

# Suorahakuopas



# 00

## Sisällys

01	Suorahaku – mitä se on? _____	4
02	Suorahaku suomessa _____	6
03	Mihin suorahaku sopii _____	8
04	Suorahakuprosessi _____	10
05	Sopiva suorahakukumppani _____	20
06	Suorahaku ja työnantajamielikuva _____	22
07	Läpinäkyvä suorahakupalvelu _____	24
08	Suorahaun laskutus ja hinta _____	26
09	Takuu _____	28
10	Suorahaku ehdokkaan näkökulmasta _____	30
11	Syitä epäonnistuneelle suorahaulle _____	32
12	Sanasto _____	34

# 01

## Suorahaku — Mitä se on?

Miten suorahaku määritellään ja  
mitä sen tuloksena syntyy?



**S**uorahaulla (*headhunting, executive search, hiljainen haku*) tarkoitetaan ehdokkaiden etsimistä avoimeen työtehtävään ilman julkista työpaikka-ilmoittelua tai sen tukena. Suorahakua on perinteisesti hyödynnetty yrityksen ylimmän johdon rekrytoinneissa, mistä termi ”executive search” on peräisin. Nykyisin yritykset hyödyntävät suorahakupalvelua rekrytoinneissaan kaikilla organisaatiotasolla, sillä kilpailu parhaista osaajista on kiristynyt.

Suorahaussa toimeksiantajayritys määrittelee haettavan henkilön profiilin etukäteen yhdessä suorahakukumppanin kanssa. Profiili ohjenuoranaan suorahakukumppani etsii ja esittelee toimeksiantajalleen kriteereiden mukaisia ehdokkaita.

Tehtävään soveltuvia ehdokkaita lähestytään henkilökohtaisesti, eivätkä ehdokkaat yleensä ole aktiivisessa työnhaussa. Tällöin osaajien ammattitaitoinen kontaktointi ja ehdokkaiden aktivointi nousee tärkeään rooliin.

Suorahakuun turvaudutaan yleensä tilanteissa, joissa perinteinen ilmoitushaku ei ole tuottanut tulosta tai rekrytointi halutaan pitää luottamuksellisena. Suorahaku tuo lisää onnistumisvarmuutta rekrytointiin, kun lähestytään kohdistetusti taustaltaan oikeita henkilöitä. Myös työnantajamielikuvaan liittyvät asiat saattavat puoltaa suorahakupalvelun käyttöä.

# 02

## Suorahaku Suomessa

Suorahaun hyödyntäminen  
rekrytoinneissa on kasvussa



## Suorahaun hyödyntäminen on kasvussa

Suomen suorahakumarkkinan arvioidaan olevan yli 80 miljoonaa euroa vuodessa ja suorahaun kysyntä Suomessa on kasvanut viimeisten vuosien aikana merkittävästi. Tästä huolimatta Suomessa suorahaun käyttö rekrytoinnissa on vähäisempää verrattuna muuhun Eurooppaan, Yhdysvaltoihin ja Japaniin.

Suorahakumarkkinat ovat Suomessa pirstaloituneet, ja julkisesti yli 140 rekrytointitoimistoa ilmoittaa tarjoavansa suorahakua yhtenä palveluistaan. Alalla on runsaasti eri toimintamalleja ja tapoja tehdä suorahakua, mikä indikoi alan kiihtyvää kehityksestä. Näin ollen myös suorahakupalvelun **ostajan on tärkeää tuntea alalla vallitsevia erilaisia toimintamalleja.**

Suorahakua tarjoavien yritysten koko liikevaihdolla mitattuna vaihtelee reilusta sadastatuhannesta noin viiteen miljoonaan euroon. Suurin osa alalla toimivista yrityksistä on kotimaisia, mutta joukkoon mahtuu myös kansainvälisiä suorahakuyrityksiä.

# 03

## Mihin suorahaku sopii?

5 tyypillistä tilannetta



## 6 tyypillistä tilannetta, johon suoramaku sopii

1. Kun et ole ainoa, joka haluaa samoja osaajia: johtoryhmän jäsenen, huippumyyjän, IT-asiantuntijan.
2. Kun ilmoitushaku ei ole tuottanut toivottua tulosta.
3. Kun aikaa odotella ja varaa epäonnistua ei ole, kun osaaja tarvitaan nopeasti. Kriittisen osaamisalueen täyttämässä suoramaku on paras valinta.
4. Kun syytä tai toisesta korvaavasta rekrytoinnista tai täytettävästä tehtävästä ei haluta viestiä organisaation ulkopuolelle tai joissakin tapauksissa organisaation sisällä.
5. Kun halutaan panostaa työnantajamielikuvaan. Suoramakua voidaan hyödyntää myös silloin, kun halutaan kohdentetusti viestiä yrityksestä tietyille osaajaryhmälle.
6. Suoramaku on tehokas keino myös tilanteessa, jossa mahdollisia hakijoita on runsaasti. Kohdentamalla toimenpiteet profiiliin sopiviin henkilöihin, säästetään aikaa ja nostetaan prosessin laatua.

Suoramakuun voidaan tarvittaessa yhdistää ilmoitushaku, jos yritys haluaa lisätä brändinsä näkyvyyttä. Näitä ei kuitenkaan voida hyödyntää samanaikaisesti tietyissä poikkeustilanteissa, kuten silloin, kun kyse on henkilöstövaihdoksesta, josta ei ole vielä tiedotettu organisaation sisällä.



# 04

## Suorahakuprosessi

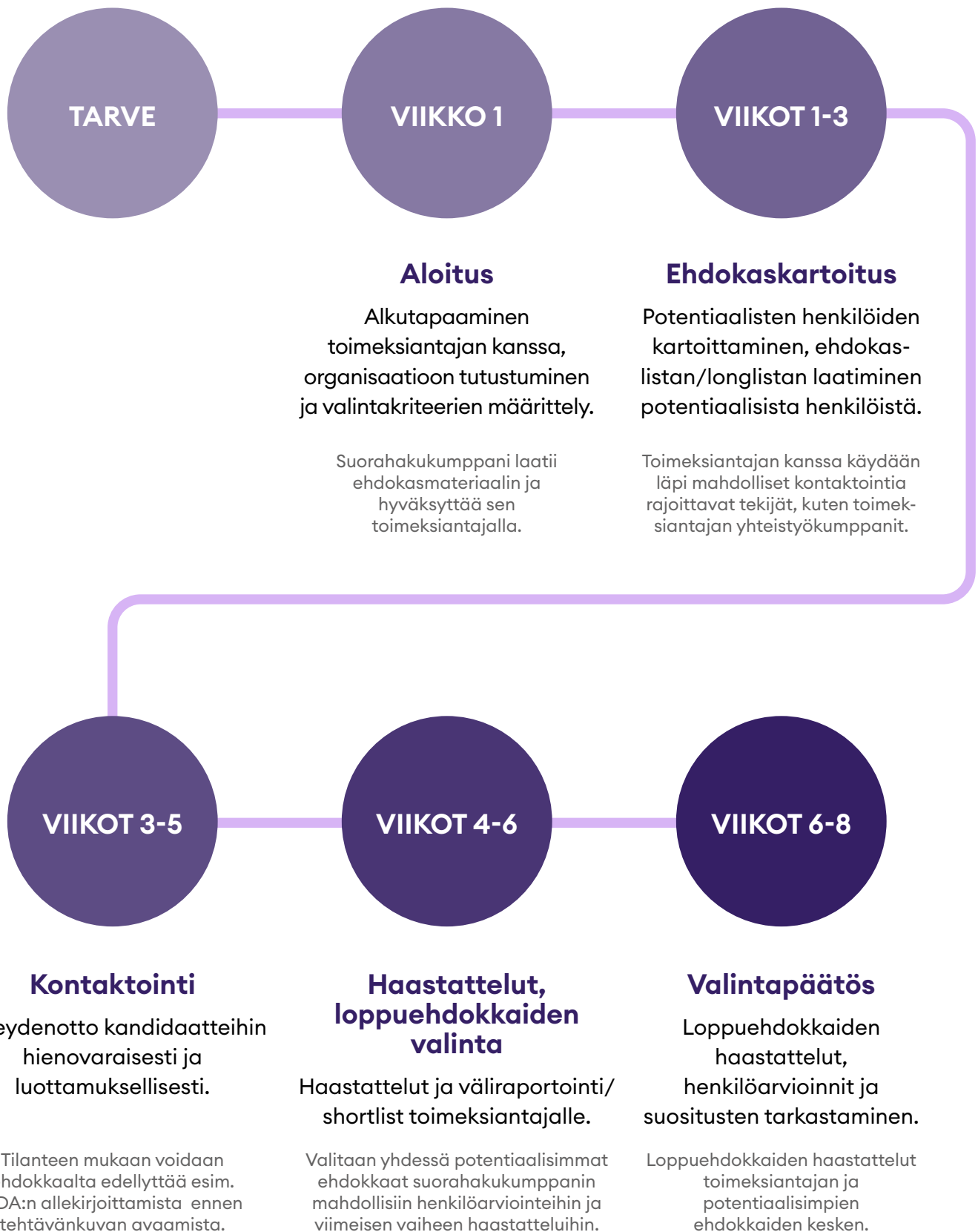
Miten oikean ehdokkaan  
etsiminen ja löytäminen etenee?



## Miten suorahakuprosessi etenee?

1. **Aloitus**, haettavan henkilön profilointi ja rekrytointitoimeksiantajaan tutustuminen, huolellinen ja systemaattinen tehtäväkuvaus, ehdokasmateriaalien valmistaminen, avainhenkilöiden haastattelut ja yhteisen ymmärryksen varmistaminen
2. **Ehdokaskartoitus** / research ja longlist
3. Ehdokkaiden **kontaktointi**
4. **Haastattelut** / shortlist, **finalistien valinta**
5. **Valintapäätös**

*Suorahakuprosessin vaiheet ja niiden merkitys on selitetty tarkemmin seuraavilla sivuilla.*





## 4.1 Toimeksiannon huolellinen profilointi – Edellytys onnistuneelle rekrytoinnille

Konsultti määrittelee yhdessä toimeksiantajan kanssa toimeksiannonkuvauksen ja ehdokkaille tarjottavan materiaalin. Nämä luovat perustan suorahakutyölle.

### Tärkeitä asioita toimeksiannonkuvauksessa ovat

- Perustiedot yrityksestä
- Organisaatiokulttuurin kuvaaminen
- Työyhteisön kuvaaminen
- Tehtävän kuvaaminen ja tehtävän tavoitteiden määrittely lyhyellä (1–6 kk) ja pitkällä (7–24 kk) aikavälillä
- Ideaalihenkilölle asetettavat odotukset
- Ideaalihenkilön kriteerit ja ihannetaustan kuvaaminen
- Henkilöprofiilin luonnehdinta (motivaatio, johtamistapa, työskentelytyyli jne.)
- Kiinnostavimmat kohdeyritykset
- Lähiesihenkilön johtamistyyli ja odotukset
- Tehtävässä menestymisen kannalta kriittinen teknologia- ja työkaluosaaminen
- Kehitysmahdollisuuksien kuvaaminen

Varmistu asiakkaana, että suorahakuun osallistuva tiimi saa mahdollisimman kattavat tiedot. Aloituspalaverissa on konsultin lisäksi hyvä olla haun suorittava researcher, jottei mitään olennaista tietoa jää siirtymättä.

Tärkeää on, että toimeksianto aikataulutetaan alkutapaamisessa. Ilman heti tapahtuvaa aikataulutusta suorahakutoimeksiannot saattavat venyä kohtuuttoman pitkiksi, koska toimeksiantajan, ehdokkaiden ja suorahakukonsultin aikataulujen yhdistäminen on vaikeaa.



## 4.2 Research-työ – Ehdokkaiden etsiminen ja löytäminen edellyttävät taitoa, sinnikkyyttä ja tiimityötä

Toimeksiannon- ja tehtävänkuvauksen valmistuttua suora hakutiimin researcher aloittaa ehdokkaiden kartoittamisen. Kiinnostavien ehdokkaiden löytäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä konsultin ja researcherin välillä.

### Tyypillisiä suorahaussa käytettäviä lähteitä ovat

- LinkedIn
- Suorahakukumppanin oma CV-tietokanta
- Muut CV-tietokannat
- Yritysten kotisivut
- Erilaiset asiantuntijamatrikelit
- Artikkelit ja opinnäytetyöt
- Seminaariluettelot
- Keskustelufoorumit
- Pätevyysrekisterit
- Erilaiset sosiaalisen median kanavat, ryhmät sekä verkostot.

Research-työ on systemaattista työtä, jossa hakustrategian mukaisista lähteistä etsitään potentiaalisia ehdokkaita. Työ edellyttää erityisesti luovuutta, sillä lähteiden määrä voi olla haun mukaan edellä kuvattua laajempi.

Research-työ kestää 1–2 viikkoa. Tämän työn tuloksena laaditaan ehdokaslista, longlist, joka sisältää tyypillisesti noin 30 ehdokkaan tiedot. Listan pituus vaihtelee, mikäli tehtävä sijaitsee pienemmässä kaupungissa tai asiakkaan toivelistalla ehdokkaalle on erityisen haastava. Jotta vältetään turhaa henkilötietojen käsittelyä, ehdokaslistaa ei tyypillisesti esitellä toimeksiantajalle, joten on tärkeää että hakukriteerit on tarkoin määritelty.

Hyvä konsultti tuntee markkinan ja osaa neuvoa muun muassa palkkauksen tasosta sekä realistisesta ideaaliehtokkaan profiilista.

Hyvin tehty longlist pitää sisällään myös ehdokkaita, joita toimeksiantaja ei alun perin olisi osannut ajatella tehtävään.



### 4.3 Ehdokkaiden kontaktointi – Lähestyminen luottamuksella ja ammattitaidolla

Suorahakukumppani on yhteydessä ehdokkaisiin hienovaraisesti ja luottamuksella. Kontaktoinnissa tavoitteena on selvittää henkilön kiinnostus keskustella uusista haasteista ja tutustua tarkemmin hänen taustaansa.

Keskeisin tavoite on saada potentiaaliset ehdokkaat keskustelemaan omista uratoiveistaan sekä kiinnostuksensa kohteista ja näiden peilaamista tarjolla olevaan tehtävään. Keskusteluita edistään potentiaalisten ja tehtävästä kiinnostuneiden ehdokkaiden kanssa jatkohaastatteluilla.

Suorahakukontaktoinnit edellyttävät sosiaalista älykkyyttä ja pelisilmää, kun tavoitteena on onnistua löytämään ehdokkaita sekä vetävät että työntävät motivaatiotekijät. Suorahakuyrityksen tehtävä on edustaa toimeksiantajaansa parhaalla mahdollisella tavalla ehdokaskeskusteluissa.

Vaikka tavoitteena on saada hyviä ehdokkaita mukaan prosessiin, kenenkään etu ei ole ylimyödä tehtävää.

Erytinen vaara piilee, mikäli suorahakukumppani ei ymmärrä ehdokkaan olevan ylipätevä tai haettuun tehtävään nähden korkeammassa asemassa.

Varmistu aina asiakkaana, että konsultin kanssa sovituista tehtävän palkkarajoista pidetään kiinni ja ehdokkailta pyydetään palkkatoive. Näin ei myöhemmissä vaiheissa tule turhia pettymyksiä.



#### 4.4 Haastattelut – Strukturoitu haastattelu mahdollistaa ehdokkaiden vertailun toisiinsa

Longlistalta kontaktoitujen potentiaalisimpien ja kyseessä olevasta tehtävästä kiinnostuneiden ehdokkaiden kanssa sovitaan haastattelut. Konsultti haastattelee tehtävästä riippuen 5–15 ehdokasta, jotka on valikoitu ansioluetteloiden ja video- tai puhelinhaastattelun perusteella. Haastateltavien määrä vaihtelee toimeksiannoittain. Haastattelu on toteutettava strukturoidusti, jotta ehdokkaita voidaan aidosti vertailla toisiinsa.

Profilointivaiheessa määritetyt valintakriteerit toimivat haastattelun runkona. Haastattelujen etukäteisjäsennys on tärkeää siksi, että tutkimusten perusteella vain sellaisilla haastatteluilla tiedetään olevan ennustearvoa henkilön työssä menestymiseen. Konsultin on suhtauduttava objektiivisesti ehdokkasiin. Tunnettuja haastattelijoiden sudenkuoppia ovat muun muassa ensivaikutelmaan jumiutuminen, vertaaminen tuttuun henkilöön tai hakijan yksittäiseen ominaisuuteen ihastuminen.

Riittävä määrä laadukkaita ehdokkaita on tae prosessin onnistumiselle. Matkan varrella ehdokkaita saattaa vetäytyä esimerkiksi sijainnin ja perhesyiden vuoksi tai nykyisen työnantajan tehdessä kilpailevan tarjouksen lähdöstään indikoivalle.



#### 4.5 Shortlist – Yhteenveto konsultin haastattelemista vahvimista ehdokkaista

Konsultin haastattelemista ehdokkaista esitellään toimeksiantajalle parhaat. Konsultin on pystyttävä tarjoamaan toimeksiantajalle ehdokkaista riittävä määrä tietoa, jotta tämä voi valita ehdokkaista vahvimmat jatsoon.

Shortlist-vaiheessa toimeksiantaja saa konsultin haastattelujen perusteella laaditun yhteenveton ehdokkaista ja ehdokkaiden ansioluettelot. Nämä dokumentit toimivat runkona keskustelulle, jossa valitaan vahvimmat ehdokkaat jatsoon.

Pyydä konsultilta yhteenveto ehdokkaista etukäteen ennen keskustelua, että ennatat itse perehtyä materiaaliin. Lisäksi pyydä nähdä pääehdokkaat yhdellä kertaa, ei yksittäin. Näin prosessi on selkeämpi ja ehdokkaiden vertaaminen toisiinsa mahdollista.





#### **4.6 Loppuehdokkaiden haastattelut – Toimeksiantajan ja ehdokkaan ensimmäinen kohtaaminen**

Tyypillisesti toimeksiantaja haastattelee itse vahvimmat shortlistalta valitut ehdokkaat. Tämä on mahdollisuuksien mukaan hyvä tehdä yhden tai peräkkäisten päivien aikana, jolloin haastattelut ovat keskenään helpoiten vertailtavissa. Asiakkaan niin halutessa konsultti voi osallistua haastatteluihin asiakkaan tukena.

Koska suorahaussa ehdokkaat eivät ole hakijoita, on toimeksiantajan valmistauduttava vastaamaan ehdokkaiden kysymyksiin haastattelutilanteessa. Keskustelut poikkeavat normaalista työhaastattelusta. Ehdokkaiden odotus on, että he saavat kaipaamaansa lisätietoa tehtävästä ja toimeksiantajayrityksestä. Reilu kohtelu ja ehdokkaan pohdinnan huomioon ottaminen varmistavat, että ehdokkaat sitoutuvat prosessiin paremmin.

Loppuehdokkaiden haastattelujen perusteella valitaan 1–3 vahvinta ehdokasta jatkokierroksille, jotka sisältävät jatkohaastattelut rekrytoivan yrityksen tiloissa ja mahdolliset henkilöarvioinnit sekä sopimusneuvottelut.



## 4.7 Valintaa edeltävät henkilöarvioinnit ja palkkaneuvottelut

Suorahaun kääntyessä kohti loppusuoraa epäonnistumisen riskit kasvavat. Loppuehdokkaista vahvimpina erottautuneet 1–3 ehdokasta tulee viedä määrätietoisesti eteenpäin kohti palkkauspäätöstä. Tätä päätöstä edeltävät referenssitarkistukset ja mahdollisesti toinen haastattelukierros rekrytoivan yrityksen kanssa.

Mahdollinen henkilöarviointi tehdään viimeistään tässä vaiheessa. Näiden vaiheiden on hyvä tapahtua seuraavan 2–3 viikon sisällä, ettei valintapäätös viivästy.

Suorahaussa mukana olevat ehdokkaat ovat tyypillisesti alttiita pohtimaan muitakin hyviä tarjouksia.

Määrätietoisimmin etenevä palkkaava organisaatio erottuu edukseen. Kannattaa siis varmistua, ettei valintaprosessi juutu paikalleen tai tiedonkulku ehdokkaille katkea.

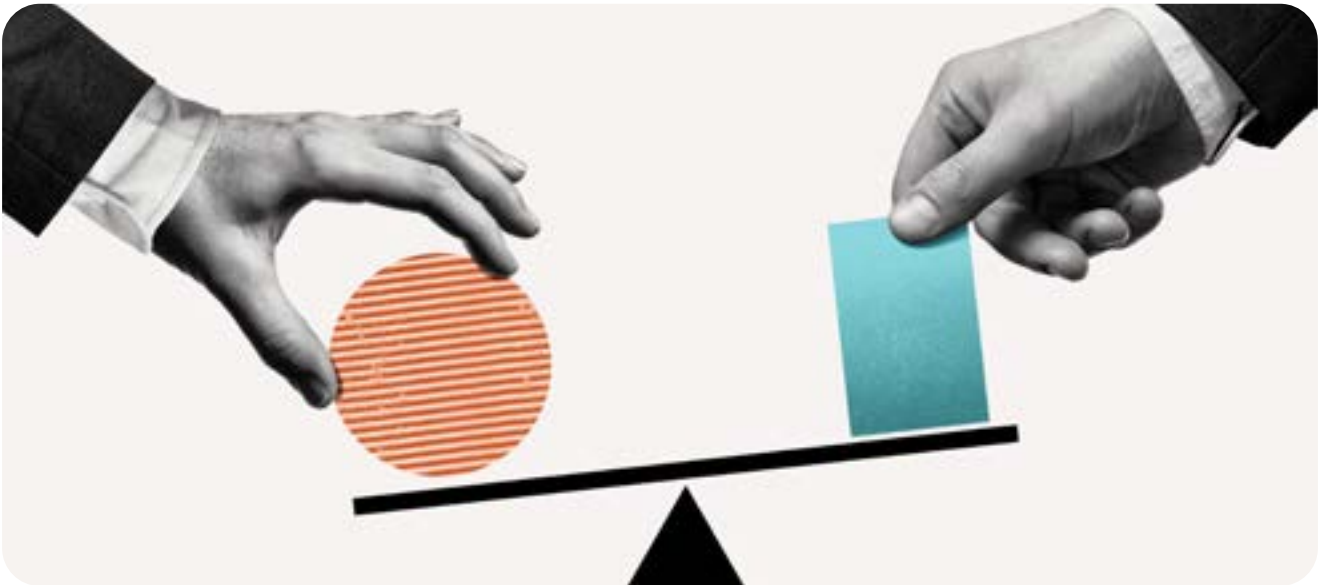
Konsultin tehtävä on huolehtia prosessien etenemisestä ja viestinnästä sekä tukea rekrytoivaa esimiestä prosessin loppuun saakka.

Aina on mahdollista, että ehdokkaita saattaa vetäytyä suorahakuprosessin eri vaiheissa. Tästä syystä prosessissa on hyvä olla mukana riittävästi ehdokkaita tai valmius uudelleen tarkastella hakukriteereitä, mikäli päädytään etsimään lisää ehdokkaita.

# 05

## Sopiva suorahaku- kumppani?

Mihin on hyvä kiinnittää huomiota  
kumppanin valinnassa?



## Mihin on hyvä kiinnittää huomiota suoramakumppanin valinnassa?

### Prosessin selkeys ja laillisuus

Selkeä, aikataulutettu ja systemaattinen prosessi luo edellytykset sille, että suoramakuprosessi pysyy aikataulussa ja ehdokkaat vastaavat haettua profiilia. Toiminta on GDPR-säännösten mukaista.

### Toiminnan läpinäkyvyys

Toiminnan läpinäkyvyys on keskeinen asia, joka luo edellytykset laadukkaalle suoramakutoiminnalle. Läpinäkyvyys mahdollistaa luottamuksen ja hyvän yhteistyön suoramakumppanin, toimeksiantajan ja ehdokkaiden välillä.

### Tiimi

Valitse suoramakutiimi, joka tekee sinulle töitä. Onnistunut suoramakutoimeksianto on ennen kaikkea tiimityön tulosta. Tämä on tärkeä tiedostaa suoramakumppania etsiessä.

### Research-työn taso

Research-työ eli ehdokaskartoitus on keskeinen osa suoramakupalvelua ja luo onnistumisen edellytykset rekrytoinnille. Ennen haun aloittamista on hyvä tutustua suoramakumppanin laatimaan research-strategiaan.

### Takuu

Selvitä, minkälaisen takuun suoramakumppani tarjoaa työilleen. Takuuehdoissa on eroja toimistojen kesken ja takuuajat vaihtelevat tyypillisesti neljän ja kuuden kuukauden välillä. Osa suoramakuyrityksistä tarjoaa työilleen jopa yli 12 kuukauden takuun.

### Työnantajamielikuvan huomioiminen

Selvitä, miten suoramakumppani edustaa yhtiötänne osaajamarkkinoilla. Suoramakuprosessi, jossa on huomioitu työnantajamielikuva, nostaa yrityksen profiilia kiinnostavien osaajien keskuudessa. Tästä on hyötyä tulevaisuuden rekrytoinneissa.

# 06

## Suorahaku ja työnantajamielikuva

Suorahakukumppani antaa kasvot asiakkaalleen



## Suorahakukumppani antaa kasvot asiakkaalleen

Rekrytointiprosessin kautta kulkee jopa sata toimeksiantajan kannalta kiinnostavaa osaajaa, joiden kanssa suorahakukumppani keskustelelee puhelimitse, viestein ja kasvokkain. Toisin sanoen suorahakukumppani antaa kasvot toimeksiantajalleen. Tämän perusteella suorahakuyrityksellä on keskeinen rooli toimeksiantajansa työnantajanmielikuvan muodostumisessa.

## Suorahakukumppanilla on oltava selkeä prosessi ehdokaiden palvelussa ja hallinnassa.

### Palvelussa tulisi painottaa seuraavia asioita ehdokkaan suuntaan:

- Asiallinen, ammattimainen ja ystävällinen kommunikointi prosessin jokaisessa vaiheessa
- Ajantasainen viestintä
- Riittävän tiedon tarjoaminen toimeksiantajasta ja täytettävästä tehtävästä
- Selkeä ja jatkuva viestintä prosessin kulusta, jotta jokainen ehdokas tietää mitä tapahtuu ja milloin, myös silloin, mikäli prosessi viivästyy
- Palaute ehdokkaille tulevaisuuden rekrytointeihin liittyen on tärkeä osa hyvää palvelua.

Lisäksi toimeksiantajan työnantajanmielikuvaa tukevat suorahakuyrityksen tilat, prosessissa ehdokkaille annettavat materiaalit sekä ehdokasviestintä suorahakuprosessin päätyttyä.

Kysy potentiaaliselta suorahakukumppaniltasi: ”Kuinka te edustatte meitä ehdokkaille?” ja ”Kuinka te huolehditte ehdokkaista prosessin jokaisessa vaiheessa?”

# 07

## Läpinäkyvä suorahakupalvelu

Onko se mahdollista?



## Onko läpinäkyvä suoramakupalvelu mahdollista?

Suoramakupalvelua saatetaan pitää salatieteeksi verrattavana toimintana, jossa jää mysteeriksi, mistä ehdokkaat tulevat ja miten lopputulokseen päästään. Onnistunut suoramaku edellyttää systemaattista, läpinäkyvää ja tinkimätöntä työtä läpi prosessin niin ehdokkaiden etsinnässä, kontaktoinneissa, haastatteluissa kuin arvioinneissakin. Olennaisena osana prosessia on aktiivinen yhteydenpito asiakkaaseen ja kaikkiin ehdokkasiin läpi rekrytointiprosessin.

Läpinäkyvyys tarkoittaa suoramakukumppanille säännöllistä raportointia tehdystä työstä. Tämä on avointa kommunikointia suoramakukumppanin ja toimeksiantajan välillä sekä edellyttää, että toimeksiantaja tuntee palvelun tuottavan tiimin.

Järjestelmät mahdollistavat, että toimeksiantajayritys voi seurata reaaliajassa suoramakukumppanin tekemää työtä ja ehdokkaiden etenemistä prosessissa.



# 08

## Suorahaun laskutus ja hinta

Mitä suorahaku maksaa?



## Mitä suorahaku maksaa?

**Suorahakuyritykset käyttävät erityyppisiä hinnoittelumalleja palvelussaan. Perinteisesti laskutus on jaettu kolmeen osaan seuraavasti:**

- Aloitusmaksu
- Toimeksiantaja on hyväksynyt konsultin esittelyiden perusteella parhaat ehdokkaat ja haluaa jatkaa näiden ehdokkaiden kanssa haastatteluihin
- Ehdokas on allekirjoittanut työsopimuksen

Suorahakuyritykset hinnoittelevat palvelunsa tyypillisesti sen perusteella, onko kyseessä työntekijä- vai toimihenkilöhaku, vaativa asiantuntijahaku, keskijohdon haku vai johtoryhmätasoisin henkilön haku. Eritasoisien hakujen hinnat vaihtelevat tuhansista eurosta aina 100 000 euroon. Lisäksi hinnoittelussa on suuria eroja suorahakuyritysten välillä.

Tehtävän tason lisäksi hintaan vaikuttaa haun vaativuusluokka. Esimerkiksi harvinainen osaamisyhdistelmä tai vaikea maantieteellinen sijainti saattavat nostaa hintaa. Perinteinen hinnoittelumalli suorahaussa on perustunut haettavan henkilön palkkatasoon, tällaisessa tapauksessa suorahakuyritys veloittaa hausta tyypillisesti 25–35 % haettavan henkilön vuosiansioista.

Asiakkaana kannattaa kiinnittää huomiota siihen, miten vaativa rekrytointi on kyseessä. Kärjistäen voisi todeta, että mitä enemmän resursseja asiakkaan tarpeen täyttämiseksi vaaditaan, sitä enemmän suorahakukumppani toimeksiannosta laskuttaa.

# 09

## Takuu

Takuu on vakuutus suora hakupalvelun laadusta



## Suorahakupalvelun takuu

Yleisesti suorahakupalveluun kuuluu takuu. Takuulla tarkoitetaan sitä, että suorahakuyritys sitoutuu tekemään uuden haun veloitusetta mikäli rekrytoitu henkilö ei menesty tehtävässään ja hänet joudutaan irtisanomaan.

## Takuuaika

Takuuehdoissa on toimistokohtaisia eroja jo pelkästään takuuajan pituudessa puhumattakaan muista takuuehdoista. Tyypillisesti takuu vaihtelee 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Parhaimmillaan takuu aika voi olla yli 12 kuukautta.

## Takuuehdot

Perinteisesti suorahakutoimeksiannossa takuu astuu voimaan, mikäli rekrytoitu henkilö joudutaan irtisanomaan siitä syystä, ettei hän ole menestynyt tehtävässään.

Tällaisessakin tilanteessa suorahakuyritykset määrittelevät takuuehtojen täyttymisen tapauskohtaisesti. Osa yrityksistä tarjoaa takuuta vain siinä tapauksessa, että henkilö päättää itse irtisanoutua tehtävästä.

Takuu on yksi konkreettisimmista asioista, millä suorahakuyritys voi vakuuttaa uskonsa onnistumiseensa haussa ja kantavansa aidosti vastuun työstään. Jos suorahakuyritys ei tarjoa palvelulleen reilua ja mutkatonta takuuta, kannattaa kysyä, miten he takaavat palvelunsa laadun. Mikäli takuu aika on lyhyempi kuin henkilön koeaika tai takuuta ei ole, kannattaa harkita muitakin suorahakukumppaneita.

# 10

## Suorahaku ehdokkaan näkökulmasta

Suorahaku on kahden kauppaa  
toimeksiantajayrityksen ja ehdokkaiden välillä



## Suorahaku ehdokkaan näkökulmasta

Vaikka osa ehdokkaista on tottunut saamaan säännöllisesti yhteydenottoja, niin monelle ehdokkaalle kontaktointi on ensimmäinen ja yhteydenotto tulee useimmiten yllätyksenä. Tällöin suhtautuminen suorahakuyrityksen yhteydenottoon vaihtelee.

Mikäli yhteydenotto tapahtuu puhelimitse, moni on kiinnostunut siitä, miksi juuri hänelle soitettiin. Usein halutaan myös tietää, mistä tiedot puhelua varten on saatu. Keskustelu mahdollisesta työpaikan vaihdosta on henkilökohtainen ja suorahakuprosessin edetessä pidemmälle nousevat luottamuksellisuuskysymykset vahvemmin esiin.

## Kuusi asiaa, jotka ehdokkaan on hyvä tietää suorahausta:

1. Iso osa työpaikoista täytetään suorahakujen kautta. Suorahakua hyödynnetään nykyisin niin asiantuntijoiden kuin johdonkin rekrytoinneissa.
2. Vaikka suorahaun yhteydenotto tai osallistuminen suorahakuprosessiin ei johtaisi uuteen työhön, nämä ovat aina hyviä mahdollisuuksia verkostoitua työmarkkinoilla.
3. Rekrytointiprosessi on aina kahden kauppa, ja ehdokkaan on tunnettava rekrytoiva organisaatio sekä tehtävä riittävän hyvin uravalintoja pohtiessaan.
4. Suorahakuprosessi on hyvä mahdollisuus saada ammatillista ohjausta.
5. Jos et tule valituksi tai et kiinnostu kyseessä olevasta tehtävästä, voit ilmoittaa kiinnostuksesi muita uramahdollisuuksia kohtaan tai luottamuksella suositella konsultille tehtävään soveltuvia henkilöitä omasta verkostostasi.
6. Suorahakutoiminta perustuu luottamukseen ja lainmukaiseen toimintaan. Edellytä konsultilta, rekrytoivalta yritykseltä ja itseltäsi luottamuksellisuutta sekä GDPR-säännösten huomiointia läpi koko suorahakuprosessin. Valitettavasti joskus alalla asiakkaat ja konsultit ovat selvittäneet omista verkostoistaan lisätietoja ehdokkaista kysymättä tähän lupaa. Pahimmillaan tästä seuraa ehdokkaan nykyisen työsuhteen vaarantuminen.

Suorahaussa puhutaan ehdokkaista, ei hakijoista. Suorahakuprosessissa kyseessä on kahden kauppa toimeksiantajayrityksen ja ehdokkaiden välillä.

Siinä missä ilmoitushakurekrytoinneissa hakijoilta kysytään: ”Miksi olisit paras kyseessä olevaan tehtävään?”, painotetaan suorahakurekrytoinneissa sitä, miksi kyseessä oleva tehtävä ja yritys olisi paras ehdokkaalle.

# 11

## Syitä epäonnistuneelle suorahaulle

Tunnista riskit



## Syitä epäonnistumiselle

### **Toimeksiannon tai tehtävän profilointi on tehty huolimattomasti.**

Suorahakuyrityksen ja toimeksiantajan välillä ei ole yhteistä näkemystä haettavasta henkilöstä. Research-työ on vaikea toteuttaa laadukkaasti, mikäli haettavasta profiilista ei ole selkeää kuvaa.

### **Longlistaa ei ole laadittu huolellisesti.**

Ehdokkaat eivät ole relevantteja ja/tai heitä ei ole tunnistettu riittävästi.

### **Konsultti luottaa liikaa henkilökohtaiseen verkostoonsa ja research-työ jää ohueksi.**

Systemaattinen research-työ on edellytys suorahaussa onnistumiselle. Henkilökohtaisten verkostojen painottamisen sijaan relevantimpaa on konsultin toimialatuntemus ja ajantasainen tietämys asiakkaan liiketoimintaympäristön erityispiirteistä.

### **Suorahakutoimiston oman tietokannan liika painottaminen research-työssä.**

Vaikka lähimenneisyydessä tehdyt samankaltaiset haut tukevat usein toisiaan, ehdokastietokanta vanhenee nopeasti ja ajantasaisen ehdokaskannan ylläpitäminen on haastavaa.

### **Puutteellinen viestintä.**

Riittämätön kommunikointi toimeksiantajan kanssa voi aiheuttaa väärinkäsityksiä ja näkemuseroja siitä, mitä ollaan hakemassa. Ehdokkaiden suuntaan puutteellinen kommunikointi kostaatuu toimeksiannossa menetettyinä, turhautuneina ehdokkaina. Samalla ehdokkaat pettyvät myös rekrytoivaan organisaatioon.



# 12

## Sanasto

## Seuraavassa on avattu keskeisimpiä suorahaussa käytettyjä termejä.

### **EHDOKASHALLINTAJÄRJESTELMÄ**

Suorahakuyrityksen tärkeä työkalu, jonka avulla hallinnoidaan toimeksiantoja ja ehdokkaita suorahakuprosessissa. Työkalujen osalta on saavutettavissa asiakkaalle asti näkyviä etuja.

### **EXECUTIVE SEARCH, RETAINED SEARCH, HEAD HUNTING, DIRECT SEARCH**

Näillä termeillä tarkoitetaan suorahakua.

### **LOPPUEHDOKKAIDEN HAASTATTELUT**

Tyypillisesti toimeksiantaja haastattelee 4–6 vahvinta, shortlistalta valittua ehdokasta. Koska suorahaussa ehdokkaat eivät ole hakijoita, on toimeksiantajan valmistaututtava vastaamaan ehdokkaiden kysymyksiin haastattelutilanteessa.

### **HENKILÖARVIOINTI**

Tieteellinen lähestymistapa, jolla kartoitetaan työtehtävässä menestymisen kannalta keskeisiä muuttujia. Näitä muuttujia (mm. motivaatio ja paineensietokyky) on vaikea havaita pelkän työhaastattelun avulla. Henkilöarviointi tarjoaa mahdollisuuden ehdokkaiden objektiiviseen vertailuun.

### **LONGLIST**

Longlist eli niin sanottu pitkälista, on researcherin ja suorahakukonsultin yhteistyössä laatima lista potentiaalisista ehdokkaista. Longlistan ehdokkaita ei ole kontaktoitu, vaan heidät on kerätty julkisista lähteistä.

### **OFF LIMITS**

Asiakkaan toimeksiannon aloituksessa konsultille antama poissuljettavien ehdokkaiden tai yritysten lista. Off limits -listalla voivat olla esimerkiksi yhteistyökumppaneilla työskentelevät ehdokkaat, joita ei haluta kontaktoida, ettei yhteistyö vaarantuisi.

### **PROFIILI**

Profiililla tarkoitetaan suorahaussa toimeksiantokuvausta, jonka konsultti laatii suorahakuprosessin alussa yhdessä toimeksiantajan kanssa. Profiililla voidaan myös tarkoittaa ideaaliehtokkaan määrittelyä.

### **RESEARCH**

Research on työtä, jota tehdään ehdokkaiden löytämiseksi suorahakutoimeksiantoon. Researcher etsii yhteistyössä suorahakukonsultin kanssa ehdokkaita julkisista lähteistä, joista esimerkkeinä mainittakoon LinkedIn, yritysten kotisivut ja CV-tietokannat.

### **SHORTLIST**

Lyhyt lista ehdokkaista, jotka suorahakukonsultin arvion mukaan täyttävät toimeksiantajan kanssa määritellyn ehdokasprofiilin kriteerit. Listan pituus vaihtelee suorahakuyrityksen ja kyseessä olevan toimeksiannon mukaan, mutta tyypillisesti siinä on esitelty 5–8 kriteerit täyttävää ehdokasta.

### **TAKUUAIKA**

Suorahaussa takuu aika on tyypillisesti 4–6 kuukautta. Jotkut toimistot tarjoavat työleen jopa yli 12 kuukauden takuuta. Takuu-ehdoissa on toimistokohtaisia eroja.



## Eezy Personnelin suorahaku

Eezy Personnel on vuonna 1985 perustettu, vaativiin henkilövalintoihin, suorahakuihin, rekrytointiin ja henkilöarviointiin erikoistunut asiantuntijayritys. Palvelemme asiakkaitamme valtakunnallisesti.

Olemme kulkeneet pitkän tien vaativien henkilövalintojen parissa. Ala kehittyy ja me kehitymme sen mukana.

Eezy Personnel on osa Eezy-konsernia.

- Eezy Personnelin toiminnassa yhdistyvät **alan vahvimpiin lukeutuva suorahaku- ja henkilöarviointiosaaminen** sekä uusien teknologioiden hyödyntäminen.
- **Toimintamme on läpinäkyvä**, GDPR-säännökset huomioonottavaa ja asiakkailtamme on mahdollisuus seurata palvelumme laatua ja toimeksiannon etenemistä reaaliajassa.
- Suorahaussa myönnämme työllemme **6 kuukauden takuun**. Takuu pätee tilanteissa, joissa valittu henkilö irtisanoutuu tai irtisanotaan tehtävästään motivaatioon tai työssä suoriutumiseen liittyvistä syistä.

Lue lisää osoitteesta

[personnel.eezy.fi/suorahaku](https://personnel.eezy.fi/suorahaku)



## Eläköön elämä ja työ

---

Eezy Personnel on osa Eezy-konsernia. Varmistamme oikeat ihmiset oikeille työelämän paikoille. Tarjoamme rekrytoinnin ja suorahaun palveluita, henkilöarviointeja ja muutosturva- & uudelleensijoituspalveluita.

Eezy Personnel

[personnel.eezy.fi](https://personnel.eezy.fi) | [@eezypersonnel](https://twitter.com/eezypersonnel)