

# Asiaa suorahauista konsultin kertomana

Transearch Finlandin Petteri Pietilä kävi vieraanamme kertomassa työnhakijoille suorahauista ja mitä suorahakuprosesseissa työnhakijan on hyvä ottaa huomioon.

Tästä voit lukea yhteenvedon Petterin esityksestä.

Transearch Finland on osa kansainvälistä Transearch International organisaatiota ja tekee johdon suorahakua, interim managementia (vuokrajohtajuus), hallitus jäsenten hakua, coachingia sekä johtoryhmien ja hallitusten henkilöresurssien arviointeja.



Mikäli sinä tulet olemaan työnhakusi aikana Transearch Finlandin suorahakuprosessissa mukana, on sinun hyvä tutustua heidän käyttämäänsä Orxestra metodiin, jolla arvioidaan kandidaatin sopivuutta. Työkalu auttaa mittaamaan mm. johtamisen sopivuutta, rooliin sidottuja kompetensseja sekä kulttuurillista sopivuutta. Työkaluun voit tutustua tarkemmin heidän nettisivuillaan <http://www.transearch.fi/fi/orxestra>.

## Suorahakuprosessi

Sitten pääpiirteittäin kuvaus Transearchin suorahakuprosessista:

1. Prosessi lähtee liikkeelle toimeksiantajan ja suorahakukonsultin aloituskeskustelusta, jossa määritellään kriteerit haettavan henkilön suhteen.
2. Tämän jälkeen researcher lähtee työskentelemään ja hakuprofiilin perusteella etsii sopivia kandidaatteja. Tässä vaiheessa kandidaatteja käydään läpi satoja. Researcher ehdottaa noin 30–50 kandidaattia suorahakukonsultille, joka soittaa läpi noin 20 ehdokasta.
3. Näistä suorahakukonsultti kutsuu haastatteluun sopivimmat, jonka jälkeen haastattelut ja muut arvioinnit lähtevät kandidaattien suhteen etenemään.
4. Suorahakukonsultin haastattelujen jälkeen mahdollisia ehdokkaita esitellään toimeksiantajalle 2 – 4, jotka toimeksiantaja tulee haastattelemaan ensin yhdessä suorahakukonsultin kanssa ja sitten oman prosessinsa mukaisesti.
5. Kandidaattien referenssit tarkastetaan suorahakukonsultin toimesta. Referenssit ovatkin erittäin tärkeä osa suorahakuprosessia ja niistä lisää vähän tarkemmin tässä alla.
6. Loppusuoralla on tyypillisesti pari henkilöä, joille tehdään sitten tarkemmat henkilöarviointit.
7. Sopimusneuvotteluiden ja rekrytointipäätöksen jälkeen suorahakukonsultti seuraa vielä noin 1 ½ vuoden ajan rekrytointin onnistumista sekä toimeksiantajan että tehtävään valitun henkilön näkökulmasta.

Suorahakuprosessit ovat pidempiä kuin rekrytointiprosessit yleisesti ottaen ja kestävät kahdesta kuukaudesta jopa kuuteen kuukauteen. Tyypillinen suorahakuprosessin kesto on kolmesta neljään kuukautta.

## Referenssit

Referenssit ovat tärkeä osa suorahakuprosessia. Referenssejä soitetaan tyypillisesti läpi 8–9 per henkilö. Petteri suositteli kiinnittämään huomiota referenssien pyytämiseen ja suosittelijoiden erilaisiin rooleihin. Tässä voi käyttää tausta-ajatuksena 360 asteen esimiesarviointia (oma esimies, kollegat, alaiset, yhteistyökumppanit/asiakkaat) eli suosittelijoita tulisi löytyä 2 henkilöä per ryhmä. Suorahakukonsultti

saattaa ottaa yhteyttä myös verkostossaan oleviin henkilöihin, joilla on käsitys kandidaatista, joten siihenkin voi henkisesti varautua. Näissä tapauksissa kandidaatilta kuitenkin aina kysytään lupa eli kandidaatilta selän takana referenssien kysyminen ei kuulu heidän toimintatapaansa.

Se mihin suosittelijoilta tyypillisesti haetaan vahvistusta on tiimityötaidot, johtamis- ja työskentelytyyli.

### **Mistä ja millaisia toimeksiantoja?**

Tälläkin alalla trendit vaihtelevat. Transearchillä on toimeksiantajia laidasta laitaan aina isoista teollisuusyrityksistä keskisuuriin ja pieniin, jopa start-up -yrityksiin.

Toimeksiannot ovat tässä markkinatilanteessa painottuneet sekä liiketoiminnan että myynnin johtotehtäviin. Viime aikoina heille on harvemmin tullut toimeksiantoja kehitys- ja markkinointijohdollisiin tehtäviin.

### **Millaisia ominaisuuksia kandidaatissa sitten arvostetaan?**

- Aitoa ja näkyvää intoa, kiinnostusta ja intohimoa tehtävää ja yritystä kohtaan
- Tuloshakuisuutta
- Rakentavaa kyseenalaistamista
- Yrittäjähenkisyyttä (talonpoikaisjärkeä)
- Erinomaisia yhteistyötaitoja eli kykyä toimia verkoston ja asiakkaiden kanssa
- Tiimityöskentelytaitoja
- Hyviä sosiaalisia taitoja ja empatiakykyä erityisesti ihmisten johtamisen näkökulmasta
- Arvostetaan inspiroivia johtajia (sitouttaminen, motivointi, valmentava johtamistyyli)
- Nöyryyttä (mutta ei nöyristelyä)

Johtamistapa on erityisessä fokuksessa, joten hyvä miettiä kuinka sitä omaa tapaa ja tyyliä esiin tuo.

Korkeakoulututkintoa arvostetaan myös koko ajan enemmän. Sen nähdään olevan etu mm. strategiatyön ja konseptuaalisen ajattelun näkökulmasta.

Eräs tilaisuuteen osallistujista kysyi tämän jälkeen, millaiset asiat ja piirteet hakijassa sitten nähdään negatiivisina?

Tähän Petteri vastasi:

- Liian suuri ego
- Aggressiivinen ja ylimielinen käyttäytyminen
- Työn päättymisen syiden ”kaunistelu”
- Huonot käytöstavat (mm. voimakas kiroilu oli pudottanut erään hakijan pois pelistä)

### **Mitä työnhakijan on erityisen tärkeää huomioida/tuoda esiin oman osaamisen ja kompetenssin lisäksi?**

- Tuoda esiin omaa innostusta ja persoonaa
- Aidolla kiinnostuksella on suuri merkitys (kiinnostuksen voi tuoda esiin haastattelussa esittämällä hyvin mietittyjä kysymyksiä tehtävään tai yritykseen ja sen tilanteeseen liittyen)
- Tuoda konkreettisesti esiin omaa johtamistapaa sekä muita asioita, joita tuossa edellä mainitussa arvostettavien asioiden listauksessa on mainittu
- Kertoa työtavoitteistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan (millaisissa rooleissa/organisaatioissa/tiimeissä itse toimisi mieluiten ja näkisi itsensä ja miksi)
- Muuttohalukkuus – kaikki toimeksiannot eivät suinkaan ole keskittyneet pääkaupunkiseudulle

- Suorahakukonsultit toivovat, että tuot esiin myös tehtäviisi liittyen tiivistetysti tietoa työnantajiesi organisaatorakenteista ja raportointi suhteesta (kenelle/mille organisaatiotasolle raportoit), alaistesi määrästä, henkilökunnan määrästä, liikevaihdosta (esim. vetämäsi yksikön näkökulmasta)

### **Researcherin terveiset ja vinkit työnhakijalle:**

Tietoa kandidaateista etsitään hyvin monista eri lähteistä mm.:

- Erilaisista julkaisuista esim. yritysten julkaisut ja nettisivut, toimialan julkaisut, matrikelit
- Koulut/korkeakoulut/yliopistot
- Internet ja sosiaalinen media – suurimpana LinkedIn, mutta myös mm. Facebook, Twitter, koulukaverit.com
- Erilaisten ammatillisten verkostojen ja ryhmien kautta
- Suorahakutoimiston omista tietokannoista

### **Sosiaaliseen mediaan liittyen on hyvä huomioida:**

- Laita itsestäsi riittävästi tietoa – informaatio kannustaa ottamaan yhteyttä
- Varmista oma näkyvytesi somessa – älä piilota itseäsi (esim. nimeäsi LinkedInissä)
- LinkedInissä on ehdottomasti oltava!
- Profiloitu somessa
  - Erot somessa yksityinen ja julkinen puoli
  - Ole aktiivinen ammatillisissa verkostoissa ja ryhmissä
- Täytä verkkoprofiileihin selkeästi tittelisi
- Avaa riittävästi työtehtäviäsi
  - Muista tuoda esiin esimies- ja johtamisvastuut ja mahdollinen kansainvälinen osaaminen
- Verkostoidu
- Kerro työnhakutilanteestasi selkeästi, älä piilota työnhakuaikaasi ”sapattivapaaksi” jos se ei sitä oikeasti ole!

Lopuksi Petterin ohje suorahakukonsulttien kontaktointiin: Lähetä CV ja soita perään!  
Muista ehdottaa tapaamista.