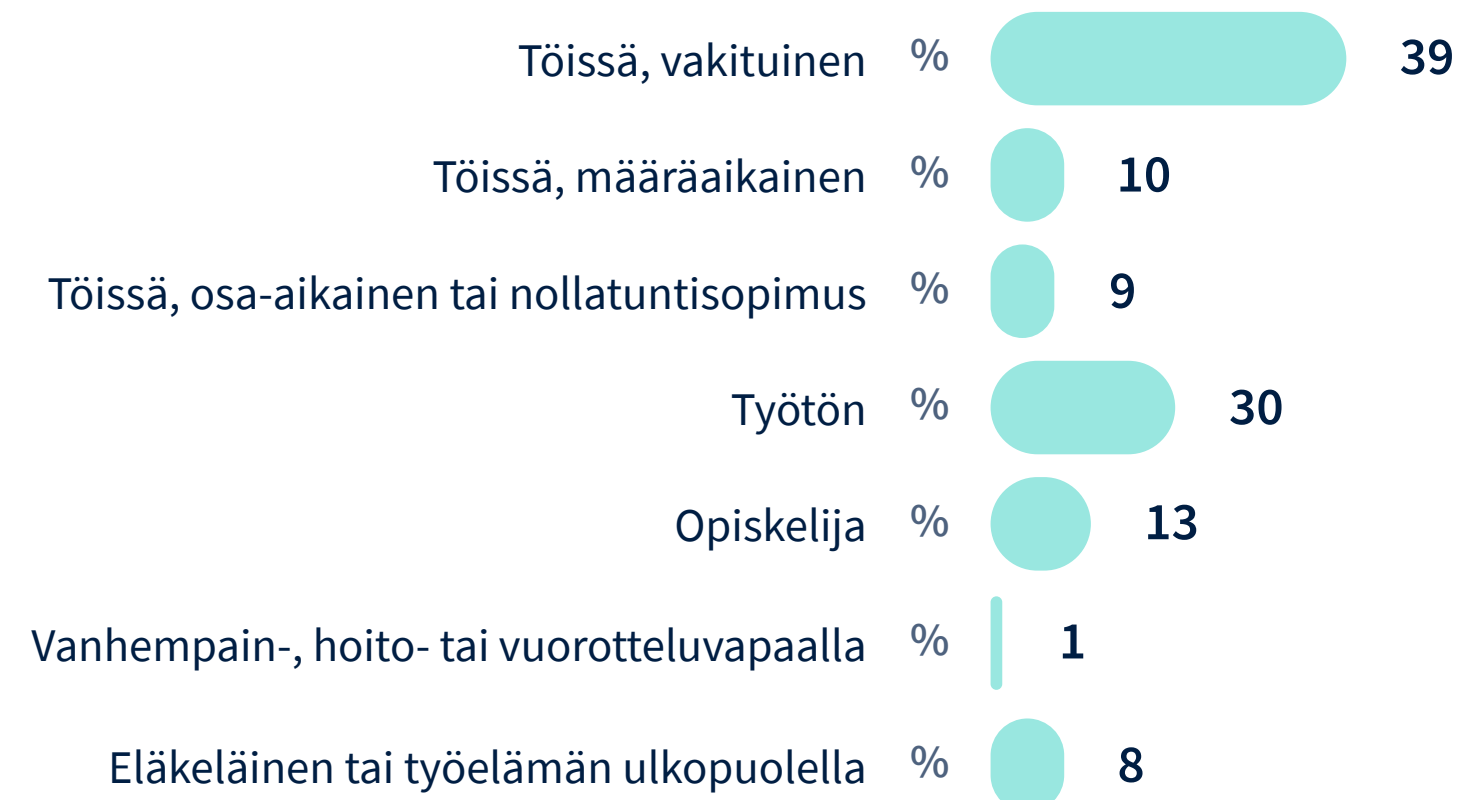


# TIETOA OSALLISTUJISTA

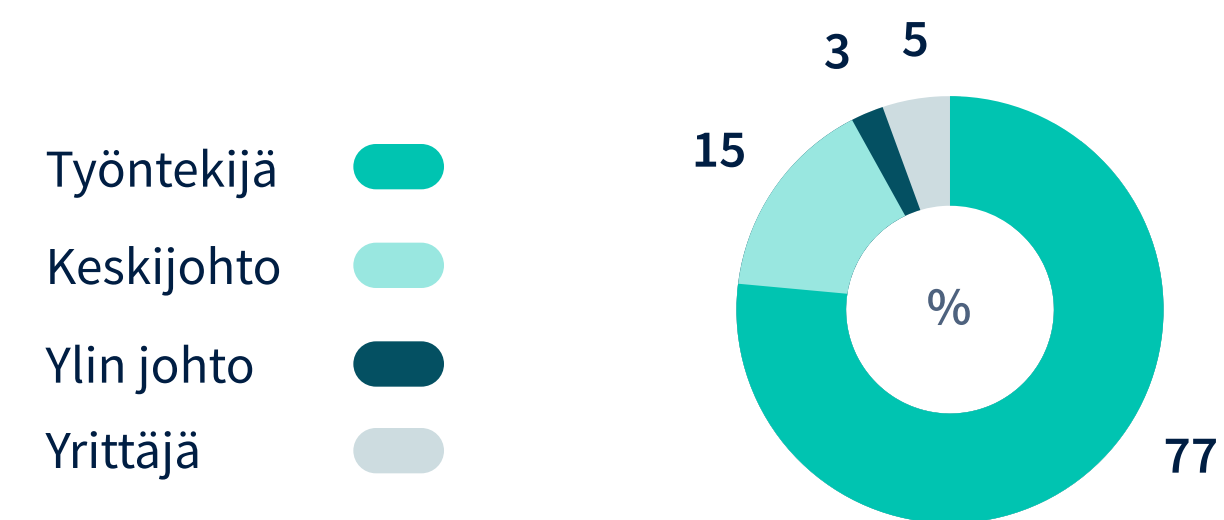
## Suuralueet



## Työtilanne



## Asema (Työssä)



# KIITOS!

**Herättikö tutkimus ajatuksia?  
Haluaisitko tietää jostain aiheesta lisää?**

**Ota yhteyttä:**



**Lauri Vaisto**  
Principal Consultant,  
Strategy & Employer Brand  
lauri.vaisto@duunitori.fi

Lue lisää työnantajabrändin johtamisesta:

<https://duuni.link/EBM>

