

# KANSALLINEN 2018

## REKRYTOINTITUTKIMUS



Duunitori

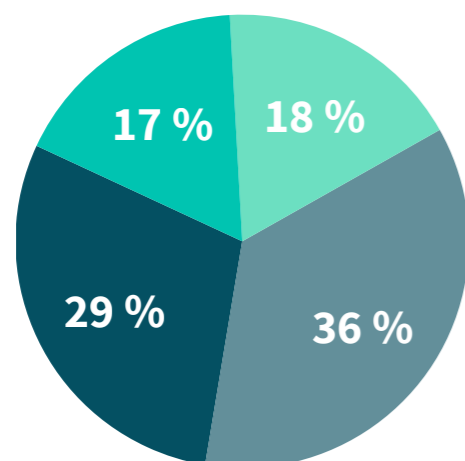


# Kansallinen Rekrytointitutkimus™ 2018

Duunitori Oy selvittää vuosittain rekrytoinnin nykytilaa ja trendejä Suomessa. Kansallinen Rekrytointitutkimus™ toteutettiin nyt kuudennen kerran; ensimmäinen julkaistiin vuonna 2013.

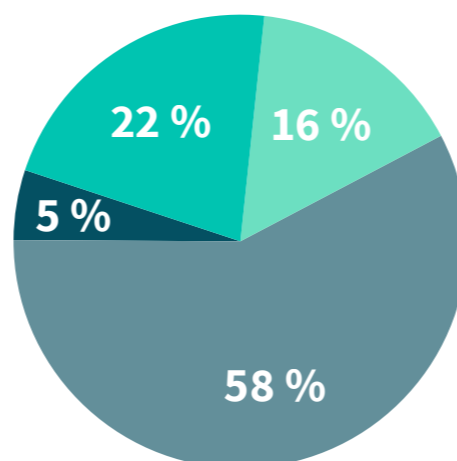
Vuoden 2018 kysely toteutettiin kesällä 2018 ja siihen vastasi yhteensä 219 rekrytoinnin ammattilaista. Kansallisen Rekrytointitutkimuksen tulokset julkaistaan alkusyksyllä 2018.

## Vastaajaorganisaation liikevaihtomäärä



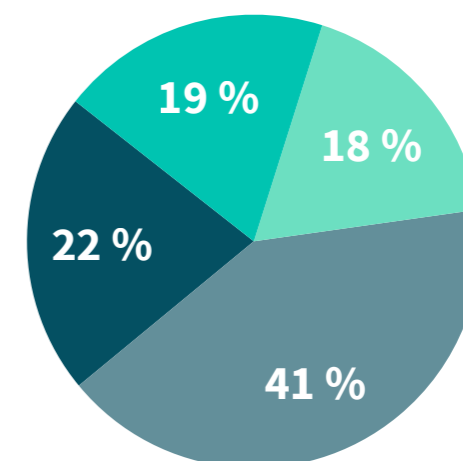
- alle 2M€
- 2M – 10M€
- 10 – 100M€
- yli 100M€

## Vastaajan rooli organisaatiossa



- johtaja / rekrytoiva esimies
- rekrytointikonsultti
- rekrytointiasiantuntija / -esimies
- muu

## Vastaajaorganisaation henkilöstömäärä



- alle 20 hlö
- 20-100 hlö
- 100-1000 hlö
- yli 1000 hlö

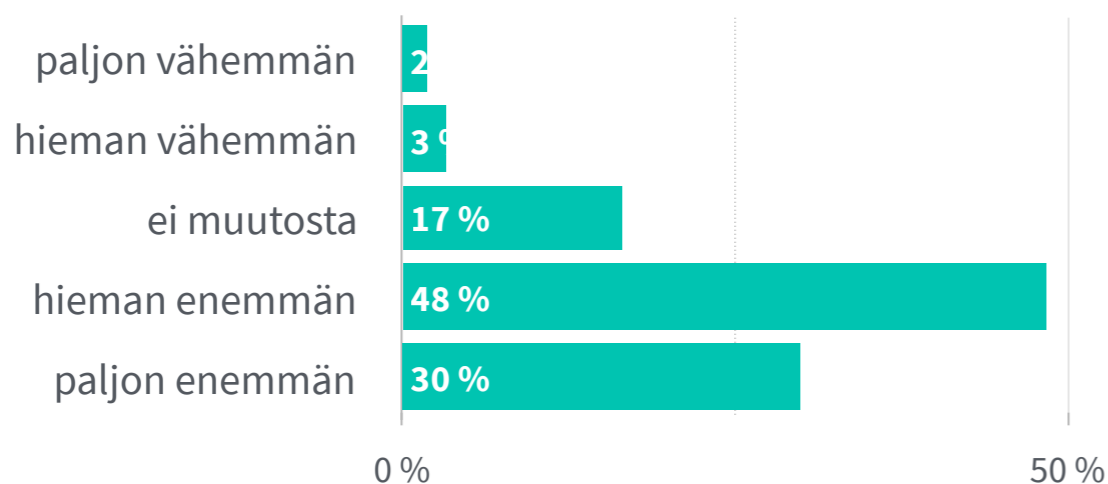


# Rekrytointinäkymät

Rekrytointien määrien uskotaan kasvavan tänä vuonna viime vuoden tapaan

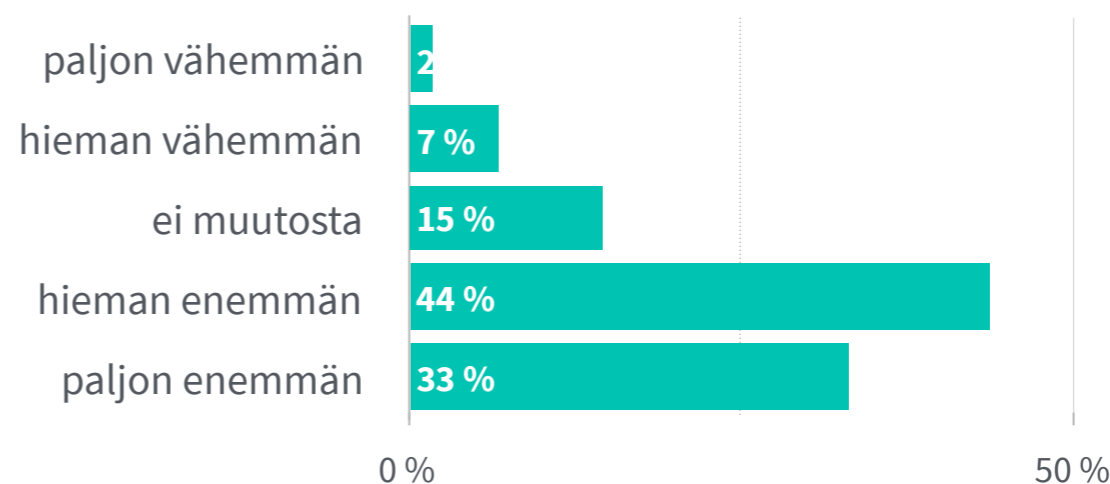
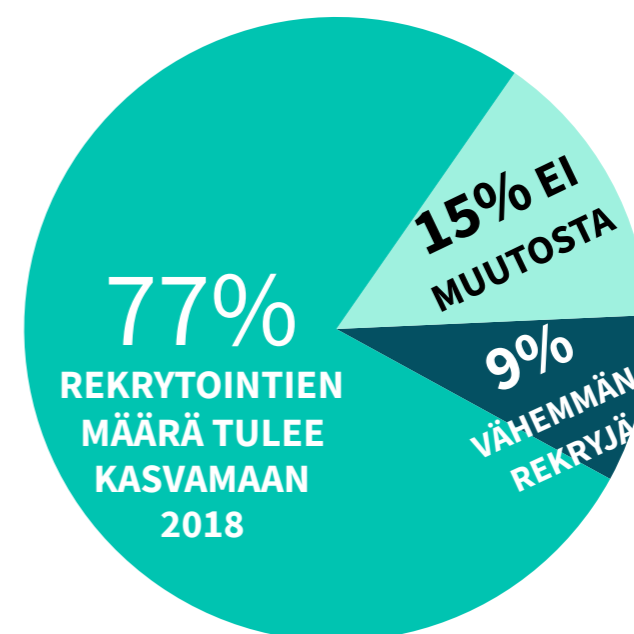
## Rekrytointien määrän kehittyminen

v. 2017 verrattuna edellisvuoteen



## Odotukset rekrytointien määrästä

v. 2018 verrattuna edellisvuoteen

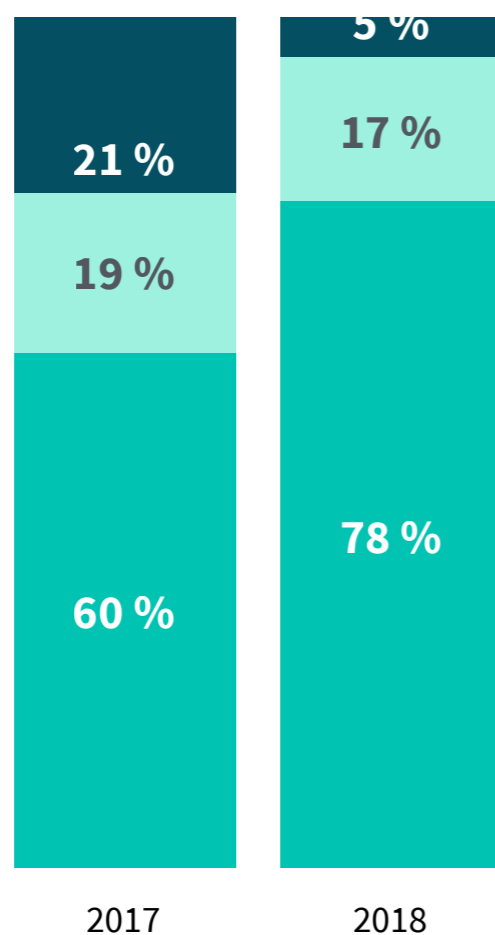




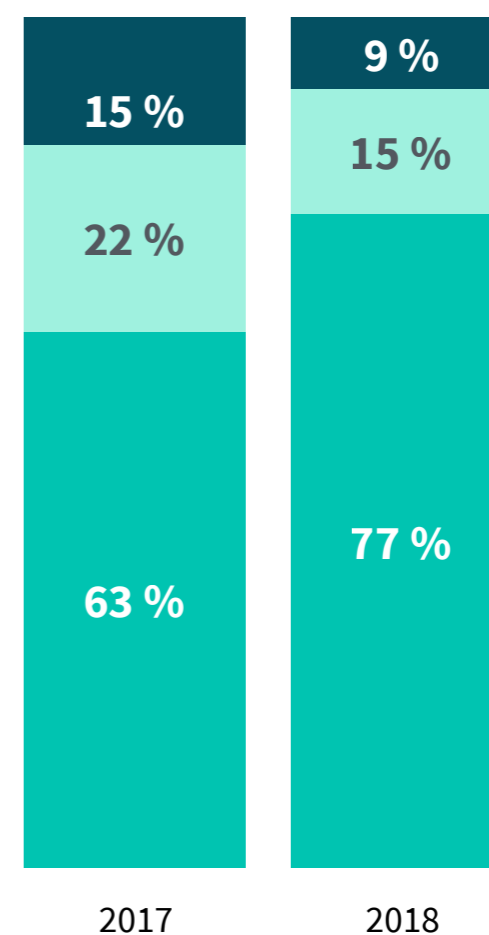
# Rekrytointinäkymät

Rekrytointimäärien kehitys ja näkymät ovat kohentuneet viime vuoden tutkimukseen verrattuna

## Rekrytointien määrän kehittyminen viime vuonna verrattuna edellisvuoteen



## Odotukset rekrytointien määrästä tänä vuonna verrattuna viime vuoteen



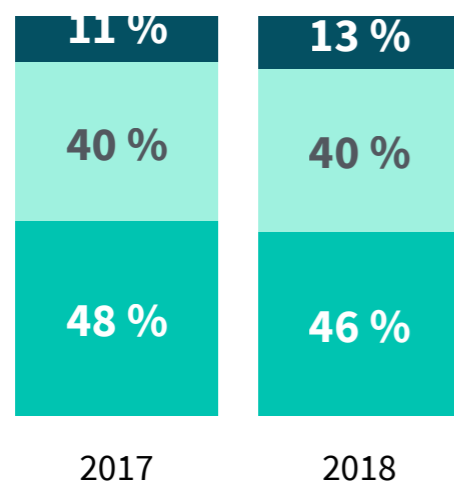
Kasvanut Ei muutosta Laskenut



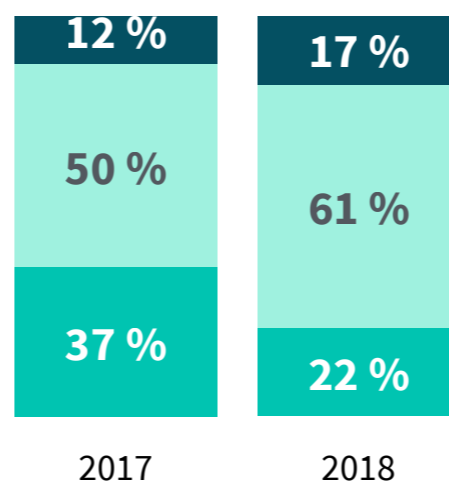
# Miten koet seuraavien asioiden muuttuneen viimeisen vuoden aikana?

Rekrytointivaikeudet lisääntyvät edelleen. Taulukoissa verrataan vuonna 2017 tehtyyn rekrytointitutkimukseen.

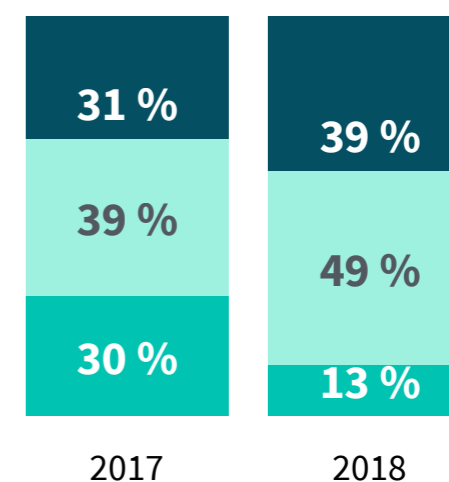
### Maksuttoman somen hyödyntäminen rekrytoinnissa



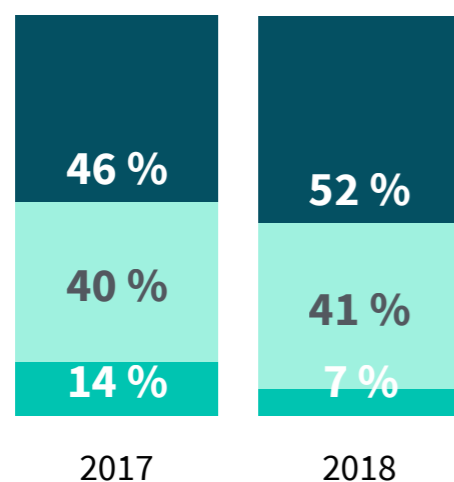
### Vastavalmistuneiden ja nuorten rekrytointi



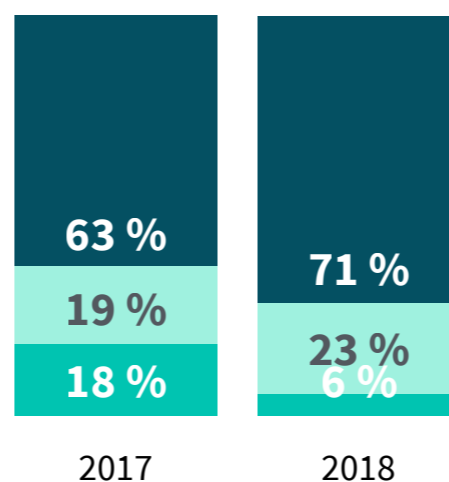
### Aktiivisten työnhakijoiden rekrytointi



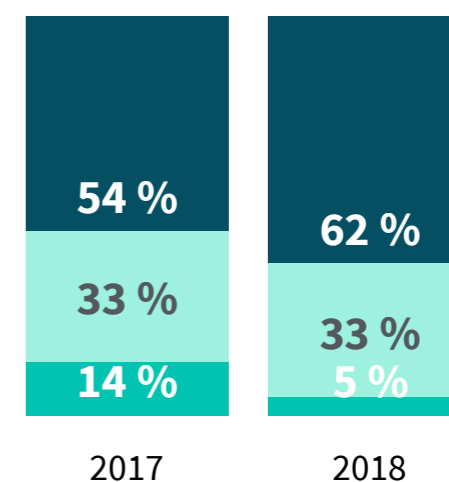
### Passiivisten työnhakijoiden rekrytointi



### Pätevien hakijoiden löytäminen



### Erytisasiantuntijoiden rekrytointi

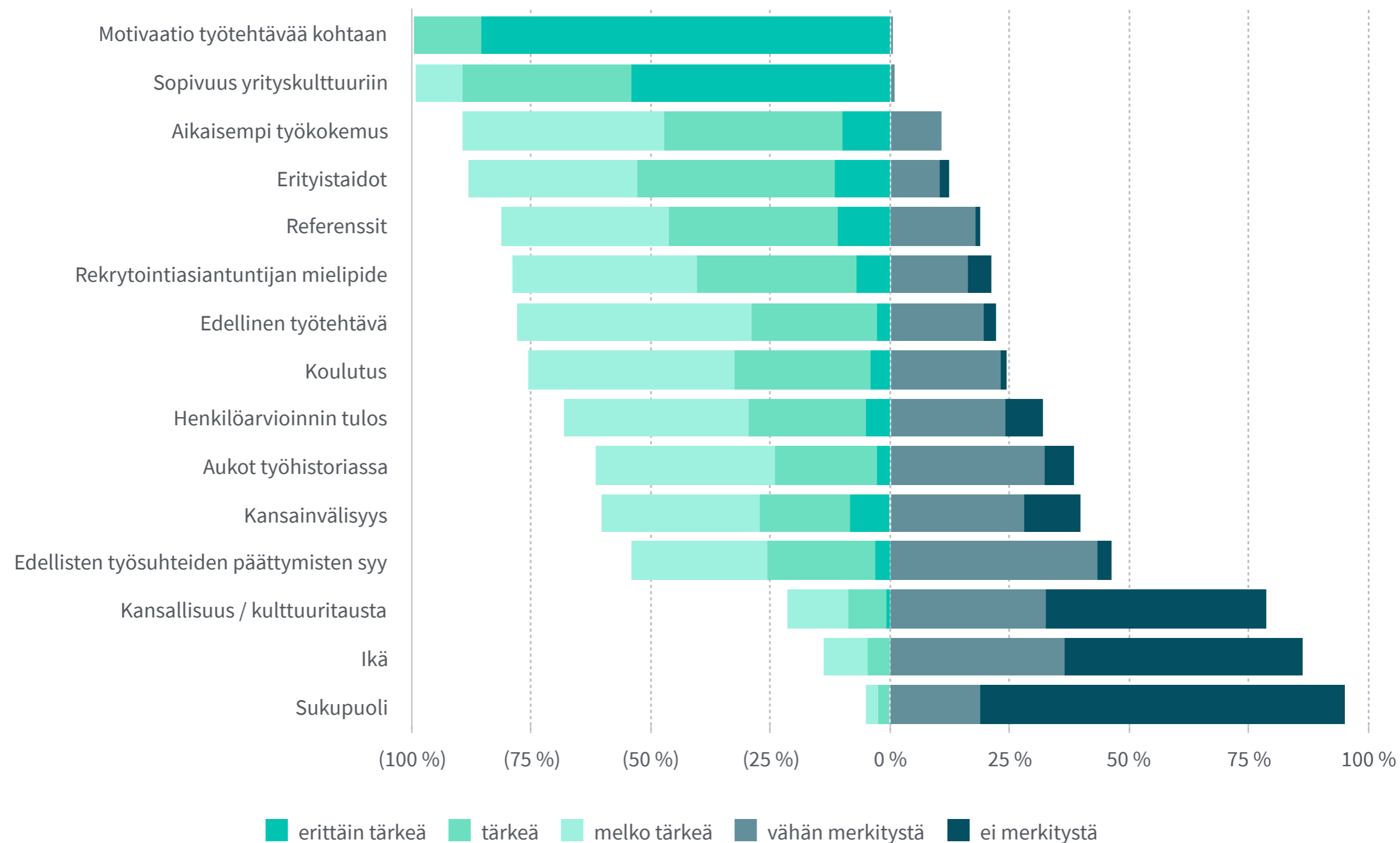


■ Helpottunut ■ Ei muutosta ■ Vaikeutunut



# Mitä mieltä olet seuraavista kandidaatin tiedoista rekrytointipäätöksen kannalta?

Motivaatio ja sopivuus yrityskulttuuriin ovat tärkeimpiä rekrytointipäätökseen vaikuttavia tekijöitä





# Rekrytointipäätökseen vaikuttavat tekijät tärkeysjärjestyksessä eri ryhmissä

Koulutuksen merkitys vaihtelee vastaajasta riippuen. Iällä merkitystä rekrytointiyrityksissä. Sukupuolella on korostuneempi merkitys esimiesten keskuudessa.

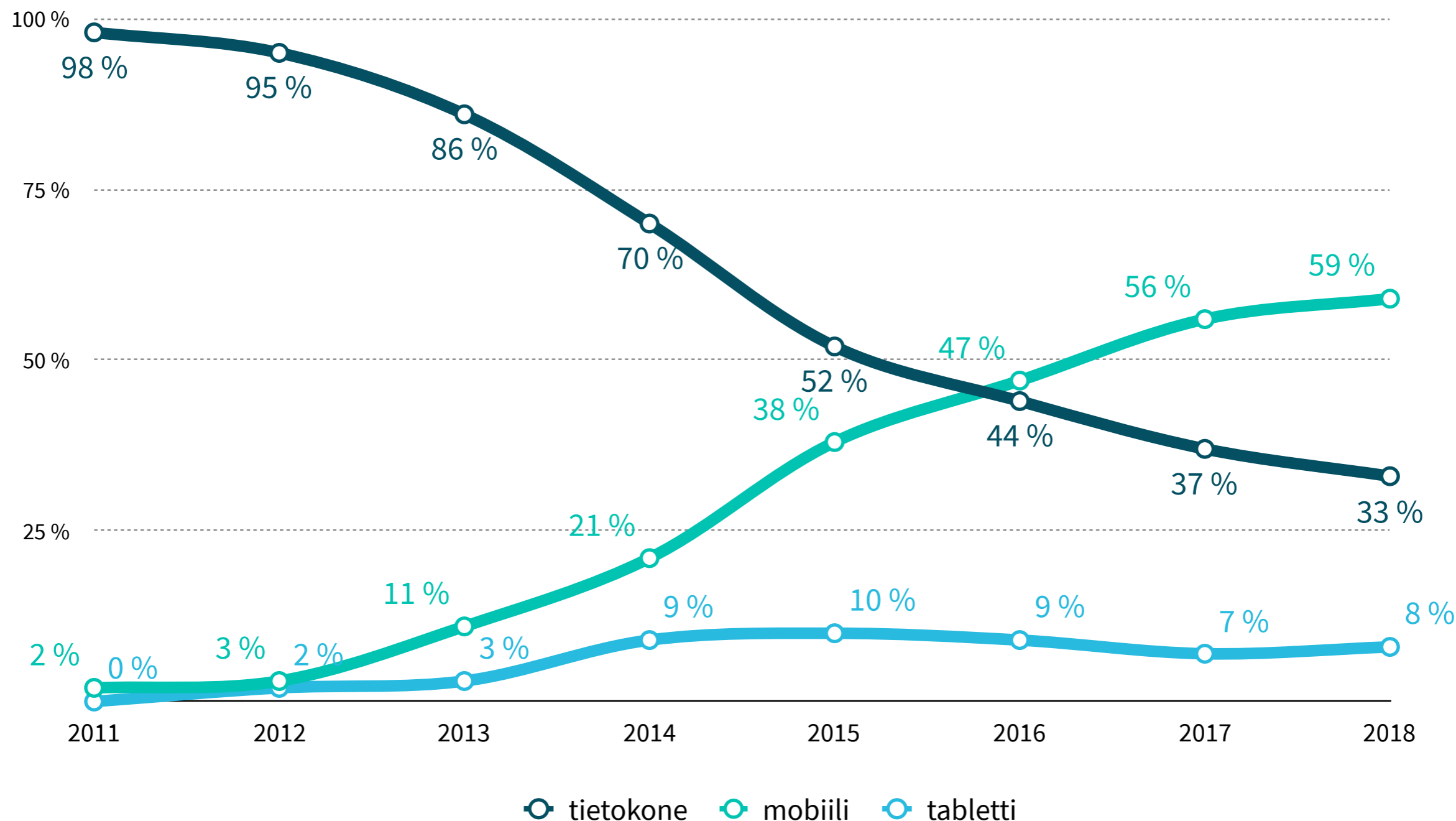
	TYÖNANTAJAN HR / REKRY		REKRYPALVELUYRITYS		ESIMIEHET	
1	Motivaatio työtehtävään	100 %	Motivaatio työtehtävään	100 %	Motivaatio työtehtävään	98 %
2	Sopivuus yrityskulttuuriin	99 %	Sopivuus yrityskulttuuriin	100 %	Sopivuus yrityskulttuuriin	98 %
3	Aikaisempi työkokemus	91 %	Aikaisempi työkokemus	94 %	<b>Referenssit</b>	91 %
4	Erityistaidot	85 %	Erityistaidot	94 %	Erityistaidot	89 %
5	<b>Koulutus</b>	83 %	Rekrytointiasiantuntijan mielipide	91 %	Aikaisempi työkokemus	83 %
6	Rekrytointiasiantuntijan mielipide	83 %	Henkilöarvioinnin tulos	88 %	Edellinen työtehtävä	72 %
7	Edellinen työtehtävä	81 %	Edellinen työtehtävä	85 %	Aukot työhistoriassa	66 %
8	<b>Referenssit</b>	77 %	<b>Koulutus</b>	82 %	Rekrytointiasiantuntijan mielipide	64 %
9	Henkilöarvioinnin tulos	68 %	<b>Referenssit</b>	82 %	Edellisten työsuhteiden päättymisten	62 %
10	Aukot työhistoriassa	61 %	Kansainvälisyys	74 %	Henkilöarvioinnin tulos	60 %
11	Kansainvälisyys	57 %	Aukot työhistoriassa	65 %	Kansainvälisyys	57 %
12	Edellisten työsuhteiden päättymisten	50 %	Edellisten työsuhteiden päättymisten	63 %	<b>Koulutus</b>	53 %
13	Kansallisuus	16 %	<b>Ikä</b>	<b>26 %</b>	Kansallisuus	30 %
14	Ikä	9 %	Kansallisuus / kulttuuritausta	24 %	Ikä	17 %
15	Sukupuoli	2 %	Sukupuoli	3 %	<b>Sukupuoli</b>	<b>11 %</b>

Prosenttiosuus on osuus niistä vastaajista, jotka pitävät kyseistä tekijää melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä.



# Työnhakijoiden käyttämät päätelaitteet

Kännykän käyttö työpaikkailmoitusten selaamisessa kasvaa edelleen

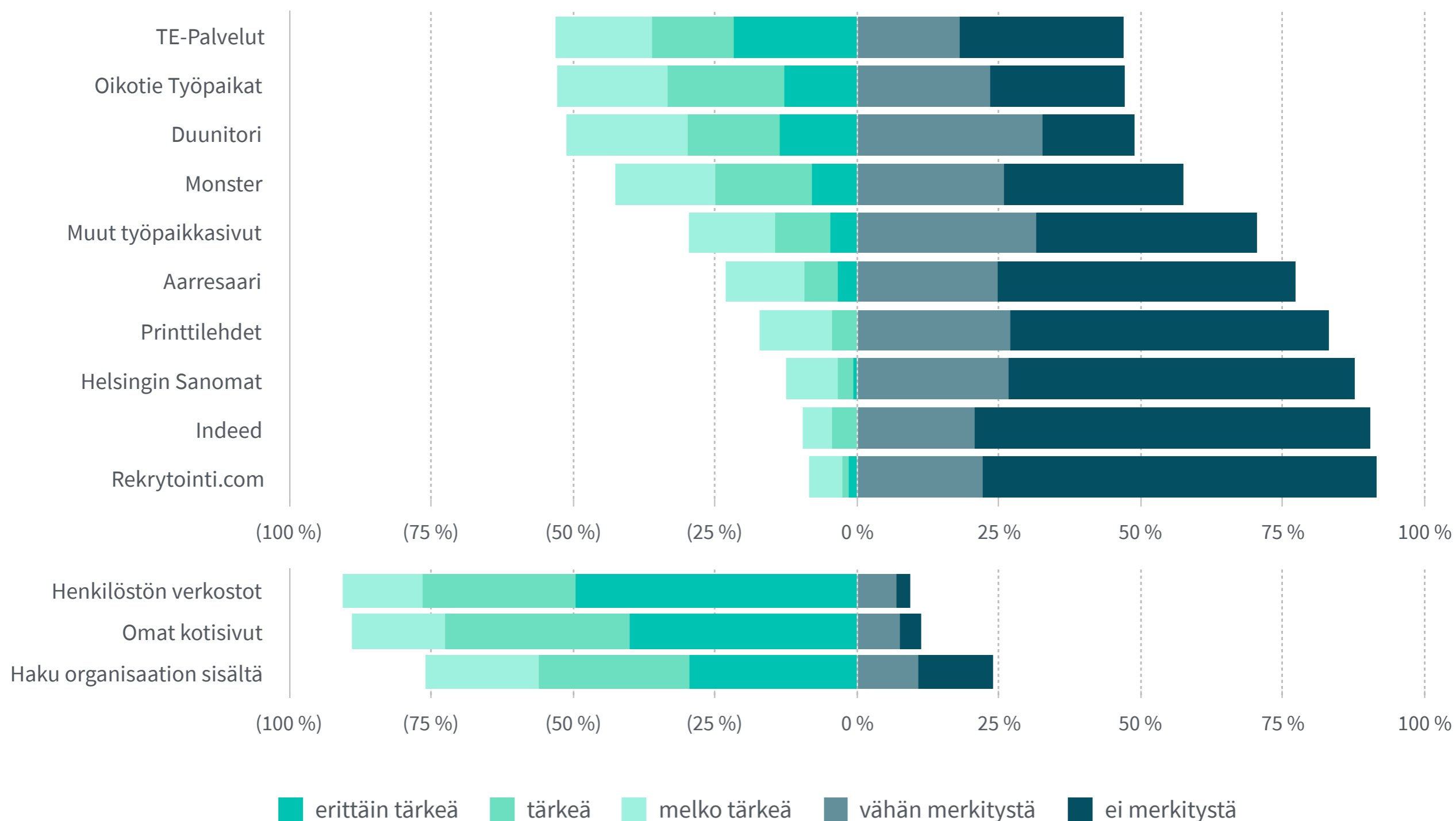


Lähde: duunitori.fi:n viikkotaiset käynnit





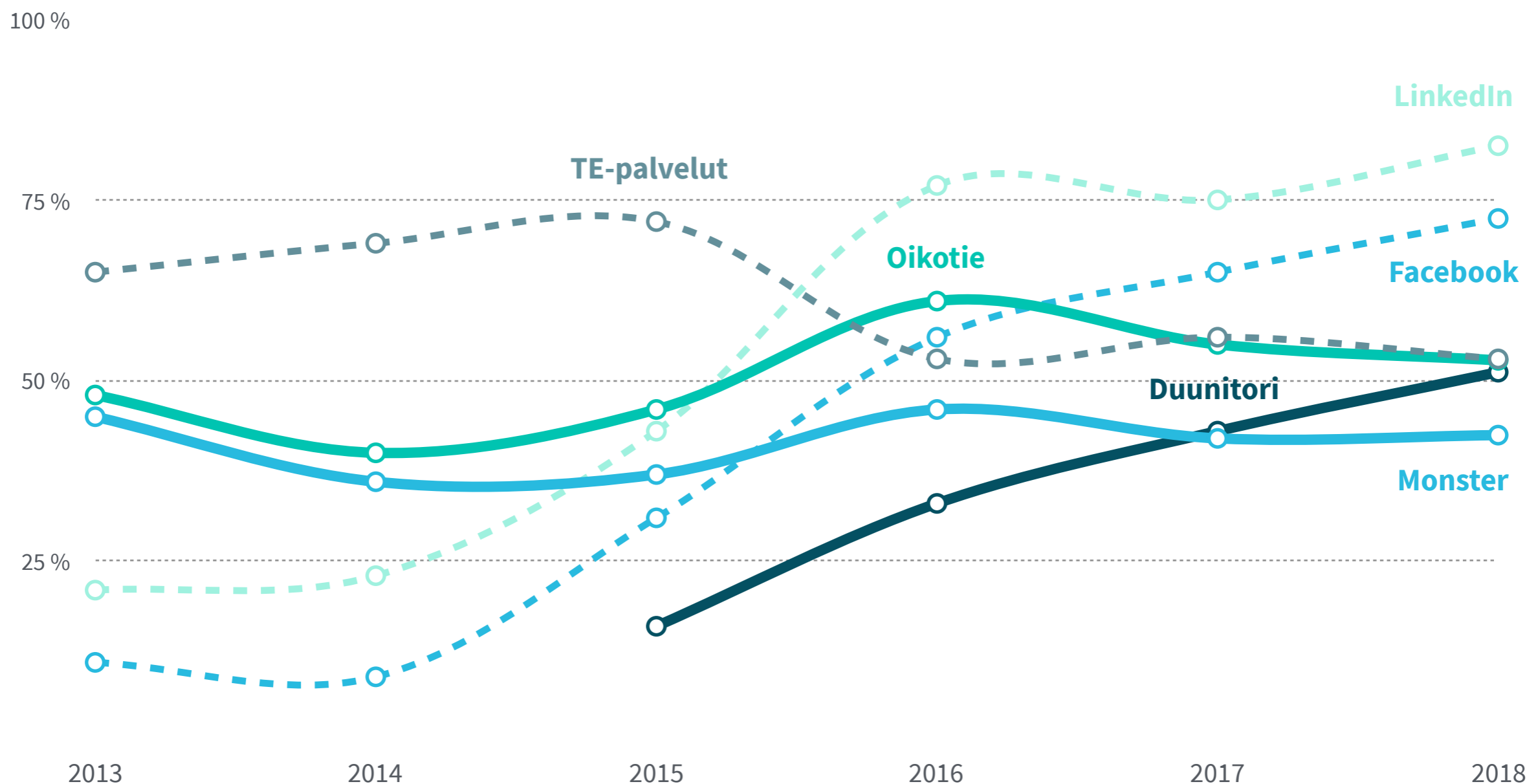
# Kuinka tärkeitä seuraavat kanavat ovat rekrytoinneissanne?





# Tärkeimmät rekrytointikanavat 2013 - 2018

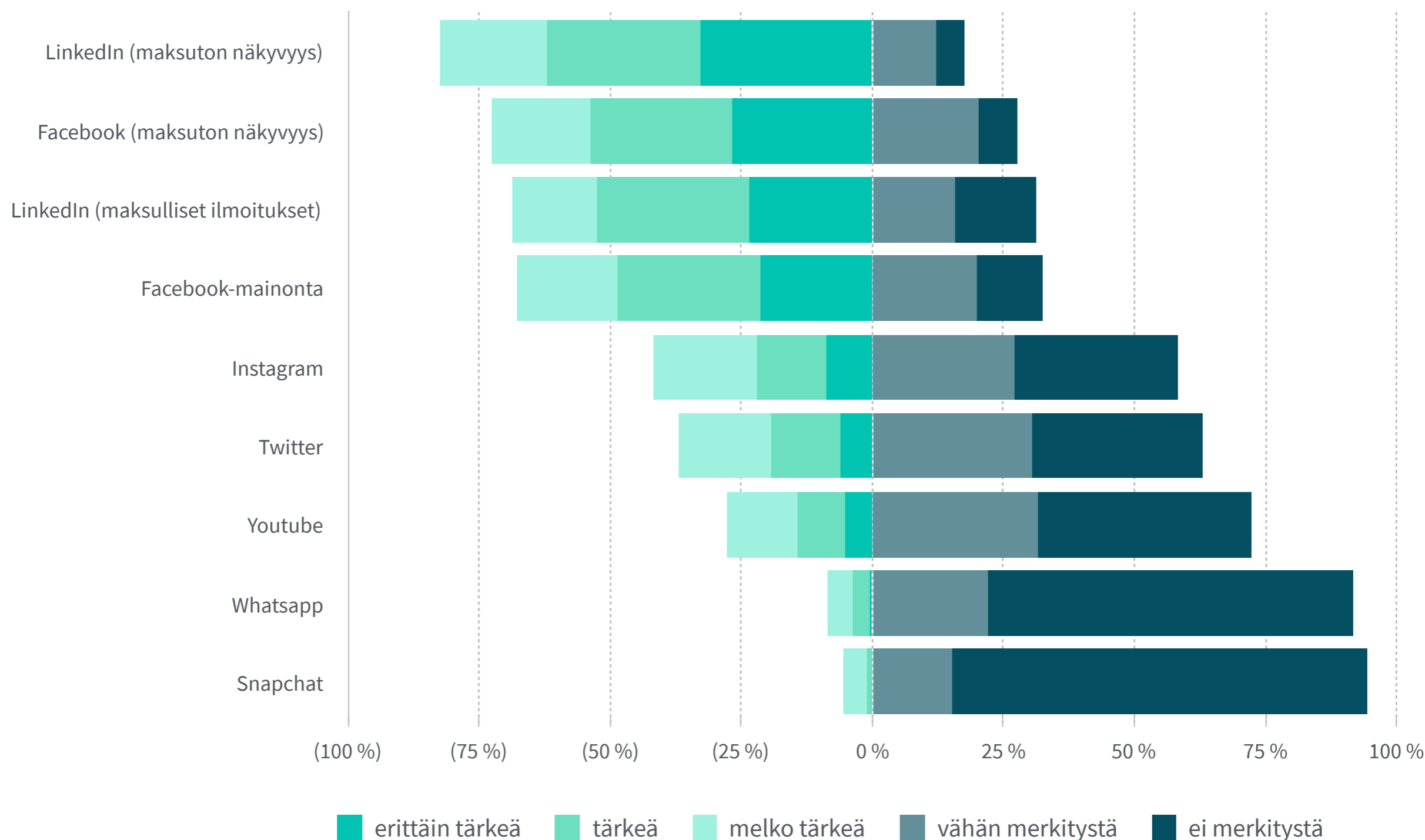
Some-kanavien merkitys korostuu rekrytoinnissa.



Tulokset on kerätty vuosien 2013-2018 rekrytointitutkimuksista. Prosenttiosuus on osuus niistä vastaajista, jotka pitävät kyseistä kanavaa melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vuoden 2017-2018 tutkimuksissa LinkedInin ja Facebookin osalta kysyttiin erikseen maksuttoman ja maksullisen palvelun tärkeyttä. Vuoden 2017 ja 2018 luvut on laskettu maksuttomista osuuksista.



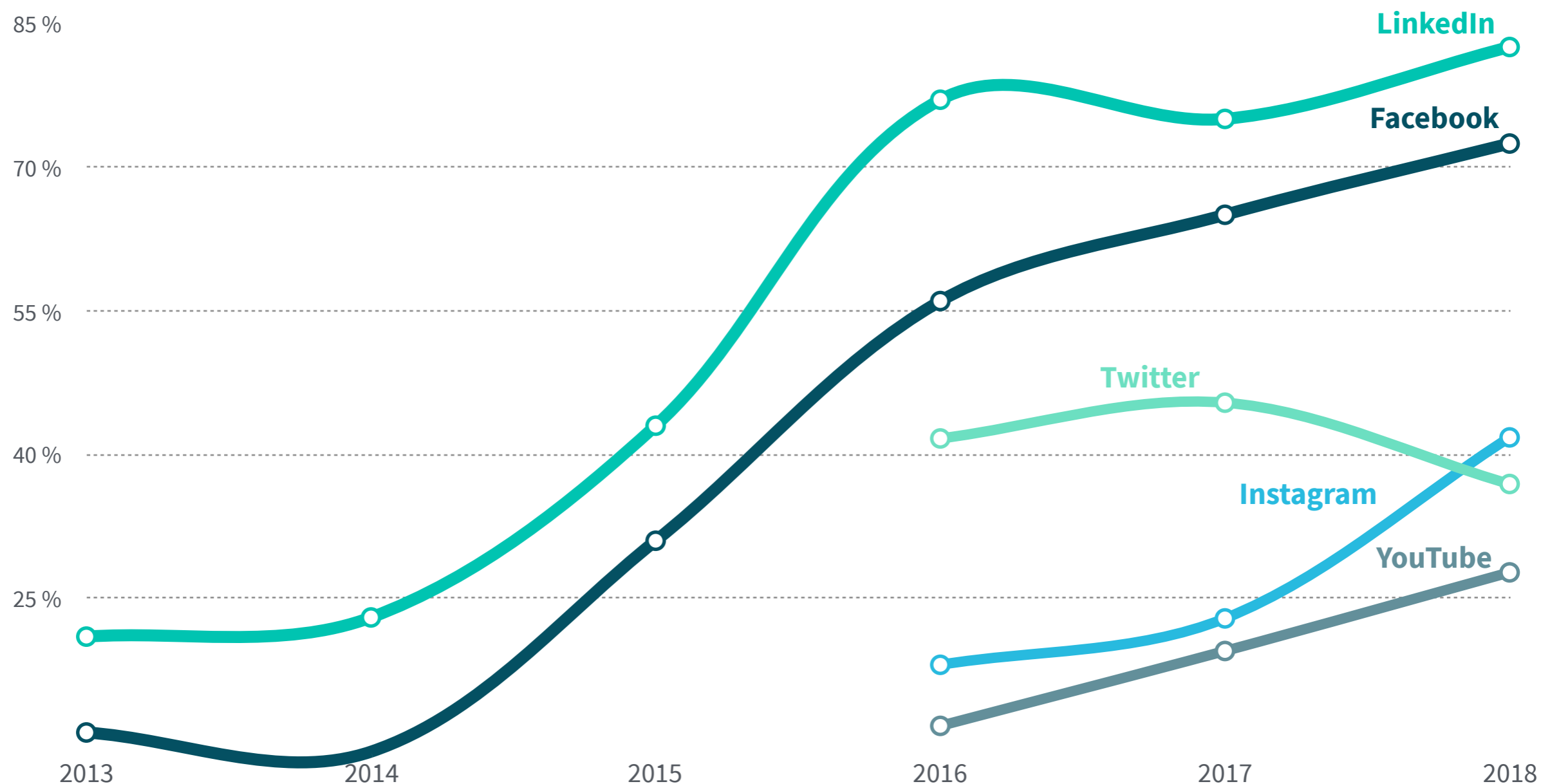
# Kuinka tärkeitä seuraavat some-kanavat ovat rekrytoinneissanne?





# Some-kanavien merkitys rekrytoinneissa 2013-2018

Visuaalisuus ja liikkuva kuva kasvattaneet merkitystään rekrytointikanavissa



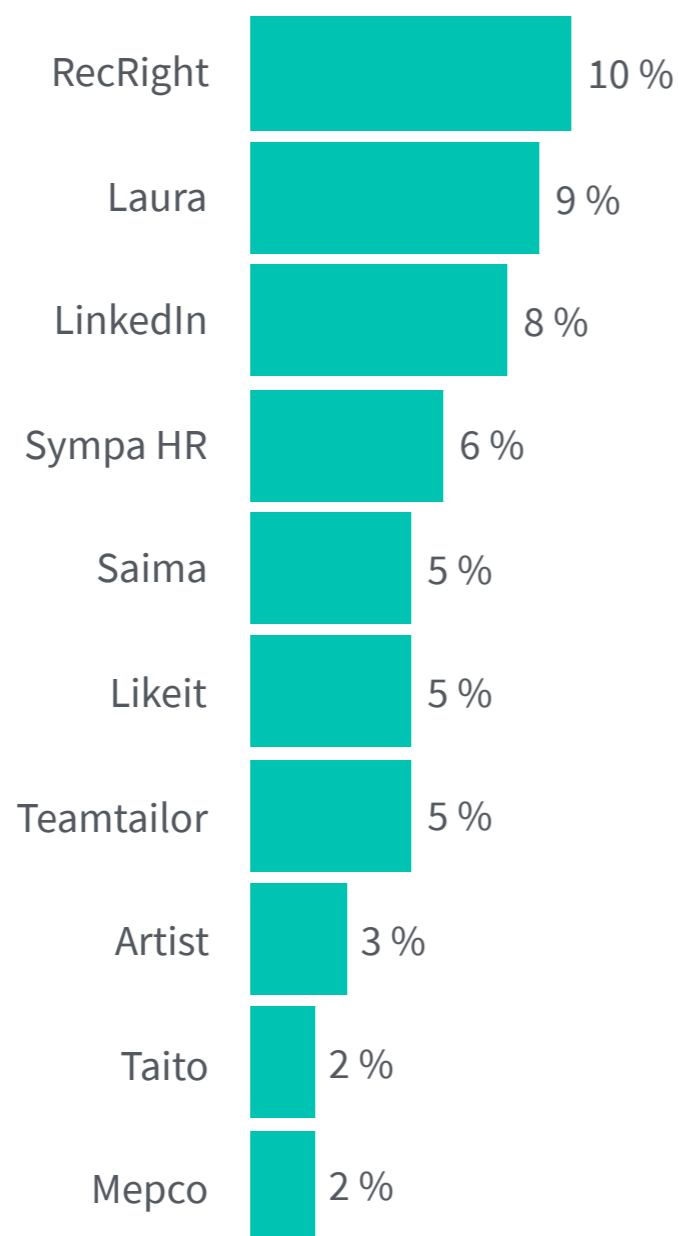
Tulokset on kerätty vuosien 2013-2018 rekrytointitutkimuksista. Prosenttiosuus on osuus niistä vastaajista, jotka pitävät kyseistä kanavaa melko tärkeänä, tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vuoden 2017-2018 tutkimuksissa LinkedInin ja Facebookin osalta kysyttiin erikseen maksuttoman ja maksullisen palvelun tärkeyttä. Vuoden 2017 ja 2018 luvut on laskettu maksuttomista osuuksista.



# Työkalut hakemusten vastaanottamiseen

Rekrytointijärjestelmien määrä on laaja. Videohaastattelutyökalu on käytössä joka kymmenellä.

Mitä **rekrytointijärjestelmää** pääasiassa käytät **hakemusten vastaanottamiseen**?



**25%**

käyttää **sähköpostia**  
hakemusten vastaanottamiseen

**9%**

käyttää **omaa tai itserakennettua**  
järjestelmää

yhteensä mainittiin  
yli **50** järjestelmää ja palvelua

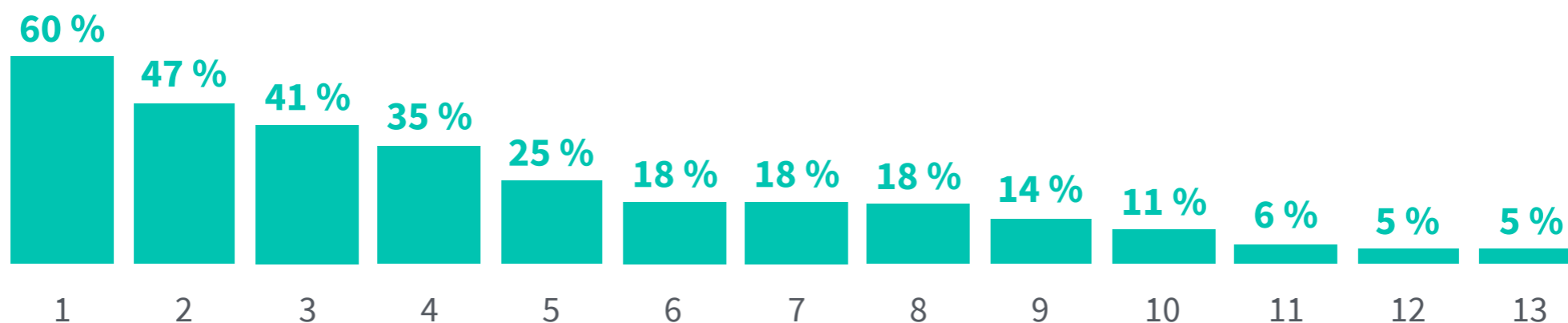


# Paras mittari rekrytoinnin onnistumiselle ja organisaationne tyypillisin mittari

Yleisesti paras mittari			Eniten käytetty mittari organisaatiossa		
1	Työsuoriutuminen <i>esim. 6 kk tai 12 kk päästä rekrytoinnista</i>	32 %	1	Laadukkaiden hakemusten määrä	28 %
2	Laadukkaiden hakemusten määrä	15 %	2	Esimies- tai asiakastytyväisyys <i>rekrytoijaan / rekrytointiprosessiin / ehdokkaisiin</i>	19 %
3	Esimies- tai asiakastytyväisyys <i>rekrytoijaan / rekrytointiprosessiin / ehdokkaisiin</i>	14 %	3	Työsuoriutuminen <i>esim. 6 kk tai 12 kk päästä rekrytoinnista</i>	14 %
4	Time-to-productivity <i>läpimeno aika aloituksesta 100% työtehoon</i>	11 %	4	Time-to-fill <i>läpimenoaika aloituksesta työsoppariin</i>	12 %
5	Hakijakokemus <i>esim. ehdokas-NPS</i>	9 %	5	Koeaikapurkujen määrä	6 %
6	Time-to-fill <i>läpimenoaika aloituksesta työsoppariin</i>	5 %	6	Hakijakokemus <i>esim. ehdokas-NPS</i>	5 %
7	Time-to-start <i>läpimenoaika aloituksesta työn aloitukseen</i>	4 %	7	Time-to-start <i>läpimenoaika aloituksesta työn aloitukseen</i>	5 %
8	Koeaikapurkujen määrä	4 %	8	Application-to-interview ratio <i>moniko hakija haastatellaan</i>	5 %
9	Cost-of-hire <i>rekrytointiprosessin laskennallinen kustannus</i>	3 %	9	Cost-of-hire <i>rekrytointiprosessin laskennallinen kustannus</i>	4 %
10	Application-to-interview ratio <i>moniko hakija haastatellaan</i>	3 %	10	Time-to-productivity <i>läpimeno aika aloituksesta 100% työtehoon</i>	2 %



# Mielestäsi kolme tärkeintä asiaa yksittäisen rekrytoinnin onnistumisen kannalta

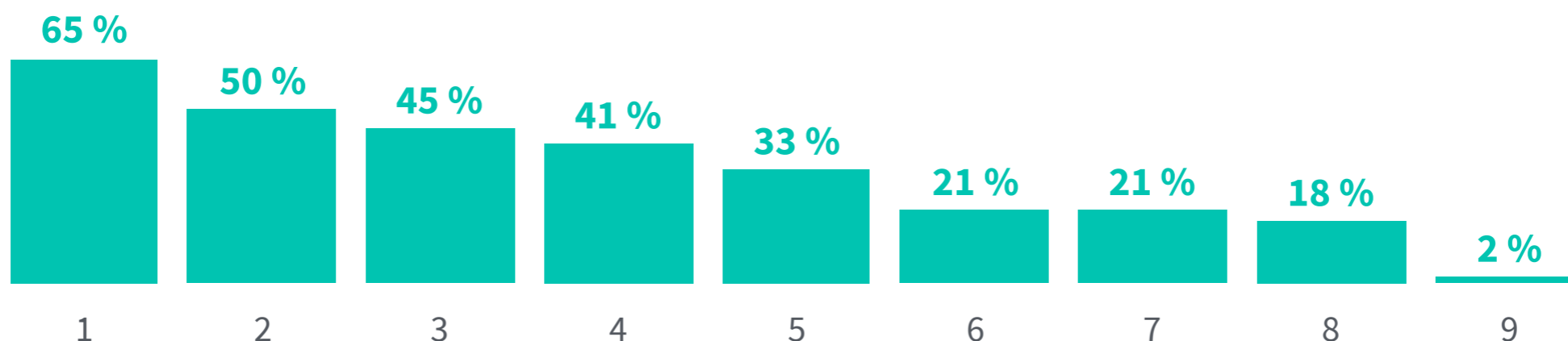


1. Ehdokkaiden haastattelu kasvotusten
2. Työtehtävän määrittely
3. Rekrytoivan esimiehen sitoutuminen

- 
4. Rekrytoinnin merkitys organisaation strategian kannalta
  5. Toimivien ilmoituskanavien hyödyntäminen
  6. Ihanne-ehdokkaan määrittely (sisäisesti)
  7. Ehdokkaiden etsiminen omasta verkostosta tai some-kanavista / netistä
  8. Työnhakijaviestintä
  9. Ymmärrys työnantajan arvolupauksesta (Employer Value Proposition)
  10. Rekrytointimarkkinoinnin suunnittelu
  11. Referenssien tarkistaminen
  12. Ehdokkaiden rankkaaminen hakemusten perusteella
  13. Ehdokkaiden haastattelu puhelimitse / videolla



# Mielestäsi kolme tärkeintä työnhakijan päätökseen vaikuttavaa tekijää työnantajaa valitessa



1. Henkilökohtainen kehittyminen

2. Työyhteisö

3. Yrityskulttuuri

4. Toimialan kiinnostavuus

5. Kompensaatiotaso

6. Työn ja vapaa-ajan tasapaino

7. Rekrytoiva esimies

8. Etenemismahdollisuudet

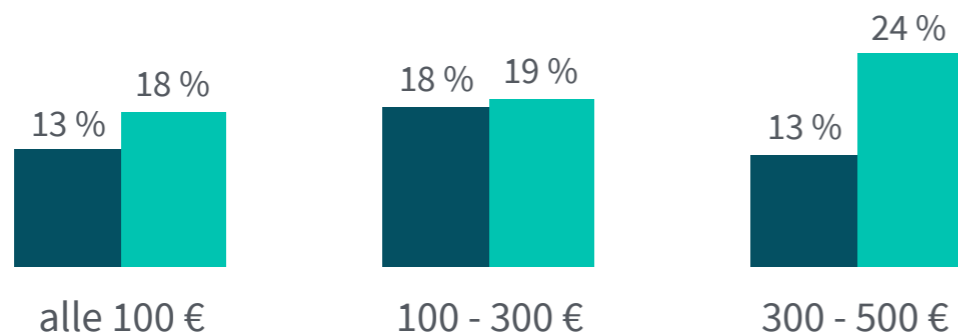
9. Toimisto- / työskentelytilat



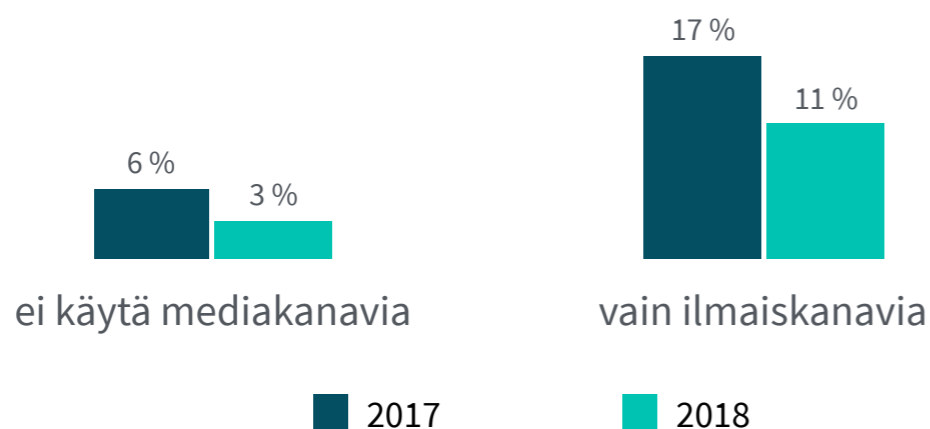


# Keskimäärin ilmoitukseen käytetty summa yhtä rekrytointia kohden

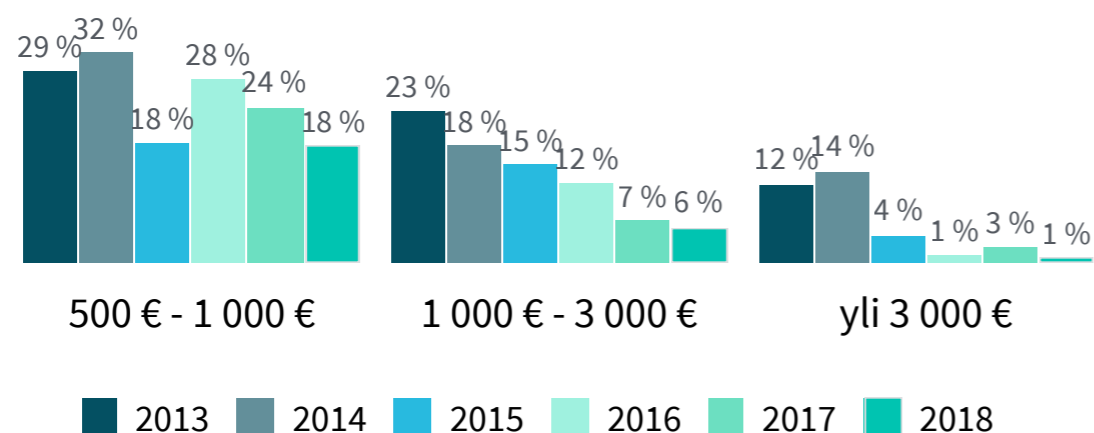
Kalliimman ilmoittelun keskihinta on pudonnut printti-ilmoittelun vähetessä.



Neljännes rekrytoijista käyttää ilmoittamiseen keskimäärin 300-500€ yhtä rekrytointia kohden.



Mediakanavia käyttämättömien ja vain ilmaiskanavien käyttävien osuus on vähentynyt.



Kalliimman printti-ilmoittelun käyttö on vähentynyt tasaisesti viimeisen kuuden vuoden aikana.

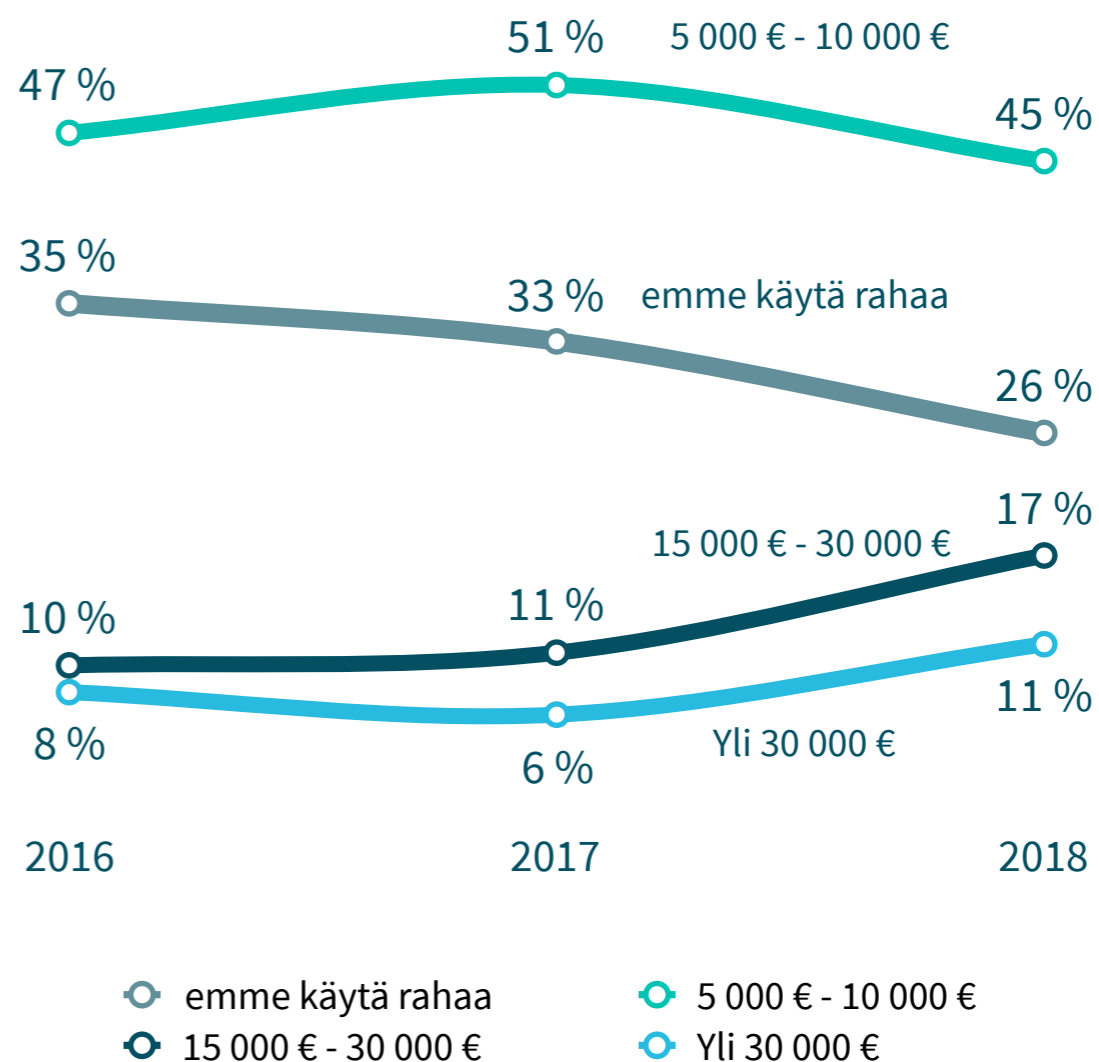
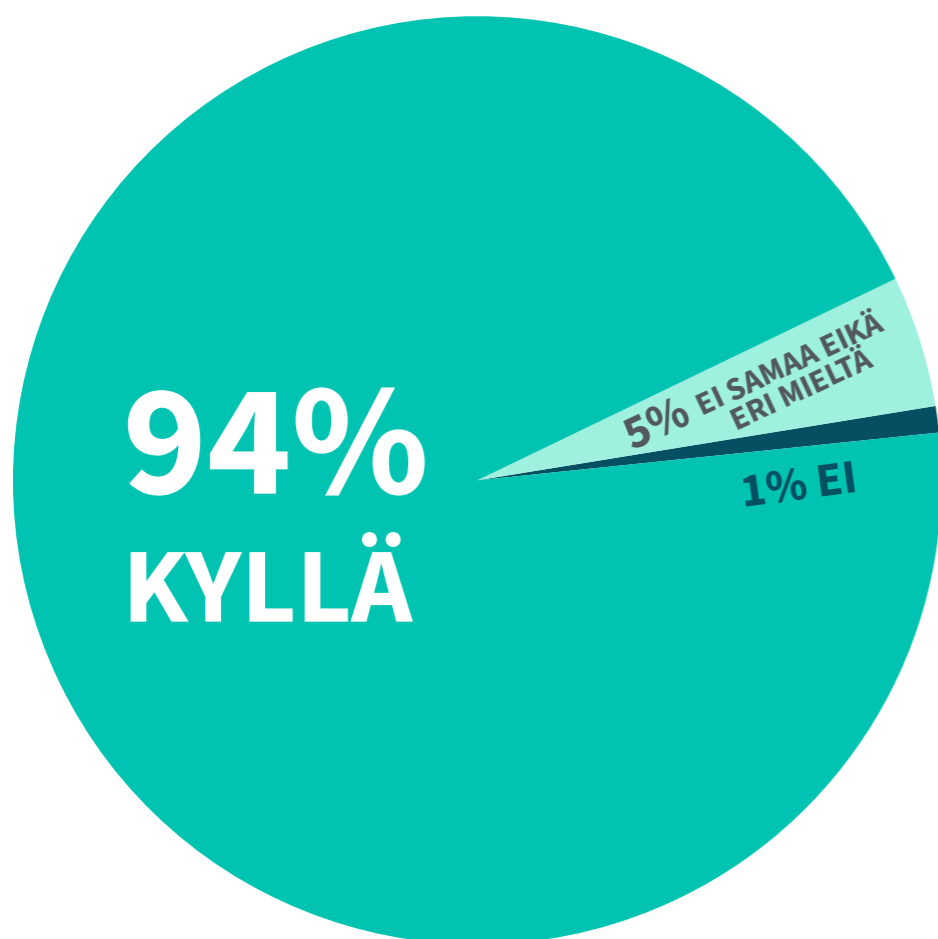


# Työnantajamielikuvan merkitys ja budjetti

Budjetit ovat kasvussa

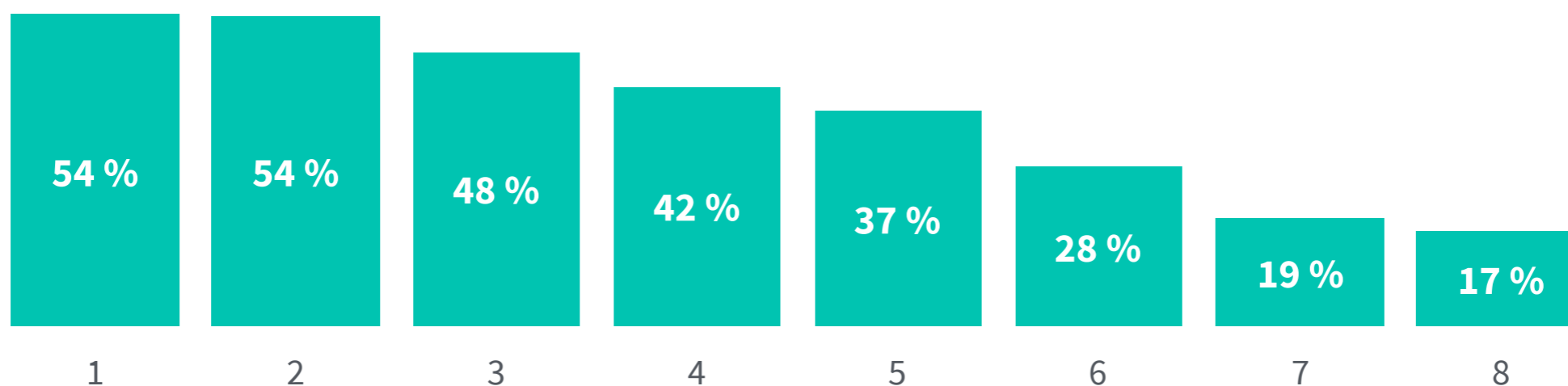
Hyvä työnantajamielikuva on **ratkaisevaa** rekrytoinnin onnistumisen kannalta

**Työnantajamielikuvan kampanjointiin** käytettävä summa keskimäärin vuosittain





## TOP 3 kiinnostavimmat trendit rekrytointialalla



1. Tekoälyn lisääntyminen rekrytoinnissa

2. Työnantajakuvan rakentaminen

3. Passiivisten työnhakijoiden tavoittaminen somesta

---

4. Sisältömarkkinointi rekrytoinnissa

5. Kulttuuriin rekrytointi

6. Osaamispohjainen rekrytointi

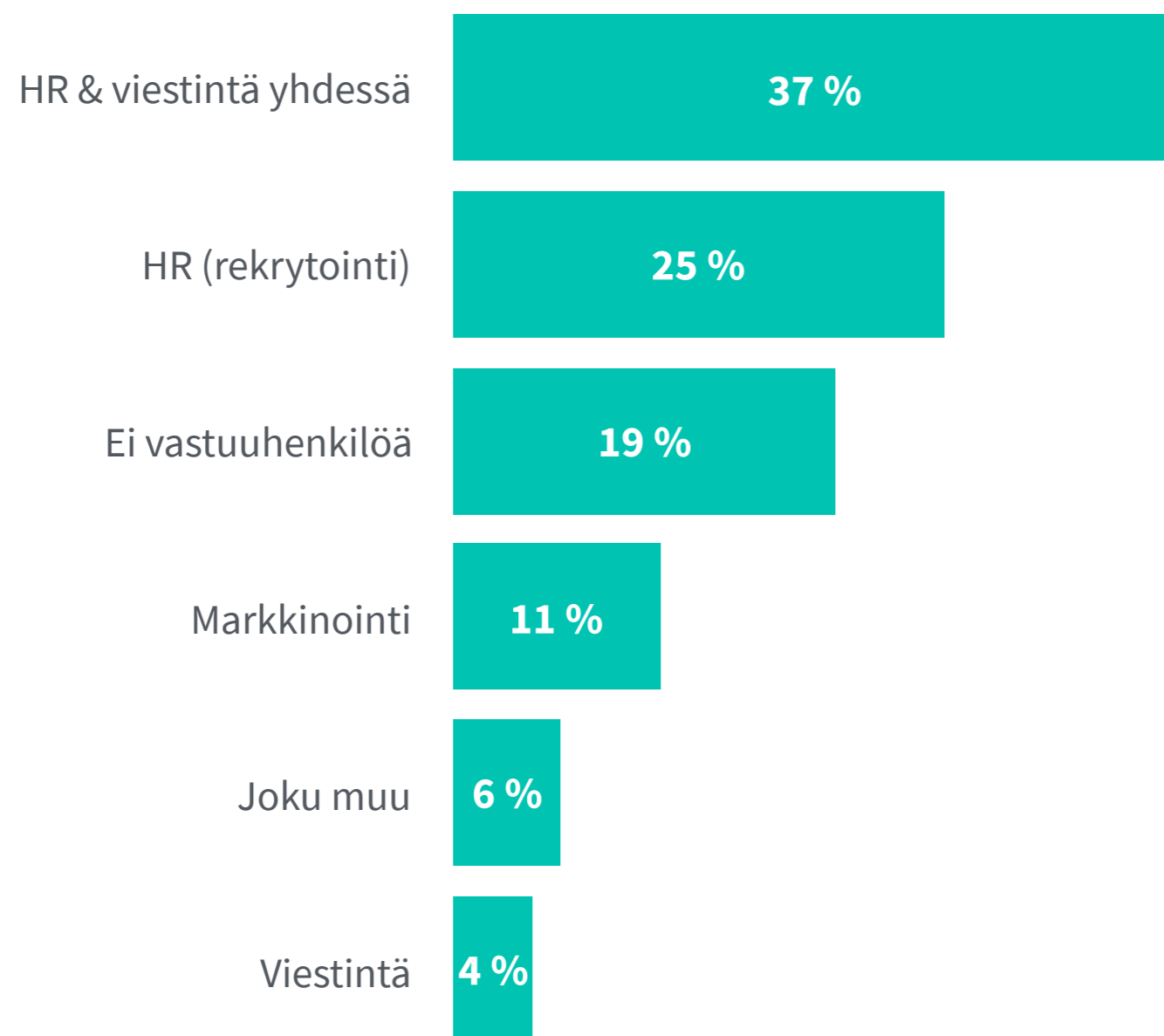
7. Rekrytointimarkkinoinnin konversio-optimointi ja analytiikka

8. Rekrytointi mobiilisovelluksen avulla

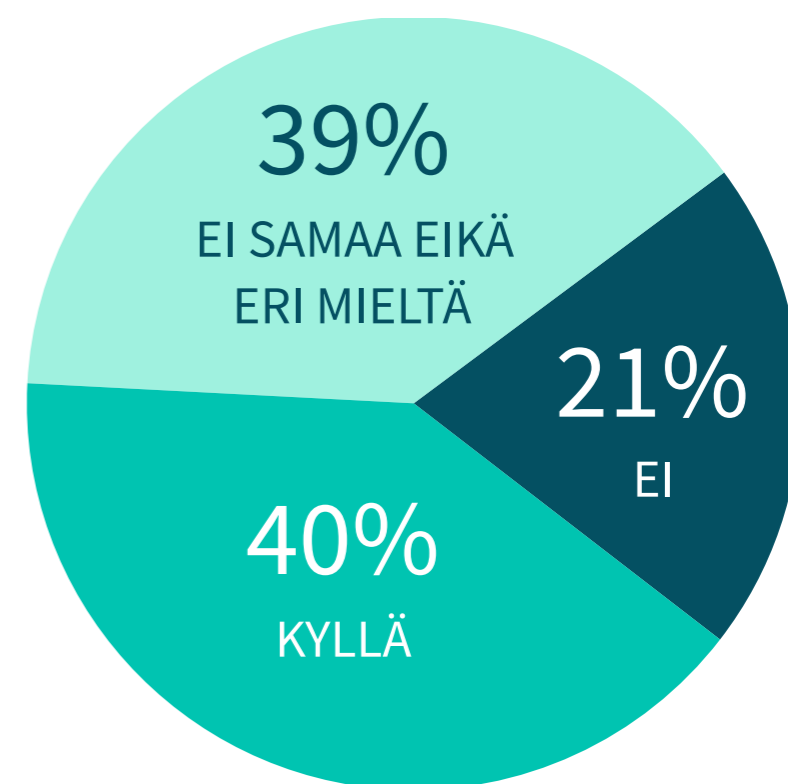


# Työnantajamielikuvan omistajuus

Kenellä on vastuu työnantajamielikuvasta organisaatiossanne?



Omistajuus työnantajamielikuvasta kuuluu HR:lle (rekrytoinnille)





# Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

## Melko vahva konsensus

Hyvä työnantajamielikuva on ratkaisevaa rekrytoinnin onnistumisen kannalta

Rekrytointi digitalisoituu ja muuttuu merkittävästi seuraavan 10 vuoden aikana

Sosiaalinen media on erittäin tehokas työnhaun ja rekrytoinnin kanava

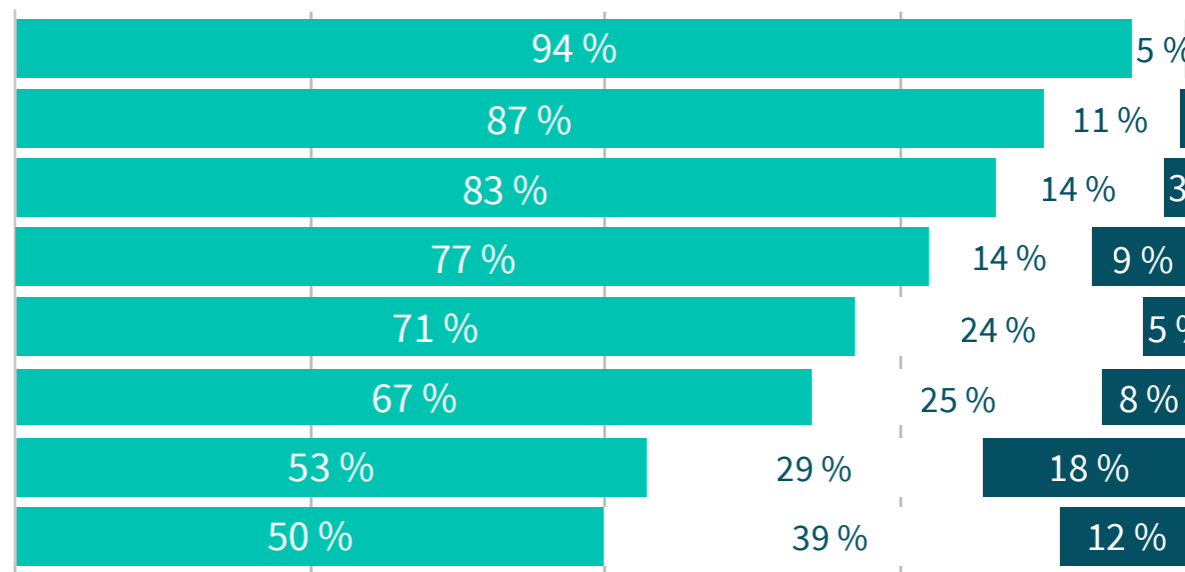
Orgaanisaation työnantajakuva kuuluu ylimmän johdon agendalle

Rekrytoinnissa on ratkaisevaa ehdokkaan sopiminen yrityskulttuuriin

Suurin osa työnhausta tapahtuu mobiililaitteella 5 vuoden kuluttua

Printti ei ole nykyään enää relevantti rekrytointikanava

Sisältömarkkinointi on tehokkain tapa rakentaa työnantajabrändiä



## Jakaa mielipiteitä tai sisältää epävarmuutta

Omistajuus työnantajamielikuvasta kuuluu HR- tai rekrytointipäätäjille

Rekrytointiala ansaitsee oman palkintogaalansa

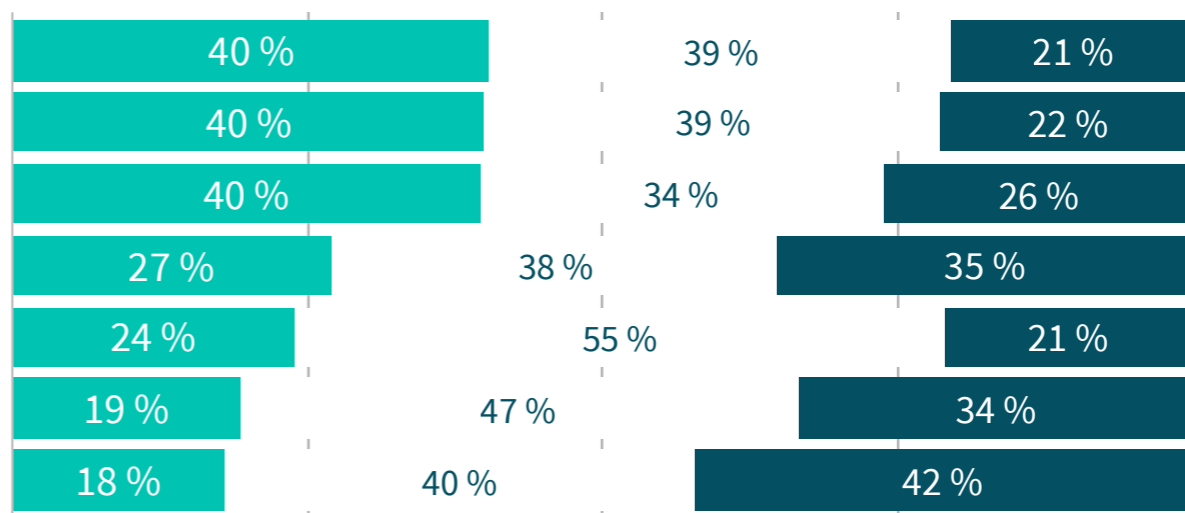
Työhaastatteluista suurin osa tehdään 10 vuoden päästä digitaalisesti etänä

Perinteiset työpaikkailmoitukset joutaisivat romukoppaan

Erilaisilla testeillä on ratkaiseva rooli rekrytoinneissa 10 vuoden päästä

Tekoäly hoitaa suurimman osan rekrytoinnista 10 vuoden kuluttua

Perinteinen työhakemus on välttämätön rekrytoinnissa



■ samaa mieltä    ei samaa eikä eri mieltä    ■ eri mieltä



# Rekrytoinnin arvostuksen nostaminen

**Avoimet kysymykset:** millä toimenpiteillä rekrytointialan arvostusta voidaan kasvattaa alan sisällä ja ulkopuolella?

1. Läpinäkyvyyttä ja ihmislähtöisyyttä prosesseihin
2. Sisällä: Rekrytoinnin strateginen tärkeys tulisi huomioida. Rekrytointi ei ole tukifunktio vaan liiketoiminnan strateginen kumppani. Ulkona: rekrytoinnista tulee kertoa avoimemmin ulos ja myös rekrytoinnin tehtäväkentästä tulee kertoa. Moni ulkona ajattelee, että rekrytointi vain lukee hakemuksia ja haastattelee, vaikka tosiasiallisesti rekrytointi usein tukee strategisesti liiketoimintaa, kouluttaa, tekee markkinointia, järjestää tapahtumia jne.
3. Pidetään enemmän ääntä siitä miten valtavan taitavia rekrytoijia tässä maassa on. Paikallaan myös muistutella, että Suomessa ollaan monessa rekryteknologiaan liittyvässä asiassa todellisia edelläkävijöitä.
4. Inhimillisesti hoidetut prosessit ja vakikäytännöt. Rekrytointikokemuksen tulisi olla kuin lentomatka - sujuva, turvallinen, hyvin organisoitu ja aina loppuun hoidettu kiitoksiin asti. Joskus prosessiin voidaan lisätä jotain ihmeellistä kuten ilmainen pähkinäpussi ja näin erotutaan edukseen ja varmistetaan suositukset sekä paluulentäjät.
5. Kehittämällä avoimuutta ja ymmärrystä - systemaattisesti työnantajamielikuvan rakentamista, myös toiminnalla, eikä pelkästään markkinoinnilla.
6. Alalle tulon kynnyks on matala. Jollain tavalla pitäisi voida varmistaa alalla asiantuntijana toimivien henkilöiden ammattitaito ja se, että rekrytoinnit silloin toteutetaan kaikkien hyvien käytäntöjen mukaisesti. Muuten meillä ammattilaisilla ei ole virkaa!
7. Yliopistotasosta rekrytointiin keskittyvää koulutusta tulisi olla laajemmin Suomessa, myös laajoina sivuainekokonaisuuksina. Irti hallintotieteistä.
8. Osallistuminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja keskusteluun on hyvä keino profiloitua vakavasti otettavina toimijoina myös alan ulkopuolella. Alan sisällä on tärkeää, että noudatamme pelisääntöjä, lakeja ja hyviä tapoja.
9. Ammattikunnan palkkauksen tarkastaminen sekä vastuun sekä velvollisuuksien kasvattaminen. Enemmän todellista rekrytoinnin toiminnanjohtamista, vähemmän some-pöhinää ja tuulettelua.
10. Tuomalla uusia innovaatioita, näyttäviä, käteviä ja nopeita ratkaisuja alalle, julkisuutta yrityksille, joilla rekrytoinnit ovat onnistuneet ja työnantajamielikuva korkealla (ei pelkästään it-yrityksiä)



# Rekrytoinnin tulevaisuus, haasteet ja mahdollisuudet

**Avoimet kysymykset:** mihin rekrytointiala on mielestänne menossa? Suurimmat haasteet ja mahdollisuudet?

## Osaajien löytäminen ja sitouttaminen

1. Rekrytointi on muuttunut Suomessa yhä haastavammaksi, kun talous on lähtenyt kasvuun. Haasteet eivät rajoitu enää pääkaupunkiseudulle tai IT-alaan, vaan on laajempi ilmiö.
2. Ja mitä voitaisiinkaan saavuttaa esimerkiksi it- ja digi-alalla, jos isot toimijat löisivätkin hakijatietonsa yhteen sen sijaan, että kaikki ruikuttaa jatkuvaa hakijapulaa.
3. Haasteet on löytää juuri sopivia työntekijöitä, jotka sitoutuvat yritykseen.
4. Suurin haaste on löytää osaavaa henkilökuntaa. Tämän vuoksi ennakoitiin on entistä tärkeämpää, jotta löydetään oikeat tyypit, jotka sisäisen koulutuksen kautta pystyvät työskentelemään asiantuntijatehtävissä.
5. Hakijoita on, mutta sopivien löytämiseen menee paljon aikaa. Pitäisi saada liikkumaan myös ns. nukkuvat työnhakijat, jotka eivät aktiivisesti hae töitä. Heille työnhaku on liian aikaavievää, ja pitäisi olla helpompia tapoja ottaa yhteyttä ja tunnustella kiinnostusta vaihtaa työpaikkaa.
6. Headhunting nousee, mutta myös toimet jolla pidetään kiinni nykyisistä työntekijöistä.

8. Haasteita on löytää tiettyjen alojen osaajia (softa ja automaatio erityisesti), nuorten houkuttelemisen vuorotyöhön (suorittavaan tehdastyöhön), osaajien löytäminen pienemmällä paikkakunnilla.

10. Erityisosaajien palkkakilpailu.

## Teknologian kehittyminen

11. Digi ja AI näkyvät vahvasti jo nyt rekrytointialalla, suurimmat haasteet lienevät kuitenkin niiden todellisessa tavoitettavuudessa.
12. Bulkkiprosessit automatisoituvat, loput pitää hakea verkostoista tai suoraan konsultteja käyttämällä.
13. Uudet tekniset ratkaisut ja sosiaalinen media tarjoavat suurimmat mahdollisuudet.
14. Videon hyödyntäminen työhakemuksissa.
15. Tekoäly on mahdollisuus ja haaste samanaikaisesti, jättääkö se automaattisesti osan hakijoista pois jos rasti on väärässä ruudussa?
16. Rekrytointi kehittyy ja digitalisoituu, mutta tärkein asia on kuitenkin että valittu henkilö sopii itse työyhteisöön ja sitä kemialla ei mikään robotti tai tekoäly pysty tuottamaan, vaan päätös jää aina ihmisen arvioitavaksi.



# Rekrytoinnin tulevaisuus, haasteet ja mahdollisuudet

**Avoimet kysymykset:** mihin rekrytointiala on mielestänne menossa? Suurimmat haasteet ja mahdollisuudet?

## Rekrytointiala

1. Rekrytointiala ja rekrytoinnin osaaminen eriytyy (esim. alat, joissa osaajapula vs. alat joissa ylitarjontaa osaajista).
3. Rekrytoinnin linkittäminen yrityksen strategiaan on yhä tärkeämpää. Rekrytoinnin ja työnantajamielikuvan ymmärtäminen kokonaisena strategisena alueena eikä taktisena administraatiohommana.
5. Hyvään suuntaan, ihmisten merkitys yrityksen menestykselle tunnustettu! Suurimmat haasteet liittyvät digitalisaatioon, samoin mahdollisuudet. Jokin mielekäs ristiriita näiden välillä on; miten voidaan yhdistää objektiivinen prosessi ja inhimillinen ihmisestä huolehtivuuden ulottuvuus.
7. Suurimmat haasteet ovat edelleen siinä, että ei uskalleta rekrytoida oman toimialan ulkopuolelta. Yritysten on välttämätöntä lisätä diversiteettiä, mikäli ne haluavat kehittyä.
8. Rekrytointi on kuin laatujärjestelmät ja alkaneet elää itse itseään varten, erityisesti suurissa yrityksissä HR on yhä enemmän hukattu resurssi kuin aidosti liiketoimintaa tukeva toiminta.
9. Pienemmässä mittakaavassa mahdollisuus on myös se, että rekrytoijien kesken on syntynyt erilaisia ammatillisia verkostoja tiedon ja kokemusten jakamiseen.
10. Nyt myös taas nousee pieniä rekrytointifirmoja kuin sieniä sateella. Kaikkien osaaminen ja toimintatavat eivät valitettavasti ole etiikkani mukaisia.
12. Rekrytoinnista tulossa osassa yrityksistä strateginen toiminto, jolla erittäin suuri vaikutus liiketoiminnan menestykseen ja kannattavuuteen. Verkostomainen toiminta korostuu (esim talent community, community engagement, targeted content marketing, inbound recruitment, brand building, proactive hiring, value-based hiring) ja rekrytointi tulee kehittymään enemmän myynnin ja markkinoinnin suuntaan. Rekrytoinnista tulee strategisempi kumppani liiketoiminnalle kuin muusta HR-työstä. Rekrytointia tullaan mittaamaan entistä tarkemmin ja mieluummin brandin arvolla, konversio-asteilla ja laatumittareilla ennemmin kuin perinteiset time-to-fill ja number of hires.
13. Saadaanko joitain ääriäriä rekrytoinnin ammattimaistamiselle? Suorahaun pelikenttä on vielä täysin oma kysymysmerkkinsä. Suorahakuyritysten tulokset ovat nousseet viimeiset vuodet ja samaan aikaan "modernit" rekrytoinnin asiantuntijat väittävät suorahaun alana olevan kuollut. Pieniä ennusmerkkejä on ollut, että rekrytointia ja etenkin virherekrytoinnin hintaa on alettu arvostamaan, joten toivoa on, että rekrytointiin panostettaisiin vahvemmin myös yritysten sisällä eikä pelkästään rekrytoijien omalla, pienen piirin selkääntaputtelulla. On myös hienoa, että rekrytoinnista on alettu pitää meteliä ja toivottu myös yritysten strategiatyöryhmien ottavan asian omakseen, mutta on myös vaarana että rekrytointi ja sen some-jatkumo muuttuu pienen piirin selkääntaputteluringiksi.





# Rekrytoinnin tulevaisuus, haasteet ja mahdollisuudet

**Avoimet kysymykset:** mihin rekrytointiala on mielestänne menossa? Suurimmat haasteet ja mahdollisuudet?

## Rekrymarkkinointi ja some

1. Haaste: Kaikki huutaa rekrymarkkinoinnillaan aika paljon samoja asioita, hakijalla on liikaa valittavaa, miten tässä erottaudutaan. Mahdollisuus: Rakentaa digitaalisia yhteisöjä, rekrybrändin kannattajia ja ambassadöörejä.
3. Yritysten tulee kehittää aitoa työnantajakuvaan tehokkaammin, jonka avulla soveltuvia työnhakijoita houkutellessaan yrityksiin. Rekrytoijan työ tulee muuttumaan entistä enemmän markkinoinnilliseen suuntaan.
5. Rekrytointi lähenee hyvin paljon myyntiä erityisesti tech-firmissä. Yritykset kilpailevat samoista kovista tekijöistä ja samaan aikaan tietyn segmentin on todella vaikea työllistyä. Sourcing-pohjainen rekrytointi nousee yhä tärkeämmäksi ja passiivisempi rekrytointi, jossa julkaistaan ilmoitus ja odotellaan hakemuksia vähenee koko ajan.
7. Myös positiivinen erottuminen muista kiinnostavista yrityksistä on koko ajan vaikeampaa: hyvästä on tullut normi, pitää olla vielä parempi :)
9. Vahvasti mennään somemarkkinointiin. Perinteiset ilmoitukset väistyvät visuaalisen markkinoinnin tieltä.
11. Työnhakijoista käydään yhä kovempaa kilpailua ja headhuntaus/sourcing yleistyy sekä omien, olemassa olevien verkostojen merkitys korostuu. Mahdollisuuksia tulee etenkin teknologisten ratkaisuiden kautta: viestinnän kohdentaminen ja räätälöinti yhä tarkemmin, AI, AR ja VR.
12. Käänteinen rekrytointi yleistyy: ensin hakija, jolle etsitään tehtävä.

## Hakijakokemus

13. Huono hakijaviestintä ja hakijakokemus saisi tulla vielä nykyistä julkisemmaksi asiaksi. Suunta on jo nyt oikea, kun asiasta puhutaan koko ajan enemmän, mutta hyvin asian hoitavia firmoja ja benchmarkkeja soisi nostettavan esiin vieläkin enemmän.
15. Lisäksi työnhakijakokemuksen tulee olla ainutlaatuista, ja kandidaateista on pidettävä huolta prosessin alusta, loppuun saakka.
17. Suurimmat haasteet liittyvät mielestäni henkilöstöpalvelualla, mitä itse edustan, hakijakokemuksen kehittämiseen. Hakijoille ei ehditä viestiä prosessista niin kuin hakijat odottavat. Somen voima näkyy myös negatiivisena ja suorana palautteena rekrytoinnista yleensä ottaen. Toisaalta siitä on tullut otettua opiksi ja kehitetty omaa toimintaa - resurssien puitteissa.
19. Meidän ostokäyttäytyminen on muuttunut radikaalihakosti. Mutta rekrymarkkina ei ole muuttunut mukana. Edelleen edellytetään tiettyyn templateihin rakennettua CV:tä lähetettäväksi. Ketteryys ja loppukäyttäjävälisyys loistaa poissaolollaan. Palvelumuotoilua ja design thinkingiä huudettaisiin!
21. Hyvä rekrytointi noudattaa kaavaa, joka toteutuu jokaisen hakijan kohdalla, jotta kaikki kohdataan tasa-arvoisesti. Toisaalta hyvässä rekrytoinnissa ei jäädä koneiden ja copy-paste -viestien taakse vaan kohdataan inhimillisesti ja persoonallisesti yksilöt ja lisätään jotain extraa, että levitetään hyvää työnantajamielikuvaa.



# Kiinnostavimmat teot, yritykset ja henkilöt

**Avoimet kysymykset:** rekrytointialan mieleenpainuvimmat teot, yritykset ja vaikuttajat

**Mikä on mieleenpainuvuin teko rekrytointialalla tai rekrytointialan hyväksi vuonna 2018?**

**Rekrytoinnit ja kampanjat:** Teemu Karhu – Bear IT 50-vuotiaiden rekrytointi, Autotehtaan Sankarit -kampanja, Academic Workin Paikkaparhaalle-kampanja, Valmetin kesätyöllistäminen 15-17 vuotiaiden parissa, Valmet Technologies Oy:n kesätyö- ja harjoittelurekrytointi, Valmetin Suomi 100 vuotta -tempaus: annettiin työharjoittelupaikka 100 vaikeassa elämäntilanteessa olevalle nuorelle

**Yhteisöt:** Telian kesäduunit -Facebook-ryhmä, Työnhaun Neuvola, Suorahakuyritysten listaus, Rekrytoinnin ja rekrymarkkinoinnin ammattilaiset -FB-ryhmä

**Tapahtumat ja koulutukset:** Mestarit lavalla, Rekrygaala, Rekrytoinnin peruskurssi, HRU Conferenssit,

**Muuta:** Aktiivimalli, Microsoftin LinkedIn-yritysosto, Googlen avaus rekrytointibuseineen, Lyhytvideoiden (työnantajatarinoiden) yleistyminen some-virrassa.

**Mikä on rekrytointialan kiinnostavin yritys tällä hetkellä?**

**Eniten mainintoja:** LinkedIn, Duunitori, Barona, Talent Adore, Academic Work, Emine, RecRight

**Myös mainintoja:** MeetFrank, Jobilla, Facebook, Google, Talented, Saranen, Piik, HireVue, aTalent, Värväämö, Manpower, Oikotie, IBM, Solita, Reaktor, Vincit, Finnair, Lidl

**Kuka henkilö on mielestäsi tällä hetkellä rekrytointialan merkittävin vaikuttaja?**

**Eniten mainintoja:** Juho Toivola, Tom Laine, Aki Ahlroth, Susanna Rantanen, Kati Kitti

**Myös mainintoja:** Minna Vanhala-Harmanen, Anu Ahokas



# Kansallinen rekrytointitutkimus™ 2018

Rekrytointitutkimus toteutettiin touko-kesäkuussa 2018. Kysely suunnattiin suomalaisten yritysten rekrytointi- ja HR-asioista päättävälle henkilölle ja siihen vastasi yhteensä 219 henkilöä. Kysely tehtiin verkossa ja siihen pystyi vastaamaan julkisen linkin kautta. Kyselytutkimuksen tulokset ovat saatavilla ainoastaan kootussa muodossa. Jos olette kiinnostuneet saamaan lisätietoa kyselystä ja sen tuloksista, olkaa hyvä ja ottakaa yhteyttä. Tutkimuksen toteutti Duunitori Oy.

## Lisätietoa tutkimuksesta

Thomas Grönholm

Toimitusjohtaja, Duunitori Oy

+358 40 544 4523

thomas@duunitori.fi

**Duunitori Oy** (duunitori.fi) on työnhakupalvelu, rekrytointimedia ja rekrytointimarkkinointitoimisto.

Duunitori toteutti Kansallisen rekrytointitutkimuksen vuonna 2018 kuudennen kerran.

 [twitter.com/duunitori](https://twitter.com/duunitori)

 [facebook.com/duunitori](https://facebook.com/duunitori)

 [linkedin.com/company/duunitori.fi](https://linkedin.com/company/duunitori.fi)

 [instagram.com/duunitori](https://instagram.com/duunitori)



**Duunitori**