

Etärekrytointi& -työhyvinvointi Strategia Canvas

Etärekrytoinnin ja työhyvinvoinnin tavoitteiden tulee olla linjassa yrityksen toimintastrategian ja tavoitteiden kanssa

Tehosta etärekrytointi ja etätyöhyvinvointi-strategiaanne
askel askeleelta

1. ASKEL Lisääarvoa etätyöllä

- Säästöt ja resurssien optimointi; toimitilavuokrien/kulujen minimointi, globaalien työvoimatarjonnan tarjoamat mahdollisuudet, henkilöstön sitouttaminen
- Huippuosaajien houkuttelu ja sitouttaminen; mukaanlukien henkilöt, jotka suosivat tai edellyttävät etätyömahdollisuutta
- Työn joustavuuden lisääminen – työjärjestelyt aika ja paikka riippumattomasti
- Operatiivisen toiminnan tehostaminen, sujuvat viestinnän prosessit, kyky mukautua nopeasti muuttuviin liiketoiminnan tarpeisiin

2. ASKEL Tunnista etätyön haasteet organisaatiossanne

- Selvitä**
- työntekijöiden rekrytoinnin ja sitouttamisen haasteet, esimerkiksi: lisenssit ja sertifikaatit (valtion myöntämät luvanvaraisuudet työntekijöille), rekrytoitujen henkilöiden pysyvyys
 - Työlainsäädäntöön ja verotukseen liittyvät haasteet etätyösopimuksissa (valtakunnallisella ja EU tasolla)
 - Haasteet kahdessa tyypillisimmässä etätyötä koskevissa sopimuksissa:
- A) Työsopimukset:**
- a1.** Jatkuva etätyö: Jos kyseessä on jatkuva etätyö, tulisi käyttää normaalia työsopimusta. Työsopimuksen tulisi kuvata työsuhteen ehdot ja edellytykset, mukaan lukien vastuut, palkkaus, edut, työajat, irtisanomismenettelyt ja muut asiaankuuluvat yksityiskohdat (vrt etätyösopimus – etätyöohjeistus)
- a2.** Osa- tai määräaikainen etätyö: Samantyyppinen kuin kokoaikainen etätyösopimus. Osa- tai määräaikaisilla työntekijöillä voi olla työnkuvaan liittyviä erityisehtoja sopimuksellaan
- B) Alihankintasopimukset (freelancer/konsultti):**
- b1.** Urakoitsijat: Jos työntekijä katsotaan itsenäiseksi urakoitsijaksi, käytetään urakoitsijasopimusta; tämä sopimus määrittelee projektin tai palvelun ehdot, korvauksen, tuotokset, aikataulun ja muut asiaankuuluvat yksityiskohdat; urakoitsijat eivät ole työntekijöitä ja vastaavat itse omista veroistaan ja kuluistaan.
- b2.** Freelancereiden/konsulttien kanssa: Freelancereiden tai konsulttien kanssa työskennellään usein projektiluonteisesti, ja heitä palkataan tiettyihin tehtäviin tai palveluihin; tällaisissa tilanteissa käytetään yleensä urakoitsijasopimusta.

3. ASKEL Määrittele milloin etätyö on paras vaihtoehto työn suorittamiseen

- Määrittele etätyöhön soveltuvat roolit ja tehtävät organisaatiossanne: projektityöt (myös kansainväliset), verkossa tapahtuva markkinointi ja myyntityö, SoMe ja sisällöntuotanto, tiedottaminen ja viestintä; myös tekninen kirjoittaminen, käännöstyö, kouluttaminen verkossa, media, graafinen suunnittelu, ohjelmistokehitys ja ohjelmointi, insinööri tehtävät, muu suunnittelu työ, peliala, hallinnollinen työ, jne.
- Määrittele tarkasti tehtävät ja vastuut etätyössä
- Ennakoi mahdollisia etätyön suorittamisessa ilmeneviä haasteita tehtäväkohtaisesti
- Määrittele keskeiset suorituskykyindikaattorit myös etätyöntekijöille

4. ASKEL Organisaatiokulttuurin & etätyöympäristön piirteet

- Mitkä ovat ne organisaatiokulttuurinne keskeiset piirteet, jotka houkuttelevat ja sitouttavat etätyöntekijöitä; näihin voi kuulua esimerkiksi esihenkilöiden kyvykkyys, yhteisöllisyys, viestintäkäytännöt, tehokas tiimityö, itsekontrollin ja autonomian tasapaino, jne.
- Selvitä hakijan odotukset etätyötä kohtaan
- Selvitä kyvykkyyttenne vastata etätyöhön kohdistuviin odotuksiin ja mieltymyksiin (organisaationne etätyökyvykkyys)
- Selvitä mitä organisaatiokulttuurinne piirteitä (käyttäytyminen, käytännöt, prosessit, johtajuus/esihenkilyyys) tulee kehittää työnantajamielikuvan houkuttelevuuden lisäämiseksi etätyön hakijoiden näkökulmasta

5. ASKEL Tunnista etätyötä etsivien hakijoiden käyttämät hakukanavat

- Järjestä/osallistu työpaikkamessuille verkossa, käytä soveltuvia alustoja, esim: Zoom, MS Teams - opettele alustojen sujuva käyttö ja hyödynnä tarkoitukseen sopivia lisäosia tarvittaessa
- Avaa etätyöilmoitukset suosittuihin ja tehokkaisiin kanaviin kuten LinkedIn, Indeed and Glassdoor
- Etätyötyöpaikkasivustot ja -palvelut, esimerkiksi: Remote OK (remoteok.io), We Work Remotely (weworkremotely.com), Flex Jobs (flexjobs.com), Remote.co (remote.co). Nämä alustat houkuttelevat henkilöitä, jotka etsivät etätyömahdollisuuksia.
- Huolehdi, että yrityksesi urasivuilla on erikseen mainittu etätyöpaikat. Kiinnostuneet hakijat etsiyvät sivuillesi löytääkseen lisätietoa sekä organisaatiostanne että ajankohtaisista avoimista työpaikoistanne
- Hyödynnä some-kanavat kuten X, TikTok, Facebook, Instagram ja Linkedin jakaessasi työpaikkailmoituksia. Luo visuaalisesti houkuttelevia ilmoituksia ja käytä asiaankuuluvia tagäyksiä näkyvyyden lisäämiseksi. Pyydä henkilöstöä tukemaan hakujanne; kehoita tykkäämään ja jakamaan ilmoituksia. Pohdi, olisiko paikallaan rakentaa palkitsemisjärjestelmä aktiivisille somettajille kiitokseksi hakuprosessien tukemisesta?
- Tutki mitkä toimialakohtaiset työpaikkasivustot sopisivat toimialallesi ja esitelläänkö kyseisillä sivustoilla etätyöpaikkailmoitukset
- Jos toimialallasi on ammattiyhdistyksiä tai muita työelämäfoorumeita, tarkista voiko näiden kautta jakaa tietoa etätyöpaikoistanne? Näistä kanavista löytyy ehkä ammattilaisia, joita joustavat työnteon mahdollisuudet ja etätyö kiinnostavat
- Freelance sivustot kuten Upwork, Toptal, and Freelancer
- Etätyökonferenssit, -tapahtumat tai markkinat: osallistu tai sponsoroi etätyöteemaisia tilaisuuksia. Tällaiset tapahtumat houkuttelevat hakijoita, jotka etsivät etätyömahdollisuuksia, Osallistu, jos mahdollista, työpaikkamessuille myös ulkomailla
- Rekrytointipalvelujen tuottajat: etsi tarvittaessa etätyöhän erikoistuneet toimijat tukemaan etärekrytointiprosessissa.

6. ASKEL Etärekrytointien tehokkaimmat rekrytointitavat ja työkalut

- Tunnista oikeat etärekrytointikanavat ennen ilmoituksen julkistamista:
- Myönteisen työntekijäkokemuksen ja vahvan työnantajamielikuvan avulla houkuttelet hyviä hakijoita
- Kerää faktapankki urasivuillemme (kerro yrityskulttuurista, etätyöympäristöstä ja -välineistä, kerro mitä tarkoittaa visio, missio ja arvot, kerää suosituksia työntekijöiltä, jne)
- Edistä työnantajamielikuvaa SoMessa ja urasivustoilla, vastaanota avoimia hakemuksia ja huolehdi jatkuvasta ja ajantasaisesta vuorovaikutuksesta kaikkiin hakijoihin
- Pohdi millä rekrytoinnin työvälineillä selvität tehtävän kannalta oleelliset kyvykkyudet ja osaamiset:
- Henkilöarvioinnit netissä (esim. TestGorilla, Harver, Criteria, HackerRank, eSkill); yhdistä 5-10 minuuttia kestävä testi osaksi hakuprosessia ja arvioi henkilön kyvykkyyttä, persoonallisuutta tai arvoja varmistaaksesi hänen sopivuudestaan avoimeen position. Kyvykkyyttä voi mitata esimerkiksi kielitaidon, matemaattisuuden, ongelmanratkaisun ja yksityiskohtien havainnoin tarkkuuden osalta, voit myös mitata kulttuurista yhteensopivuutta tai työssä esiin nousevia persoonallisuuden piirteitä
- Videohaastattelu on vuorovaikutuksellinen ja helposti toteutettava kohtaamisen väline. Voit kutsua tehtävään parhaiten soveltuvat hakijat videohaastatteluun osana rekrytointiprosessia. Tällä tavoin voidaan säästää osallistujien aikaa ja muita kustannuksia. Videohaastattelu on oivallinen keino molempien osapuolten kysyä, tarkentaa ja keskustella työtehtävästä, arvoista, odotuksista ja kulttuurista.
- Työnäytteet: läheisesti rooliin liittyvä työnäyte tai simulaatio kertoo miten hakija mahdollisesti käyttäytyisi todellisessa työssä vastaan tulevassa tilanteessa
- Nykyaikainen HR/rekrytointi järjestelmä auttaa rekrytointiprosessin hallinnassa ja sujuvoittamisessa

7. ASKEL Rakenna etänä toteuttava perehdytyskokonaisuus

- Rakenna virtuaalinen perehdytys kokonaisuus:
- Käytä perehdytyksessä virtuaalisia tapauksia ja videomateriaalia perehdyttääksesi uudet työntekijät tiimiin, sekä organisaatiokulttuuriin ja arvoihinne
- Mahdollista esittelyt, keskustelutilaisuudet ja vuorovaikutteiset tapahtumat, joissa etätyöntekijöillä on mahdollisuus vuorovaikutukseen muiden kanssa
- Käyttäisitkö perehdytyslistaa?
- Tee kattava perehdytyksen tarkistuslista perehdyksen ajaksi; sisällytä perehdytyslistaan tehtäväkuva, koulutukset, esittelyt ja tärkeimmät yhteyshenkilöt, älä unohda uuden työntekijän verkottamista uusiin kollegoihin
- Projektinhallinnan ja vuorovaikutuksen työvälineillä seuraat edistymistä ja pidät yllä säännöllistä vuorovaikutusta
- Tehosta mentoroinnilla – nimeä kokenut asiantuntija ”kaveriksi” auttamaan uutta henkilöä sopeutumaan uuteen työhönsä ja rakentamaan omaa vahvaa vertaisverkostoa työpaikalla
- Rohkaise säännölliseen yhteydenpitoon ja epämuodolliseen keskusteluun hyvien suhteiden rakentamiseksi ja helpottamaan organisaation sekä organisaatiokulttuuriin sisään pääsyä
- Verkko-oppimislustan hyödyntäminen etäperehdytyksessä olisi helppo tapa jakaa tietoa koulutusmoduuleista, yrityksen käytänteistä ja resurseista
- Voisitko luoda vuorovaikutteista sisältöä, joka tukee omassa tahdissa oppimista – muista nimetä henkilö joka osaa kertoa lisää
- Voisitko luoda virtuaalisia työtiloja, hyödyntää virtuaalisuutta viestinnässä ja yhteistyön tekemisessä
- Esittele uudet työntekijät videon välityksellä työn kannalta oleellisille henkilöille organisaatiossanne
- Järjestä säännöllisiä videokokouksia, joissa uudet henkilöt voivat rakentaa yhteyttä uuteen tiimiinsä
- Käyttäisitkö videotyökaluja tiimin ryhmyttämiseen, jään murtamiseen ja epämuodollisiin jutteluihin, esim etäkahvitauot viikottain

8. ASKEL Tunnista tehokkaat työkalut hyvinvoinnin seurantaan etätyössä

- Millaisin toimin varmistat, etenkin etätyöntekijöiden, sitoumisen ja työhyvinvoinnin?
- Kerää säännöllisesti palautetta etätyötä tekevilta ymmärtääksesi paremmin heidän huoliaan, odotuksiaan ja mieltymyksiään etätyöskentelyä kohtaan sekä kehittääkseni etäjohtamisen kyvykkyyttäne
- Kohdennettujen kyselyjen avulla voit saada paremman käsityksen erilaisista näkökulmista tiimien ja organisaatiotasojen välillä – kehitä käytäntöjä ja prosesseja keräämässä tiedon pohjalta.
- Vaali ja edistä etätyökalustuuria organisaatiossanne
- Kannusta henkilöstöä rakentamaan lujat ammatilliset yhteydet kollegoihin, suosittele myös verkostoitumista oman alueen ammattilaisiin, jotta vertaistukea olisi saatavilla myös lähellä
- Kokeilisitko ehkä Your Day at Distance hyvinvointisovellusta?

Kuvaile miten etärekrytointi tukee yrityksenne missiota, visiota ja strategiaa tavoitteita:

Tee tähän omat
muistiinpanosi!

Testaa myös:
**Your Day at
Distance App**