

# PodTask vastaukset

## Jakso 6 Kaikki työnhausta ja rekrytoinnista | Saana Rossi

Löydät podcastin kaikki jaksot Spotifysta ja

<https://uskallayrittaa.fi/podcast-jaksot/>.

### Osio 1: Rekrytointi työnhakijan näkökulmasta (kesto 00:01-25:00)

#### 1) Mitä kaikkea työnhakijan työnhakuprosessiin alkuun kuuluu?

V: Aluksi työnhakijan tulee miettiä, mitä töitä hän haluaisi tehdä: mikä häntä motivoi ja innostaa? Tämän jälkeen voidaan miettiä, millä toimialalla kyseisen kaltaista työtä voisi tehdä ja rajata työnhakua tälle toimialalle. Kun toimiala on tiedossa, voidaan tutkia sen toimialan yrityksiä ja organisaatioita ja olla yhteydessä kiinnostaviin organisaatioihin.

#### 2) Onko kaikenlaisesta työkokemuksesta hyötyä? Miksi?

V: On, koska eri aloilla on hyvinkin samankaltaisia työtehtäviä, joita pääsee kokeilemaan ja oivaltamaan kokeilun kautta, mitä haluaa ja ei ainakaan halua tehdä jatkossa. Myös yleisiä työelämätaitoja pääsee harjoittamaan kaikenlaisissa työnkuissa.

#### 3) Minkälainen on hyvä CV?

V: CV voi olla teknisesti hyvin erilainen- eri alojen rekrytoijatkin ovat tästä eri mieltä ja kysymykseen ei ole oikeaa vastausta. Tiivistetysti voidaan kuitenkin sanoa, että hyvä CV on selkeä, konkreettinen ja siinä kerrotaan osaamisesta ja kyvyistä.

#### 4) Miten Saana neuvoo rakentamaan hyvän CV:n?

V: Alkuun lyhyt hissipuhe itsestä: kuka sinä olet ja mikä sinua kiinnostaa? Miksi olet hakemassa kyseistä työpaikkaa? Toisena osiona osaaminen/työhistoria: työkokemuksen, kouluprojektien ja harrastusten kautta kerrytetty osaamisen kuvaaminen mahdollisimman konkreettisesti (voi kuvata kirjallisesti tai visuaalisesti).



**Uskalla Yrittää**  
**PODCAST**

Taloudesta, yrittäjyydestä ja työelämästä

[uskallayrittaa.fi/podcast](https://uskallayrittaa.fi/podcast)

## 5) Mitä neuvoja Saana antaa nuorille työnhakijoille, joilla ei vielä ole työkokemusta?

V: Ei kannata pelätä sitä, ettei ole työkokemusta, sillä se on aivan loogista, ettei nuorella voi olla vielä työkokemusta. TET-harjoittelujen ja omien harrastusten kautta opittujen taitojen (esim. yhteistyötaitojen, projektinhallintaitojen, erätaitojen..) kautta voi tuoda esiin omaa osaamista. Kannattaa myös kertoa siitä, mitä haluaisi ammatilliselta uraltaan tai mitkä asiat työelämässä kiinnostaisivat (tätäköän ei tarvitse selkeästi tietää, suuntaviivat riittävät).

## 6) Miten voi erottautua työnhaussa monien hakijoiden joukosta?

V: Massahauissa on vaikea erottautua. Yrityksen hakuilmoitus kannattaa lukea tarkasti: Mitä yritys tuo esiin/sanoo hakuilmoituksessa? Mitä yritys haluaa työntekijältä? Mitä yrityksen nettisivuilla/somessa nousee esille? Näiden kautta voi löytää kosketuspintaa siihen, mitä itse voi tarjota yritykselle. Näiden esiintuomisen kautta voi näyttää yritykselle, että on pohtinut asiaa ja haluaa aidosti töihin yritykseen. Työnhakukin on taitolaji ja sitä oppii töitä hakiessaan.

## 7) Mikä on suomalaisten työnhakijoiden helmasynti?

V: Työnhakua ajatellaan usein minäkeskeisesti: mitä minä haluan? mitä minä saan? Ajatus pitäisi kääntää työnantajan puolelle.

## 8) Mitä vinkkejä Saana antaa työhaastattelutilanteeseen?

V: Kannattaa pyrkiä olemaan oma itsensä, koska silloin olet uskottavin. Jos tulee vaikeita kysymyksiä, on ihan ok miettiä vastausta hetken. Kannattaa ennen haastattelua miettiä muutama keskeinen asia, mitä haluat itsestäsi sanoa haastattelun aikana: mitä haluat itsestäsi tuoda esiin? Usein voi käydä niin, ettei niitä asioita juuri kysytä, mutta voit tuoda ne keskustelussa esiin. Mieti etukäteen, mitä haluat tietää yrityksestä- työhaastattelu on keskustelua ja dialogia.

## 9) Minkälaisia kysymyksiä Saana vinkkaa kysyttäväksi haastattelijalta?

V: Miten aikaisemmat työntekijät/kesätyöntekijät ovat viihtyneet? Mitä aiemmat työntekijät ovat päässeet tekemään? Ovatko aiemmat työntekijät halunneet jäädä yritykseen töihin? Miten haastattelija itse on päätenyt omaan työpesteinsä, ja mitä hän on tykännyt työstään tai kokenut siinä haasteelliseksi? Voi kysyä myös yrityksen tuotteista/palveluista tarkentavia kysymyksiä, mitkä itseä kiinnostavat.

## 10) Mitä nuorten tulisi muistaa työnhaussa?

V: Ei ole olemassa raamatullista oppikirjaa oikeanlaiseen työnhakuun eikä sitä kannata liikaa jännittää. Töitä kannattaa hakea omannäköisesti ja ei haittaa, vaikka ei pääsisi unelmatyöpaikkaansa heti ensimmäisellä yrityksellä. Työuran aikana ehtii tekemään vielä paljon asioita ja mahdollisuuksia on.



## Osio 2: Rekrytointi rekrytoijan näkökulmasta (kesto 25:00-39:41)

### 5) Kuka on rekrytoija?

V: Rekrytoija on henkilö, joka yrityksessä tekee rekrytointia. Usein rekrytoija tekee rekrytointia täysiaikaisesti suuressa yrityksessä eli hänen työnsä yrityksessä on rekrytoida yritykseen uusia työntekijöitä.

### 6) Miten työnantajan rekrytointiprosessi etenee?

V: Ensin työnantajan puolella määritellään tarve eli minkälaista ihmistä yritykseen tarvitaan. Sitten mietitään, miten tarpeesta ilmoitetaan: laitetaanko työpaikkailmoitus yrityksen omille sivuille, rekryportaaleihin tai lähdetäänkö tekemään headhuntingia (suorarekrytointia). Haku aika on usein 2-4 viikkoa, jolloin odotetaan hakemuksia. Hakuajan päätyttyä käydään hakemukset läpi ja jaotellaan hakemukset esim. ”kyllä, ei, ehkä” -laareihin peilaten vaatimuksiin. Kyllä- laarissa olevat työnhakijat kutsutaan haastatteluun ja pidetään haastattelut (1-3 haastattelukierrosta tarpeeseen nähden). Haastattelujen jälkeen tehdään rekrytointipäätös, että kenelle työtarjous annetaan.

### 7) Miten rekrytoija valmistautuu haastatteluun?

V: Usein mietitään kriteeristö ja pohditaan mitkä kriteereistä ainakin tulisi potentiaalisen työntekijän täyttää. Ennen haastatteluja käydään haastateltavien työhakemukset, CV:t ja esim. LinkedIn-profiilit läpi ja tutustutaan haastateltaviin näiden perusteella. Haastattelutilanteessa ei tulisi lähteä nollista vaan kysytään lisätietoja CV:stä ja työhakemuksista ja varmistaa asioita.

### 8) Saako työnantaja/rekrytoija googlata ja etsiä tietoja haastatteluun tulevasta työnhakijasta etukäteen?

V: Ei saa, jollei siihen ole saatu lupaa työnhakijalta itseltään. Esim. Jos CV:hen on linkattu LinkedIn-profiili, sen saa käydä rekrytoija katsomassa.

### 9) Mikä asia voi ratkaista tasaisen rekrytointiprosessin?

V: Yhteensopivuus eli se, kuinka hyvin hakija soveltuu kyseisen yrityksen työntekijäksi.

### 10) Mitä Saana toivoo jaksosta jäävän mieleen?

V: Työura hyvin harvoin on kovin selkeä, eikä sitä tarvitsekaan tavoitella. Tämän hetken valintoja voi muuttaa tulevaisuudessa ja erilaisia urallikeitä pystyy tekemään uran eri vaiheissa. Jos ette saa toivomaanne työpaikkaa, yrittäkää uudestaan- sieltä se oma juttu löytyy.



Uskalla Yrittää  
PODCAST

Taloudesta, yrittäjyydestä ja työelämästä

[uskallayrittaa.fi/podcast](http://uskallayrittaa.fi/podcast)