

Rekryointi-podcast

Matti Hietala: Rekryointi. Se on kuin modernia deittailua. Ensin laaditaan vetävä ilmoitus, johon potentiaaliset ehdokkaat vastaavat. Jos pyyhkäistään oikealle, parhailta vaikuttavat henkilöt otetaan tarkempaan tarkasteluun. Rannalle jääneet voidaan ghostata huoletta, ja jatkoon kelpuutettuja roikotetaan mukana pitkään, jotta varmasti tulee valittua hyvistä vaihtoehdoista se paras.

Tämä on edelleen työnhakijoille tuttua rekryoinnin todellisuutta monissa organisaatioissa, mutta valo tunnelin päähän on jo syttynyt.

Duunitorin työnantajakuvakonsultti Antti Hyrkäs kertoo tässä jaksossa, että organisaatioilla on tällä hetkellä tuhannen taalan tilaisuus erottautua edelläkävijöinä vuorovaikutteisessa rekryoinnissa. Työnhakijat pidetään ajan tasalla ja työnantajasta kerrotaan vastavuoroisesti ja avoimesti, jotta hakija tietää, onko kyseessä tavoiteltava ja hänelle sopiva organisaatio.

Hyrkäksen näkemysten lisäksi kuulemme Uudenmaan TE-toimiston omasta tavasta rekrytoida uusia työntekijöitä, sillä kukas kissan häntää nostaisi, jos se ei... no, kyllä te tiedätte.

Tämä on Työtä näkyvissä -podcast, ja minä olen johtava viestintäasiantuntija Matti Hietala. Tervetuloa mukaan.

Matti Hietala: Duunitori on jo kymmenen vuoden ajan toteuttanut kansallista rekryointitutkimusta.

Mikä on tällä hetkellä rekryoinnin tila Suomessa? Entä mitä työnantajien tulisi tietää hakijakokemuksesta? Juuri nyt organisaatioilla on tilaisuus olla edelläkävijöitä rekryoinnin saralla ja erottua kilpailijoista edukseen. Kuulemme seuraavaksi siitä, miten tämä tapahtuu.

Olemme saaneet vieraaksemme tällä kertaa työnantajakuvakonsultti Antti Hyrkäsen Duunitorilta. Lämpimästi tervetuloa.

Antti Hyrkäs: Kiitos, kun sain tulla.

Matti Hietala: Halusimme pyytää sinut haastatteluun, koska Duunitori on toteuttanut tänä vuonna kansallisen rekryointitutkimuksen. Voisit alkuun kertoa lyhyesti, millainen toteuttamanne tutkimus on ollut.

Antti Hyrkäs: Olemme tehneet kansallista rekryointitutkimusta yli kymmenen vuoden ajan. Lokakuussa julkaistiin Työnhaku Suomessa -osio, joka oli kolmas osio Kansallinen rekryointitutkimus -pakettia. Siinä tehtiin kysely, johon vastasi 3 600 työnhakijaa. Niin pääsimme paremmin ehdokaskokemuksen sisälle. Alkuvuodesta julkaistiin aiemmat osat, eli työnantajabrändiin keskittyvä osa ja vähän yleisemmin rekryointiin keskittyvä osa.

Matti Hietala: Millainen sanoisit rekryoinnin tilan olevan suomalaisissa organisaatioissa tutkimuksen pohjalta? Missä tällä hetkellä mennään?

Antti Hyrkäs: Aika ihailtavasti on lähdetty kehittämään tekemistä siltä kannalta, miten potentiaalisia työntekijöitä houkutellaan hakemaan, mutta ei vielä niin suunnitelmallisesti kuin voisi

toivoa.

Suuri trendi on ollut se, että rekrytoinnista on tullut entistä enemmän markkinointia. Jotta saadaan ne oikeat tekijät, pitää tehdä sisältöjä ja onnistua erottautumaan kilpailevista työnantajista. Pitää tuoda esiin inhimillistä näkökulmaa ja työntekijöiden ääntä, ja se vaatii tietenkin tekemistä. Pelkkä työpaikkailmoitus ei sitä taklaa. Ne yritykset, jotka ovat lähteneet tällaiseen toimintaan, ovat selvästi edelläkävijöitä. Ne tekevät osaajien saamisen itselleen helpommaksi.

Yleisesti työnantajat ja rekrytoijat puhuvat paljon siitä, että tavallisten osaajien rekrytoimisesta on tullut paljon haastavampaa. Kyse ei ole pelkästään mistään huipputalenttien houkuttelusta, vaan ihan siitä, että niitä tavallisiakin osaajia joudutaan houkuttelemaan näillä enemmän markkinointiin menevillä keinoilla.

Matti Hietala: Sanoitkin tuossa, että vaikuttaisi siltä, että parempaan suuntaan ollaan menossa. Emme vielä varmasti kuitenkaan ole siellä, missä monet työnhakijat toivoisivat työnantajien olevan. Onko organisaatioiden rekrytoinnissa mielestäsi yleisellä tasolla jotain selkeitä puutteita tai parannettavaa? Mitä itse muuttaisit rekrytointikäytännöissä, jos voisit vaikuttaa asiaan?

Antti Hyrkäs: On selvä, että siinä on pari asiaa. Alkuvaiheen hakeminen on edelleenkin liian vaikeaa. Hakijat joutuvat täyttämään kuponkeja ja laittamaan CV:n monessa eri muodossa, ja kynnys siihen on aika korkea.

Kommunikaatio on myös monella tavalla heikkoa, lähtien esimerkiksi palkka-avoimuudesta eli siitä, että palkka tai palkkahaitari näkyisi jossain. Sitä selvästi toivotaan, ja se onkin nyt tulossa enemmän näkyville ilmoituksiin ajan myötä.

Toinen kommunikaation puute on se, että työntekijät kokevat jäävänsä usein yksin rekrytointiprosessin aikana ja joutuvat odottamaan pitkiä aikoja epätietoisuudessa. He eivät esimerkiksi saa minkäänlaista palautetta siitä, miksi he tippuivat eivätkä päässeet jatkoon ja mitä he voisivat kehittää. Siinä koetaan pettymystä. Eli kyllä kommunikaatio on todella iso tekijä.

Matti Hietala: Onko jotain, mitä te Duunitorilla itse pyritte tekemään rekrytoinnin laadun parantamiseksi? Olette tietenkin toteuttaneet tämän tutkimuksen ja seuraatte sitä, mutta miten muuten?

Antti Hyrkäs: Tutkimukset nostavat aina esille kipukohtia, ja me pyrimme nostamaan niitä esille omassa työelämän mediassamme ja levittämään siten tietoutta siitä kohtaamattomuudesta, jota esiintyy usein työnhakijoiden ja työnantajien välillä.

Toki alustamme sinällään pyrkii myös tekemään työn hakemista helpommaksi. Esimerkiksi dialogityökalu tekee työnhaun ensimmäisestä vaiheesta vähän helpomman ja auttaa seulomaan hakijoita niin, että hakea voi muutamalla monivalintakysymyksellä. Se auttaa luomaan hyvän valikoiman kohtuullisen relevantteja hakijoita.

Kaikki toimet, joilla voidaan madaltaa ensimmäistä kynnystä, ovat todella tärkeitä. Työnhaku Suomessa -tutkimus nosti esille kipukohtia. Avasimme tutkimuksessa ehdokaspolkua enemmän, eli kysyimme kysymyksiä hahmottaen työnhakijan polkua osissa. Työnhaussa on mahdollisuuksien kartoittamisen vaihe, jossa katsellaan mahdollisia työpaikkoja, varsinainen hakemisvaihe, haastattelu, osaamisen arviointivaihe, työtarjous- ja sopimisvaihe sekä perehdytys- ja aloittamisvaihe. Tutkimme, mitkä ovat kipukohtia kussakin näistä vaiheista.

Esiin nousi selkeästi muutamia asioita. Kiinnostavimpia pointteja oli se, että työnantajat eivät vain

osaa erottua tai kertoa kulttuuristaan riittävästi. Alkuvaiheessa eniten työnhakijaa vaivaavana tekijänä nousee esille selvästi se, että työnantaja ei osaa kertoa, mikä tekee organisaatiosta kiinnostavan tai erilaisen työpaikan.

Kysyt, miten autamme taklaamaan näitä haasteita. Olemme auttamassa työnantajia erottautumisessa, työkultuurin kommunikoinnissa työntekijöille ja ihmisten äänen tuomisessa enemmän esille. Siihen panostamme enemmän. Autamme sekä sisältöjen tekemisessä että sen miettimisessä, mitkä ovat aidosti erottavia tekijöitä, joista kannattaisi kertoa.

Matti Hietala: Eli siinä missä rekrytointiviestintä on perinteisesti ollut hyvin yksisuuntaista, voisi ajatella, että nykyään sen olisi hyvä olla selvästi vuorovaikutuksellisempaa. Työnantajien on annettava enemmän tietoa itsestään työnhakijoille.

Antti Hyrkäs: Juuri näin. Ei riitä, että on ilmoitus, jossa vaaditaan työnhakijaa lähettämään erilaisia motivaatiokirjeitä ja tietoja, vaan työnantajan on myös annettava paljon enemmän ja moninaisempia tietoja ja kerrottava motivaatiostaan suhteessa työntekijöihin. Kommunikaation asiasta tulee olla molemminpuolista.

Matti Hietala: Oikeastaan pääsimmekin jo vähän tähän aiheeseen, mutta itse olen ainakin tulkinnut, että ehdokaskokemus on rekrytoinnissa nyt tällä hetkellä sellainen päättään nostanut ja pinnalla oleva aihe. Mitä työnantajien pitäisi mielestäsi nyt tietää ehdokaskokemuksesta?

Antti Hyrkäs: Mainitsinkin jo alkuvaiheen problematiikasta. Se on noussut kriittisimpien kipukohtien joukkoon, eli mahdollisuuksien kartoituksen vaihe on yleisesti heikoin vaihe työnhakijan polulla. Kolme asiaa, jotka painavat siellä eniten, ovat palkkahaitarin puuttuminen ilmoituksista, työpaikan kulttuuria ja ilmapiiriä koskevan tiedon puute, jolloin työnhakija ei saa kosketusta siihen, millaista siellä on oikeasti olla töissä, ja se, että työnantaja ei erotu muista vaihtoehtoista.

Meillekin oli hieman yllättävää, että ensimmäinen vaihe nousi niin kärkeen. Rekrytointiprosessin ehdokaskokemusta on kehitetty niin paljon siinä, miten haastatellaan, miten prosessia jaksotetaan ja miten säännöllisesti työnhakijoihin pidetään yhteyttä, mutta tätä ei ole vielä onnistuttu taklaamaan. Moni työnantaja tekee nyt hienosti duunia sen eteen, ja usein parhaimmissa suorituksissa on otettu mukaan viestintä- tai markkinointijohtaja. Heidän osaamistaan hyödynnetään. Muutenkin työhausta tuntuu uupuvan juuri inhimillistä ja avoimen tuntuista kommunikaatiota hakuprosessin käynnistyttyä. Ehdokaskokemukseen on panostettu, mutta siitä löytyy vielä paljon tällaisia aukkoja.

Matti Hietala: Puhuit siitä, että työnhakijat eivät saa kulttuurista helposti tietoa eivätkä välttämättä yhtään tiedä, millaista organisaatiossa on olla töissä. Voisiko ajatella, että tästä viestiminen ei välttämättä edes onnistu pelkästään rekrytointiprosessissa, vaan sitä pitäisi tehdä laajemminkin? Tulee mieleen, että me esimerkiksi jaamme välillä somessa sisältöä, jossa esitellään työntekijöitä kasvokkain ja kerrotaan, mitä he tekevät työkseen. Voiko viestiminen olla esimerkiksi tällaista, vai miten näet sen itse?

Antti Hyrkäs: Kyllä. Kaikki sellainen viestintä, joka tuo ihmisiä esiin ja antaa heille mahdollisuuden puhua, on hyvää. Kun ajattelee työnhakijaa, hän uskoo eniten aina vertaiseensa. Jos viestitään vain organisaation äänellä ja kasvoilla eikä lainkaan työntekijöiden kasvoilla, se ei tunnu aina uskottavalta. Jos taas oikea työntekijä sanoo somessa tai videolla jotain, se on paljon parempi.

Parempi on myös, jos tekemiseen on tuotu suunnitelmallisuutta niin, että ei lähdetä pelkästään tekemään vaan on pysähdetty miettimään, millaista alalla on olla töissä, millaisia

työnantajabrändejä työnhakijat näkevät ja miten työnantaja oikeasti eroaa muista. Ei tarvitse luetella samaa litaniaa positiivisia asioita, koska aika moni olettaa ne nykyään perusasioina, vaan voidaan kertoa työnantajan uniikimmista piirteistä. Nykyään on enemmän tilaa kertoa, mikä tekee työnantajasta kivan ja persoonallisen ja erityisesti sytyttää työntekijöitä.

Eihän mikään työpaikka ole täydellinen, mutta rehellinen kommunikaatio on tärkeää siksi, että ihmiset löytävät oman paikkansa. Se taas vaatii suunnitelmallisuutta, ja siinä mekin pyrimme auttamaan työnantajia.

Matti Hietala: Pitää vielä tarttua toiseen asiaan, josta sanoit aiemmin. Sinulla ei välttämättä ole tähän vastausta, mutta mikä tekee palkan ilmoittamisesta niin vaikeaa rekryilmoituksissa? Onko sinulla omaa tuntumaa tähän? Jotenkin sitä pelätään.

Antti Hyrkäs: Siihen on eri työnantajilla vähän erilaisia syitä. Tietenkin kun kilpaillaan osaajista, ei aina mennä niin selkeän sapluunan mukaan, vaan joskus on kova tarve saada joku osaaja ja joudutaan neuvottelemaan. Sen vuoksi jää pieniä epäsuhtaisuuksia, ja jos niitä aletaan avaamaan, tulee esiin tietenkin kysymys siitä, miten ne on perusteltu. Voi lähteä käyntiin esimerkiksi keskusteluja siitä, että ”hänellä on isompi palkka kuin minulla”. Ehkä kun palkka-avoimuus menee tulevaisuudessa pidemmälle, yritykset miettivät omia mallejaan palkkauksessa ja niiden rakentamistapaa, mutta tämä on yksi tekijä siinä.

Matti Hietala: Kiinnostava pointti. Työnantajathan eivät tosiaan viesti ainoastaan hakijoille, vaan tulevat viestineeksi samalla omille työntekijöilleen, jos palkka mainitaan. Suomessahan voisi varmaan sanoa, että näistä asioista ei puhuta perinteisesti kovin avoimesti.

Millaisia rekrytoinnin trendejä sanoisit olevan tällä hetkellä näkyvillä? Vaikka niitä onkin jo tässä varmasti käsitelty.

Antti Hyrkäs: Koska näen sisälle työnantajien päätöksentekoon ja siihen, millä meiningillä nyt rekrytoidaan ja ajatellaan, näkisin itse, että työnantajamielikuvaan panostetaan nyt uudella tavalla. Työnantajat ajattelevat pitkäjänteisemmin ja strategisemmin sitä, miten voidaan erottua ja missä halutaan olla. He ovat valmiita myös tekemään tutkimusta ja selvittämään asioita.

Erottuminen on nousemassa sellaiseksi itsestäänselvyydeksi, jollainen se on jo yleisten brändien ja kuluttajapuolen maailmassa. Sitten on sellaisia trendejä kuten palkka-avoimuus, jonka mainitsimme jo, ja siinä on monelle toimijalle iso tilaisuus toimia edelläkävijänä. Siinä kannattaa ottaa pieniäkin askelia ja viestiä niistä eteenpäin, koska se on tulossa väijäämättä. Sitten on vielä monimuotoisuus, eli miten huomioidaan se, että erilaisten ihmisryhmien on mukava hakea, ja kohtelu rekrytointiprosessin aikana on tasa-arvoista. Siinä on paljon detaljeja, joita voi huomioida, mikä voi vaatia rekrytoivien esihenkilöiden tietoisuuden laajentamista laajemminkin.

Nämä ovat trendejä, ja totta kai on myös tekoälykeskustelu. Generatiivinen tekoälykeskustelu pyörii isona tekijänä taustalla. Aika monet työnhakijat ovat kokeilleet sitä hakemustekstien tekemiseen ja muuhun. Rekrypuolella rekrytoinnin ammattilaiset pohtivat, miten tekoälyä voisi hyödyntää esimerkiksi jonkinlaisen karsinnan tekemiseen. Se tulee mullistamaan työnhakua varmasti ainakin niin, että se vauhdittaa työnhaun kynnyksen madaltamista, koska nyt kun hakemusten tekemistä voi aika helposti avittaa tekoälyllä, CV:iden, hakemusten ja motivaatiokirjeiden vaatiminen trivialisoituu. Sekin puoltaa sitä, että luotaisiin matalampi ensimmäinen kynnyks.

Matti Hietala: Mielenkiintoista, ja jännittävää nähdä, mihin suuntaan tämä etenee. Lopuksi kysyn, miten sinä alan ammattilaisena tai muut alan ammattilaiset kokemuksesi mukaan näkevät rekrytoinnin tulevaisuuden?

Antti Hyrkäs: Vaikuttaa siltä, että ammattilaiset ovat innoissaan siitä isosta kuvasta, että rekrytointia päästään tekemään moninaisemmin ja markkinoivalla tyylillä. Näkemäni mukaan HR-ammattilaiset ja rekrytoinnin ammattilaiset suhtautuvat innolla siihen, että kommunikoidaan enemmän ja avoimemmin ja tekeminen monipuolistuu. Sitten on tietenkin edellä oleva suuri epävarmuustilanne. Nyt on vähän odottava hetki, mutta yleisesti näyttää siltä, että parempaan suuntaan ollaan menossa, etenkin täällä Suomessa. Rekrytointia tehdään työntekijöiden toiveet huomioiden. Kysymys on se, ketkä ovat edelläkävijöitä ja ketkä perässähiittäjiä näissä asioissa.

Matti Hietala: Voisiko summata niin, että työnhakijoiden pitää vielä vähän malttaa ainakin joidenkin organisaatioiden kohdalla, että hyvä ehdokaskokemus tulee mukaan, mutta trendi on myönteinen? Näkymät ovat ihan myönteisiä.

Antti Hyrkäs: Juuri näin. Myönteisiä näkymiä, ja tutkimustemme mukaan sekin on oivallettu, miten työnantajabrändin ja yleisen brändin välinen synergia ja yhteispeli koetaan. Siinä ei ole enää mitään epäselvää, että vahva työnantajabrändi tukee yleistä brändiä ja ehkäisee mainekriisien syntymistä. Kaikki tuntevat esimerkiksi työnantajuudesta ja työntekijöiden oloista lähteneitä mainekriisejä. Niitä syntyy aina välillä, ja joskus niissä on enemmän perää ja joskus ne vain lähtevät jostain liikkeelle. Kuitenkin tavallaan ymmärretään se, että työnantajabrändiin täytyy panostaa ja sen täytyy perustua tosiasioihin. Se on hieno juttu.

Matti Hietala: Kiitos paljon haastattelusta, Antti Hyrkäs Duunitorilta.

Antti Hyrkäs: Kiitos paljon.

Kuinka onnistun työhaastattelussa? Missä on seuraava rekrytapahtuma? Tsekkaa tulevat webinaarit ja tapahtumat kalenteristamme osoitteesta toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa ja klikkaa kohdasta Tapahtumat.

Matti Hietala: Me täällä Uudenmaan TE-toimistossa olemme tehneet joitakin vuosia sitten strategisen valinnan nostaa rekrytointi yhdeksi tärkeäksi painopisteeksi toimintamme kehittämisesä. Tavoitteenamme on, että myös työnhakijoille, jotka eivät tule valituksi avoimna olevaan tehtävään, jää myönteinen mielikuva organisaatiostamme. Ja kuka näyttäisikään esimerkkiä, ellei työnvälitykseen erikoistunut organisaatio itse?

Miten olemme rekrytointiamme kehittäneet ja millaisia kokemuksia siitä on saatu? Siitä meille kertoo rekrytointiasiantuntija Hilja-Maria Haw.

Palveluja työnhakijoille ja yrityksille osoitteesta toimisto.te-palvelut.fi/uusimaa.

Matti Hietala: Meillä on nyt haastateltavana Uudenmaan TE-toimiston oma rekrytointiasiantuntija Hilja-Maria Haw. Hienoa, että pääsit mukaan.

Hilja-Maria Haw: No moikkamoi kaikille, ja kiitos tosi paljon, Matti, että pyysit minut tänne matkaan. Olen suorastaan otettu, että pääsen kertomaan tänään näistä asioista tänne.

Matti Hietala: Mahtava juttu. Oikeastaan syy sille, että kutsuin sinut tänne, on se, että päätimme täällä Uudenmaan TE-toimistossa reilu kolme vuotta sitten uudistaa rekrytointikäytäntöjämme. Sinut rekrytoitiin taloon tekemään tätä työtä, ja olet ollut mukana kehittämässä rekryprosessejamme uuteen uskoon. Nythän tilanne on se, että olet lähdössä uusien haasteiden pariin, joten ajattelin, että nyt pitää saada sinut ennen sitä kertomaan tästä rekrytoinnin kehitystyöstä.

Hilja-Maria Haw: Joo. Vuosien varrella on tapahtunut ja tapahtumassa suuria muutoksia, ja on kiva päästä vielä TE-uran päätteeksi juttelemaan ja katsomaan taaksepäin sitä, mitä täällä onkaan tullut tehtyä.

Matti Hietala: Alkuun voisit kuitenkin kertoa pikkuisen omasta taustastasi. Mikä sinut on saanut rekrytointialalle?

Hilja-Maria Haw: Siinä onkin hyvä kysymys!

Olen alun perin rovaniemeläinen ja siellä opiskellut Lapin yliopistossa kasvatustieteitä. Siellä kävi niin, että oma sivuaineeni lakkautettiin. Opiskelin kasvatopsykologiaa, ja meidät kaikki kasvatopsykologian opiskelijat siirrettiin suoraan yhteiskuntatieteiden tiedekunnan puolelle opiskelemaan soveltavaa psykologiaa. Se tunnetaan nykyään ilmeisesti nimellä johtamisen psykologia.

Käytännössä siellä siis käsiteltiin organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämistä ja henkilöstön osaamisen kehittämistä. Niistä totesin, että tämä kuulostaa tosi mielenkiintoiselta ja tätä haluaisin tehdä. Ja sitten tuli ilmi, että HR-hommat voisivat olla mahdollisesti sellaisia, missä tätä pääsisi tekemään. Sieltä se kimmoke syttyi.

Sitten kävi niin hyvin, että pitkäaikaisessa työpaikassani aukeni mahdollisuus ryhtyä rekrytointitehtäviin. Sanoin tietenkin kyllä, ja siellä starttailin omaa rekrytointiuraani muutaman vuoden ajan.

Matti Hietala: Ja sillä tiellä ollaan.

Hilja-Maria Haw: Edelleenkin. Kyllä.

Matti Hietala: Meillä Uudenmaan TE-toimistossa on tosiaan kehitetty rekrytointiprosessia viime vuosina paljonkin. Miten rekrytointipuoli on järjestetty meillä nyt?

Hilja-Maria Haw: Kehitys on ollut tosi huimaa.

Aikaisemmin, silloin, kun tulimme taloon, rekrytoivat esihenkilöt rekrytoivat käytännössä itsenäisesti. Heillä oli tukena KEHA-keskuksen rekrytointipalvelu, mutta se oli aika suppea ja keskittyi lähinnä hakuilmoituksen julkaisuun ja rekrytoinnin loppuvaiheen hallinnollisiin tehtäviin. Käytännössä se itse pihvi siinä välissä oli esihenkilöillä itsellään juoksutettavana.

Tunnistimme tarpeen kattavammille rekrytoinnin tukipalvelulle lähinnä siksi, että meillä on niin suuri toimisto ja määrällisesti paljon rekrytoivia esihenkilöitä ja rekrytointeja. Siksi päätimme perustaa rekrytointitiimin, joka hoitaa rekrytointipalvelua. Nykyään rekrytointitiimin HR-asiantuntijoiden tehtävänä on nimenomaan vastata rekrytointiprosessin kokonaisvaltaisesta juoksuttamisesta koko prosessin ajan, mutta esihenkilöt vastaavat edelleenkin rekrytointia koskevasta päätöksenteosta ja valinnoista, ja he toimivat virallisesti myös työnantajan edustajina rekrytoinneissa. Käytännössä me HR-asiantuntijat kuitenkin koordinoimme sitä koko kokonaisuutta alkaen aina rekrytoinnin suunnittelusta hakuilmoituksen kirjoittamiseen ja julkaisemiseen,

haastattelukutsuihin, haastatteluihin osallistumiseen ja kattavaan hakijaviestintään käytännössä koko prosessin ajan.

Matti Hietala: Mitä asioita sanoisit, että rekrytointiprosessissa on kehitetty kaikkein eniten, tai mitkä asiat sinun mielestäsi ovat kaikkein tärkeimpiä laadukkaassa rekrytoinnissa?

Hilja-Maria Haw: Olemme kyllä kehittäneet paljon, mutta näkisin, että rekrytointipalvelu on mahdollistanut erityisesti entistäkin tasalaatuisemman ja tasavertaisemman rekrytointiprosessin kaikille hakijoille. Toisaalta koko ajan joku pitää huolen, että prosessit menevät niin sanotusti 'by the book', lain, säädösten ja ohjeiden mukaan, mikä on tietenkin valtionhallinnon rekrytoinneissa koko rekrytointitoiminnan perusta. Säännöt, ohjeet ja laitkin muuttuvat kuitenkin usein. Meillä on aina olemassa ajantasainen kokonaiskuva niistä.

Pehmeämmältä puolelta taas näkisin, että meille on ihan alusta asti ollut sydämen asia välittää hyvää työnantajakuvaa ja erinomaista hakijakokemusta hakijoille. Sitä olemme kehittäneet kovasti. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että panostamme todella kattavaan ja oikea-aikaiseen hakijaviestintään, mistä olemme itse asiassa saaneetkin paljon kiitosta hakijoilta. Hakijoiden ei tarvitse koskaan miettiä ”missä mennään, mitä tapahtuu, olenko päässyt jatkoon, millä aikataululla edetään”. Meiltä se tieto tulee hyvinkin pian rekrytointiprosessin eri vaiheiden jälkeen. Esimerkiksi kun hakuaika päättyy, lähetämme välittömästi viestiä. Kun haastateltavat on valittu, he saavat heti tiedon siitä, jos eivät esimerkiksi ole edenneet jatkoon, ja niin edelleen.

Yleisestikin panostamme vahvaan hakijakokemukseen, mikä lähtee mielestäni ihan pienistä asioista. Teemme esimerkiksi houkuttelevan, informatiivisen ja todellisuutta kuvaavan hakuilmoituksen. Edelleenkin hakijaviestintä on laadukasta ja oikea-aikaista, ja haastattelukutsut soitetaan puhelimitse. Meillä HR-asiiantuntijoilla on aina toiminnassamme nimenomaan aktiivinen, hakijakokemusta kehittävä palveluasenne. Tämän lisäksi olemme valmentaneet esihenkilöitämme etenkin kehitysprosessin alkuvaiheessa siihen, miten haastatteluissa voidaan välittää vahvaa työnantajakuvaa ja toisaalta vahvistaa hakijakokemusta.

Vaikka vastaus valitettavasti joskus on kielteinen, tulospuheluistakin voi silti jäädä hakijalle hyvä kuva työstä, työpaikasta ja itse prosessista. Tästäkin olemme saaneet paljon positiivista palautetta.

Matti Hietala: Koetko, että hakijaviestinnän hoitaminen nykyisellä tavalla vaatii työnantajalta tai teiltä rekrytoijilta enemmän työtä, vai onko se enemmän asia, jossa työnantajan pitää välittää ja oivaltaa, mikä hakijalle on tärkeää hakuprosessissa? Pitääkö teidän tehdä nyt enemmän työtä, vai onko tarvinnut vain oivaltaa, että nämä asiat ovat hakijoille tärkeitä?

Hilja-Maria Haw: Mielestäni se ei vaadi enempää työtä. Itse hahmotan asian ehkä niin, että kun prosessin mieltii kuntoon ja hahmottaa ne kriittiset hetket, joina tieto täytyy välittää, viestinnän voi esimerkiksi rekrytointijärjestelmässämme valtiolle.fi automatisoida hyvin pitkälle. Meidän HR-asiiantuntijoiden tai työnantajan puolelta se ei kokemukseni mukaan oikeastaan lisää työtä juuri lainkaan. Lähinnä vaaditaan kriittisten kohtien ja viestinnän tuottaman arvon ymmärtämistä.

Matti Hietala: Pitää välittää työnhakijasta ja hänen kokemuksestaan.

Hilja-Maria Haw: Juuri näin. Eikä tule koskaan pitää työnhakijoita itsestäänselvyytenä. Kilpailu on nykyään rekrytointikentällä todella kovaa, ja on ollut niitäkin aikoja, joina on ollut työnhakijoiden markkinat. Hyvistä tekijöistä oikeasti kilpaillaan, ja silloin tällaisilla pienillä mutta suurilla asioilla on oikeasti väliä.

Matti Hietala: Miten taas rekrytoinnin toinen puoli, eli miten voidaan edesauttaa oikean henkilön

löytämistä tehtävään?

Hilja-Maria Haw: Tietenkin laadukas rekrytointi lähtee meillä työnkuvan avaamisesta hakuilmoitukseen sekä siitä, että määritellään hakuilmoituksen odotukset konkreettisella ja realistisella tavalla auki.

Käytännössä pohjustuksena on hyvä ymmärtää, että valtionhallinnon rekrytoinneissa päätökset täytyy tehdä perustuen hakuilmoituksen odotuksiin, eli kohtaan, jossa lukee, mitä hakijalta odotamme. Käytännössä valitsemme henkilöt, jotka täyttävät nämä odotukset parhaiten. Sen vuoksi alku on todella kriittinen. On oikeasti mietittävä, mistä työssä on kyse ja mitä siinä tarvitaan. Meillä rekrytoinnit startataan aina aloituspalaverilla, jossa istutaan alas rekrytoivien esihenkilöiden kanssa ja pohditaan näitä asioita.

Itse pidän valmentavasta työotteesta, eli pyrin oikeasti ymmärtämään, mistä työssä on kyse ja mitkä ovat osaamisen tärkeimpiä alueita ja toisaalta henkilökohtaisia ominaisuuksia, sekä millainen on toivottu työote tehtävässä. Sitten se sanoitetaan selkeästi auki hakuilmoitukseen, jotta kun esihenkilö tekee valintoja haastatteluun kutsumisesta ja lopullisen valinnan, voimme oikeasti nojata ilmoitukseen ja perustella valinnan auki, koska se on läpikotaisin mietitty valmiiksi. Toisaalta kun mieltii heti alussa, mikä todellinen intressi on, sanoittaa sen kunnolla ja pitäytyy määritetyissä odotuksissa, sillä tavoin löytyy hyvin oikeita henkilöitä.

Matti Hietala: Voidaanko ajatella, että toimit vähän kuin tulkkina rekrytoivan esihenkilön ja työnhakijan välillä?

Hilja-Maria Haw: Aika hyvin sanottu, kyllä. Juuri näin. Ja toisaalta tuosta tuli mieleen myös se, että silloin, kun on todella lähellä jotain asiaa, esimerkiksi rekrytoiva esihenkilö kyseistä työtä, voi joskus tulla vähän sokeaksi asialle. Siksi on hyvä, että joku kyselee kinkkisiäkin kysymyksiä ja haastaa, jotta voidaan herättää oivalluksia esimerkiksi siitä, mikä on kaikista tärkeintä, mitä hakijalta odotetaan. Sitten se voidaan sanoittaa ilmoitukseen.

Matti Hietala: Todella mielenkiintoista. Viimeinen kysymys: Saatteko te rekrytoimissa palautetta työnhakijoilta, ja millaista palautetta sieltä tulee?

Hilja-Maria Haw: Itse asiassa tämä on yksi ylpeydenaiheistamme. Saamme mielestäni todella hyvin palautetta pääsääntöisesti juuri henkilöiltä, jotka ovat osallistuneet rekrytointeihin tai olleet työhaun aktiivisessa prosessissa matkassa, eli toisin sanoen mukana haastatteluissa.

Käytännössä palaute, jota saamme sekä tehtävään valituilta että ei-valituilta, vahvistaa sitä, mihin me olemme työssämme pyrkineetkin, eli että viestintämme on todella laadukasta. Usein saamme positiivista palautetta haastattelutilanteista. Meille kerrotaan, että tunnelma on ollut niissä todella kiva ja helposti lähestyttävä.

Saamme paljon positiivista palautetta proaktiivisesta otteestamme eli siitä, että pyrimme käytännössä palvelemaan työnhakijoitamme niin, että kerromme heille asiat ennen kuin heidän täytyy meiltä kysyä. Miten rekrytointiprosessi jatkuu, kuinka monta on kutsuttu haastatteluun? Kaikkia tällaisia pieniä mutta suuria asioita, jotka yleensä kiinnostavat hakijoita paljon. Ylipäättään saamme palautetta siitä, että olemme selkeitä ja informatiivisia ja että HR-asiantuntijat ja esihenkilöt ovat ihmisinä myös helposti lähestyttäviä ja hyvää työnantajakuvaa välittäviä.

Matti Hietala: Kuulostaa oikein hyvältä. Vaikka äsken jo lupailin, että edellinen olisi viimeinen kysymys, jäin tässä haastattelutilanteessa itse miettimään, miten haastatteluun voi mielestäsi luoda myönteistä ilmapiiriä. Moni totta kai jännittää haastattelua, mutta kai ajatus on nykypäivänä

kuitenkin se, että haastattelussa pyritään saamaan hakijasta paras irti. Tarkoitus ei ole grillata hakijoita ja katsoa, kuka kestää. Miten tähän voi mielestäsi vaikuttaa?

Hilja-Maria Haw: Oma ideologiani, jota olen myös yrittänyt välittää esihenkilöillemme, on se, että ensin lähdetään liikkeelle siitä, että ei ole itsestään selvää, että hakija on edessämme. Ei ole myöskään itsestään selvää, että saamme hänet töihin. Tärkeää haastattelutilanteessa on siis jo lähtökohtaisesti tietynlainen nöyryys, ja se, että työnantaja ja työnhakija ovat samalla viivalla. Emme ole kumpikaan toistemme yläpuolella tai alapuolella, vaan olemme tasavertaisia osapuolia.

Konkreettisessa haastattelutilanteessa taas mennään paikan päälle vähän ajoissa, oli kyse sitten face-to-face- tai Teams-haastattelusta, joita lähestulkoon kaikki haastattelumme nykyään ovat. Sitten keskustellaan hakijan kanssa aluksi vilpittömästi niitä näitä, niin sanotusti pehmitetään tunnelmaa. Itse haastattelutilanteessa on mielestäni tärkeää se, että esimerkiksi kysytään kysymyksiä rennolla otteella vähän kuin ohimennen, eikä lueta suoraan paperista. Se on pieni mutta todella suuri asia. Se luo haastatteluun rentouden ja keskusteleavuuden kokemusta sen sijaan, että se olisi grillausta.

Toisaalta kun käydään aluksi läpi haastattelun kulkua, pyrin itse aina kertomaan, että välilyksymyksiä saa kysyä. Haastattelu pidetään nimenomaan keskusteluna. Jos et ymmärrä kysymystä tai tarvitset lisätietoa, jotta voit vastata johonkin kysymykseen, on enemmän kuin sallittua kysyä asiasta.

Nämä ovat mielestäni loppujen lopuksi hyvin pieniä mutta todella merkittäviä asioita haastattelutilanteessa. Ja ehkä vielä lisäisin, että lopussa tärkeää on se proaktiivisuus. Kerrotaan rekrytointiprosessin jatkosta, vastataan usein kysytyihin kysymyksiin ennen kuin niitä ehditään meiltä kysyä. Se luo sellaista vaikutelmaa, että työnantaja välittää ja panostaa rekrytointiin, ja se luo mukavaa fiilistä myöskin hakijalle.

Matti Hietala: Eli keinoja kyllä löytyy, ja oikein hyvältä kuulostaa. Kiitos paljon haastattelusta, rekrytointiasiantuntija Hilja-Maria Haw.

Hilja-Maria Haw: Kiitos kovasti tästä, Matti.

Uudenmaan TE-toimiston psykologit tarjoavat maksutonta ja luottamuksellista ohjauspalvelua: toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa.

Matti Hietala: Rekrytointi on työelämän osa-alue, johon etenkin työnhakijan on erittäin helppoa pettyä. Hyvän hakijakokemuksen muodostuminen ei kuitenkaan vaadi työnantajalta mitään ihmeitä. Ajantasainen ja ystävällinen viestintä vie jo pitkälle.

Kannustammekin organisaatioita panostamaan rekrytointiprosesseihinsa. Se vaatii hieman resursseja, mutta sitäkin enemmän työnhakijoista välittämistä ja sen ymmärtämistä, että kaikki eivät halua juuri teille töihin, jollette itse osoita olevanne sen arvoisia. Voimme vakuuttaa, että hyvä hakijakokemus palkitsee. Sana fiksuista organisaatioista kiirii nopeasti ja kauas.

Minä olen Matti Hietala, ja tämä on Työtä näkyvissä -podcast. Ensi kertaan.