

account+or



Kahdeksan
vinkkiä
virtuaali-
rekrytointiin

1

Millaista työnantajakuva luot virtuaalisesti?

Rekrytointiprosessi on yksi tärkeimmistä vaiheista positiivisen työnantajakuva luonnissa ja ylläpitämisessä. Poikkeuksellisessa Covid-19 tilanteessa rekrytoinnit ovat siirtyneet lähes kokonaan virtuaaliseen muotoon.

Onko sinulla tarvittava osaaminen ja softa ammattimaisten virtuaalirekrytointien toteuttamiseen?

Huolella hoidettu virtuaalinen rekrytointiprosessi edesauttaa positiivisen työnantajakuva luomista ja sitouttaa uudet työntekijät.

Positiivinen työnantajakuva on strateginen ja entistä keskeisempi menestystekijä poikkeustilanteessa.





Herättääkö työpaikkailmoituksesi kiinnostusta?

Poikkeustilanne aiheuttaa epävarmuutta meissä kaikissa. Miten rakennat luottamusta työpaikkailmoituksellasi ja motivoit hakemaan?

Älä tee vaatimusten listaa äläkä sorru perinteisiin rekrytointikliseisiin (esim. näköalapaikka, huippuedut mukavassa organisaatiossa). Kerro rehellisesti oleelliset asiat haettavan tehtävän osalta, esimerkiksi kertomalla tyypillisestä työviikosta. Kuvaile millaiseen työyhteisöön hakija tulisi. Kerro organisaatiosi tulevaisuudennäkymistä ja luo siten uskoa tulevaan.

Voit tehdä ilmoituksesta henkilökohtaisemman liittämällä siihen videon, jossa esittelet itsesi ja haettavan tehtävän.



Onko sinulla toimiva rekrytointijärjestelmä?

Rekrytointijärjestelmä on virtuaalisen rekrytointiprosessin selkäranka.

Järjestelmän avulla vastaanotat hakemukset tietoturvallisesti ja pystyt aktiivisesti kommunikoimaan suurenkin hakijamäärän kanssa.

Hakijaystävällinen järjestelmä auttaa luomaan hyvää työnantajamielikuvaa, kun hakeminen on helppoa ja vaivatonta. Lisäksi hakemusten käsittely käy näppärästi rekrytointiin osallistuvien henkilöiden kesken. Unohda siis viimeistään nyt kivikautinen hakemusten vastaanottaminen sähköpostitse!



4

Henkilöarvioinnilla parannat virtuaalirekrytointien laatua

Virtuaalirekrytoinneissa tarvitaan erityistä objektiivisuutta, jotta henkilö valitaan oikein perustein, kun kasvokkaista tapaamista ei voida järjestää. Haastattelujen jälkeen kannattaa hyödyntää henkilöarviointeja valintapäätöksen tueksi.

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

Arvioinneissa käytetään tutkimukseen perustuvia luotettavia menetelmiä, jotka tuottavat lisäarvoa tärkeisiin valintoihin ja minimoivat virherekrytoinnit.

5

Löydätkö sopivat osaajat haastavina aikoina?

Osaajapula on ollut jo pitkään arkipäivää useilla aloilla. Taloudellisesti epävarmoina aikoina kynnys työpaikan vaihtamiseen on monella entistä korkeammalla.

Suorahaku eri muodoissa on tehokasta ja kohdennettua hakua osaajien löytämiseen.

Virtuaalisen Talent Search –palvelun kautta löydämme osaajat myös poikkeusaikana ja samalla varmistamme positiivisen hakijakokemuksen sekä työnantajakuva.





Minkälaisen hakijakokemuksen luot virtuaalihaastattelussa?

Virtuaalihaastattelu on monelle hakijalle uusi kokemus. Virtuaalihaastattelussa korostuu haastattelijan ammattitaito, sillä videon välityksellä sanattoman vuorovaikutuksen tulkitseminen ja puheenvuorojen jakaminen vaikeutuu.

Kokenut rekrytoija hyödyntää sujuvasti videohaastattelutyökaluja ja pystyy luomaan rennon ja samalla asiakaskeisen tunnelman virtuaalihaastatteluun.

Se, että hakija kokee saavansa tarpeeksi informaatiota haettavasta tehtävästä ja organisaatiosta, osaltaan edesauttaa hyvän hakijakokemuksen syntymistä.

Avain onnistuneeseen hakijakokemukseen on yksinkertainen: viesti tarpeeksi, usein ja hyvin.



Miten hoituu virtuaaliperehdytys?

Rekrytointiprosessi on saatu päätökseen ja koittaa aika, kun uusi henkilö aloittaa työsuhteensa. Onko virtuaaliperehdytys 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 virtuaalisella perehdytysympäristöllä ja coachingilla.



Olisiko apu paikallaan?

Väärät henkilövalinnat ovat kalliita ja virherekrytoinnin kustannukset yritykselle ovat merkittävät. Pelkästään virherekrytoinnin suorat kustannukset ovat n. 30 % työntekijän vuosiansiosta.

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

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

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



Löydät meidät ympäri Suomea



Espoo
Helsinki
Joensuu
Jyväskylä
Järvenpää
Kemi-Tornio
Kokkola
Kotka
Kouvola
Kuopio
Lahti
Lappeenranta
Lieksa
Lohja
Loimaa
Mikkeli
Oulu
Outokumpu
Parainen
Pori
Rovaniemi
Seinäjoki
Tampere
Turku
Vaasa
Ylivieska

Accountor on kaikkea muuta kuin tavallinen palveluyritys. Uteliaisuus, kasvu ja kehittyminen kirittävät meitä, ja pyrimme olemaan aina olla aina askeleen edellä.

Tarjoamme monipuolisia **palkka-, talous- ja HR-palveluja** kahdeksassa eri maassa. Koulutamme jatkuvasti työntekijöitämme sekä kehitämme asiakkaidemme liiketoimintaa ja tuloksia.

Tutustu palveluihimme tarkemmin www.accountor.fi

Ota meihin yhteyttä!

Accountor Oy
myynti@hr4.fi
www.accountor.fi



accountor