



Sähköiseen työhakemukseen kannattaa panostaa

TEKSTI Titta Tuulos-Vihriälä KUVA Santtu Kallionpää

Internetistä ja sähköisestä työhausta on 2000-luvulla tullut itsestään selvä osa rekrytointia. Hakemukset kulkevat enää harvoin postitse, sillä työnhaku tapahtuu joko sähköpostilla tai netin kautta erilaisten web-pohjaisten työnhakulomakkeiden avulla. Töitä hakiessa on hyvä muistaa, että sähköinen hakeminen on vain tapa käsitellä hakemuksia, ja siihen pätevät samat säännöt kuin muuhunkin työnhakuun.

Sähköisten hakukanavien käyttö on tullut jäädäkseen. Yrityksen www-sivuilta löytyvä sähköinen hakulomake on nykyisin usein ensisijainen rekrytointikanava, erityisesti ns. massarekrytoinneissa, kuten haettaessa kesätyöntekijöitä. Moni opiskelija kokee kuitenkin, ettei yritysten www-sivujen kautta voi työllistyä. Yleisin syy lienee se, että lomakkeet koetaan persoonattomina. Kun varsinaista hakemusta ei tehdä, oma persoonallisuus ei pääse esiin. Parhaimmillaan jopa kymmenien tuhansien kokoiset hakijatietokannat eivät myöskään ole omiaan lisäämään luottamusta siihen, että yksittäisen opiskelijan tai työnhakijan on ylipäänsä mahdollista erottua suuresta massasta. Valmistautumalla sähköiseen työnhakuun voi kuitenkin lisätä mahdollisuuksiaan erottua positiivisesti.

Työhaun pelisäännöt

Työhakemus tulee aina räätälöidä haettavaa tehtävää varten. Sama pätee myös

sähköisen hakukanavan kautta hakemiin. Hakemuksia ei siis kannata vain roiskia umpimähkään. Työhaussa oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen sekä motivaatio ovat tärkeitä lähtökohtia, samoin kuin kohdeyritysten miettiminen ja valinta. Määrä ei tässä tapauksessa korvaa laatua.

Hakemus kannattaa tehdä ja jäsentää huolellisesti jo etukäteen. Apua saa työnhakukursseilta sekä hakemus- ja cv-malleista, jollaiset löydät esimerkiksi seuraavalta aukeamalta. Hakemuksen tekeminen auttaa muistamaan olennaiset asiat sähköistä lomaketta täyttäessä. Aina ei tarvitse keksiä tekstiä uudestaan, vaan kerran hyvin tehtyä hakemusta ja ansioluetteloa voi käyttää sähköisen työhaun perustana. Sähköiset lomakkeet kannattaa täyttää huolellisesti, vaikka täyttämisen tuntuu usein helpolta.

Suorat kontaktit yrityksiin ja luodut verkostot ovat sähköisessä työhaussaakin tärkeitä. On aina eduksi, jos saa kontaktin

johonkin yrityksen edustajaan. Messut ja muut tapahtumat, joissa voi luoda kontakteja, ovat tähän oivia tilaisuuksia. Esimerkiksi messuilla yrityksen edustaja voi ottaa hakijan nimen muistiin ja etsiä tietokannasta hakijan hakemuksen, ja näin työnhaku etenee.

Sähköisen työnhaun tekniikkaa

Sähköisiä työnhakujärjestelmiä on varmasti yhtä paljon kuin niitä käytäviä yrityksiäkin. Monilla pienilläkin yrityksillä on nykyisin räätälöity työnhakulomake www-sivuillaan. Niiden tyyppi voi vaihdella yksinkertaisista yhden sivun mittaisista lomakkeista monimutkaisiin, useita sivuja käsittäviin ja paljon tietoa sisältäviin versioihin. Useimpiin lomakkeisiin voi myös liittää hakemuksen ja ansioluettelon tai niissä on kenttiä, joihin voi kirjoittaa vapaamuotoisesti osaamisestaan ja työtoiveistaan. Tällainen mahdollisuus kannattaa aina hyödyntää, sillä siten voi tuoda esiin omaa persoonallisuuttaan.

Haku hakijatietokannasta tapahtuu useimmiten erilaisilla hakusanoilla, joilla rajataan esimerkiksi hakijoiden paikkakuntaa, koulutusohjelmaa, tiettyä työkokemusta tai vaikkapa tietyn tekniikan hallintaa. Kannattaa siis miettiä, mitä tehtävää on hakemassa, ja määritellä

mahdollisimman tarkasti osaamisensa kyseistä tehtävää varten.

Hakulomakkeen voi useimmiten joko jättää järjestelmään avoimeksi hakemukseksi tai täyttää tiettyä avointa tehtävää varten. Hakijan kannattaa tulostaa tai tallentaa hakulomake itselleen, sillä siitä voi olla myöhemmin hyötyä. Useissa hakujärjestelmissä hakijalla on myös mahdollisuus päästä muokkaamaan tietoaan myöhemmin sekä hakea täytetyillä tiedoilla myös avoimiin tehtäviin.

Sähköisen hakemisen edut ja haitat

Yrityksille sähköisen työnhakanavan tärkein etu on kanavan nopeus ja tehokkuus. Suuriakin hakijamääriä voidaan käsitellä nopeasti. Muita etuja ovat varmuus ja turvallisuus: hakijan tiedot eivät jää yhden henkilön sähköpostiin, vaan isommissa yrityksissä ne ovat esimerkiksi kaikkien rekrytoivien esimiesten käytettävissä. Hakijoiden yksityisyyden suojaamiseksi yritykset tekevät lisäksi rajauksia siitä, kuka tietoihin pääsee käsiksi. Yleensä käyttäjinä toimivat henkilöstöhallinto ja rekrytoivat esimiehet. Hakemuksia käydään tarpeen mukaan läpi ja ne säilyvät järjestelmässä tietyn ajan. Useinhan varsinkin isommat yritykset ilmoittavat kesätyönhaun alkamisesta jo heti alkuvuo-

desta, mutta rekrytointiprosessit voidaan käynnistää ja päättää vasta huhti-toukokuussa, jopa vielä kesälläkin.

Opiskelijalle lisätyötä saattavat aiheuttaa lukuisat erilaiset tietokantasovellukset ja lomakeversiot, joita yritykset käyttävät. Lisäksi ohjelmien toimivuus voi ajoittain aiheuttaa ongelmia. Yrityksen näkökulmasta harmia aiheuttavat puutteelliset hakemukset, jotka jäävät auttamatta huomiotta. Lomakkeista saattavat puuttua esimerkiksi yhteys- tai työkokemustiedot. Hakutavan näennäisen helppouden vuoksi hakemuksia tulee lisäksi enemmän kuin aikaisemmin, joten hakijakontaktointiin ja –huomioinnin järjestäminen on tärkeää yrityksen työnantajajamagon kannalta.

Opiskelijoilta saattaa puuttua tietoa siitä, mitä he ovat hakemassa. Usein yritykset hakevat kesätyöntekijöitä hyvin yleisillä ilmoituksilla, jolloin varsinkin alkuvaiheen opiskelijat eivät tiedä, mitä millaisiin tehtäviin kyseinen yritys haluaa harjoittelijoita rekrytoida. Toivottavia ovatkin yritysten rekrytointisivut, joissa kesätyönhakua käsitellään tavalla tai toisella. Opiskelijoiden olisi hyvä saada tietoa erilaisista tehtävistä ja niistä vaatimuksista, joita kesätyöntekijöille asetetaan. Näin opiskelijankin on helpompi hakea oikeaa yritystä ja työpaikkaa. ■

Nokia rekrytoi sähköisesti

Nokia on yksi edelläkävijöistä sähköisen hakukanavan hyödyntämisessä rekrytoinnissa. Rekrytointikonsultti **Ulla Lunkin** mukaan sähköinen haku on Nokiassa ensisijainen rekrytointikanava, jota myös käytetään erittäin aktiivisesti.

– Se on hakemusten määrän takia meille käytännöllisin toimintatapa, joten suosittelemme hakijoita käyttämään sitä. Suoria sähköpostihakemuksia toivotaan ainoastaan, jos vastaanottajan kanssa on sovittu asiasta.

Nokiassa hakuprosessi on varsin yksinkertainen. Hakija voi yrityksen verkkosivuilla joko täyttää avoimen hakemuksen, jättää hakemuksen tiettyyn avoinna olevaan tehtävään tai tehdä molemmat. Kätevintä on ensin täyttää avoin hakemus, jota voi käyttää pohjana yksittäiseen ilmoitukseen vastattaessa. Samalla hakemuksella voi siten hakea useampaa avoimeksi tulevaa työpaikkaa.

Kun työnhakija hakee tiettyä avoinna olevaa tehtävää, hakemus menee suoraan tähän tehtävään rekrytoivalle esimiehelle. Avoimien hakemusten joukosta sopivia hakijoita etsitään osaamistarpeeseen perustuvilla kriteereillä.

– Hakemuksessa toivomme hakijan kertovan osaamisestaan ja kiinnostuksen kohteistaan mahdollisimman tarkasti. Hakemukseen kannattaa liittää myös opintorekisteriote, painottaa

Lunki. Nokialle haettaessa hakemus on hyvä täyttää englanniksi, koska se on Nokian yrityskieli ja rekrytoivat esimiehet voivat olla myös ulkomaalaisia.

Nokialle sähköisen hakemuksen edut ovat selvät. Sähköinen, avoin hakemus on kaikkien rekrytoivien esimiesten käytettävissä. Sähköpostitse tai paperitse toimitettu hakemus tavoittaa parhaassakin tapauksessa huomattavasti pienemmän joukon rekrytoijia.

– Hakijat moittivat joskus, että määrämuotoinen hakemuslomake kitkee luovuuden, jolla voisi erottua muista. Hakemukset, jotka on täytetty perusteellisesti ja kattavasti, erottuvat kuitenkin varmasti myönteisesti massasta.

– Arvostamme hakemusta, josta löytyvät kaikki tarvittavat tiedot, sillä meillä ei useinkaan ole mahdollisuutta kysyä puuttuvia tietoja. Opintojen, harrastusten ja työkokemuksen kautta hankitusta osaamisesta sekä kiinnostuksen kohteista työssä kannattaa kertoa mahdollisimman tarkasti. Haluamme löytää jokaiseen tehtävään henkilön, jolla on sekä tarvittavaa osaamista että motivaatiota työn tekemiseen. Opiskelijan on hyvä huomioida, että rekrytointiprosessi voi helposti viedä jopa muutamia kuukausia.

– Esimerkiksi kesäharjoittelijahaussa käymme hakemuksia läpi ja teemme päätöksiä koko kevään ajan.