

Adecco

REKRYTOINNIN TRENDIT VUONNA 2024



SISÄLTÖ

- 03 **MITÄ REKRYTOINNIN ALALLA TAPAHTUU VUONNA 2024?**
- 04 **REKRYTOINNIN TRENDIT**
- 04 Trendi 1: Hybridihaku suorahaun rinnalle
- 05 Trendi 2: Yritysten tulee kääntää katseet työnantajamielikuvaan
- 06 Trendi 3: Teknologiaharppaukset osaksi rekrytointiprosesseja – inhimillisen osaamisen merkitys korostuu
- 07 Trendi 4: Soveltuvuusarviointi vähentää virherekrytointien riskejä
- 08 Trendi 5: Työsuhteen kokonaisvaltainen elinkaariajattelu kasvattaa suosiotaan
- 09 **REKRYTOINTIPROSESSI SUJUVAKSI**
- 09 Rekrytointiprosessin aluksi
- 09 Realistinen aikataulu on rekrytointiprosessin ydin
- 10 Työpaikkailmoitus kuntoon
- 10 Sisäinen urakehitys
- 11 Onnistunut haastattelu
- 11 6 vinkkiä onnistuneeseen haastatteluun
- 12 **ADECCO TUKENASI**
- 13 **TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN**
- 14 **LÄHTEET**
-

MITÄ REKRYTOINTIALALLA TAPAHTUU NYT?



Mitä rekrytoinnin alalla tapahtuu vuonna 2024?

Ilman riittävää ja oikeisiin rooleihin sijoitettua osaamista yrityksen on vaikea menestyä, minkä vuoksi onnistuneet ja sujuvat rekrytointiprosessit ovat yrityksen tärkeimpiä ydinprosesseja. Rekrytointiprosessi voi kuitenkin helposti jäädä arjen kiireissä muiden tehtävien jalkoihin, mutta tämän seurauksena virherekrytoinnit voivat käydä yritykselle hyvinkin kalliiksi.

Rekrytointiprosessit kehittyvät jatkuvasti työmarkkinoilla tapahtuvien muutosten myötä. Esimerkiksi teknologiakehitys ja vihreä siirtymä osaltaan muovaavat tulevaisuuden työpaikkoja ja siten myös työmarkkinoiden tarpeita, mikä aiheuttaa paineen rekrytointiprosessien uudistamiselle. Oman lisänsä tuovat työtä hakevien toiveet ja odotukset työnantajayrityksiä kohtaan – onko yrityksesi varmistanut paikkansa kiinnostavana ja houkuttelevana työnantajana?

Adecon rekrytoinnin trendit -opas on laadittu auttamaan yritystäsi pysymään kärryllä siinä, mitä rekrytoinnin saralla tapahtuu ja mitä oikeiden hakijoiden tavoittaminen vaatii. Aloitamme esittämällä viisi suurinta rekrytointitrendiä vuodelle 2024. Lisäksi pohdimme, miten rekrytointiprosessit saa sujumaan hakijaystävällisesti ja monimuotoisesti.

REKRYTOINNIN TRENDIT



TRENDI 1: HYBRIDIHAKU SUORAHAN RINNALLE

Suorahaku, headhunting, hiljainen haku tai executive search – nämä eri termit viittaavat samaan ilmiöön eli sopivien ehdokkaiden etsimiseen ja houkuttelemiseen avoimena olevaan työtehtävään ilman, että työpaikasta tehdään julkista työpaikkailmoitusta.

Suorahaku on perinteisesti yhdistetty lähinnä ylimmän johdon rekrytointeihin. Nykyään suorahakua hyödynnetään vaativissa asiantuntijatehtävissä ja jopa suorittavissa rooleissa, jos ulkoisen ilmoitushaun kautta ei ole tullut sopivia osajia tai yritys haluaa pitää rekrytoinnin luottamuksellisena.

Suorahaku voidaan toteuttaa täysin luottamuksellisesti ilman julkista näkyvyyttä, mutta yhtä lailla suorahaun tueksi liitetty digimarkkinointi on suosittu keino haun tehostamiseksi – ja työnantajamielikuvan vahvistamiseksi. **Hybridihaku tarkoittaa siis sitä, että perinteiseen suorahakuun yhdistetään työpaikan mainontaa.**

Jotta yrityksesi tavoittaa soveltuvat ehdokkaat, on tärkeää näkyä siellä, missä potentiaaliset työntekijät liikkuvat. **Jopa yli 89 % suomalaisesta työikäisestä väestöstä löytyy sosiaalisen median kanavista, esimerkiksi LinkedInistä, Googlesta, Instagramista ja Facebookista.** Tehokas ja kustannustehokas mainoskampanjointi digitaalisissa kanavissa voidaan kohdentaa toivottuun kohderyhmään esimerkiksi koulutus- tai työtaustan sekä kiinnostuksen kohteiden perusteella.

Lisäksi mainonta on tehokas keino saada myös niin kutsutut passiiviset hakijat kiinnostumaan tarjolla olevasta työtehtävästä. Passiiviset hakijat tarkoittavat potentiaalisia osajia, jotka eivät aktiivisesti etsi tai harkitse uutta työtä eli eivät selaa avoimia työpaikkoja työnhakuportaaleissa.



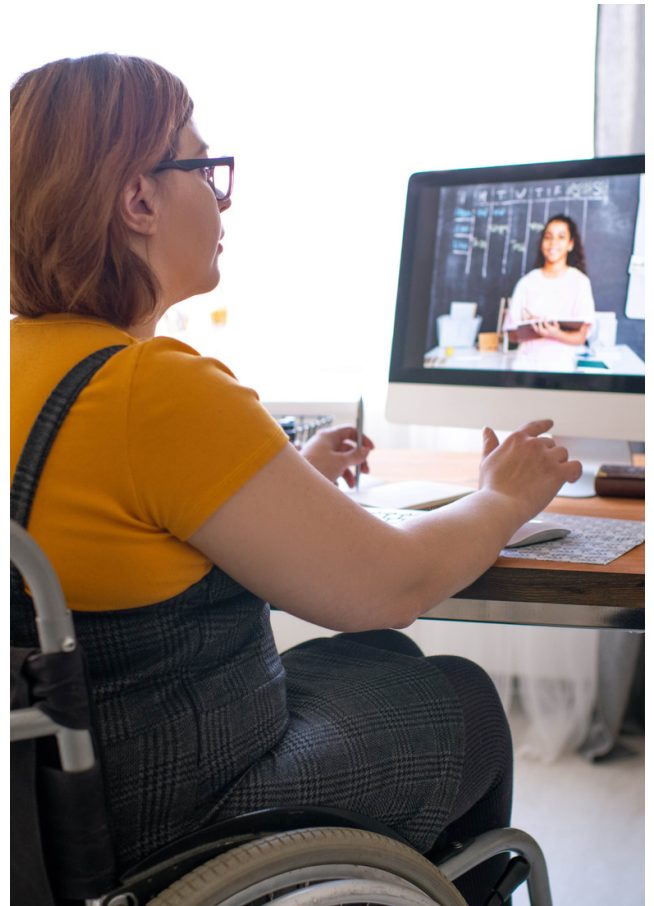
TRENDI 2: YRITYSTEN TULEE KÄÄNTÄÄ KATSEET TYÖNANTAJAMIELIKUVAAN

Työnantajamielikuvan kehittämässä tai rakentamisessa keskeistä on se, millaisen viestin ja vaikutelman haluat välittää yrityksesi. **Pohdi jo rekrytointivaiheen alkumetreillä, millainen työnantajamielikuva yritykselläsi on ja nosta rohkeasti esiin, mitä yrityksesi voi tarjota hakijoille** – onko yrityksesi toimialansa edelläkävijä, pystyykö yrityksesi tarjoamaan aidosti kiinnostavia työsuhte-etuja ja panostamaan työhyvinvointiin tai ovatko kestävät ja vastuulliset ratkaisut yrityksesi arkea? Onko yrityksessäsi esimerkiksi mahdollista tehdä nelipäiväistä työviikkoa työn ja vapaa-ajan joustavuuden takaamiseksi?

Mitä parempi työnantajamielikuva yritykselläsi on, sitä helpommin yrityksesi pystyy erottautumaan kilpailevista yrityksistä ja tavoittamaan soveltuvat hakijat. **Duunitorin kansallisen rekrytutkimukseen** osallistuneista vastaajista 84 % on sitä mieltä, että positiivinen työnantajamielikuva tukee organisaation yleistä brändiä markkinoilla. Hyvä työnantajamielikuva heijastuu yrityksen tunnettuuden kehittämisen lisäksi hakijoiden laadun parantumiseen sekä yrityksen työntekijöiden sitoutumiseen. **74 % vastaajista on sitä mieltä, että heikko työnantajamielikuva voi vaikuttaa negatiivisesti yrityksen liiketoiminnalliseen menestykseen.**

Uutta työntekijää valitessasi punnitset eri hakijoiden ominaisuuksia, vahvuuksia ja kehittymisalueita. Samoin tekevät myös työnhakijat. **Anna työntekijöillesi tilaisuus kertoa, miksi he viihtyvät yrityksessäsi ja millainen yrityksesi on työnantajana.** On tärkeää, että työnantajamielikuva vastaa sitä, millainen yrityksesi arki todellisuudessa on. Allekirjoittavatko yrityksesi työntekijät, että kaikkia kollegoita kohdellaan yhtä reilusti ja tasapuolisesti? Ovatko objektiivisuus ja hakijakokemus rekrytointiprosessien ytimessä?

Työnantajamielikuvan vahvistaminen tai kehittäminen ei ole vain yhden rekrytointiprosessin mittainen yksittäinen projekti, vaan se voi viedä jopa kuukausia tai vuosia.



Työnhakijat haluavat tietää, miten sinun yrityksesi erottuu muista työnantajista. Miksi heidän tulisi valita yrityksesi työnantajakseen?

Etenkin nuoremmille työnhakijoille pelkästään upeat mahdollisuudet, modernit työtilat tai kivat työkaverit eivät riitä, vaan konkreettiset etuudet, työpaikkailmoituksessa kerrottu palkka ja työn joustavuus tulevat korostumaan tulevaisuuden työhaussa.

Lue lisää työnantajamielikuvan merkityksestä!

TRENDI 3: TEKNOLOGIAHARPPAUKSET OSAKSI REKRYTOINTIPROSESSEJA – INHIMILLISEN OSAAMISEN MERKITYS KOROSTUU

Teknologiakehitys on ollut huimaa vain muutaman vuoden sisällä, ja monessa yrityksessä on otettu tekoäly käyttöön. Rekrytointiprosessia sujuvoittavia AI-työkaluja hyödynnetään esimerkiksi hakijoiden esikarsinnassa, työpaikkailmoituksen kirjoittamisessa ja kohdentamisessa toivottuun hakijakuntaan sekä rekrytoinnin päätteeksi palautteen antamisessa hakijoille. Lisäksi työnhakijoiden usein kysytyihin kysymyksiin voidaan vastata chatbotien avulla nopeasti myös työajan ulkopuolella, mikä tehostaa rekrytointia ja vapauttaa rekrytoijan aikaa.

Adecco Groupin kansainvälinen työelämä tutkimus osoittaa, että suomalaisista työntekijöistä 49 % suhtautuu positiivisesti automaation lisäämiseen rekrytointiprosessissa, kunhan automaation tarkoituksena on nopeuttaa ja sujuvoittaa prosessia.

Rekrytointiprosesseissa ei kuitenkaan suomalaistyöntekijöiden mielestä tekoälyn hyödyntäminen ole pelkästään eduksi: 65 % vastaajista haluaa tietää, ovatko he tekemisissä tekoälyn vai ihmisen kanssa.

Miten rekrytointin asiantuntijat suhtautuvat tekoölyyn? Duunitorin rekrytutkimuksesta (2023) käy ilmi, että rekrytointin asiantuntijat suhtautuvat tekoölyyn varsin kahtiajakoisesti – 29 % haluaisi nähdä tekoälyä hyödynnettävän enemmänkin siinä missä 28 % on epäilevällä kannalla.

Tekoälyn puolestapuhujat kokevat tekoälyn hyödyntämisen edistävän tehokkuuden lisäksi monimuotoisuutta. Toisaalta riskiksi voidaan nähdä muun muassa se, että tekoäly ei pysty analysoimaan hakijoiden ominaisuuksia ihmisen tavoin. Jos esimerkiksi algoritmeihin ei ole syötetty riittävästi tietoa, pystyykö tekoäly poimimaan ammattiosaamisen lisäksi muita työssä menestymisen kannalta tärkeitä ominaisuuksia?

Adecco Groupin tutkimuksessa 66 % vastaajista arvostaa nimenomaan rekrytoijan inhimillistä kykyä tunnistaa ehdokkaan potentiaali ja pehmeät taidot ammattiosaamisen ohella. Lisäksi esimerkiksi haastattelutilanteessa suomalaiset eivät usko tekoälyn kykenevän tulkitsemaan esimerkiksi nonverbaalisia eleitä. Rekrytointin saralla siis inhimillisen kohtaaminen on yhä hakijoiden mielestä toivottavaa.

Tekoäly voi oikein hyödynnettynä tehostaa rekrytointiprosesseja ja edistää monimuotoisuutta. Työnhakijat kuitenkin arvostavat yhä inhimillistä kohtaamista osana rekrytointiprosesseja.





TRENDI 4: SOVELTUUUSARVIOINTI VÄHENTÄÄ VIRHEREKRYTOINTIEN RISKEJÄ

Pelkästään yksi virherekrytointi voi kustantaa yrityksellesi kymmeniä tai jopa satoja tuhansia euroja. Jos luotat vain ehdokkaan ammattipätevyyteen tai valitset mutulla hyvän tyyppin, pahimmassa tapauksessa jarrutat yrityksesi menestystä.

Soveltuvuusarvioinnin avulla työnantaja voi varmistua siitä, että uudella työntekijällä on potentiaalia menestyä tehtävässä tulevaisuudessa ja myös tiimin sopiva toimintatapa. Soveltuvuusarviointi antaa konkreettista tietoa uuden työntekijän vahvuuksista ja kehittymisalueista sekä työkaluja esihenkilötyöhön – soveltuvuusarviointi valottaa, miten valittavaa henkilöä tulee tukea ja johtaa uudessa roolissa.

Soveltuvuusarviointi on myös osa hyvän hakijakokemuksen varmistamista. Adecco Groupin työelämä tutkimuksen mukaan suomalaisista työntekijöistä yli puolet (56 %) on sitä mieltä, että arviointien kautta he voivat tuoda paremmin esiin osaamistaan ja pehmeitä taitojaan kovien taitojen, kuten koulutus- ja työtaustan, lisäksi.

Soveltuvuusarviointi vähentää myös riskejä turhien ennakkoluulojen, samaistumisharhojen, asenteiden tai olettamusten vaikutusta siihen, kuka tehtävään valitaan.

Onko työn tekemisen kannalta merkitystä sillä, mikä hakijan sukunimi on tai vaikuttaako todella hakijan kuulorajoitteisuus hänen menestystään yrityksessäsi? Mitä jos haastattelutilanteessa hakija kertoo kuuluvansa HLBTIQ+-vähemmistöön?

Soveltuvuusarvioinnin avulla voidaan paremmin varmistua siitä, että rekrytointipäätökset pohjautuvat monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tukemiseen. Soveltuvuusarvioinnin tarkoituksena on arvioida objektiivisesti hakijaa kokonaisuutena ja peilata hänen taitojaan ja ominaisuuksiaan yrityksen tehtävään, jolloin virheelliset päätelmät ja ennakkoluulot saadaan kitkettyä.

“Harvassa työpaikassa pelkästään kova substanssiosaaminen on ainoa edellytys menestykselle. Virherekrytointien välttämiseksi yrityksen on hyvä ottaa selvää, miten potentiaalinen kandidaatti tekee päätöksensä, millainen hän on yhteistyössä muiden kanssa tai ongelmanratkaisijana ja miten hän toimii epävarmuutta herättävissä tilanteissa.”

Elias Dunkel, arviointipsykologi Adeccolla

TRENDI 5: TYÖSUHTEEN KOKONAISVALTAINEN ELINKAARIAJATTELU KASVATTA SUOSIOTAAN

Yritykset panostavat yhä enenevässä määrin strategiseen henkilöstösuunnitteluun ja työsuhteen kokonaisvaltaiseen elinkaariajatteluun sen sijaan, että painopiste olisi yksittäisten työntekijätarpeiden täyttämässä.

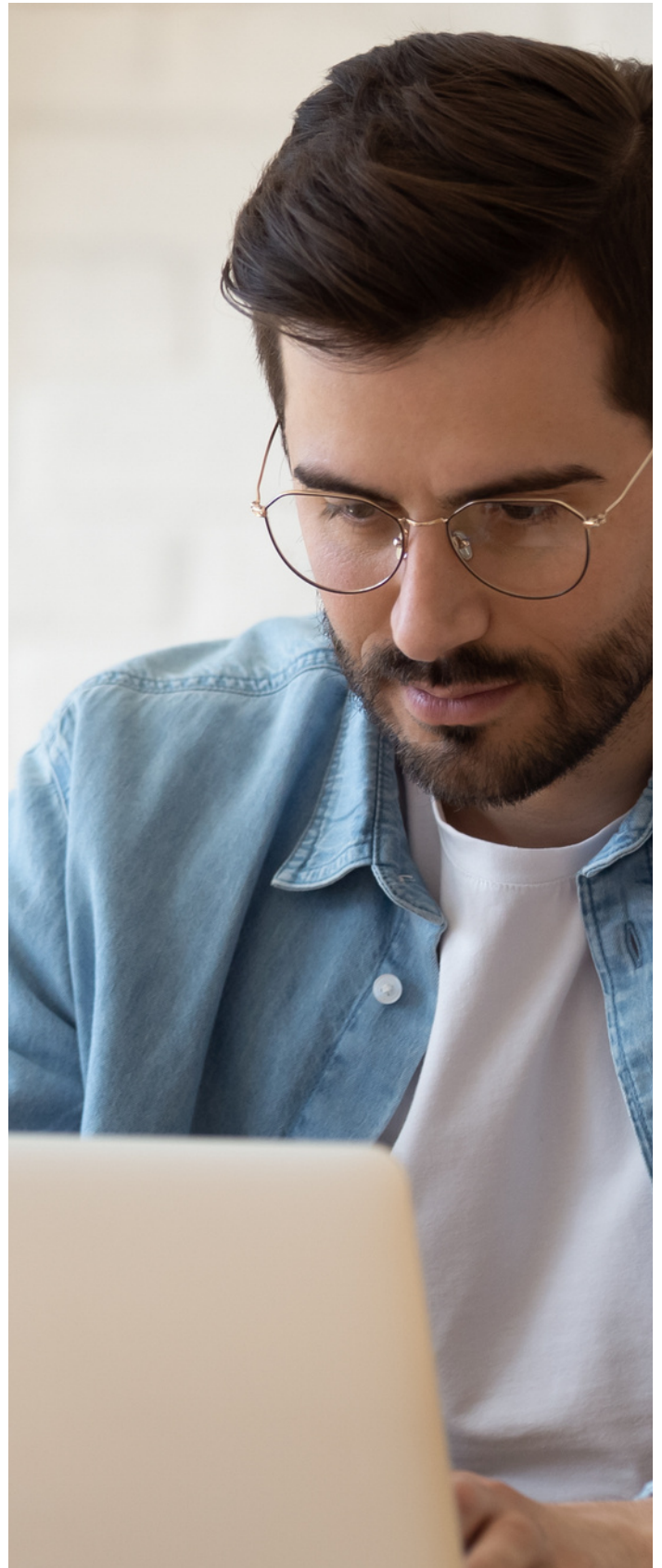
Työhyvinvointi

Adecco Groupin työelämä tutkimuksen mukaan jopa 58 % suomalaistyöntekijöistä on kärsinyt työuupumuksesta, ja 45 % burnoutin kokeneista työntekijöistä pelkää työuupumuksensa uusiutuvan. Työuupumuksen juurisyiksi työntekijöiden vastauksissa nousevat liiallinen työkuorma, esihenkilöiden tai johdon tuen puute sekä irtisanomisista johtuva vastuun kasvaminen.

Tutkimukseen pohjautuen yksi työnantajayritysten keskeisimmistä teemoista vuodelle 2024 on työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii yrityksen suunnalta suunnittelua ja sitoutumista, mutta pienetkin teot lisäävät hyvinvointia työyhteisössä. Muun muassa työyhteisössä vallitseva avoin ilmapiiri, keskinäinen kunnioitus ja kannustaminen, riittävän osaamisen varmistaminen, säännölliset keskustelut esihenkilön ja työntekijöiden välillä sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen joustavuus lisäävät työhyvinvointia ja työntekijöiden viihtyvyyttä.

Osaamisen kehittäminen

Työvoiman sitouttamiseksi ja tarvittavan osaamisen hankkimiseksi työnantajayritysten kannattaa kääntää katseet olemassa olevaan henkilöstöön – jatkuva henkilöstön hyvinvoinnista, vahvuuksista ja osaamisesta huolehtiminen ovat sekä työnantajalle että työntekijöille eduksi. Uusia työntekijöitä houkuttelevan työnantajamielikuvan rakentaminen pohjautuu siihen, mitä jo olemassa olevat työntekijät viihtyvät työnantajallaan.



REKRYTOINTIPROSESSI SUJUVAKSI

Rekrytointiprosessin aluksi

Aivan ensimmäiseksi on hyvä laatia selkeät ja realistiset raamit siihen, millaisen työntekijän yrityksesi toivoo löytävänsä. Määrittele mahdollisimman tarkasti, millaiset uuden työntekijän työnkuva ja vastualueet ovat ja mitä häneltä odotetaan. Mitä paremmin yrityksesi jo alkumetreiltä kartoittaa, millaista osaamista tosiasiallisesti tarvitaan, sitä sujuvammin uuden osaajan hakuprosessi sujuu. Mahdollisimman tarkasti määritellyn toimenkuvan avulla yrityksesi saa tavoitettua helpommin toivotun kohderyhmän.

Lisäksi selkeä toimenkuvan määrittelemine ehkäisee turhia koeaikapurkuja. Jos uusi työ onkin täysin erilainen kuin rekrytoinnin alkumetreillä annetaan ymmärtää, on riskinä uuden aloittajan irtisanoutuminen. Rekrytointiprosessin uudelleenkäynnistäminen vaatii yritykseltäsi resursseja, eikä yrityksestäsi jää kovinkaan ammattitaitoista ja houkuttelevaa vaikutelmaa kehnosti hoidetun hakuprosessin perusteella. Panosta siis hakijakokemukseen heti, kun tarve uudelle työntekijälle ilmenee.



Realistinen aikataulu on rekrytointiprosessin ydin

Varma tapa mokata rekrytointiprosessi jo heti alusta lähtien on säännätä suuna päänä käynnistämään prosessi ilman, että yrityksessä on pohdittu riittävästi, millaista osaamisvajetta yritys pyrkii rekrytoinnilla täyttämään ja mitä uudelta osaajalta odotetaan käytännön työssä.

Vaikka osaajan tarve voi tulla hyvinkin yllättäen, ei aivan ensimmäistä hakijaa kannata suin päin lähteä palkkaamaan, ellei hänen taustansa ja ominaisuutensa ole juuri sitä, mitä yrityksesi hakee. Yhtä lailla sopivan henkilön palkkaamisessa vitkastelu saattaa karkottaa hakijan, jolla voi hyvinkin olla muitakin hakuja käynnissä.

Ei ole myöskään harvinaista, että rekrytointitarpeeseen havahdutaan siinä vaiheessa, kun osaajan olisi pitänyt aloittaa roolissaan mieluusti jo kuukausi sitten. Realistinen, selkeä aikataulu, jonka puitteissa rekrytointi etenee, on kuitenkin kaiken a ja o.

Työpaikkailmoitus kuntoon

Luonnollisesti työpaikkailmoituksen tavoitteena on myydä työpaikka hakijoille ja saada heidät lähettämään hakemuksensa yrityksesi tarjolla olevaan tehtävään. Tämä ei suinkaan ole työpaikkailmoituksen ainut tehtävä – ilmoitus on yrityksellesi mahdollisuus vankentaa yrityksesi mainetta hyvänä ja vetovoimaisena työnantajana kandidaattien keskuudessa.

Huolella tehty työpaikkailmoitus on hyvä pohja sopivien hakijoiden tavoittamiseen. Kerro selkeästi ja konkreettisin esimerkein, mitä vastuita ja työtehtäviä rooliin kuuluu, millainen palkkataso yrityksessä on ja mitä etuja yrityksesi voi tarjota. Älä karkota hakijoita paisuttamalla vaatimuslistaa loputtoman pitkäksi. Sukupuolittuneisuus ei puhuttele työmarkkinoiden nuorempia sukupolvia, joten mieti, etsiikö yrityksesi tiimin esimiestä vai esihenkilöä tai lakimiestä juristin sijaan.

Työpaikkailmoitus on yrityksellesi erinomainen mahdollisuus saada potentiaaliset ammattilaiset vakuuttumaan siitä, että yrityksesi on kiinnostava työnantaja. Lue tarkemmin [Adecon sivuilta](#), mitä hyvän työpaikkailmoituksen tulee sisältää.



Sisäinen urakehitys

Urapolkujen ja etenemismahdollisuuksien tarjoaminen on yksi keino sitouttaa ja motivoida henkilöstö yritykseen – anna mahdollisuus sisäisille hakijoille nousta esiin, kun uusi rekrytointiprosessi käynnistyy!

Muista kuitenkin objektiivisuus; tehtävät tulee aina täyttää soveltuvuuden ja pätevyyden perusteella; yrityksen tulee tarkastella, täsmääkö työntekijän pätevyys siihen, mitä roolissa tarvitaan. Jos sisäisesti ei löydy riittävää taitoa ja osaamista, on parempi rohkeasti tehdä siirtää katset talon ulkopuolelle ja palkata taloon osaamista, jota oikeasti tarvitaan.

Onnistunut haastattelu

Hakijoiden käsitys yrityksestäsi muovautuu koko rekrytointiprosessin aikana, mutta erityisesti haastattelu on yrityksellesi vielä tilaisuus saada hakijat kiinnostumaan yrityksesi työpaikoista. Ammattimainen, asiallinen ja hakijaa kunnioittavasti etenevä haastattelu jättää yrityksestäsi huomattavasti kiinnostavamman vaikutelman kuin hätäisesti ja valmistautumatta vedetty tilaisuus, jossa hakija tuntee lähinnä joutuneensa kuulusteluun.

6 vinkkiä ammattimaiseen haastatteluun

1. Onnistunut haastattelu vaatii huolellisen valmistautumisen. Mieti jo etukäteen, mitä haluat kysyä haastattelussa. Hakija on toimittanut työnhakudokumenttinsa yrityksesi, joten tutustu niihin hyvissä ajoin ennen haastattelua. Muuten tuhlaat arvokasta aikaa – sekä sinun että hakijan.

2. Haastattelussa saa esittää vain työelämään liittyviä kysymyksiä. Toisin sanoen esimerkiksi utelut terveydentilaa, asepalvelusta sekä poliittista tai uskonnollista vakaumusta koskien tai lapsilukuun, seksuaaliseen suuntautumiseen tai perhetilanteeseen liittyvät kysymykset eivät kuulu ammattimaisen haastattelun vaiheisiin. Huomioithan, että haastateltavalla ei ole minkäänlaista velvollisuutta vastata kiellettyihin kysymyksiin.

3. Selkeällä ja ajan tasalla olevalla viestinnällä varmistat, että hakijoille jää yrityksestäsi kiinnostava ja houkutteleva vaikutelma. Haluat varmasti, että yrityksestäsi liikkuu vain positiivisia kertomuksia hakijoiden puskaradiossa?

4. Raivaa kalenteriisi haastattelulle ja siihen valmistautumiselle riittävästi aikaa. Anna myös haastateltavalle mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä esimerkiksi yrityksestä, työnkuvasta tai tiimistä.

5. Kun keskustelu on päättynyt, tee vielä hyvät muistiinpanot itsellesi. Varsinkin jos haastattelet useampia hakijoita, et enää välttämättä huomenna muista, kertoiko hakija viihtyvänsä erityisesti vaihtelevassa työympäristössä vai oliko hän sittenkin rutiinityön ystävä.

6. Älä tee olettamuksia hakijan taidoista vain sen vuoksi, että hän on pitänyt välivuotta tai ollut työttömänä.



ADECCO TUKENASI



Yrityksesi menestyksen takana ovat ihmiset. Ilman osaavia tekijöitä yrityksesi on mahdotonta tavoittaa kasvua kilpailuilla markkinoilla. Osaavien ja ammattitaitoisten tekijöiden tavoittaminen ja houkuttelu vievät kuitenkin yritykseltäsi sekä taloudellisia että henkilöstöresursseja ja myös aikaa. Rekrytoinnin asiantuntijayrityksenä ymmärrämme, miksi onnistunut rekrytointi on yrityksesi menestyksen kivijalka.

Adecco rekrytointikumppaninasi auttaa yritystäsi tavoittamaan yritykseesi soveltuvimmat ehdokkaat, olipa yritykselläsi tarvetta löytää osaajia ylimmän johdon rooleihin, asiantuntijatehtäviin tai suorittavan tason työhön. Adecon rekrytointipalvelut ovat yrityksesi hyödynnettävissä riippumatta siitä, onko yritykselläsi etsinnässä väliaikaista vahvistusta tai ammattilainen pitkäkestoiseen työsuhteeseen.

Olemme jo yli 20 vuoden ajan auttaneet asiakasyrityksiämme löytämään parhaat osaajat ympäri Suomen. Meillä on vahva paikallisymmärrys suomalaisista työmarkkinoista, mutta globaalien juuriemme ansiosta voimme tukea yritystäsi myös kansainvälisissä rekrytoinneissa.

Lisäksi eri toimialoihin erikoistuneet asiantuntijamme ymmärtävät, millaisia ominaispiirteitä ja haasteita eri aloilla on.

Voit asiakkaanamme määritellä itse, millaista rekrytointipalvelua haluat Adeccolta. Adecco voi huolehtia koko rekrytointiprosessista aina aktiivisten ja passiivisten hakijoiden tavoittelusta haastatteluihin ja suosittelijatarkistuksiin. Voit myös halutessasi ulkoistaa vain sinulle kriittiset rekrytointiprosessin osat, joissa kaipaat asiantuntevan rekrytointikumppanin tukea – esimerkiksi hakijoiden esikarsinta, videohaastattelut ja soveltuvuusarvioiden ulkoistaminen vapauttaa yrityksellesi aikaa ydinliiketoiminnasta huolehtimiseen.

Kauttamme onnistuvat niin suoramaku kuin tehokkaalla digimarkkinointikampanjoinnilla täydennetty hybridihaku yrityksesi tilanteesta riippuen. Jotta tiimisi täydentyy varmasti soveltuvimmalla osaajalla, Adecon soveltuvuusarviointipalvelusta saat varmistusta rekrytointipäätöksen tekemiseen ja työkaluja esihenkilötyöhön.

[Lue lisää Adecon rekrytointipalveluista.](#)

TUTUSTU ADECCON PALVELUIHIN



Rekrytointipalvelut



Arviointipalvelut



Adecco Select -
suorahakupalvelut



Markkinointipalvelut



Henkilöstön johtamisen
palvelut



Henkilöstövuokraus

LÄHTEET

Forbes, Human Resources And Recruitment Trends For 2024

<https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2023/12/29/human-resources-and-recruitment-trends-for-2024/>

Duunitori

<https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus>

Oikotie

<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/nain-tekoaly-muuttaa-rekrytointia-nyt-ja-tulevaisuudessa>

Adecco Finland

<https://www.adecco.fi/uutiset-ja-blogitekstit/tekoaly-tyoelamassa/>

<https://www.adecco.fi/uutiset-ja-blogitekstit/tyohyvinvointi/>

Adecco Group

<https://www.adeccogroup.com/Global-Workforce-of-the-Future-research-2023/>