

# 7 Vinkkiä - työnhakijan headhunting opas

KOKENUT OSAAJA PIKAOPAS 2



[karinurmi.fi](http://karinurmi.fi)

syyskuu 2015

Työpaikan oven  
vartijana voi toimia  
headhunter. Mutta  
miten työnhakijan  
kannatta toimia, jotta  
ovi aukeaisi?

---

# 1. Mitä on suorahaku (headhunting)?

Tässä Wikipedian määritelmä: Suorahaku (executive search, headhunting) on sopivien ehdokkaiden etsimistä avoimeen työtehtävään ilman, että työpaikasta ilmoitetaan julkisesti. Sopivia ehdokkaita etsitään aktiivisesti esimerkiksi julkisista tiedonlähteistä ja heihin otetaan suoraan yhteyttä sekä tiedustellaan heidän kiinnostustaan kyseiseen tehtävään.

Oman kokemukseni mukaan suorahakuun suhtautumiseen liittyy turhaa ”mystiikkaa” sekä valtavia toiveita. Suorahaku on yksi tapa rekrytoida niitä henkilöitä, joita on muuten vaikea kontaktoida. Olennaiset elementit ovat tässä kuitenkin seuraavat: a) paikka ei ole julkisessa haussa eli käytännössä tämä on ainoa kanava tuohon nimenomaiseen paikkaan b) ainakin alkukarsinnan tekee ulkopuolinen suorahaun ammattilainen c) hyvin usein haun yksi elementti on nimenomaan luottamuksellisuus d) suorahakuja tehdään hyvin epätasaisesti, suorahakuun liittyy usein tietyt alat ja tietyt tehtävät. Edes organisaatioiden johtoa ei aina haeta suorahauilla.



**Tuhannet hakevat paikkaa auringossa headhuntereiden kautta. Miten erottua joukossa?**

## 2. Tyypillinen headhunting prosessi

Kuvaan tässä lähinnä oman kokemukseni perusteella mahdollista, tyypillistä suorahakuprosessia.

- A. Yrityksellä tai muulla organisaatiolla on tarve saada hyvä henkilö johonkin tärkeään tehtävään. Yhä useammin tämä tärkeä tehtävä ei ole koko organisaation johtaja, vaan usein myös jokin muu avaintehtävä. Tyypillisesti suorahauilla haetaan kuitenkin johtajia, päälliköitä ja asiantuntijoita. Logiikka on niinkin yksinkertainen, että vain silloin kun suorahaku koetaan parhaaksi tavaksi rekrytoida, sitä käytetään.
- B. Yrityksen HR-henkilö tai joskus myös organisaation vetäjä ottaa yhteyttä suorahakuyritykseen. Useilla organisaatiolla on ”hovihankkijoina” tuttu headhunter. Tämä nopeuttaa prosessia, koska

yritys on headhunterille ennestään tuttu. Ongelmana on tietysti se, että kukaan headhunter ei tunne tai osaa kaikkia aloja, tasoja ja kandidaatteja.

*Vinkki 1: Jos olet kiinnostunut jostakin tietystä yrityksestä tai sektorista, niin koita selvittää, keitä headhuntereita yritys tai sektori käyttää.*

- C. Yrityksen ja headhunterin välillä käydään valmistelevat keskustelut. Käydään läpi, minkälaista henkilöä haetaan ja millä aikataululla. Usein laaditaan profiili optimaalisesta kandidaatista. Yritys, yrityskulttuuri jne esitellään headhunterille, mikäli ne eivät ole hyvin tuttuja. Lisäksi vuoropuhelun kohteena ovat luonnollisesti yrityksen toiveet ja näkemykset siitä, miten kandidaatteja lähestytään ja mitä tietoa annetaan tehtävästi jne. Lisäksi määritellään sovelias palkkahaarukka. Itse olen kohdannut useamman kerran kokemattomia henkilöitä, jotka uskovat headhunterin soiton tarkoittavan, että ”tie on auki taivasta myöden”. Tämä on heijastunut esim. kaksinkertaisina palkkavaatimuksina ns. käypään palkkaan verrattuna. Erityisesti suuremmissa yrityksissä on suhteellisen selkeät palkkapolitiikat, joissa palkkaperusteet on määritelty. Hyvin usein palkan pohjana on työn vaativuus ja vaikuttavuus tulokseen jne.
- D. Headhunter yleensä aloittaa hakuprosessin käymällä omat tietokantansa ja arkistonsa läpi. Hyvillä suorahakuyrityksillä on tuhansien ihmisten CV:t hallussaan. Alustavassa haussa käytetään myös erilaisia julkisia lähteitä kuten LinkedIn-profiileita jne. Lisäksi kaikilla suorahaku yrityksillä on omat verkostonsa, joiden välityksellä asiaa voidaan selvittää, jos kyseessä ei ole ”supersalainen” prosessi.
- E. Headhunter yhdessä tukihenkilöstönsä kanssa suorittaa alustavaa karsintaa, jonka päätteeksi muodostuu usein ”long list” -muistio. Eli riippuen vähän tilanteesta ja sopimuksesta päämiehen kanssa, long list -henkilöihin ollaan joko oltu yhteydessä tai sitten päämiehen hyväksynnän jälkeen heihin ollaan yhteydessä. Usein kysymykset ovat vielä aika periaatteellisia. ”Olisitko mahdollisesti kiinnostunut? Voisitko lähettää CV:si tai päivittää meillä olevan CV:si?” jne. Long list -vaiheessa potentiaalisia kandidaatteja on usein mukana 6 - 20 riippuen tehtävästä.

*Vinkki 2: Long list vaiheessa karsinta on vielä suurta, joten ei kannata liikaa innostua, vaikka huomiosta saa olla iloinen.*

- F. Riippuen hieman toimeksiannosta ”long list” käydään usein ainakin pintapuolisesti läpi toimeksiantajien kanssa. Tämä on järkevää, jottei paukkuja tuhlata ihan turhaan. Usein karsintaa suoritetaan yhdessä varsinaisten kandidaattien valitsemiseksi. Tavoitteena on löytää ”short list” eli 3 - 7 henkilöä, joiden kanssa aloitetaan vakavammat keskustelut tehtävästä ja myös kandidaatin osaamisesta, kokemuksesta, toiveista ja odotuksista. Yleensä viimeistään short list -vaiheessa yrityksen edustaja haastattelee kandidaatteja tai ainakin osallistuu haastatteluihin heidän kanssa.

G. Varsinainen tai varsinaiset haastattelukierrokset käydään short list -vaiheen jälkeen. Näissä haastatteluissa käydään yritys, tehtävä ja kandidaatti perin pohjin läpi. Jos prosessi on mennyt hyvin ja kandidaatit ovat olleet riittävän laadukkaita, niin tässä vaiheessa ratkaisevaa on yhteensopivuus, uskottavuus ja se mystinen henkilökemia.

*Vinkki 3: Vaikka ollaan jo aika pitkällä, niin ei ole olemassa mitään absoluuttista mittaria, kenen pitäisi voittaa kisa. Kyseessä on aina ja kaikissa oloissa subjektiivinen yhden tai useamman ihmisen arvio. Eli kyse ei ole hyvydestä tai huonoudesta vaan yhteensopivuudesta.*

H. Lisäksi olen itse aina pyrkinyt käyttämään riskien hallinnan takia vielä psykologisia arvioita muutamasta kärkikandidaatista. Tällöin ulkopuolinen ammattilainen antaa lausunnon, jolla on merkitystä erityisesti silloin, kun omat havainnot ja psykologin lausunto poikkeavat toisistaan. Näinkin on käynyt muutaman kerran. Monella suuremmalla yrityksellä on standardiprosessi, johon testaaminen kuuluu useimmiten.

I. Lopuksi käydään haastattelu kaupallisine ja muine ehtoineen, jonka jälkeen tehdään päätös: Haluaako yritys tämä kandidaatin näillä ehdoilla ja onko hakija kiinnostunut allekirjoittamaan sopimuksen.

Kokonaisuudessaan tähän prosessiin menee aina viikkoja, yleensä ainakin pari kuukautta.

### 3. Keitä haetaan suorahaulla?

Suorahaulla on perinteisesti haettu väkeä ”vuorineuvos-hissiin”. Tuolta ajalta ovat ilmeisesti monet harhakäsitykset ja mystisyydet prosessiin nähden peräisin. Kyseessä on normaali rekrytointiprosessi, joka on vain annettu asiantuntijoiden hoidettavaksi.

Usein suorahaulla haetaan henkilöitä yrityksen tai sen osan johtotehtäviin. Johtajien suorahaakuun on monia syitä. Hyvin usein se on luottamuksellisuus. Toisena yleisenä syynä on se, että headhunterilta ostetaan osaamista ja hyviä verkostoja. Suomessa yksi syy tuntuu olevan myös häveliäisyys. Kilpailijan henkilöstölle ilmeisen harvoin soitetaan suoraan ja kysytään vaihtamaan työpaikkaa.

Kun organisaatiot ovat matalampia niin merkittäviä avainhenkilöitä on useammalla tasolla, kun vain ”kulmahuone”-aikaan. Monet päälliköt erityisesti myynnin, markkinoinnin, tuotekehityksen ja operaatioiden tehtävissä ovat todellisia avainhenkilöitä toiminnan kannalta. Monia näistä haetaan myös suorahaun kautta. Yksi syy on omat, pienemmät HR-resurssit, mutta vähintään yhtä tärkeää on se, että ”kaikki viisaus ei aina asu firman yläkerrassa”.

Asiantuntijan suorahaussa hyvin usein on kyseessä arvokkaat ja harvinaiset osaamisalueet. Kun vallitsee niukkuus, joko absoluuttisesti tai sitten todella hyviä on vain vähän, niin suorahaun käyttö on ollut yksi tapa ratkaista haaste. Asiantuntijahauissa merkittävää on myös headhunterin osaaminen, tehtävä tai toimialan tuntemus. Koska melko hyvän ja todella hyvän osaajan erottaminen voi olla ulkopuoliselle kovin hankalaa, käytetään asiantuntijaa eli headhunteria.



*Vinkki 4: Jos olet erityisosaja ja alasi ehdoton asiantuntija, selvitä ketkä suorahakuyritykset ja, ketkä headhunterit niissä ymmärtävät alaasi sekä osaamistasi. Onnistumismahdollisuutesi paranee huomattavasti, jos myös headhunter ymmärtää, mistä puhut ja miksi.*

## 4. Minkälaisia suorahakuyrityksiä on Suomessa?

Suomessa suorahaku tai headhunting on ollut suhteellisen harvinaista. Viime sunnuntainakin lehdessä haettiin esim. toimitusjohtajia yritysten omina avoimina hakuina. Elämme vahvasti itsepalvelukulttuurissa!

Mutta myös Suomessa on toiminut ja toimii monia headhuntereita. On vaikea nimetä yhtä ylivoimaista toimijaa. On eri aloille ja tasoille erikoistuneita suorahakuyrityksiä, mutta aika monet uskovat ehkä turhankin laajasti osaavansa melkein kaikki alat ja tehtävät. Tämä on ymmärrettävää, koska markkinat ovat pienet ja internet puskee niskaan, mutta silti erikoistuminen monien kohdalla voisi olla uskottavuutta lisäävä tekijä.

*Vinkki 5: Suorahakufirman osaaminen ja prosessin heikkoudet eivät aina kerro siitä, kuinka hyvä tehtävä on tarjolla. Eli mukavakin postimies voi tuoda ison laskun ja ikävästi murjottava postinkantaja voi tuoda tiedon suuresta perinnöstä!*

Tähän viitaten työnhakija tai urakehitystä eteenpäin vievä luonnollisesti joutuu tyytymään siihen headhunterin tasoon, jonka rekrytoiva yritys on valinnut. Lisäksi toinen huomio on se, että harva suorahakuyritys on onnistunut laadun varmistamisessa niin hyvin, ettei hakua hoitavalla headhunterilla olisi merkitystä. Usein laatuvaihtelut ovat hakufirman sisälläkin aika suuria.

<http://suorahakuyritykset.fi> Tässä osoitteesta löytyy hyvä lista suomalaisista suorahakuyrityksistä!

## 5. Headhuntereiden CV-tietokannat?

Kaikilla headhuntereilla on olemassa CV-tietokantoja, joihin on kerätty mahdollisesti uudesta työpaikasta kiinnostuneiden henkilöiden CV:t. CV-tietojen hankkiminen tapahtuu yleensä siten, että jos olet yhteydessä headhunteriin emaililla, puhelimella tai vaan surffailemalla internetissä, niin sinulta pyydetään CV:tä. Nämä CV:t toimivat sitten tärkeänä arkistona sopivien hakujen tullessa kyseeseen.

Nyt kannattaa kuitenkin ymmärtää myös mittakaavat. Tietokannoissa on yleensä monia tuhansia potentiaalisia kandidaatteja, varmasti jollakin suorahakuyrityksellä on yli 10 000 CV:tä. Eli tuntuu kovin optimistiselta ajatukselta se, että jokainen emaililla tullut CV luettaisiin niin huolellisesti läpi, että niistä syntyisi pysyvä muistijälki. Kyseessä on suurimalta osalta vain arkisto, jota toki käytetään hauissa. Eli vaikka arkistointijärjestelmä olisi fiksu ja tarkka, niin silti yksittäinen hakija on yleensä samassa kasassa muutaman tuhannen muun hakijan kanssa. Tällöin tietysti merkittävää ei ole ainoastaan hakijan hyvyys ja sopivuus, vaan suurimmassa määrin se, miten osaaminen ja kokemus jne. on osattu tuoda CV:ssä ilmi.

*Vinkki 6: Erityisesti kokeneen osajan kannattaa tuoda selkeästi esille osaamisensa ydinalueet. Jos hakee kaikkea, mikä liikkuu, niin se ei helpota headhunterin pohdintaa yhtään. Pitää olla rohkeutta kohdistaa oma kiinnostuksensa johonkin konkreettisesti todistettavaan osaamiseen, toimintoon ja alaan.*

## 6. Miten toimia headhuntereiden kanssa?

Suorahakuyritykset eivät toimi hakijoiden ehdoilla vaan toimeksiantoja antavien yritysten ehdoilla. Eli sinänsä headhunterit eivät ole työnvälitysviranomaisia eikä ystävällisiä auttajia vaikeassa tilanteessa oleville hakijoille. Mutta kaikki headhunterit tarvitsevat myös hyviä hakijoita ja kandidaatteja. Kun nämä kaksi sääntöä pitää mielessä niin alan toimintaa on helpompi ymmärtää.

Koska headhunterin etu (löydän kohtuullisella vaivalla erinomaisia kandidaatteja toimeksi saatuun hakuun) ja kandidaatin etu (tulen havaituksi mahdollisena potentiaalisena kandidaattina minulle sopivassa haussa) ovat tältä osin yhtenevät, yhteistyötä kannattaa tehdä.

Suorahakuammattilainen on myös ihminen ja suorittaa koko ajan arviointia potentiaalisista kandidaateista. Arviointi tapahtuu usein aika nopeasti ja aika pienistä indikaattoreista, joten kannattaa olla ystävällinen sekä ammattimainen kaikessa yhteistyössä.

Säännöt:

- 1) Ole aina asiallinen, positiivinen ja ystävällinen.
- 2) Helpota headhunterin työtä olemalla selkeä ja yksiselitteinen viestinnässäsi.
- 3) Auta headhunteria ymmärtämään oman osaamisalueesi erityispiirteitä, terminologiaa ja kulttuuria.
- 4) Ymmärrä, että suorahaku perustuu ”kykyyn, taitoon ja koeteltuun kansalaiskuntoon” eli riskienhallinnan vuoksi tarvitaan aina näyttöjä ja todisteita onnistumisesta haun kohteena olevan tehtävän kaltaisista tehtävistä. Tämä ei ole paikka keksiä jotain ihan uutta.
- 5) Headhuntereissa on eroja, niin kuin punaviineissäkin. Älä arvostele tehtävää hakuprosessiin valitun hoitajan pohjalta.
- 6) Käyttäydy kunnolla vaikka onni ei potkaisikaan. Jos olet ollut ”ylösnostettuna” satojen ihmisten joukosta tehtävään A, niin todennäköisyys päästä mukaan seuraavaan hakuun B on kasvanut huomasti.

*Vinkki 7: Kun laitat CV:si kuntoon, niin muista että CV:si menee tietokantaan, josta poimintoja tehdään hakusanoilla ja vielä usein koneellisesti. Eli varmista, että ydinosiaamisesi ja kokemuksesi on kerrottu siten, että hakusanahauilla ne löytyvät. Veikeät ja hilpeät kielikuvat eivät löydy koneellisilla hauilla. Enkä usko, että esim. tehtävät kuten piällysmiäs, chief inspiration officer tai yhtiön jokapaikan höylä - löytyvät normaalilla järjellä.*

## 7. Kannattaako itse olla yhteydessä?

Kyllä.

Headhuntereihin kannattaa olla yhteydessä riittävästi, mutta jatkuva pommittaminen ja muu primadonna-käyttäytyminen vain vähentää mahdollisuuksiasi.

Mitä tarkemmin pystyt määrittämään sen mitä haet, missä, milloin ja ennen kaikkea, mitä todistettua näyttöä sinulla on onnistumisesta hakemissasi tehtävissä, sitä paremmin tulet huomatuksi.

Tee kunnollinen CV, päivitä LinkedIn-profiilisi hyvin ja auta headhunteria onnistumaan työssään. Näillä pääset jo parempiin asemiin kuin moni muu!

*Onnea ja menestystä työnhakuun ja urakehitykseen!*

*Kari*

*karinurmi.fi on osa Nurmi Consulting Oy:n toimintaa. karinurmi.fi on yksilöiden koulutukseen, valmennukseen ja urakehitykseen keskittyvä portaali ja liiketoiminta. karinurmi.fi tarjoaa koulutusta, valmennusta ja urakehityspalveluita digitaalisesti ja kasvokkain. Käy kotisivuilla ja ota rohkeasti yhteyttä! kari@karinurmi.fi tai 0505988336*