

Debatti

Tuottajat Mirjami Saarinen (esimies), Päivi Isotalus ja Kyösti Jurvelin

Meilaa tai postita! Debattikirjoituksia voi lähettää sähköpostilla: kl.mielipide@kauppalehti.fi Omalla nimellä julkaistavien tekstien **maksimipituus on noin 2500 merkkiä**. Kauppalehti pidättää itsellään oikeuden tekstien lyhentämiseen ja stilisoimiseen. Kirjoituksista ei makseta palkkioita eikä niitä palauteta.

Yritysten osoitettava haluttavuutensa CV:llä

Aivan liian usein työnhakijat laativat työtehtävistä ymmärtämättömille HR-ihmisille osaamistaulukoita ja ansioluetteloita. Asetelma voisi olla tehokkaampi toisinpäin, kirjoittaa **Kari Härkönen**.

VESA-MATTI VÄÄRÄ

Moni työnhakija tuskailee mitä ihmeellisempien kaavakkeiden kanssa töitä hakiessaan. Perus Curriculum Vitae (CV) ei tunnu riittävän alkuvaihetta pidemmälle, sillä itse työtehtävistä vieraantuneiden HR-ihmisten täytyy päästä vertailemaan tehtävälisan avainsanoja työnhakijan merkintöihin.

Haasteena ovat alihankintaketjut, jotka ovat Suomessa venyneet liian pitkiksi. Tehtävän sisältö aukeaa yhä useammalle vasta sitten, kun työtä ollaan jo tekemässä.

Ketjuuntumiseen liittyy monia haasteita: kuinka välittää tieto työn vaatimuksista ja sen tarjoamista mahdollisuuksista työnhakijoille siten, että esimerkiksi työpaikkailmoituksessa oikeasti seisoo sitä, mitä tarjotaan ja tarvitaan.

Ja kuka vastaa työnhakijan kysymyksiin realistisesti, kun hän haluaa tarkennuksia toimenkuvan edellyttämiin osaamisalueisiin tai uramahdollisuuksiin.

Herää kysymys, kiinnostaako yritystä mitä työnhakija oikeasti haluaa ja pystyy heille antamaan? Vaikea kuvitella, ettei kiinnostaisi. Miksi sitten yritysmaailma hakkaa päättään seinään?

Tahtotila ei käytännössä välity työnhakijalle asti. Viesti työpaikasta saattaa tulla monen eri portaan kautta, eikä kukaan tunnu tietävän, mitä yritys oikeasti tarvitsee - tai jos tieto tulee, työpaikalla ilmenee, että haluttiinkin jotain ihan muuta.

Kyse tuskin on siitä, että projektiesimiestä tai osastonjohtajaa ei kiinnostaisi, ketä he ovat palkkaamassa, tai kuka heille tekee alihankintaa. Tieto vain katoaa matkalla, jolloin työtä tarvitsivat ja sitä osaavat tekijät eivät ehkä koskaan kohtaa.

Yritysmaailma on kaikessa viisaudessaan kehittänyt puitesopimusportaita, joissa megaluokan yritykset tekevät hankintansa toisten suurien ja kansainvälisten huihin kautta - toivoen ehkä saavansa keskittämistä tai toimitusvarmuutta, kuka mitään. Riskinhallinta, jatkuvuuden varmistaminen ja muu pitkän tähtäimen toiminta on tietenkin järkevää.

Toimitusporras voi onnistuessaan tuottaa kaikkia näitä hyötyjä. Haasteita se kuitenkin tuo, se on nähty käytännössä. Mitä kautta työntekijä sitten päätyykään tehtävänsä, ei tulisi unohtaa perusasiaa: työntekijän

täytyy tietää, mitä on menossa tekemään, ja työnantajan on saatava tehtävään ja organisaatioon hyvin istuva henkilö. Edut ovat molemminpuolisia - tai paremmin onnistuneen rekrytoinnin edellytys.

Asia ei tietenkään ole yksiselitteinen. Ei esimies tai projektipäällikkö ehdi tavata kaikkia työnhakijoita, joita voi olla satoja per paikka. Tarvitaan suodatusta. Kyse on siitä, että henkilöiden, jotka keskustelevat työpaikan vaatimuksista ja tarjonnasta työntekijöiden tai heitä edustavien henkilöiden kanssa, tulee tuntea työympäristö erittäin hyvin.

Tämä tuntemus katoaa helposti erilaisissa alihankintaportaita, verkkomakkeissa ja HR-ihmisten sähköposteissa. Alihankintaportaan käyttö ei tarkoita, etteikö homma voisi onnistua. Toimivistakin prosesseista on esimerkkejä.

Otan kuitenkin esille vain yhden; suuri yritys, joka hankkii työntekijänsä ja konsulttinsa puitetoimittajan kautta, mutta jossa keskustelua työn sisällöstä käyvät yrityksen palkkaava esimies ja työntekijän edustaja, joka tuntee toimialan ja ymmärtää tehtävän sisällön, ilman välikäsiä. Näin yrityksen lopulliseen työpaikka-haastatteluun päätyy ehkä vain yksi tai kaksi työnhakijaa - ne, jotka yritys haluaa tavata.

Aivan liian usein työnhakijat laativat toimittajaportaan itse työtehtävistä mitään ymmärtämättömille HR-ihmisille mitä kummallisempia osaamistaulukoita, ansioluetteloita, todistuksia ja kaikkea muuta, joissa olevien lyhenteiden perusteella haastatteluihin päätyy harvoin ne hakijat, joita yritys tarvitsee.

Niin yritysten kuin työnhakijoidenkin omaksi parhaaksi suosittelun, että työnhakijat vaativat yrityksiltä läpinäkyvyyttä.

Asetelma voisi olla tehokkaampi toisinpäin. Yritykset täyttävät CV:n, jonka perusteella työnhakijat arvioivat, mikä yritys edustaa heille sopivia arvoja ja tapoja viestinnässään. Sen avulla yritykset voivat osoittaa olevansa kaikkien niiden hienojen osaajien arvoisia, jotka palavat halusta päästä tarjoamaan apuaan heille, jotka sen ansaitsevat.

On hyvä muistaa, että loppupeleissä asiantunteva työnhakija valitsee yrityksen, eikä päinvastoin.

Kari Härkönen

Kirjoittaja on insinööri ja kognitiotieteilijä (FM) ja toimii henkilöanalyttikkona rekrytointiyrityksessä.

On hyvä muistaa, että loppupeleissä asiantunteva työnhakija valitsee yrityksen, eikä päinvastoin."



Kolumnivieras

Tero Vuorinen

kl.mielipide@kauppalehti.fi

Kirjoittaja on Vaasan yliopiston johtamisen yksikön tutkimusjohtaja Seinäjoella.



Älyn fitness

Lama 1990-luvun alussa toi Suomeen keskiolutkuppilat, karaoken ja realisoitikeskukset. Nykyinen lama toi vartalon muokkaamisen.

Mediaa seuraamalla voi päätellä, että ihmisen menestys arvioidaan nykyisin pakaroiden kaaresta. Treenivinkkejä, dieettejä sekä selfie- ja belfie-kuvia tulee joka tuutista. Oma vartaloa treenataan ja esitellään kiuksallisen avoimesti.

Fyysisestä kunnosta ja erityisesti ulkonäöstä on tullut elämän tarkoitus. Älyllinen lamamme on siis selvästi taloudellista syvempi.

Milloin olette kuulleet jonkun treenaavan aivojaan? Vaikka kehittävän päätteilykykyään, ongelmanratkaisutaitojaan tai oppimista? Tai kertovan siitä, että älyn treenaaminen on tuottanut tulosta. Siis että joku sanoisi ääneen olevansa fiksu.

Omien pakaroiden harmonian ylistäminen on täysin korrektia, mutta oman päin

ominaisuuksista on sallittua kehua vain sen kykyä kestää viinaa.

AJATTELUA voi kehittää siinä missä ahteriakin, mutta se ei ole Suomessa muodissa. Yrityksetkin kannustavat työntekijöitään älyn sijaan lihan jalostamiseen.

Työpaikkojen kuntoiluhaasteista, liikuntabonusista ja aamulankutuksista olen kuullut monesti, mutta en organisaatioiden älyllisistä kannustimista tai kilpailuista.

Moni yritysjohtaja kertoo myös mielellään maraton-, tai nykyisin mieluummin, triathlon-harrastuksestaan. Joukkoja johdetaan edestäpäin ruumiillisilla ansioilla. Uskaltaisipa joku yritysjohtaja joskus edes paljastaa olevansa peto ratkomaan Iisakin Helppoja tai käyneensä ala-asteella shakkikerhossa.

Ehkä ongelma on se, että meillä on maailman paras koulujärjestelmä, joka takaa kaikille täydellisen osaamisen loppuelämäksi. Minäkin opin lukemaan sekä luettele-

maan Suomen joet.

Harmi vaan, että koululaitoksemme ei kannusta älylliseen kilvoitteluun, fyysiseen kyllä.

ERITYISESTI Aasiassa ja Yhdysvalloissa hyvästä koulutuksesta sekä koulumenes-tyksestä kilpaillaan. Painia useammin lapset mittelevät matematiikassa. Suomen peruskoulussa älykäs lapsi osaa pitää älykkyytensä ja älykkäät harrastuksensa salassa.

Tänäkin vuonna sadoissa suomalaiskouluissa kokoontuu juhlasaliin katsomaan jääkiekon ja hiihdon MM-kisoja. En ole kuullut yhdestäkään koulusta, jossa olisi kokonnuttu katsomaan kun **Matti Ahtisaari** sai Nobel-palkinnon. Lapsikin ymmärtää mitä Suomessa arvostetaan.

Myc taloudellinen menestys tulee Suomessa ansaita rehellisesti joko ankaralla lottoamisella tai urheilulla. Muilla keinoin hankittuja miljoonia pidetään älykkyydellä huijattuina.