OPAS ONNISTUNEESEEN SUORAHAKUUN

PRO|SOURCE

7 VINKKIÄ ONNISTUMISEEN

94 % toimeksiannoistamme päätyy oikean henkilön löytymiseen.

97 % löytämistämme kyvyistä pysyy sovitun ajan yrityksen palveluksessa.

Miten tämä onnistuu?

Tässä oppaassa Pro-Sourcen asiantuntijat kertovat, mitkä seitsemän asiaa tekevät suorahausta onnistuneen.

1.
SELVITÄ TARKKAAN, MITÄ ETSIT

Uuden ihmisen tarvemäärityksessä ja profiilin luomisessa mennään harmittavan usein metsään. On yleistä, että etsitään samaan tehtävään samanlaista ihmistä, kuin ko. positiossa aikaisemminkin oli, mikä johtaa usein väärään valintaan. Aina tulisi miettiä, mitä tarpeellista osaamista yrityksestä poistuu ja mitä osaamista yritys tulee tarvitsemaan seuraavien vuosien aikana. On oltava kirkkaat tavoitteet uudelle ihmiselle ja selkeä visio, miten tavoitteisiin pääsemistä mitataan. Mieti millaista luonnetta ja ominaisuuksia tarvitaan, jotta valittu henkilö menestyy tehtävässään mahdollisimman hyvin ja tukee samalla muuta tiimiä heidän onnistumisessaan.

“Tähän kohtaan kiteytyy koko suorahaun hienous ja vaikeus. Jos tämä kohta ei ole kristallinkirkas niin edellytykset rekrytoinnissa onnistumiselle ovat erittäin huonot. On ensiarvoisen tärkeää ymmärtää hyvin tarkasti mitä etsitään. Uuden ihmisen rekrytoinnin pitää aina perustua liiketoimintatarpeeseen, jolloin mittarit, tavoitteet, vaadittu osaaminen ja haluttu luonne ovat aivan minimivaatimuksia profiilia luodessa. On myös erittäin tärkeää miettiä aikajännettä, jolla odotetaan näkyviä tuloksia. Ilman näitä, ja lukuisia muita tietoja, ei suorahakua kannata edes aloittaa. Kokenut suorahakukonsultti osaa auttaa sinua näiden asioiden määrittelyssä. ”

Turo Tohmo
Senior Recruitment Consultant

2.

AJATTELE TULEVIA VUOSIA, ÄLÄ VAIN HUOMISTA

Kasvavassa ja kehittyvässä yhtiössä prosessin on oltava käynnissä koko ajan: vahvistetaan työnantajakuvaa, rakennetaan imua, verkostoidutaan potentiaalisten osaajien kanssa, varaudutaan eläköitymisiin ja yllättäviin poislähtöihin.

Myöskään uuden liiketoiminnan käynnistäminen ei onnistu kuukaudessa, ei ehkä vuodessakaan. Mahdollisesti tarvitaan uudet vetäjät ja uudet asiantuntijat, sekä uusi johtamisjärjestelmä, joka sopii eri tiimistä tulleille asiantuntijoille.

“Pullonkaulat tulevat yleensä vastaan, kun pitkän tähtäimen osaamistarvetta ei ole määritelty tai henkilöpoistumiin ei ole varauduttu. Tällöin lähdetään kiireellä hakemaan uutta superosaajaa. esimerkiksi CIO:ta, koska kilpailijallakin sellainen on. On suuri riski kantaa kaivoon vettä, joka ei siellä pysy.”

Markku Kaijala
Senior Partner

3.

LAAJENNA KATSEESI MYÖS OMAN TOIMIALAN ULKOPUOLELLE

Tehtävään sopivaa osaamista voi löytyä muualtakin kuin yrityksesi omalta toimialalta. Jos jätät kandidaattien joukosta ennakkoluuloisesti ulos “väärien” yritysten palveluksessa olleet osaajat, voit missata sen parhaan vaihtoehdon.

“Osaajista käydään kovaa kisaa, ja joskus voi olla haasteellista löytää osaaja oman toimialan sisältä. Näissä tilanteissa suorahakukumppani, jolla on laaja verkosto eri toimialoilta, voi olla suureksi avuksi. Koskaan ei voi liikaa korostaa asenteen merkitystä substanssiosaamisen rinnalla. Uuden toimialan voi ottaa haltuun kun henkilö on innostunut sekä motivoitunut kehittymiseen ja uuden oppimiseen.”

Annele Bergman
Senior Consultant

4.

KESKITY ERITYISESTI KASVUN POTENTIAALIIN

Taustatutkimusta tehdessä on helppo tuijottaa liiaksi viimeisimpiä titteleitä ja tehtävänkuvia. Vaikka useimmiten täytettävään tehtävään liittyykin tietyt välttämättömät osaamisalueet, ei kannata hakea liian valmista osaamista. Jos valittavan henkilön motivaatio työpaikan vaihtoon tulee ammatillisen kasvun kautta, on todennäköistä, että kasvu jatkuu myös uudessa tehtävässä.

“Haastavinta taustatutkimuksessa on rakentaa laajempi osaamiskartta henkilön työhistoriasta. Mikä on vienyt häntä uralla eteenpäin? Mistä löytyvät henkilökohtaiset motivaatiotekijät? Jokaisen yhteydenottomme perusteena tulee olla henkilölle tarjottava kasvun mahdollisuus, jotta voimme rakentaa työsuhteita, joista molemmat osapuolet aidosti hyötyvät.”

Sakari Sivonen
Head of Research

5.
SELVITÄ OIKEAT ASIAT

Henkilön työhistoria, koulutus ja tekninen osaaminen on hyvä selvittää aluksi, jotta saadaan peruskuva henkilön ammattiosaamisesta. Vielä tärkeämpää on kuitenkin selvittää hänen tulevaisuuden potentiaaliaan ja kyvykkyyttään uudessa yhtiössä ja tehtävässä.

Kyvykkyys = Osaaminen + Aikaansaaminen

- Mistä onnistumisista olet erityisen ylpeä?
- Minkälaista kyvykkyyttä tarvittiin näihin onnistumisiin?
- Mitä opit näiden prosessien aikana?
- Miten hyödynnät tätä osaamista jatkossa?

”Yllä olevat ovat rakentavan tiimityön, eli kollaboraation, esimerkkejä - niissä ei haeta yksittäistä ”sateentekijää" vaan kykyä saada asioita tapahtumaan ja tunnistaa ajurit muutoksen takana.”

Markku Kaijala
Senior Partner

6.
ARVIOI JOHTORYHMÄN KESKINÄINEN DYNAMIIKKA

Johtajaa rekrytoidessa on syytä muistaa, ettei yksikään johtaja voi toimia omassa siilossaan. Hän on osa kokonaisuutta, jonka keskinäinen keskusteluyhteys ja vuorovaikutus määrittävät yrityksen toiminnan tehokkuuden.

Asiallinen kysymys onkin: **Olemmeko johtoryhmä, vai ryhmä johtajia?**

“Kun etsitään johtoryhmään uutta jäsentä, samalla kannattaa analysoida koko johtoryhmän toiminta ja dynamiikka. Ulkopuolinen asiantuntija auttaa havaitsemaan, miten ihmiset reagoivat erilaisiin tilanteisiin ja miten nämä näyttäytyvät ryhmän muiden jäsenten näkökulmasta. Havaintojen pohjalta johtoryhmän viestintää ja ryhmädynamiikkaa voidaan kehittää merkittävästi.”

Markku Kaijala
Senior Partner

7.
VARMISTA MOLEMMINPUOLINEN SITOUTUMINEN

Valintaa tehdessä on ensiarvoisen tärkeää, että ei valita vain yritykselle sopivaa henkilöä, vaan myös henkilölle sopiva yritys ja tehtävä. Kun halutaan pitkäaikainen työntekijä, joka tekee töitä korkealla motivaation tasolla, on erittäin tärkeää, että nykyisen työtehtävän lisäksi yritys pystyy tukemaan työntekijää hänen ammatillisessa kehityksessään. Se saattaa tarkoittaa koulutusta, valmennusta tai urapolun pitkäaikaista suunnittelua. Arvioi myös mahdollisimman tarkasti pystyykö työntekijä aidosti sitoutumaan yrityksenne arvoihin. Jos valittu henkilö on onnellinen työssään ja jakaa yrityksen arvot, on erittäin todennäköistä, että hän ei ole houkutetavissa toisaalle.

“Suorahaussa pitää aina toimia vastuullisesti heti alkumetreiltä lähtien. Koko prosessissa pitää pystyä kuvailemaan yrityksen arkea realistisesti ja rehellisesti, ei vain vision ja mission läpi. Suorahaussa kontaktoidaan ihmisiä, jotka eivät ole aktiivisessa työnhaussa, jolloin pitää pystyä kertomaan myös yrityksen kehityskohteista rehellisesti. Vain näin toimimalla on mahdollista löytää yrityksellenne sopiva pitkäaikainen työntekijä, joka ymmärtää ja pystyy elämään yrityksen kehityskohteiden kanssa.

Turo Tohmo
Senior Recruitment Consultant

Kun olet palkannut sen oikean osaajan, pidäthän huolen, että hän saa mahdollisuuden rakentaa omannäköisensä urapolun ja kehittyä ammatillisesti.

Erityisesti perehdytysvaihe on ensiarvoisen tärkeä hoitaa suunnitelmallisesti ja huolellisesti. Sillä on erittäin suuri vaikutus henkilön työsuhteen kestoon yrityksessänne. Suosittelemmekin aina perehdytyssuunnitelman tekemistä ja sen seuraamista kaikissa rekrytoinneissa.

Lisää tietoa löydät sivuiltamme:

www.prosource.fi

Autamme johtamaan muutoksessa.

KIITOS

Markku Kaijala
Senior Partner

+358 400 507 313
markku.kaijala@prosource.fi

Annele Bergman
Senior Consultant

+358 50 3785259
annele.bergman@prosource.fi

Turo Tohmo
Senior Recruitment Consultant

+358 45 254 2721
turo.tohmo@prosource.fi

Sakari Sivonen
Head of Research

+358 50 353 4826
Sakari.sivonen@prosource.fi

PRO|SOURCE

20 vuotta

yli **1500** suorahakua ja rekrytointia

Inhimillinen ja asiantunteva lähestyminen

yli **50** valmennustapahtumaa

10 huippuammattilaista

yhteistyökumppanit **40** maassa

Fex The finnish Executive Search Association

HENKILÖSTÖALA JÄSENYRITYS

KELLY® SERVICES

HAMMER & HANBORG

GLOBAL PARTNERS
leading change for organizations & individuals