



**Tämä on alkuperäisen artikkelin
rinnakkaistallenne.**

**This is an electronic reprint of
the original article.**



Osaaminen esiin! -keskeisen osaamisen tunnistaminen rekrytoinneissa

Noora Jäppinen, HR-suunnittelija

Osaaminen – tuo kuuluisa aineeton pääoma, jota jokainen henkilö tarvitsee pärjätäkseen ja kehittyäkseen niin yritysmaailman sokkeloissa kuin jokapäiväisessä arjessa. Yksilön toiminnan kautta saamme usein nähdä hänen tietonsa, taitonsa, kokemuksensa ja verkostonsa, mutta näkymättömämmäksi voi jäädä ne yksilön tärkeimmät osaamiset; hiljainen tieto, todellinen tietoisuus itsestään sekä motivaatio. Monelle saattaa olla vaikeaa sanoittaa omaa osaamistaan, mutta esimerkiksi urapoluilla tai työnhaussa menestyäkseen se on edellytys.

Työskentelen Centria-ammattikorkeakoulussa HR-suunnittelijana ja yksi työtehtävistäni on esimerkiksi mahdollistaa jatkuva osaamisen kehittäminen ja olla tukena rekrytoinneissa. Centria-ammattikorkeakoulu on monialainen asiantuntijaorganisaatio, jossa erilaisten osaamisten rikkaus on sen toiminnan edellytys. Aina tarvittavaa osaamista ei kuitenkaan ole nopeasti saatavilla, jolloin tarvittavaa osaamista voidaan täydentää rekrytointien kautta. Tässä on listattuna muutama näkemys, jotka tulisi ottaa huomioon rekrytointitilanteissa tunnistaa tarvittavan osaamisen kyseiseen tehtävään.

- Osaamistarpeet. Jo ennen työpaikkailmoituksen laatimista on tärkeää määrittää osaamistarpeet eli mitä osaamista haemme. Osaamistarpeet käynnistävät koko toiminnan. Mistä työssä ja koko työtehtävän täyttämisen prosessissa on oikeasti kysymys. Minkälaista osaamista tarvitsemme saavuttaaksemme tavoitteemme nyt ja tulevaisuudessa sekä minkälaiseen rooliin tuleva asiantuntijamme rekrytoidaan? Kun osaamistarpeet ja avoimen tehtävän vastuut on tunnistettu, on rekrytoinnilla raamit löytää oikea tekijä. Tärkeää on myös määrittää, onko haettavaa osaamista saatavilla vai tulisiko löytää kehityspotentiaalinen talentti? Joskus voi tulla myös eteen tilanne, jossa toiseksi tai kolmanneksi parhaalta hakijalta löytyy osaamistarpeiden lisäksi myös muuta tärkeää osaamista, josta voidaan jalostamalla saada merkittävää kilpailuetua yritykselle. Näissä tilanteissa on tärkeää pohtia, mikä on yritykselle paras ratkaisu tavoitteiden ja kilpailuedun saavuttamiseksi.
- Yhdenvertaisuus. Myös valintakriteerit ovat tärkeä määrittää heti kättelyssä, jotta varmistetaan yhdenvertainen kohtelu hakijoiden välillä. Muista pohtia tarkkaan tehtävän tärkeimmät vaatimukset, jotka hakijan tulisi vähintään täyttää. Lisäksi on hyvä miettiä mitkä osaamiset nähdään eduksi tehtävän kannalta. Näin hakijoiden vertailu on helpompaa ja päätöskin on paremmin perusteltavissa. Toki ehdottomat kriteerit on myös uskallettava kohdata ja sanoittaa, jos työssä menestymisen ehtona on jokin tietty osaaminen.
- Hakijan asenne ja motivaatio. Miten nämä tulevat esille hakijan työhakemuksesta, CV:stä ja vuorovaikutuksesta työhaastattelussa. Motivaatio ja halu oppia ovat osaamisen tärkeimmät raaka-aineet. Aina kaikista kokenein hakija ei välttämättä ole paras valinta tehtävään, jos häneltä ei löydy halua kehittyä tai mukautua työyhteisöön. Osaaminen on jatkuvaa oppimista ja uuden soveltamista. Rekrytoija näkee kyllä hakijan osaamisen, motivaation sekä oppimis- ja

kehittymiskyvyn työnhakijan taustoista huolimatta. Motivoituneelle ja oppimishalukkaalle hakijalle pystymme tarjoamaan myös erilaisia kehittymismahdollisuuksia urapoluillamme.

- Muista kysyä, haastaa ja kuunnella. Usein haastattelijat saattavat itse puhua liikaa. Kuuntele hakijaa tarkasti ja tee tarvittaessa tarkempia kysymyksiä. Anna hakijan kertoa, miten hän on tehnyt työtä ja pyydä konkreettisia esimerkkejä; näin osaamisen tunnistaminen konkretisoituu. Joitain työtehtäviä täytettäessä voidaan käyttää apuna myös erilaisia soveltuvuustestejä tai pyytää hakijaa suorittamaan jokin soveltava tehtävä.
- Persoonaa ja soveltuvuus tiimiin. Minkälaiset persoonaan ja työskentelytyyleihin liittyvät ominaisuudet tukevat tehtävässä onnistumista? Tiimissä on tärkeää olla erilaisia persoonia, jotta muilta oppiminen säilyy ja voidaan luoda jotakin uutta. Uutta osaajaa palkattaessa on kuitenkin tärkeää tunnistaa hakijan persoonallisuuden sopiminen tiimiin ja yrityskulttuuriin. Tarvittaessa apuna voidaan käyttää erilaisia persoonallisuustestejä. Liian samankaltaisissa tiimeissä luovuus ei aina pääse valloilleen.

Ja loppujen lopuksi on tärkeää pitää mielessä myös, että

- Itse perehdyttäminen on onnistuneen osaajan rekrytoinnin salaisuus. Kun sopiva osaaja on löydetty, tulee muistaa, että hyvällä perehdytyksellä työntekijälle vahvistuu yrityksestä positiivinen työnantajamielikuva. Usein kokonaisuuden hahmottaminen auttaa uutta työntekijää sitoutumaan yritykseen, kun hän ymmärtää oman roolinsa kokonaiskuvassa. Perehdytys onkin itseasiassa uuden osaajan ensimmäinen askel osaamisen kehittämisessä ja urapoluilla seikkailuille valmistautumiseen uudessa työpaikassaan.

Noora Jäppinen

HR-suunnittelija

Centria-ammattikorkeakoulu

etunimi.sukunimi@centria.fi