

account+or

8

**TÄSMÄVINKKIÄ
REKRYTOIJALLE**

Onko työnantajakuvasi kunnossa?

a+

1

Työnantajakuva syntyy ennen kaikkea yrityksen työntekijöiden kautta ja organisaatiossa vallitsevasta kulttuurista. Ei ole yhdentekevää, mitä työntekijät yrityksestä kertovat ystävilleen viikonlopun illanvietossa.

Se, miten töissä viihdytään ja miten siitä muille viestitään, on työnantajakuvan ydintä.

On erityisen tärkeää huolehtia siitä, että sisäinen sekä ulkoinen työnantajakuva on kunnossa.

Hyvä mielikuva houkuttelee hakijoita. Myös huolella hoidettu rekrytointiprosessi edesauttaa hyvän kuvan säilyttämistä ja työntekijöiden viihtyvyyttä töissä.



**Herättääkö työpaikka-
ilmoituksesi kiinnostusta?**

a+

2

Tee työpaikkailmoituksesta tarpeeksi napakka, selkeä ja houkutteleva. Herätä lukijan mielenkiinto, jotta hän jaksaa lukea ilmoituksen loppuun saakka.

Älä tee vaatimusten listaa äläkä sorru perinteisiin rekrytointikliseisiin (esim. näköalapaikka, huippuedut mukavassa organisaatiossa).

Kerro rehellisesti oleelliset asiat haettavan tehtävän osalta mielenkiintoisella ja puhuttelevalla tavalla. Näin varmistat, että lukijasta tulee työpaikan hakija.

Voisiko hakemus kenties olla esimerkiksi kuvaus tyypillisestä työpäivästä?



Huolehditko hakijoiden tietoturvasta?

a+

3



Rekrytointijärjestelmä on rekrytointiprosessin selkäranka.

Järjestelmän avulla vastaanotat hakemukset tietoturvallisesti ja pystyt helposti hallinnoimaan suurtakin hakijamassaa.

Lisäksi hakijavetoinen järjestelmä auttaa luomaan hyvää työnantajamielikuvaa, kun hakeminen on helppoa ja vaivatonta.

Unohda siis kivikautinen hakemusten vastaanottaminen sähköpostitse!

Mitkä ovat psykologiset vinoutumasi?

a+

4



Me kaikki luulemme toimivamme järkipäisesti ja loogisesti, erityisesti niinkin tärkeiden asioiden, kuten rekrytointipäätösten kohdalla.

Ihmisinä olemme kaikki alttiita psykologisille vinoumille, jotka vaikuttavat kykyymme toimia järkevästi ja reilusti.

Rekrytoinneissa ja henkilön soveltuvuuden arvioinnissa tarvitaan objektiivisuutta, jotta henkilö valitaan oikein perustein. Siksi kannattaakin haastattelujen jälkeen hyödyntää henkilöarviointeja valintapäätöksen tueksi.

Arvioinneissa käytetään tutkimukseen perustuvia luotettavia menetelmiä, jotka tuottavat lisäarvoa tärkeisiin valintoihin rekrytointiprosessiin.

Löydätkö sopivat osaajat?

a+

5

Osaajapula on arkipäivää monilla aloilla ja potentiaaliset ehdokkaat harvemmin katselevat avoimia työpaikkailmoituksia.

Kiinnostavien osaajien lähestyminen suoraan on yleistynyt kattamaan johtajien ja päälliköiden lisäksi myös vaativia asiantuntijatehtäviä.

Suorahaku eri muodoissa on tehokasta ja kohdennettua hakua potentiaalisten osaajien löytämiseen.

Organisaation ulkopuolinen taho voi tuoda tuoretta näkökulmaa mielenkiintoisiin osaajaprofiileihin, erilaisiin vaihtoehtoihin ja toki niiden avainpositioiden täyttämiseen.



**Minkälaisen
hakijakokemuksen saat
aikaan?**

a+

6

Hakijakokemuksen tärkeyttä työnantajakuvaan suunniteltaessa ja kehittäessä ei pidä väheksyä. Jokaisen yrityksen tulisi huomioida hakijakokemus ja aktiivisesti edesauttaa hyvän mielikuvan syntymistä ja säilyttämistä.

Avain onnistuneeseen hakijakokemukseen on yksinkertainen: viesti tarpeeksi, usein ja hyvin – silloinkin, kun asiat viivästyvät.

Se, että hakija kokee saavansa tarpeeksi informaatiota oikea-aikaisesti edesauttaa hyvän mielikuvan syntymistä.

Usein ajatellaan, että onnistuneella hakijakokemuksella viitataan ainoastaan sellaiseen tilanteeseen, jossa ihminen on saatu rekrytoitua yritykseen ja prosessi on edennyt sujuvasti oppikirjan mukaisesti.

Todellisuudessa on aivan yhtä tärkeää pitää huoli siitä, että ne hakijat, jotka eivät ole tulleet valituiksi, kokevat rekrytointiprosessin onnistuneena.



Olisiko apu paikallaan?

a⁺

7



Väärät henkilövalinnat ovat kalliita ja virherekrytoinnin kustannukset yritykselle ovat merkittävät. Esimerkiksi Yhdysvaltojen työministeriön mukaan virherekrytoinnin kustannukset ovat vähintään 30 % työntekijän vuosiansiosta.

Pohdi onko sinulla aikaa, toimivat työkalut ja riittävästi osaamista koko prosessin hoitamiseen.

Haluatko ehkä keskittyä kriittisiin kohtiin ja ulkoistaa prosessin muut osat tai vaihtoehtoisesti antaa koko prosessin ammattilaisen hoidettavaksi?

Rekrytointi sujuu mutkattomasti osaavan kumppanin avulla, joka on toimii yrityksesi strategian ja arvojen mukaisesti.

Miten hoituu perehdytys?

a+

8

Rekrytointiprosessi on saatu päätökseen ja koittaa aika, kun uusi henkilö aloittaa työsuhteensa. Onko perehdytys jo suunniteltu ja tarvittava tuki varmistettu?

On tärkeää panostaa tarpeeksi uuden työntekijän aloitukseen, jotta henkilö saadaan sitoutumaan osaksi yrityskulttuuria ja toimintatapoja.

Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus ovat merkittävässä roolissa. Uuden henkilön aloitusta voi tukea esimerkiksi coachingilla. Se mahdollistaa sujuvan, alun kuormaa keventävän startin. Coaching toteutetaan yhdessä esimiehen, aloittavan työntekijän ja ammatti-coachin kanssa.



account+or

Ilman osaavia – ja yhä useammin moniosaavia, intohimoisesti asiakkaille uusia ratkaisuja tarjoavia ihmisiä – yrityksesi on mahdotonta menestyä.

Panosta tärkeisiin ja kriittisiin valintoihin, panosta rekrytointiin!