

Markku Kaijala

REKRYTOINTI

Tehtävään vai yhtiöön?

Alma Talent
Helsinki 2016

Copyright © 2016 Talentum Media Oy ja Markku Kaijala

Kansi: Jarkko Nikkanen

Taitto: Taru Tarvainen

ISBN 978-952-14-2904-0

ISBN 978-952-14-2905-7 (sähkökirja)

ISBN 978-952-14-2906-4 (verkkokirja)

BALTO print, Liettua 2016

Anna palautetta: protoimitus@almamedia.fi

ESIPUHE

Warren Edward Buffett on yhdysvaltalainen, maailman menestyneimmäksi luonnehdittu sijoittaja ja liikemies, lempinimeltään Omahan oraakkeli. Hän pitää rekrytointia yhtenä liike-elämän merkittävimmistä ja haastavimmista asioista.

Warren Buffet tunnetaan suorasanaisena ja suoraan asiaan menevänä. Hän myöntää tehneensä muutaman merkittävän virheen avainhenkilöiden rekrytoinneissa, ja nämä virheet ovat aina tulleet erittäin kalliiksi.

Buffet neuvoo seuraavasti. Kun rekrytoit, kiinnitä huomio kolmeen asiaan: *integriteetti (sitoutuminen, sopeutuvuus ja tunnollisuus)*, *älykkyys ja energia*. Jos sinulla ei ole ensimmäistä, kaksi seuraavaa tappavat sinut. Jos rekrytoit jonkun ilman riittävää integriteettiä, haluat hänen olevan tyhmä ja laiska.

Maailman menestyneimmän liikemiehen neuvo kuvaa mielestäni hyvin rekrytoinnin todellista vaikeutta. Se ei ole ansioluetteloiden, toimenkuvien tai koulutuksen tulkintaa, jota moni erheellisesti pitää rekrytoinnin kulmakivenä.

Scott Olson Getty Imagesista jatkaa tätä samaa polkua kuvaten tilannetta, jossa ehdokkaalta puuttuu jokin näistä ominaisuuksista:

- Heikko sitoutuminen, vahva energia ja suuri älykkyys; saat fiksun, nopeasti liikkuvan varkaan.
- Heikko energia, suuri älykkyys ja vahva sitoutuminen: saat putiikin pitäjän, et kasvun moottoria.
- Heikko älykkyys, vahva energia ja sitoutuminen: saat vahvan toimijan, mutta et ongelmanratkaisijaa tai visionääriä.

Tämän kirjan tarkoituksena on auttaa jokaista rekrytoijaa ”nou-
semaan oikeaan junaan”; matkalla voi sitten hioa yksityiskohtia.

KIITOKSET ASIAANTUNTIJOILLE

Halusin kirjaan vahvan poikkitieteellisen näkemyksen sekä esimerkkejä liike-elämän todellisista tilanteista, haasteista ja onnistumisista. Olen itse ollut liike-elämässä jo noin 30 vuotta ja onnistunut rakentamaan varsin laajan ja laadukkaan kontaktiverkoston. Tämän verkoston osaaminen tulee kirjassa esiin haastattelujen kautta.

Valtaosa meistä on kuullut Rovion huimasta kasvutarinasta, Reaktorin ainutlaatuisesta rekrytointiprosessista tai ISS:n valtaisista rekrytointimääristä vuositasolla. Muun muassa näihin meillä on nyt mahdollisuus päästä syvemmälle sisään.

Tämä huippuasiantuntijoiden löytäminen kontaktiverkoston kautta on mielestäni oiva esimerkki onnistuneesta modernista rekrytointiprosessista. Esimerkiksi Reaktorin **Lauri Piispasen** kanssa löysimme toisemme Twitterin kautta kolmannen osapuolen suosituksesta. Reaktorin kokemukset näyttävät, mihin suuntaan rekrytointi on parhaimmillaan menossa.

Haluan vilpittömästi ja sydämestäni kiittää kaikkia, jotka kiirensä keskellä halusivat auttaa minua ja teitä näkemään laajemman kokonaisuuden rekrytoinnin merkityksestä liiketoiminnalle.

Erityiskiitokset **Kaisa Tuuliaiselle**, joka on ollut prosessissa tiivistä mukana ja auttanut minua ymmärtämään suuryrityksen prosessien ja yksittäisten johdon suorahakujen välisen eron. **Noora Hakkarainen** teki valtavan työn avatessaan kaikkia kiinnostavaa sosiaalista rekrytointia hyödyntäen omaa lopputyötään. Nuoret akateemiset ovat rekrytointimaailmassa kysytty kohderyhmä, ja **Anniina Tchernych** jos kuka tuntee tämän maailman – kiitos hänelle.

Lämmin kiitos myös **Mikko Setälälle**, joka yhtiömme hallituksen puheenjohtajana on isällisesti ohjannut ajatuksiani ja antanut minulle suuntaa harhaillessani operatiivisen rekrytoinnin ja yrityksen kompetenssistrategian välimaastossa.

Merkittävä osa kirjan akateemisesta osasta olisi jäänyt koostamatta ilman Aalto EE:n **Riitta Lumme-Tuomalan** ja Assession **Elisa Nordlundin** osaamista ja näkemystä; heidän näkemyksensä tukevat toisiaan ja antavat todella vankan kuvan persoonallisuuden ja talentin merkityksestä rekrytoinnissa.

Melisa Bärlund-Moilanen on yksi Suomen kokeneimmista HR-alan ammattilaisista. Suunnon, Nokian ja Rovion kokemuksella hän jos kuka tietää, mitä onnistuneen rekrytoinnin eteen pitää tehdä ja miten pystytään rekrytoimaan uusi huippuasiantuntija joka päivä.

Heebon ja Eminen perustaja **Susanna Rantanen** edustaa modernia kansainvälistä osaamista ja näkemystä siitä, miten hyvän työnantajakuvan kautta luodaan positiivinen imu rekrytointiin.

IAA:n **Jani Heikkalan** ja Recruitby.netin **Ari Beilinsonin** kanssa menimme hyvinkin syvälle vaativiin osa-alueisiin, joita rekrytoinnin kohdalla ei aina riittävästi muisteta. **Aki Kakon** ja **Markku Hurmerannan** haastattelut antavat huiman ajallisen perspektiivin kirjaan noin 50 vuoden säteellä: mitkä asiat ovat muuttuneet, mitkä tulevat muuttumaan ja mitkä ovat aina tärkeitä.

Sanomien **Mika Ruokosen** avulla sain kirjaan kaipaamaani käytännön realismia, kuvan Suomen rekrytoinnista sekä erinomaisia esimerkkejä toimivasta rekrytointi-ilmoittelusta. Rekrytointiprosessi päättyy monella työsopimuksen tekemiseen. **Minna Nordman** on rakentanut tiiminsä kanssa Tiedolle monipuolisen onboarding-ohjelman ja avasi sen meille kaikille. Kiitokset Minnalle tästä.

Lauri Sipilä, CEO, MARK Suomen Markkinointiliitto, ystäväni, yhtiökumppanini ja neuvonantajani, otti tiukassa tilanteessa taas ohjat käsiinsä, luki kirjan, korjasi hienovaraisesti ja kannusti eteenpäin – kiitoksia, energisoiduin. **Liisa Poikolainen** ja **Suvi Aalto** kustantajan edustajina joutuivat tekemään kanssani enemmän kuin lakimääräisen työn, sen verran kaukaa ja korkealta lähdin vauhtia hakemaan; kiitos siitä, paljon on matkalla opittu.

Erityiskiitokset:

Jokaisessa vaativassa prosessissa, oli se sitten yrityksen strategian toteuttaminen, vaativa rekrytointiprosessi tai ensimmäisen kirjan kirjoittaminen, on mukana henkilöitä, jotka eivät yleensä näy tai kuulu ulospäin, mutta joita ilman tehtävä ei yksinkertaisesti olisi mennyt maaliin.

Omalla kohdallani tämän kirjan kirjoittamisessa, ja paljolti myös muussakin elämässäni, nämä henkilöt kantavat samaa sukunimeä kanssani.

Elsa Kaijala: Assistant at Suomen Kiinteistöliitto ry. Executive Assistant at Pro-Source Oy. Ei olisi tämä kirja valmistunut ilman Elsan tukea: taulukot, käännökset, Word-opetus ja suunnaton nopeus ja avuliaisuus – en voi kun nöyränä kiittää ja kumartaa. Slogan ”Kiitos, koppi, teen tänään valmiiksi” kuvastaa asennetta, jota haemme myös tässä kirjassa.

Rakas vaimoni **Tarja**: Tarja jos kuka tietää, mitä vaatii ohjaa yliaktiivista humanistia, joka haluaa olla kaikessa mukana ja

luulee asioiden aina ihanasti etenevän, kun vain lähdetään liikkeelle ja tehdään. Vaativassa liike-elämässä toimiminen, kestävyysurheiluun retkahtaminen, kirjan kirjoittaminen ja aktiivinen sosiaalinen elämä onnistuu vain, jos joku sanoo, milloin pitää oikeasti mennä nukkumaan ja jättää jotain vielä huomiseksi – kiitos tästä.

Helsingissä 1.11.2016

Markku Kaijala