



VALTIONEUVOSTON KANSLIA
STATSRÅDETS KANSLI

Videohaastattelut rekrytoinnissa

Maija Räsänen
HR-erityisasiantuntija

Näkökulmia rekrytoinnin työkalupakin laajentamiseen

Sujuva prosessi aikaa säästäen, mutta laadusta tinkimättä

Rekrytointi on näkyvä käyntikortti

Voisiko rekrytointi olla mieleen jäävä kokemus myös hakijoille?

Miten paras seulotaan joukosta?

Voisiko rekrytoinnin kautta välittää myönteistä kuvaa työn lisäksi työyhteisöstä, kulttuurista jne.





Videohaastattelu osana rekrytoinnin työkalupakkia

Rekrytoinnit, joissa paljon potentiaalisia hakijoita

Korkeakouluharjoittelupaikat

Massarekrytoinnit (esim. EU-puheenjohtajuuskauden tehtävät)

Onko hyötyjä? Onko esteitä?

Sujuva prosessi aikaa säästään, mutta laadusta tinkimättä



Aikataulutettu, ennakkoon suunniteltu prosessi etenee kuin juna. Videohaastattelulle on mietitty selkeä rooli ja käyttötarkoitus



Videohaastattelua ei ole mietitty osaksi kokonaisuutta; se ei välttämättä sovellu ko. rekrytointiin tai sen käyttö perustuu ainoastaan välinearvoon

Onko hyötyjä? Onko esteitä?

Miten paras
seulotaan
joukosta?



Panosta hyviin
kysymyksiin, joilla
hakijoiden kyvykkyys
erottuu, mieti kysymysten
määrä ja vastausajan
pituus. Mitä selkeämpi
ohjeistus hakijoille, sitä
mukavampi kokemus!



Kysymysten avulla ei saada
tehtyä eroa hakijoiden
osaamisen ja kyvykkyiden
välille, koska niitä ei ole
mietitty suhteessa tehtävään.



Onko hyötyjä? Onko esteitä?

Fokuksessa hakijat!
Esittele tehtävää ja
työyhteisöä. Lisää
organisaation esittelyvideo
mukaan. Kerro
rekrytoinnin tulevasta
aikataulusta ja muutama
sana itsestäsi.
Pienillä asioilla lisätään
kiinnostavuutta!

Jos videohaastattelu ei tunnu
rekrytoijalle mieluaisalta tai
luontevalta, se näkyy myös
hakijoille.



Rekrytointi on
näkyvä käyntikortti

Voisiko rekrytointi olla
mieleen jäävä kokemus
myös hakijoille?

Voisiko rekrytoinnin kautta
välittää myönteistä kuvaa
työn lisäksi työyhteisöstä,
kulttuurista jne.