

TYÖTÄ ON!

TYÖNHAKUOPAS URAANSA KÄYNNISTÄVILLE

TEEMU MALINEN



Oletko tuotteistanut itsesi ja osaamisesi?
Miten annat itsestäsi positiivisen kuvan rekrytoijalle?
Tiedätkö mitä sinulta saa kysyä työhaastattelussa?
Mitä on A/B testaus? Miten se hyödyttää työnhaussa?

Teksti:
Teemu Malinen

Ulkoasu ja kuvitus:
Petri Lahdelma

Turku 2010
www.tyonhakuopas.com

© Copyright 2010

Sofokus Oy.
Kaikki oikeudet pidätetään.

1	Alkusanat	4
2	Miksi lukisit tämän oppaan?	6
3	Arvosta itseäsi	8
4	Miten luot rautaiset myyntiesitteet	10
	4.1 Pakkopullaa uuniin	11
	4.2 Turhaa paperityötä?	11
	4.3 Mitä dokumentteja tarvitsen?	12
	4.4 Ansioluettelo	12
	4.5 Työhakemus (hakemuskirje)	15
	4.6 Saatekirje	16
	4.7 Yleisiä vinkkejä myyntimateriaalin työstämiseen	17
	4.8 Erottautuako vaiko ei?	19
5	Avoimien paikkojen metsästy	20
6	Onko ostoikkuna auki?	22
7	Valitse sopivat myyntikanavat	24
	7.1 Internetin käyttö	25
	7.1.1 Aktiivinen haku	25
	7.1.2 Passiivinen haku	26
	7.2 Henkilöstöpalveluyritykset	26
	7.3 Suhdeverkostot	27
	7.4 Esittäytymiskäynnit	28
8	A/B-Testaus	29
9	Sähköposti sanoo BLING!	31
10	Selätä haastattelijasi	33
	10.1 Henkinen valmistautuminen	34
	10.2 Fyysinen valmistautuminen	34
	10.3 Tunne oikeutesi	35
	10.4 UKK	35
	10.5 Haastattelijoista	37
	10.6 Jännittäviä hetkiä	37
	10.7 Haluanko edes tänne?	38
	10.8 Mitä pitää välttää?	38
	10.9 Luetaanko sinua kuin avointa kirjaa?	39
11	Loppusanat	40

1

ALKUSANAT

"Miten ihmeessä pääsisin työnsyrjään kiinni?"

Tuttu kysymys useasta keskustelusta. Aloitetaan kuitenkin ensin pienellä esittäytymisellä.

Kirjoittaja on 36-vuotias filosofian maisteri, joka on useasti hakenut töitä, mutta vielä useammin rekrytoinut ihmisiä erilaisiin tehtäviin. Omat työnhakuni liittyivät 14-vuotiaana aloitettuun jokavuotiseen pakkopullaan nimeltä "kesätyö" sekä uran alkuvaiheeseen liittyvien elintärkeiden ensimmäisten alakohtaisten töiden hankintaan.

Viimeiset 12 vuotta onkin sitten kulunut satojen ihmisten työhakemuksia lueskellessa ja ihmisiä rekrytoidessa. Näistä viimeiset 10 vuotta olen toiminut yrittäjänä, ensin Nowire Oy:ssä ja nykyisin Sofokus Oy:ssä. Tänä aikana olen käynyt lukemattomia keskusteluja työtä etsivien tuntemattomien, sukulaisten, tuttujen ja puolittujen kanssa aiheesta: "Miten saada työpaikka?".

Matkan varrelle on ilokseni sattunut vastaan useampia tapauksia, joissa tässä oppaassa mainitut neuvot ovat nähtävästi purreet niin hyvin, että työpaikka on irronnut. Omien kokemuksieni ja pikaisen verkkosurffailun perusteella vedin johtopäätöksen, että työnhakuoppaalle saattaisi löytyä käyttöä. Käsittelen vuosittain merkittävän määrän työhakemuksia Sofokus Oy:n nimissä ja mikäli tämä opas tuo eteeni edes muutaman paremmin muotoillun työhakemuksen, voin käyttää säästyneen ajan muihin asioihin. Opas ikään kuin parantaa sekä hakijan että minun elämänlaatua.

Huomaa, että en ole koulutukseltani opettaja, vaikka omaankin koulutustaustaa. Tämä opas ei myöskään pyri olemaan tieteellisen tarkka teos, vaan helposti luettava ja puhtaasti käytäntöön nojaava. Juuri sellainen opas, josta itse olisin ollut nuorempana kovin tyytyväinen.

Mikäli koet oppaan tarjonnan sinulle hyötyä, iloa tai kenties tuskaa, anna palautetta. Mikäli sinusta tuntuu, että työpaikan saanti helpottui jopa merkittävästi, anna ihmeessä kuulua itsestäsi! Kaikki palaute kertoo, että tämän oppaan kirjoittamiseen kulutettu aika ei valunut hukkaan. Kommentointi sujuu kätevästi ja anonyymisti osoitteessa www.tyonhakuopas.com.

Turussa 17.2.2010

Teemu Malinen
teemu.malinen@sofokus.com

2

**MIKSI LUKISIT
TÄMÄN OPPAAN?**

»Tuntuuko työpaikan saanti alallasi lähes mahdottomalta?»

Oletko kokenut kesätöiden hankkimisen vaikeaksi? Tuntuuko, että unelmatyönantajaasi ei voisi vähempää kiinnostaa osaamisesi? Jäikö viime työhaastattelun jälkeen nakertamaan ikävä tunne, että työnantaja ei ihan täysin ymmärtänyt loistavia kykyjäsi? Jaksoiko kukaan edes vastata sinun työhakemukseesi? Tuntuuko työpaikan saanti alallasi lähes mahdottomalta? Tuntuiko siltä, että koulussa annettu työnhakuvalmennus rajoittui lähinnä työhakemuksen ulkoiseen muotoiluun?

Mikäli vastasit edes yhteen kysymykseen kyllä, älä huolestu. Et ole takuulla yksin. Luettuasi tämän oppaan ymmärrät paremmin mitä rekrytoijan korvien välissä liikkuu etkä ole enää alakynnessä rekrytointitilanteessa. Suhtaudut rekrytointitilanteeseen varmemmin. Et enää jätä rekrytointipäätöksen tekemistä yksin valitsijalle, vaan vaikutat aktiivisesti itse lopputulokseen. Parhaassa tapauksessa sinulla on jopa varaa valita työpaikkasi!

3

**ARVOSTA
ITSEÄSI**

»Tuotteista itsesi!»

Hetkinen, eikös tämän pitänyt olla opas työnhakuun? Kyllä, mutta oman tulkintani mukaan ongelmat johtuvat usein oman osaamisen puutteellisesta tuotteistamisesta.

”Mahtaakohan se laittaa minut tekemään ammattimaisia kielenkäännöshommia, jos kerron osaavani hyvin englantia?”

Suomalaisen yrittäjän toimintatapa on usein kehittää suljettujen ovien takana ensin tuotetta pari vuotta ja unohtaa kokonaan tuotteistus, markkinointi sekä myynti – tunnustan, olen langennut itsekin tähän turhan usein.

Yhdysvalloissa aletaan ensimmäisenä vääntämään värikkäitä myyntiesitteitä ja laitetaan myyntimies-mynttinen heti matkaan. Jos hyvin käy ja kala tarttuu koukkuun, tulee pahuksenmoinen kiire miettiä kuka osaisi toteuttaa myydyin tuotteen.

Tuotteistamisen puute tulee vastaan usein rekrytointihaastatteluissa. Hakemusta lukiessa saa kuvan, että hakijalla ei ole juurikaan käytännön kokemusta, mutta haastattelussa selviää hänen ohjelmoineen harrastemielessä viimeiset viisi vuotta Open Source -yhteisöissä. Käsi pystyy, kenen mielestä tämä olisi oleellinen tieto ohjelmistosuunnittelijan pestiä tavoiteltaessa? Ratkaisuna polttavaan ongelmaan on käsitellä omaa osaamistaan tuotteena, työhakemusta ja ansioluetteloita myyntiesitteinä, rekrytointihaastattelua myyntitilanteena sekä itseään myyjänä.

Siis: tuotteista itsesi!

Tuotteistamisesta löytyy mainioita opuksia, minkä vuoksi en syvenny aiheeseen tässä oppaassa. Suosittelen aloittamaan vaikkapa Jari Parantaisen kirjasta Tuotteistaminen, joka on kauttaaltaan mielenkiintoisesti kirjoitettu ja sisältää puhdasta käytäntöä tylsän teorian sijasta. Tämäkin opus on kirjoitettu vahvasti Jarin tuotannon inspiroimana.

4

**MITEN LUOT
RAUTAISET
MYYNTIESITTEET**

4.1 Pakkopullaa uuniin

Työhakemus on usein pakkopulla, joka rustataan viime tipassa hätäisesti kasaan kun kerran pakko on. Jos CV on olemassa (kuten usein on), niin saa luvan kelvata – siitähän on hädin tuskin vuosi kun viimeksi sen päivitin!

Mieti uudestaan.

Olisitko itse tyytyväinen jos uutuuttaan sähkövässä televisioissasi olisi viime vuoden mallin ohjekirja? Kuinka miellyttävää olisi lukea käyttöohjetta, joka olisi täynnä kiroitusvireitä?

Tärkeimpänä: Millaisen kuvan television laadusta saisit tällaisen ohjeen perusteella? Koska tuleva työnantajasi ei ole tuotetta (sinua) koskaan nähnyt, tekee hän esikarsinnan puhtaasti myyntiesitteiden (hakemus ja CV) antamassa valossa. Panosta siis niihin tosissasi!

Jokaisen työnhakijan työkalupakista tulee löytyä vähintään työhakemus- ja CV-pohja. Seuraavassa on lueteltu vinkkejä, joiden avulla houkuttelevat myyntiesitteesi saavat tulevan ostajan palamaan halusta tutustua tuotteeseen tarkemmin ostopäätöksensä vahvistamiseksi.

»Kuinka miellyttävää olisi lukea käyttöohjetta, joka on täynnä kiroitusvireitä?«

4.2 Turhaa paperityötä?

Yksinkertaista, ilman tätä vaihetta et pääse töihin! Tai voit päästä, mutta silloin sinulla on työnsaantia helpottavia suhteita, jolloin tämän oppaan lukeminen on sinulle muutenkin todennäköisesti ajan haaskausta. Muille suosittelen lukemaan tämän kappaleen erityisen tarkkaan, koska omien kokemuksieni mukaan tässä olisi usein rutkasti parannettavaa.

4.3 Mitä dokumentteja tarvitsen?

Tyypillisesti tarvitset ajantasaisen ansioluettelon, työhakemuksen ja usein myös saatteen. Saate on yleensä sähköposti, jonka liitteenä on ansioluettelo ja työhakemus. Lisäksi tarvitset kopiot työtodistuksista ja suorittamistasi opinnoista. Mikäli opintosi ovat kesken, kannattaa hankkia ajantasainen opintorekisteriote tai vastaava.

Paneudutaan ensimmäiseen myyntiesitteeseen eli ansioluetteloon.

4.4 Ansioluettelo

Ansioluettelo, johon viitataan usein myös lyhenteellä CV (Curriculum Vitae), on hyvä lähtökohta osaamisesi tuotteistamiselle.

Ansioluettelo kuvaa kompaktissa muodossa oleellimmat asiat sinusta ihmisenä sekä työ- ja opiskeluhistoriasi. Seuraavassa on lueteltu pääasiat, jotka ansioluettelosta tulisi löytyä:

Täydelliset perustiedot

On etujesi mukaista kirjata perustiedot mahdollisimman tarkasti. Perustietoihin kuuluu yleensä täydellinen nimi, osoite, puhelinnumero, sähköpostiosoite, kansalaisuus, syntymäaika, sukupuoli, ajokortti ja sen tyyppi.

Muista myös informoida mikäli olet tavoitettavissa vain tietyssä aikana. Yllättävän paljon näkee hakemuksia, joista puuttuu oleellisia tietoja. Sukupuoli on relevantti tieto varsinkin jos haet ulkomaille töihin, koska rekrytoija ei välttämättä osaa päätellä sitä nimestäsi.

Valokuva

Suurimmasta osasta näkemistäni ansioluetteloista puuttuu valokuva. Pienellä vaivannäöllä voit otattaa itsestäsi siistin valokuvan, jonka voit liittää ansioluetteloosi. Tämä ei ole pakollista, mutta voi helpottaa rekrytoijan elämää. Rekrytoijalla on todennäköisesti kymmeniä tai satoja hakemuksia käsiteltävänä, ja valintaprosessissa valokuvien perusteella on helpompaa yhdistää hakemus ja oikea henkilö toisiinsa.

Valokuvan olisi hyvä antaa kuva reippaasta ihmisestä, joten toisin kuin passikuvassa, reilu hymy on sallittua. Muista, että, valokuvan tulee olla ajantasainen ja luonnollinen. Sellainen, josta sinut tunnistaa haastattelutilanteessa.

Koulutus

Koulutusosioon kannattaa pääsääntöisesti laittaa kaikki suoritettut opinnot, siis myös peruskoulu ja mahdolliset jatko-opiskelut. Merkitse ainakin koulutuksesta saamasi tutkinto, suoritusvuosi ja opiskelupaikan nimi. Tai jos tutkinnon suoritus on vielä kesken, esitä suoritettut opinnot ja suunnitelma tutkinnon valmistumiselle. Suuntautumisvaihtoehdot ja/tai pääaineet kannattaa mainita. Myös opinnäytetyön aiheen ja/tai arvosanan voi halutessaan mainita.

Työkokemus

Osioon tulee luetella työpaikat. Työpaikkaa kohden kannattaa mainita ainakin seuraavat: ajankohta, työn tyyppi (kesätyö, vakituinen, määräaikainen), työnantaja, toimenkuva ja/tai titteli sekä keskeiset tehtävät ja vastuualueet. Kronologinen järjestys on hyvä tapa listata työpaikat, viimeisin työpaikka listan ensimmäiseksi.

Kielitaito

Kerro mikä on äidinkieleni ja listaa muut kielet, joita osaat sekä oma arviosi osaamisesi tasosta esimerkiksi asteikolla: alkeet, välttävä, tyydyttävä, hyvä tai erinomainen. Kielellinen osaaminen on yleishyödyllinen taito, jota arvostetaan useimmissa työpaikoissa. Vaikka osaisit vieraasta kielestä vain alkeet, kannattaa se silti tuoda ilmi. Vaihto-oppilasvuodet kannattaa ehdottomasti mainita.

Tietotekniset taidot

Oletko kokenut tietokoneen käyttäjä? Nykyään yhä useampi työnantaja arvostaa tietoteknistä osaamista - miksi et kertoisi aiheesta tarkemmin. Yleishyödyllisiä taitoja ovat esimerkiksi Internet (sähköposti, verkkoselaimet) ja toimisto-ohjelmistojen (kuten MS Office tai OpenOffice) osaaminen.

Luottamustehtävät

Oletko urheiluseurasi hallituksen puheenjohtaja tai tilintarkastaja? Luottamustoimet on hyvä listata. Luottamustehtävät antavat kuvaa vastuuntuntoisesta henkilöstä.

Työharjoittelupaikat

Mainitse aiemmat työharjoittelupaikkasi. Riippuen tilanteesta työharjoittelupaikat voi listata erikseen tai sitten laittaa ne työpaikkojen sekaan.

Muut taidot

Osaatko jotain, mikä voisi olla avuksi tulevassa työssäsi? Oletko harrastanut jotain jo pitkään, lähes ammattimaisesti? Konkretisoi osaamisesi niin, että rekrytoija ymmärtää ilman arvailuja miten taitosi auttavat sinua uudessa työssä.

Stipendit tai muut palkinnot

Mikäli olet saanut palkintoja, erityismainintoja, stipendejä tai muita ansiomerkitöjä, kannattaa ne mainita.

Suosittelijat

Hommaa itsellesi vähintään yksi suosittelija. Suosittelija voi olla esimerkiksi aiempi työnantajasi, opettajasi - periaatteessa kuka tahansa, jonka sanan voisit olettaa painavan vaakakupissa, kun rekrytoija arvioi hakemustasi. Muista pyytää suosittelijoiltasi etukäteen lupa merkitä heidät ansioluetteloosi!

Millaiseen muotoon CV tulisi kirjoittaa? Ei ole olemassa yhtä ainoaa ja oikeaa tapaa, pääasia että siitä löytyy edellä mainitut tiedot riittävän kattavasti, mutta tiiviissä ja selkeälukuisessa muodossa. Joissain paikoissa saatetaan vaatia käyttämään omaa pohjaa, mutta siitä mainitaan erikseen työpaikkailmoituksessa.

Mikäli sinulla ei ole valmista ansioluetteloa, kannattaa hyödyntää valmista pohjaa, jonka voit muokata itsellesi sopivaksi. Eräs hyvä malli löytyy Europassin sivuilta osoitteesta: <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

Europassi on Euroopan neuvoston luoma yhtenäinen ansioluettelopohja, jonka tarkoitus on yhtenäistää opiskelu- ja työnhakuun käytettyjä asiakirjoja. Tarkoituksena on poistaa ansioluetteloiden paikallisia piirteitä ja tehdä kansainvälisten tehtävien haku helpommaksi yhtenäisellä asiakirjalla.

4.5 Työhakemus (hakemuskirje)

Seuraavaksi pureudutaan työhakemuksen kirjoittamiseen. Työhakemus (tai hakemuskirje) on avoimen työpaikkailmoituksen ”vastinpari”.

Työhakemuksessa on yleensä seuraavat tiedot:

- Henkilö- ja yhteystietosi
- Paikka, johon haet
- Päiväys
- Kanava, josta löysit tiedon avoimesta paikasta
- Vapaamuotoinen selostus siitä, miksi juuri sinä sopisit avoimena olevaan tehtävään parhaiten.
- Palkkatoivomus (mikäli työnhakuilmoituksessa on pyydetty)
- Ajankohta, jolloin voit aloittaa työn
- Liiteluettelo

Työhakemukseen kannattaa nostaa CV:stä ne asiat, jotka liittyvät oleellisesti hakemaasi tehtävään. Näitä voivat olla persoona, harrastukset, luottamustehtävät, aiemmat työtehtävät sekä mielenkiinnon kohteet.

Kerro myös millaisia toiveita ja tavoitteita sinulla on työn (tai työnantajan) suhteen. Kuvaa millaiset kokemukset ovat kehittäneet ammattitaitoasi. Ensimmäisen virkkeen tavoite on täysin sama kuin postiluukustasi kolahtavalla mainoskirjeellä: uteliaisuuden herättäminen. Panosta siis ensimmäiseen virkkeeseen, hio se kiinnostavaksi ja sujuvaksi.

Tee taustatyöt kunnolla ja tutustu työnantajaan. Todennäköisesti jo pelkästään selaamalla yrityksen verkkosivuja ymmärrät paljon paremmin mitä tuleva työnantajasi voisi arvostaa. Listaa kaikki hakemuksesi liitteet. Työtodistuksia ei tarvitse liittää mukaan, jos niitä ei ole erikseen pyydetty.

”Eihän tämmöisiä vaatimuksia kukaan täytä!”

Työpaikkailmoituksissa luetellaan usein tappavan pitkä lista vaatimuksia. Tästä ei kuitenkaan kannata pelästyä. Arvioi ensin mitkä vaatimuksista ovat pakollisia ja mitkä muuten vain toivottavia. Usein rekrytointi suoritetaan, vaikka ihan kaikkia vaatimuksia täyttävää henkilöä ei löytyisikään.

Korosta omia vahvuksiasi, mutta pyri antamaan totuudenmukainen kuva itsestäsi ja kyvyistäsi. Älä kopioi kaikkea ansioluettelostasi, nosta esille vain avoimen paikan kannalta oleelliset asiat. On tärkeää, että hakemus näyttää ja tuntuu sinulta. Työhakemusta kannattaa yleensä hioa riittävästi, jotta siitä muotoutuu eheä, sujuva ja looginen kokonaisuus. Eräs tapa ryhmitellä hakemuksen tiedot, on jakaa aiheet kukin yhteen kappaleeseen: koulutustausta yhteen, työkokemus toiseen jne.

»Rekrytoija panee merkille, että tähän hakemukseen hänen on pakko reagoida»

4.6 Saatekirje

Lopullisen silauksen myyntiesitteillesi saat saatekirjeestä. Saatekirje ei ole pakollinen, mutta useimmiten hyödyllinen. Saatekirje kertoo hyvin lyhyesti kuka olet, mitä paikkaa haet ja mitä dokumentteja tarjoat rekrytoijalle arvioitavaksi. Lisäksi se kertoo miten sinut tavoittaa.

Internet-aikakauden esimerkki on sähköposti, johon liität ansioluettelon, työhakemuksen ja mahdolliset muut liitteet. Tyhjän sähköpostin saaminen liitteineen tuntuu saajasta vähintäänkin kummalliselta ja lisäksi menetät oivan mahdollisuuden markkinoida osaamistasi.

Suosittelen tekemään saatteesta erittäin lyhyen, tarkoitus on vain kertoa lyhyesti mistä on kyse ja herättää rekrytoijan kiinnostus. Ole saatekirjeessä täsmällinen ja selkeä. Joskus voi olla myös hyvä luoda paine rekrytoijan päähän loppulauseella, joka kertoo milloin tulet ottamaan uudelleen yhteyttä ja tiedustelemaan käsittelyprosessin edistymisestä. Rekrytoija panee merkille, että tähän hakemukseen hänen on pakko reagoida. Muista kuitenkin, että jos käytät tätä loppulauseetta, niin sinun tosiaan on otettava yhteyttä tai annat itsestäsi epäluotettavan kuvan.

4.7 Yleisiä vinkkejä myyntimateriaalin työstämiseen

Seuraava lista kannattaa lukea tarkkaan. Listalla on asioita, joissa on usein parantamisen varaa.

Totuudenmukaisuus vs. kerskailu

Ole ehdottoman totuudenmukainen, mutta älä kuitenkaan pidä kynttilää vakkasi alla. Ansioluettelo on keskeinen osa myyntipuhettasi - rekrytoija miettii lukemansa perusteella kannattaako hakemuksesi ottaa jatkokäsittelyyn vai ei. Ei siis turhaan kannata piilotella kykyjäsi.

»Palkkaisitko sinä huolimattoman henkilön?«

Tapauskohtaisuus

Joskus kuulee neuvon, että hakemus tulee räätälöidä hakemaansa paikkaa vastaavaksi ja CV vain päivittää ajan tasalle. Väärin!

Pelkkä CV:n päivittäminen ei riitä, se pitää räätälöidä juuri hakemaasi paikkaan sopivaksi. CV:n räätälöinti vaatii hieman lisätyötä, mutta voi olla ratkaisevan tärkeää. Mieti mikä hakemuksessa ja CV:ssä on relevanttia hakemasi paikan suhteen.

Työpaikkojen listaus

Mikäli työpaikkoja on kertynyt paljon, punnitse luetteletko vain oleellisimmat vai kaikki aiemmat työpaikkasi. Jos sinulla on 10 vuotta alakohtaista työkokemusta hakemaasi paikkaa ajatellen, ensimmäistä kesätyöpaikkaa mansikanpoimijana ei välttämättä ole tarpeen mainita.

Harrastukset

Kannattaa harkita, mitkä harrastukset mainitset CV:ssäsi. Vaikka olisit hyvin liikunnallinen, ansioluettelo voi olla tasapainoisempi, jos kirjaat esimerkiksi vain pari liikuntaharrastusta ja vastapainoksi jotain ihan muuta (kuten lukeminen).

Sopiva pituus

Hyvä pituus ansioluettelolle on 1-2 sivua ja työhakemukselle 1 sivu. Jos dokumenteista tulee pidempiä, tiivistä.

Kieliasu

Kielen tulee olla mahdollisimman virheetöntä. Täynnä virheitä oleva dokumentti antaa kuvan henkilöstä, joka ei ole viitsinyt nähdä kunnolla vaivaa hakemuksen tekemiseen. Palkkaisitko sinä huolimattoman henkilön?

Tekstinkäsittelyohjelmien oikolukutoiminnot auttavat, mutta silti dokumenttien huolellinen viimeistely maksaa vaivan. Jos sinulla ei ole kielioppi hallussa, hyödynnä pikkutarkkaa ystävääsi tai sukulaistasi. Pidä kuitenkin huoli, että teksti on itsesi näköistäsi (älä pyydä ystävääsi kirjoittamaan koko dokumenttia).

Ajantasaisuus

Päivitä dokumenttisi aina ajan tasalle ennen lähettämistä ja muista myös päiväys! Mikäli päiväys on useita kuukausia tai vuosia vanha, antaa se kuvan, että hakemasi paikka ei ole ollut päivityksen väärsti.

Tiedostomuoto

Mieti missä muodossa tallennat dokumenttisi. Jos kirjoitat dokumenttisi vanhalla ohjelmalla, rekrytoija ei välttämättä saa dokumenttiasi auki. Universaalisti toimivia muotoja ovat RTF (Rich Text Document) ja Adoben PDF.

Myös Microsoft Word on usein kelvollinen muoto. Huomaa kuitenkin, että uusin Word tallentaa oletuksena muotoon DOCX. En suosittele tätä muotoa, koska se ei välttämättä aukea vanhemmilla Wordin versioilla.

Tiedostojen nimeäminen

Kannattaa tallentaa tiedostot siten, että ne ovat tunnistettavissa pelkän tiedostonimen perusteella. Vältä ääkkösten käyttöä tiedostonimissä varmuuden vuoksi. Hyvä formaatti on esimerkiksi seuraava:

Ansioluettelo - Mikko Mallikas.RTF

»Mistä sitten tietää milloin voi olla luova?»

4.8 Erottautuako vaiko ei?

Työhakemukset ovat pahimmillaan puuduttavan tylsiä ja lukemisenautinto voi vastata rekrytoijan mielestä tulisilla hiilillä kävelemistä.

Aina välillä vastaan tulee kuitenkin raikas tuulahdus, joka heti ensimmäisellä silmäyksellä antaa mukavan tunteen, että tähän jaksaa paneutua mielellään hieman tarkemminkin.

Mistä sitten tietää milloin voi olla luova ja milloin kannattaisi käyttää orjallisesti virallisempaa pohjaa? Voinko asettaa dokumentin taustaksi värikkään mosaiikkitaustan vai olisiko kenties vain ripaus väriä otsikoissa parempi?

”Lucasfilm Gamesin legendaarinen pelisuunnittelija Tim Schafer sai alun perin työpaikan lähettämällä tulevalle työnantajalleen hakemuksen, joka oli piirroksen muodossa oleva seikkailupeli. Seikkailupelin sankari oli Tim itse ja tarina kertoi siitä miten päähenkilö hakee töitä Lucasfilm Gamesilta ja saa paikan.

Timin uurastus palkittiin työpaikalla.” Tosin Tim itse totesi tähän, että kyseinen kikka toimi vain 80-luvulla. Mene ja tiedä.

[Lähde: http://www.doublefine.com/news/comments/twenty_years_only_a_few_tears/]

Esimerkillä haluan herätellä ajatusta, että yksilöllisyys ei (yleensä) ole kiellettyä, mutta kannattaa tarkoin harkita miten sitä hyödyntää.

Graafisen alan työhakijalle on eduksi kerätä portfolio omasta graafisesta osaamisestaan. Copywriteriksi hakeva voi esittää vaikkapa pöytälaatikkoon kirjoitettuja runoja todisteeksi omasta harrastuksestaan ja kirjallisesta ilmaisukyvystään. Virastoon pyrkivä voi tehdä vaikutuksen virheettömällä kieliopilla ja standardien mukaisten hakulomakkeiden oikeaoppisella käytöllä.

Mikäli pöytälaatikkosi ammottaa tyhjyyttään, harkitse vakavasti tuottaisitko omalla ajallasi työnäytteitä osaamisestasi. Motivaationa voi olla vaikkapa harrasteprojekti kuten omien verkkosivujen laatiminen (jos esimerkiksi halajaa Web Designeriksi). Pari käytännön esimerkkiä osaamisestasi vakuuttaa tulevan työnantajasi kymmenen kertaa tehokkaammin kuin suullinen vakuuttelu.

5

**AVOIMIEN
PAIKKOJEN
METSÄSTYS**

»Useilla aloilla ammattiosaajista on huutava pula»

”Menisin kyllä töihin, jos vain töitä olisi tarjolla.”

Lähtökohtaisesti töitä yleensä löytyy, jos on valmis ylittämään mukavuuskynnyksensä. Kokonaan toinen asia on, mitä on tarjolla ja kuinka paljon joutuu näkemään vaivaa paikan saamiseksi.

Opiskelijana voi joskus erehtyä luulemaan, että pelkä opiskelupaikan saanti takaa oman alan työpaikan. Valitettavasti Suomessa on yllin kyllin korkeasti koulutettuja työnhakijoita, eivätkä kaikki suinkaan sijoitu suoraan työelämään.

Toisaalta useilla aloilla ammattiosaajista on huutava pula. Esimerkiksi myyntineuvottelijoille, siivoojille, sairaanhoitajille, kokeille ja tuuraajille olisi tarvetta Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuussa 2009 tekemän selvityksen mukaan

[Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön raportti, Rekrytointiongelmät sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta työvoimatoimistoissa 3-2009].

Jos todella olet päättänyt saada töitä ja ponnistelet lujasti asian eteen, vaivasi palkitaan. Joillakin aloilla tai seuduilla voit joutua taistelemaan asian eteen tavallista enemmän. Tärkeintä on, että et luovuta vastoinkäymisten vuoksi, vaan jaksat motivoitua yhä uudestaan.

Kannattaa myös harkita muita reittejä itsensä työllistämiseen. Oletko koskaan harkinnut esimerkiksi yrittäjän uraa? Siihen ei juuri tässä maassa kannusteta, mutta kuitenkin Suomessa on Tilastokeskuksen mukaan 308 917 kpl yrityksiä, joista 93,3% on alle kymmenen hengen mikroyrityksiä.

[Lähde: Suomen Yrittäjien verkkosivut]

Yrityksen perustaminen on yllättävän helppoa ja siihen löytyy ammattilaisapua ihan ilmaiseksi esimerkiksi Potkurista (**www.potkuri.fi**) Turun seudulta. Oletko yrittäjäänä? Yrittäjäpotentiaalin selvittämiseen on olemassa erilaisia työkaluja kuten **starttiyrittajaksi.fi** -verkkopalvelu, jonka käyttöönottoa voit tiedustella omalta oppilaitokseltasi.

6

**ONKO
OSTOIKKUNA
AUKI?**

»Ostoikkunaksi kutsutaan ajankohtaa, jolloin on hyvä hetki tarjota asiakkaalle palveluita»

Myyntikielessä ostoikkunaksi kutsutaan ajankohtaa, jolloin on hyvä hetki tarjota asiakkaalle palveluita. Vastaavalla tavalla kannattaa hetki pohtia, milloin hakee työtä, mikäli kyseessä ei ole suora haku avoimeen paikkaan.

Hyvä esimerkki on kesätyö. Jos haet liian aikaisin, työnantaja ei ole vielä ehtinyt miettiä miten kesätyöt järjestetään. Jos haet liian myöhään, jäät nuolemaan näppejäsi.

Mistä sitten tunnistat oikean hetken? Se on helppoa: ole-malla aktiivinen. Kysele kavereiltasi, soita yrityksiin, surffaile Internetissä. Esimerkiksi kesätyötä kannattaa usein hakea vuoden vaihteen jälkeen. Huhti-toukokuun tienoilla kesätyö-laiva on jo yleensä jättänyt sataman.

7

**VALITSE
SOPIVAT
MYYNTIKANAVAT**

»Mitä tahansa työnhakukanavaa päätätkin käyttää, osaamisesi tuotteistus on avainasemassa»

Internetin myötä työnhaku on helpottunut oleellisesti, avoimien paikkojen hakua voi suorittaa vaikka kotoa käsin. Ainakin osa työnhakijoista haluaa päästä helpolla, joten kannattaisiko kokeilla verkkohakujen lisäksi myös muita keinoja? Mitä tahansa työnhakukanavaa päätätkin käyttää, osaamisesi tuotteistus on avainasemassa.

Jos haluat tulenpalavasti töihin, miksi et lähettäisi hakemuksia kerralla useampiin paikkoihin? Printtipaperi ei paljoa maksa, sähköisissä kanavissa lähetys on käytännössä ilmaista. Mikäli sinulla on mielessäsi vain yksi yritys ja tehtävä johon tähtäät, keskity sopivan työnhakukanavan valitsemiseen.

7.1 Internetin käyttö

Kaikkien mahdollisten Internet-pohjaisten työnhakukanavien luetteleminen tässä ei olisi kovin tarkoituksenmukaista, joten tyydyn antamaan muutaman esimerkin sekä evästämään, miten löydät itse lisää. Karkeasti ottaen Internetin käyttö onnistuu seuraavasti:

1. Valitse, haluatko käyttää aktiivista ja/tai passiivista hakua.
2. Etsi hakukoneella sopivimmilta tuntuvat sivustot.

7.1.1 Aktiivinen haku

Aktiivisella haulla tarkoitan tässä avoimien työpaikkojen etsimistä Internetissä sijaitsevista työnhakupalveluista. Esimerkkejä tämänäntyyppisistä palveluista ovat mm.

MOL (www.mol.fi)

MOL on Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä verkkopalvelu, josta löytyy koko maan kattavasti avoimia työpaikkoja.

Monster (www.monster.fi)

Monster Oy on osa kansainvälistä Monsteria, maailman johtavaa rekryointipalvelua verkossa. Monsterin palvelu löytyy yli 50 maasta. Monsterin tehtävänä on tarjota kohtauspaikka työnantajille ja työnhakijoille.

Aarresaari (www.aarresaari.fi)

Aarresaari-portaali on valtakunnallinen kampusrekryointiin liittyvä palvelukonsepti työnantajille ja samalla myös yhtenäinen palvelujärjestelmä eri yliopistojen opiskelijoille. Kävijöitä on yli 120.000 joka kuukausi.

»Henkilöstöpalveluyritysten kautta on mahdollista löytää tilapäinen, määräaikainen tai jopa vakituinen työ»

JobStep (www.jobstep.net)

Jobstep.net on ammattikorkeakoulujen maksuton työnvälitys- ja tietopalvelu.

Edellä mainitut Internet-sivustot ovat vain jäävuorenhuippu, googlaamalla löydät helposti tukuittain lisää vaihtoehtoja sopivilla avainsanalla kuten "rekrytointi", "työnhaku" tai "avoimet työpaikat".

Peruseriaate kaikissa palveluissa on suurin piirtein sama: sivuston sisäisellä hakukoneella voit etsiä avoimia työpaikkoja ja jättää hakemuksesi. Internetin työnhakupalvelut ovat sen verran tuttuja tämän oppaan kohdeyleisölle, että niiden käyttöä en tässä yksityiskohtaisemmin esittele. Tässä kuitenkin pari yleistä vinkkiä palveluiden käytöstä:

- Kullakin sivustolla on oma hakemuspankki, joten kannattaa selailta useampaa kuin yhtä hakupalvelua.
- Palveluilla voi olla painotuseroja ilmoitettujen työpaikkojen suhteen. Esimerkiksi Suomen Monster on osa kansainvälistä Monsteria, joten sen kautta voi tehokkaasti etsiä työpaikkoja vaikka tietyn maan mukaan.

7.1.2 Passiivinen haku

Passiivisella haulilla tarkoitan Internetissä sijaitsevia "CV-pankkeja"; sivustoja, joihin voit jättää omat tietosi. Toinen tapa passiiviseen hakuun on käyttää vahtipalvelua, jolla voit pyytää hakupalvelun hihkaisemaan sinulle, kun unelmiesi työpaikka avautuu. Vahti ilmoittaa yleensä itsestään sähköpostilla. Useissa työnhakupalveluissa on mahdollisuus sekä passiiviseen että aktiiviseen hakuun ja sopivan tavan valinta on kiinni viitseliäisyydestäsi ja avoimen työpaikan luonteesta.

7.2 Henkilöstöpalveluyritykset

Työn muuttuessa vakituisista työsuhteista pätkäluonteisiin, on markkinoille ilmaantunut useita yrityksiä, jotka keskittyvät etsimään sopivia ihmisiä työntajien erilaisiin tarpeisiin. Henkilöstöpalveluyritysten kautta on mahdollista löytää tilapäinen, määräaikainen tai jopa vakituinen työ.

Huomaa, että henkilöstöpalveluyritysten toimintatapana on usein palkata hakija omaan palvelukseensa ja välittää henkilö toimeksiannon tehneelle yritykselle. Tällä tavoin et siis välttämättä pääse toimeksiannon tehneen yrityksen palvelukseen.

Esimerkkejä alan yrityksistä on **Varamiespalvelu** (www.varamiespalvelu.fi) ja **ElanIT** (www.elanit.fi).

Henkilöstöpalveluita tarjoava yritys voi olla helppo tapa päästä haluamaasi työpaikkaan. Alussa pesti on todennäköisesti määräaikainen, mutta mikäli hoidat tehtäväsi mallikelpoisesti, toimeksiantaja voi haluta palkata sinut suoraan omaan palvelukseensa.

7.3 Suhdeverkostot

"Tiedän että suhdeverkoston kautta voisi saada töitä, mutta en tunne ketään sopivaa ihmistä."

Väärin! Sinulla on varmasti laaja suhdeverkosto, kun tarkemmin mietit asiaa. Kaikilla on ystäviä, sukulaisia, tuttuja, tutuntuttuja jne. Sinun ei välttämättä tarvitse tuntea ison yrityksen johtajaa töihin päästäksesi. Oletko koskaan tiedustellut missä ystäväsi vanhemmat ovat töissä? Tiedätkö, tarjoaako koulusi mahdollisuutta tutustua yrityksiin? Millaisissa tehtävissä naapurisi ovat?

Vain mielikuvitus on rajana suhdeverkostosi hyödyntämiselle. Muista, että työnantajan kannalta suhdeverkoston kautta tapahtuva rekrytointi lienee mieluisin. Työnantajan ei tarvitse järjestää työlästä rekrytointiprosessia, käyttää kalliita rekrytointikanavia tai haastatella liutaa ihmisiä, joiden taustoista ei ole mitään etukäteistietoa.

Suhdeverkoston aktiivisella hyödyntämisellä voit löytää myös ns. piilotyöpaikan. Piilotyöpaikka on näkymätön työmahdollisuus, joka tarkoittaa työpaikkaa, jota ei löydy avoimista hakupalveluista. Tämä voi johtua siitä, että työnantaja ei ole vielä ehtinyt käynnistää rekrytointiprosessia tai epäilee, että sopivaa kandidaattia ei löydy.

Kun joku avaa oven puolestasi ja pääset työnantajan jutuille, olet jo etukäteen vahvemmalla jäällä kuin hajuttoman ja mauttoman sähköpostin kautta tapahtuneella työnhaualla.

Joku (suhdeverkostostasi) on jo suositellut sinua, mikä on työnantajalle ikään kuin laadun tae. Harvemmin kehdataan suositella ihmistä, jonka ei oleteta suoriutuvan tehtävästä.

Suhdeverkon kautta saat muitakin arvokkaita etuja:

- Saatat päästä työnantajan juttusille vaikka avoimia paikkoja ei olisikaan. Voit päästä takaoven kautta töihin.
- Rekrytoinnista päättävä saattaa tavata sinut henkilökohtaisesti. Henkilökohtainen face-to-face kontakti on kriittistä paikan saamiseksi.

7.4 Esittäytymiskäynnit

Joskus kannattaa olla rohkea ja mennä reippaasti koputtelemaan suoraan yrityksen ovelle. Monet yritykset etsivät jatkuvasti ”hyviä tyyppejä” – henkilöitä, jotka palkataan, kun sopivasti sattuvat kohdalle. Useat työnantajat arvostavat oma-aloitteisuutta ja aktiiviset ihmiset pääsevät helpommin kiinni piilotyöpaikkoihin.

Spontaani esittäytymiskäynti vaatii rutkasti rohkeutta ja pelisilmää, mutta tarjoaa tavan, jota harva tajuaa tai uskaltaa hyödyntää. Et tarvitse esittäytymiskäyntiin muuta syytä kuin sen, että haluat yritykseen töihin. Muista kuitenkin olla kohtelias ja kunnioittaa yrityksen edustajaa, mikäli hän kertoo, että hänelle ei juuri nyt sovi tai paikkoja ei ole avoinna. Muista kuitenkin kysyä tällaisessa tapauksessa sopisiko joku toinen aika paremmin.

Esittäytymiskäynnin edut ovat vastaavanlaisia kuin suhdeverkoston hyödyntämisen, mutta käynti voi olla erityisen tehokas, mikäli halajat palavasti tiettyyn yritykseen.

Esittäytymiskäynnillä ikään kuin pakotat rekrytoijan ottamaan sinut vakavasti – muutenhan et vaivautuisi ovelle asti koputtelemaan. Samalla voit saada tilaisuuden myyntipuheellesi ja hyvän mahdollisuuden esitellä vaikkapa työportfoliotasi.

8

A/B-TESTAUS

»A/B-testaus saattaa toimia, jos sinusta tuntuu, että paikka ei lohkea millään»

Tässä kappaleessa esitetään menetelmä nimeltä A/B-testaus, jota käytetään yleisesti esimerkiksi verkkosivujen markkinointiviestin optimoimisessa.

Menetelmän käyttöönottoa tulee tarkoin harkita, sillä se ei sovellu minkä tahansa paikan hakemiseen ja vaatii jonkin verran vaivaa. A/B-testaus saattaa toimia, jos sinusta tuntuu, että paikka ei lohkea millään.

A/B-testaus on menetelmä, jossa teet markkinointiviestistäsi (hakemuksestasi) kaksi erilaista versiota: A:n ja B:n. Jaa ensin kohderyhmäsi (potentiaaliset työnantajat) vaikkapa neljään yhtä suureen osaan. Ensimmäinen ryhmä saa markkinointiviestisi A-version ja toinen B-version.

Pidä huolta siitä, että A-versio ja B-versio eroavat riittävästi toisistaan. A-versio voi olla vaikkapa neutraalimmin kirjoitettu ja B-versio hieman värikkäämmän.

Lähetä hakemusversiot ensimmäiselle ja toiselle kohderyhmälle, ja jää kuulolle. Kumpi versio tuotti enemmän tai nopeammin vastauksia? Kumpi versio tuotti enemmän positiivisia vastauksia (esim. kannustavia kommentteja tai haastattelupyynnöitä). Jos et vielä saanut paikkaa, valitse paremman vastaanoton saanut versio (esim. A-versio) ja heitä pois hävinnyt (esim. B-versio). Tee uusi B-versio A:ta muokkaamalla ja lähetä se jäljelle jääneille ryhmille.

Idea on siis yksinkertainen: sen sijaan että arvailisit millainen hakemus puree parhaiten vastaanottajiin, saat käytännön tietoa asiasta ja hakemuksesi jalostuu vähitellen purevammaksi.

Muutamia huomioitavia asioita:

- Voit jakaa kohderyhmän myös esim. kahdeksaan yhtä suureen osaan. Kohderyhmän koko pitää olla kuitenkin riittävän suuri, jotta voisit vetää minkäänlaisia johtopäätöksiä tuloksista.
- Tapa soveltuu paremmin hakuihin, joissa hakemuksen ei tarvitse olla muotoiltu vastaamaan tarkasti haun vaatimuksia. Esimerkkinä voisi olla vaikkapa kesätyö- tai harjoittelupaikka.
- Lähetä hakemuksia vain paikkoihin, joihin toivoisit oikeasti pääseväsi. Älä siis pidä työnantajia pelkkänä koekaniineina!

9

**SÄHKÖPOSTI
SANOO BLING!**

»Todennäköisesti joku muukin on vailla kykyjäsi»

No niin, olet valinnut sopivat myyntikanavat. Jos et vielä onnistunut saamaan työtä tai valitsit vaikkapa Internetin hakupalvelut kanavaksesi, odottelet todennäköisesti kuumeisesti, miten myyntimateriaalisi otetaan vastaan. Kun saat sähköpostia, ylitit juuri yhden kynnyksen nimeltä esikarsinta.

Ennen kuin tuuletat, tarkista mitä laatikkoon kolahti. Pahimmassa tapauksessa sait vain rutiininomaisen ”kiitos ja näkemiin” -vastauksen. Ainakin tiedät, että hakemuksesi on vastaanotettu ja käsitelty. Älä lannistu, vaan vakuuta itsellesi että paikka ei ollut sinua varten ja keskity seuraaviin.

Todennäköisesti joku muukin on vailla kykyjäsi. Jos sait paljon jatkokysymyksiä vastaukseksi, kannattaa ensimmäiseksi hetki miettiä, oliko hakemuksessasi alun perinkään kaikki oleellinen mukana.

Jos hakemuksesi oli perusteellinen, lisäkysymykset tarkoittavat yleensä hakemuksesi olleen kiinnostava. Kannattaa siis vastata viipymättä ja perusteellisesti – haastatteluun pääseminen voi olla vastauksistasi kiinni.

Suora kutsu haastatteluun tarkoittaa yleensä sitä, että myyntiviestisi oli riittävän hyvä ja perusteellinen. Onneksi olkoon taisteluvuotosta! Sota on kuitenkin vielä kesken ja jatko riippuu siitä, miten hyvin hoidat haastattelutilanteen.

Jos mitään vastausta hakemukseesi ei kuulu, ota yhteyttä rekrytoijaan ja kysele tilannetta. Muista, että hakemuksia on usein valtava määrä ja rekrytoijatkin ovat vain ihmisiä – unohduksia voi sattua. Seuraavassa kappaleessa kerron miten hurmaat itsellesi unelmiesi työpaikan.

10

**SELÄTÄ
HAASTATTELIJASI**

»Rekrytointihaastattelussa myydään ensin oma persoona»

Vanhan myyntiviisauden mukaan yritysten välisessä kaupankäynnissä myydään asiakkaalle ensin oma persoona, sitten oma yritys ja vasta viimeisenä tuote tai palvelu. Vastaavasti rekrytointihaastattelussa myydään ensin oma persoona ja vasta sitten oma osaaminen.

Ja vaikka osaamisessa olisi vielä puutteita, pienet aukot osaamisessa on helpompi hyväksyä jos vaikutat haastattelijan silmissä olevan hyvä tyyppi. Muista, että ani harva haastateltava vastaa 100 % haastattelijan mielikuvaa ihannekandidaatista tai täyttää kaikki asetetut kriteerit. Voit silti aivan hyvin saada paikan! Muista siis reippaasti korostaa vahvuuksiasi, mutta pysy totuudessa.

10.1 Henkinen valmistautuminen

Huippu-urheilijat valmistautuvat arvokisoihin usein fyysisen harjoittelun lisäksi myös henkisesti esimerkiksi mielikuvaharjoittelulla. Formuloissa muutaman sekunnin kymmenesosan edun saavuttaminen voi merkitä ylivoimaa kansakilpailijoihin nähden.

Jos todella haluat unelmiesi työpaikan, miksi et käyttäisi kaikkia mahdollisia keinoja saavuttaaksesi optimaalisen suorituksen? Onneksi sinun ei tarvitse olla huippu-urheilija. Riittää kunhan etukäteen asennoidut positiivisesti tulevaan koitokseen ja muistutat itsellesi olevasi menossa voittamaan.

Muista, että vaikka ajatteletkin ehkä olevasi alakynnessä, todellisuudessa haastattelutilanteen tulisi olla tasavertainen: rekrytoija etsii henkilöä, joka täyttää vaaditut kriteerit ja sinä etsit työtä ja paikkaa, joka tyydyttää sinua. Reipas ja positiivinen asenne välittyy haastattelijallesi. Vastaavasti kokenut haastattelija osaa haistaa, mikäli olet liikkeellä vain kokeilumielellä.

10.2 Fyysinen valmistautuminen

On suuri virhe, jos et ole varautunut haastattelutilanteeseen painavien todisteiden muodossa. TV-sarjoissa älykkäät lakimiehet vetävät lopussa aina jonkun ässän hihastaan, jolla jury vakuutetaan. Tee sinä samoin!

Muista, että on sinun tehtäväsi varautua, ei haastattelijan. Haastattelija voi esittää tekosyyn, että ei muistanut ottaa CV:täsi tai hakemustasi mukaan, mutta sinä et voi vedota samaan. Kanna siis joka ikiseen haastatteluun kaikki mahdollinen myyntimateriaali mukana, sillä se voi olla ensimmäinen ja viimeinen tilaisuutesi vakuuttaa.

Vaikka haastattelija ei olisi muistanut sitä sinulta erikseen pyytää, hän saa positiivisen vaikutelman, kun tilanteen mukaan vetelet laukustasi kaikki mahdolliset todisteet osaamisestasi. Sitä paitsi; väittämäsi osaamisestasi muuttuvat todeksi, kun sinulla on esittää jotain konkreettista. Ohjelmistosuunnittelijan itse tekemä peli tai graafikon maa-laama kuva purevat. Se välittää mielikuvan, että olet nähnyt vaivaa työn saannin eteen.

Kiinnitä huomiota pukeutumiseesi. Siisti pukeutuminen sekä jämässä kättely ja katsekontakti tekevät hyvän vaikutuksen haastattelijaan. Saavu ehdottomasti haastatteluun ajoissa!

10.3 Tunne oikeutesi

Tiesitkö, että työhaastattelussa naiselta ei saa kysyä aikooko hän hankkia lapsia lähitulevaisuudessa? Kiellettyä on myös tiedustella kansallisuutta, etnistä alkuperää, poliittista toimintaa, sukupuolista suuntautumista, uskontoa tai perhesuhteita.

Yleisesti ottaen rekrytoija ei saa tiedustella henkilökohtaisia asioita entisistä työpaikoista sopimatta asiasta hakijan kanssa. Peruslähtökohta on, että hakijasta on laillista selvittää vain työhön liittyviä asioita.

10.4 UKK

Haastattelijoiden on usein tapana esittää muutamia vakio-kysymyksiä, joten niihin kannattaa miettiä vastaus jo etukäteen. Annat hyvän kuvan itsestäsi, kun et takeltele peruskysymyksissä.

Huomaa kuitenkin, että mikäli vastailusi vaikuttaa ulko-ao-petellun listan monotoniselta toistolta kokenut haastattelija huomaa tämän. Haastattelu ei ole matematiikan koe, voit vastata tilanteen mukaan ja omilla sanoilla. Pääasia, että sinulla on mielikuva siitä, mitä vastaat yleisiin kysymyksiin.

Saatat törmätä seuraaviin vakiokysymyksiin:

- Millaiset päätökset ovat sinulle vaikeita?
- Kerro itsestäsi.
- Millainen paineensietokyky sinulla on? Anna esimerkki.
- Oletko tiimipelaaja vai yksilötyöntekijä?
- Kenen kanssa koet työskentelyn vaikeaksi nykyisessä työ/-opiskelupaikassasi? Miksi?
- Millaisessa ympäristössä olet parhaimmillasi?
- Millaisessa roolissa näet itsesi viiden vuoden päästä?
- Miten olet muuttunut viimeisen viiden vuoden aikana?
- Miksi haluat juuri tänne töihin?
- Mikä motivoi sinua?
- Miksi meidän kannattaisi palkata juuri sinut?
- Mitä pidät parhaimpana suorituksenasi?
- Mitkä ovat vahvuutesi? Entä heikkoutesi?
- Millainen kuva sinulla on yrityksestämme?
- Millainen kuva sinulla on paikasta, jota haet?
- Mitä odotat työltäsi?
- Millaista koulutusta odotat saavasi?
- Miten nykyinen esimiehesi kuvailisi työskentelytapojasi?
- Miten entiset/nykyiset työtoverisi kuvailisivat sinua?
- Millainen olisit johtajana?
- Millaisia tehtäviä delegoit?
- Millaiset päätökset ovat sinulle vaikeita/helppoja?
- Mitä odotat esimieheltäsi/alaisiltasi?
- Kuinka päätät tavoitteesi? Miten saavutat ne?
- Mikä sinua kiinnostaa eniten työssäsi?
- Mitä olet oppinut työssäsi?
- Milloin olet onnellisin työssäsi?
- Jos voisit muuttaa nykyistä työtäsi jollain tavalla, mitä tekisit?
- Kuvaile jokin haaste, josta olet selviytynyt?
Miten selviydyit haasteesta?
- Kuvaile jokin haaste, joka mielestäsi epäonnistui?
Miksi se epäonnistui?
- Jos sinun ei tarvitsisi työskennellä, mitä tekisit?
Perustele vastauksesi.
- Miksi haluat vaihtaa työnantajaa?
- Miksi sinulla on näin paljon lyhyitä työsuhteita?
- Miksi erosit yrityksestä X? Miksi sinut lomautettiin?

»Pieni jännittäminen on täysin sallittua.»

- Miksi sinut ylennettiin/siirrettiin toisiin tehtäviin?
- Kuinka moneen työpaikkaan olet hakenut?
Millä perusteella teet valintasi paikkojen välillä?
- Mitä teet, jos et saa tätä työpaikkaa?
- Kuinka päädyit alalle?
- Mitä haluaisit kysyä meiltä?

Esitettyjen kysymysten laatu ja määrä riippuu paljon siitä, millaiseen työhön olet hakemassa. Esimerkiksi esimieheltä odotetaan erilaisia taitoja kuin alaiselta.

10.5 Haastattelijoista

Vaikka haastattelijalla voikin olla valta päättää palkkaamisestasi, hänkin on vain ihminen. Haastattelija voi olla huonolla tuulella, kiireinen tai tuurata sairastapauksen vuoksi varsinaista haastattelijaa.

Tälle et valitettavasti voi mitään, mutta auttaa kun ajattelet hänen olevan vain ihminen, joka tekee työtään. Itse asiassa sinä olet haastattelijan pelastus. Jos teet riittävän hyvän vaikutuksen, haastattelijasi voi lopettaa työnhakuprosessin ja jatkaa muita töitään. Paitsi jos haastattelija tekee hommaa työkseen, jolloin voit kuitenkin olettaa hänen toimivan ammattimaisesti olosuhteista riippumatta.

10.6 Jännittäviä hetkiä

Useimmat työnhakijat kokevat rekrytointitilanteen hieman epämiellyttäväksi. Yleisesti neuvotaan ottamaan rennosti. Yritä siinä sitten rentoutua, kun jännittää peevelisti.

Pieni jännittäminen on täysin sallittua. Yleensä rekrytoijat ovat tottuneet jännittäjiin, eivätkä anna sen häiritä. Mikäli olet tehnyt kotiläksysi hyvin sekä valmistautunut henkisesti ja fyysisesti haastatteluun, jännittämisenkin kanssa on helpompi elää.

10.7 Haluanko edes tänne?

Vaikka kaikki sujuu loistavasti ja kemiaatkin synkkaavat, älä unohda esittää kysymyksiä tulevasta työnantajastasi ja toimenkuvastasi. Niin absurdilta kuin se kuulostaakin, olemalla kriittinen ja esittämällä kysymyksiä saatat luoda haastattelijalle kuvan, että hän on kilpailutilanteessa. Et ainakaan ole yksi niistä epätoivoisista, jotka ottavat minkä tahansa työn vastaan tietämättä, mistä oikeasti on kyse.

Kummankaan osapuolen etua ei aja se, että työhakija valitaan tehtävään, johon hän ei sovellu. Esittämällä riittävästi kysymyksiä varmistat, että tiedät mihin oikein olet ryhtymässä. Lisäksi kysymällä annat itsestäsi aktiivisen kuvan. Haastattelijalle välittyy kuva aktiivisesta ja omilla aivoillaan ajattelevasta henkilöstä.

10.8 Mitä pitää välttää?

Lähes jokainen haastateltava pelkää kuollakseen muutamia kysymyksiä. Ne ovat asioita, joissa tunnet olevasi heikoilla. On oikein korostaa vahvuuksia, mutta jätät epäluotettavan kuvan itsestäsi, jos sinulla ei ole mitään kehityskohteita. Mieti jo etukäteen mitkä ovat heikkoutesi ja paljasta rehellisesti ainakin jokin niistä. Kerro kuitenkin, että olet halukas kehittymään eivätkä heikkoutesi ole este työsi suorittamiselle – jos ovat, haukkasit tietoisesti jo alun perin hiukan liian ison palan.

Kuten jo aiemmin todettua, rehellisyys maan perii. Yliihmisiä harvoin pääsee haastattelemaan. On kuitenkin muutamia asioita, joita sinun tulee välttää kuin ruttoa. Ensinnäkin, älä koskaan hauku vanhoja työnantajiasi. Älä missään nimessä paljasta luottamuksellista aineistoa vanhoilta työnantajiltasi. Pahimmassa tapauksessa haastattelijasi on vanhan työnantajasi paras ystävä ja pian niskassasi on ikävä oikeusjuttu salassapitosopimuksen rikkomisesta. Usein voi olla mahdollista mainita, että olet työskennellyt vaikkapa vanhan työnantajasi päätuotteen parissa, mutta et voi luottamuksellisuussyistä kertoa enempää. Fiksu työnantaja ymmärtää yskän eikä kysele enempää. Jos kyselee, kannattaa miettiä kuinka eettisesti työnantaja muissa asioissa toimii.

Plussapisteitä ropisee heti laariisi, kun toimit lojaalisti vanhaa työnantajaasi kohtaan. Työnantaja voi luottaa, että toimit hänenkin palveluksessaan samalla tavalla.

»Internetin muisti on nimittäin pidempi kuin norsulla»

10.9 Luetaanko sinua kuin avointa kirjaa?

Internet-aikakaudella rekrytoijan tuska on helpottunut merkittävästi. Löytyy hyviä palveluita, joista saa usein käden käänteessä tukuittain kandidaatteja. Löytyy yrityksiä, jotka tekevät lähes koko hakuprosessin rekrytoijan puolesta. Toisaalta on työnhakijankin elämänlaatu parantunut. Enää ei tarvitse ostaa lähikioskin kaikkia sanomalehtiä ja selata niitä epätoivoisesti. Riittää kun klikkailee hiirtä mukavasti kotoa käsin.

Yhdessä asiassa Internet on avartanut maailmaa hieman liikaa-kin. Internetin muisti on nimittäin pidempi kuin norsulla: kun kerran sinne jotain itsestäsi syötät, niin siellä on ja pysyy. Onko sinusta Internetissä valokuvia kosteista opiskelijajuhlista? Oletko haukunnut vanhan työnantajasi lyttyyn keskustelupalstoilla? Bloggaatko aiheista, jotka ovat valonarkoja?

Mieti hyvin tarkkaan, millaisen nettijalanjäljen itsestäsi jätät. Suomen lain mukaan rekrytoija ei saa etsiä Internetistä sinua koskevia tietoja päätöksenteon tueksi. Ongelma piileekin hakijan kannalta siinä, millä keinolla hän voi todistaa rekrytoijan hakeneen tietoja Internetistä?

Suosittelenkin kaikkia googlaamaan itseään. Millainen on sinun Internet-jalanjälkesi? Sosiaalisten verkkopalveluiden (kuten Facebook) räjähdysmäinen kasvu on saanut aikaan sen, että nykyään miltei kaikista löytyy jotain tietoa Internetistä. Sinä päätät millaista tietoa sinusta löytyy. Käännä tilanne hyödyksesi ja mieti miten hiot nettijalanjäljestäsi terävän aseensa taistelussa työpaikoista.

Seuraavassa on lueteltu muutamia vinkkejä, keksit varmasti itse lisää:

- Ole positiivisella tavalla aktiivinen Internetissä. Vältä negatiivisia tunteenpurkauksia.
- Ryhdy asiantuntijaksi bloggaamalla aiheista, jotka kiinnostavat sinua ja, joissa tiedät olevasi hyvä. Työnantajat arvostavat asiantuntijoita.
- Tee omat kotisivut CV:lle. Laita aina sivulle tieto siitä, milloin olet viimeksi päivittänyt ansioluetteloasi.
- Liity Facebook-faniksi yritykseen, jonka palvelukseen toivoisit pääseväsi.

11

LOPPUSANAT

»Sitkeä puurtaminen palkitaan lopuksi työpaikalla»

Työpaikan saanti voi joskus olla kiven alla. Älä lannistu, vaan tuotteista itsesi ja osaamisesi. Jaksaa yrittää, ja vähät välitä vastoinkäymisistä sekä epäilevien Tuomaiden lannistavista kommentteista. Sitkeä puurtaminen palkitaan lopulta työpaikalla. Huomaamattasi opit vielä myynnin ja markkinoinnin alkeita...



VERKKOLIIKETOIMINNAN YTIMESSÄ

Sofokus Oy

Läntinen Pitkäkatu 33

20100 Turku

Puh. 02-250 1333

Fax. 02-250 1335

www.sofokus.com

Myynti

sales@sofokus.com

GSM 044-588 6077 / GSM 044-588 6078

**Palasiko nolo
nettikeskustelu
piinaamaan sinua?**

**Löysitkö oivan tavan
hyödyntää Internetiä
paikan saamisessa?**

Lähetä postia osoitteella
teemu.malinen@sofokus.com
tai jätä terveisesi osoitteeseen
www.tyonhakuopas.com

Sofokus Oy päivittää tätä opasta
hauskoilla ja varoittavilla esimerkeillä.

Jokaista oppaaseen valitun tarinan
lähettäjä muistetaan pienellä lahjalla.

Sofokus Oy on suomalainen, innovatiivisiin ja vaativiin sähköisiin liiketoimintaratkaisuihin erikoistunut asiantuntijayritys. Suunnittelemme, toteutamme ja ylläpidämme erilaisiin tarpeisiin räätälöityjä verkkopalveluja ja verkkosovelluksia, jotka tehostavat yritysten ja yhteisöjen toimintaa.

TYÖTÄ ON!

TYÖNHAKUOPAS
URAANSA
KÄYNNISTÄVILLE

TEEMU MALINEN
SOFOKUS OY

