

SCOUTRIA

MILLAINEN ON HYVÄ



HEADHUNTERIN VINKIT
TYÖNHAKIJOILLE

JANI LAINE

SISÄLLYSLUETTELO

<u>Miksi tämä opas?</u>	4
<u>7 sekunnin happotesti rekrytoinnissa ja suorahaussa – miksi se on tärkeää huomioida CV:ssä?</u>	6
<u>Millainen on hyvä CV eli ansioluettelo? Headhunterin 7 vinkkiä työnhakijoille.</u>	19
<u>Kaipaanko sparrausta?</u>	32
<u>Scoutria lyhyesti</u>	33

KIITOS!

Kiitos, kun latsit tämän oppaan.

Uskon, että se oli kannattava päätös ja toivon, että saat useita hyviä ideoita CV:si kehittämiseen.

Mikäli koet oppaan hyödylliseksi, niin laitathan hyvän kiertämään – vinkkaa tai jaa se myös kavereillesikin!

MIKSI TÄMÄ OPAS?

Olen työskennellyt rekrytointi- ja suoramakualalla yli 15 vuotta, ja nähnyt kymmeniä tuhansia CV:itä. Samalla olen huomannut, kuinka moni työnhakija kaipaa vinkkejä CV:n optimointiin ja työnhaun sumuiselle pelikentälle.

Tiesitkö esimerkiksi, että headhunter tai rekrytoiija silmäilee CV:täsi keskimäärin vain seitsemän sekuntia? Tämän oppaan tavoitteena on auttaa sinua kääntämään tämä 7 sekunnin sääntö omaksi eduksesi. Opit mm. miksi pelkkä pätevyys ei aina riitä, miten optimoit CV:si hakijaseurantajärjestelmiä (ATS) varten, ja kuinka herätät mielenkiinnon heti ensimmäisillä sekunneilla napakan tiivistelmän avulla.

Toivon, että pidät lukemastasi ja vinkkaat tämän oppaan myös kavereillesi. Mikäli emme vielä ole verkostoituneet LinkedInissä, vieraile LinkedIn-profiilissani ja klikkaa rohkeasti "connect" – lisään mielelläni sinut verkostooni.

Tsemppiä työnhakuun!



Jani Laine

Senior Researcher & Founder

 jani.laine@scoutria.com

 www.linkedin.com/in/janilaine/



**7 SEKUNNIN
HAPPOTESTI
REKRYTOINNISSA JA
SUORAHAUSSA – MIKSI
SE ON TÄRKEÄÄ
HUOMIOIDA CV:SSÄ?**



7 SEKUNNIN HAPPOTESTI REKRYTOINNISSA JA SUORAHAUSSA – MIKSI SE ON TÄRKEÄÄ HUOMIOIDA CV:SSÄ?

Olen työskennellyt rekrytointi- ja suoraqualalla yli 15 vuotta. Tänä aikana olen nähnyt kymmeniä tuhansia LinkedIn-profiileja ja ansioluetteloita (CV eli curriculum vitae). Osa niistä on ollut erinomaisia ja johtanut haastattelukutsuihin, osa puolestaan on saanut aikaan vain hämmennystä ja päätynyt “Ei kiitos”-pinoon.



Toisin kuin moni työnhakija ehkä luulee tai toivoo, niin rekrytoijat ja headhunterit eivät suinkaan ahmi joka ikisen CV:n tai LinkedIn-profiilin jokaista sanaa kuin maailman koututtavinta jännitysromania. Totuus on pikemminkin päinvastainen: alustava mielikuva ja päätös syntyy hyvin nopeasti.

Tässä oppaassa tavoitteenani on tuoda esille headhunterin ja rekrytoijan näkökulmaa, jotta CV:si voisi selvitä paremmin “7 sekunnin happotestistä” ja voit parantaa mahdollisuuksiasi erottua eduksesi massasta.

Tämän osion luettuasi opit mm. seuraavat asiat:

- 7 sekunnin sääntö rekrytoinnissa ja suora-haussa – mitä se tarkoittaa?
- Pätevyys vs sopivuus – kumpi herättää headhunterin tai rekrytoijan mielenkiinnon?
- Kovat taidot vs pehmeät taidot – kumpan kannattaa panostaa CV:ssä?
- Esimerkkejä kovien ja pehmeiden taitojen avainsanoista
- Yhteenveto – käännä 7 sekunnin sääntö eduksesi

7 SEKUNNIN SÄÄNTÖ REKRYTOINNISSA JA SUORAHAUSSA – MITÄ SE TARKOITTAÄ?

Suorahaku (headhunting) ja rekrytointi on kiireistä hommaa. Headhunterin ja rekrytointikonsultin pääfokus on nykyisten toimeksiantojen täyttämisessä sekä uusien hankkimisessa.

Tyypillisessä suorahakutoimeksiannossa tutustun yleensä noin 1000-2500 osaajan tietoihin, joista poimin noin +/- 100 potentiaalisinta ehdokaslistalle eli long listille. Tyypillinen työpaikkailmoitus puolestaan tuottaa kymmeniä tai jopa satoja hakemuksia.

Osaajien löytämisen lisäksi on myös pidettävä asiakkaat ja ehdokkaat ajan tasalla sekä tyytyväisinä, jotta he haluaisivat jatkaa yhteistyötä tulevaisuudessakin. Tähän kaikkien kuluu runsaasti aikaa, jonka vuoksi aivot oppivat optimoimaan.

On päivänselvää, ettei jokaista CV:tä tai LinkedIn-profiilia ole mahdollista lukea läpi aina sanasta sanaan, vaan niistä pyritään hahmottamaan tärkeimmät tiedot mahdollisimman nopeasti.



Kuinka nopeasti sitten headhunter tai rekrytoija tekee alustavan päätöksen, että kuuluuko CV “Kyllä”-, “Ehkä”- vai “Ei kiitos”-pinoon? Todennäköisesti nopeammin, kuin sinä ehdit sitomaan molemmat kengännauhasi.

HEADHUNTER TAI REKRYTOIJA SILMÄILEE CV:TÄ KESKIMÄÄRIN SEITSEMÄN SEKUNTIA.

Kyllä, luit oikein. Seitsemän sekuntia on keskimäärin se aika, jossa sinun pitäisi pystyä herättämään headhunterin tai rekrytoijan mielenkiinto. Tämä lyhyt aika ei ole merkki laiskuudesta, vaan työn realiteettien sanelema välttämättömyys: jos lukisin joka ikisen CV:n tai LinkedIn-profiilin aina sanasta sanaan, niin en ehtisi tekemään töitäni.

Ensimmäinen kierros on yleensä ns. “pikaseulonta”, jossa ehdokkaat jaotellaan alustavasti “Kyllä”-, “Ehkä”- ja “Ei kiitos”-pinoihin, jotta tietoihin voidaan myöhemmin tutustua huolellisemmin. Jos sen sijaan joudun etsimään tietoa suurennuslasilla tai arvailemaan, mitä oikeastaan teet, siirrän CV:n tai LinkedIn-profiilin todennäköisesti “Ei kiitos”-pinoon.



“Kuvittele CV:si ja LinkedIn-profiilisi trailerina, älä koko elokuvana. Jos traileri ei koukuta, kukaan ei osta lippua näytökseen.”

Tämä “7 sekunnin sääntö” ei ole omasta rekrytointihatustani vetämäni keksintö, vaan luku perustuu tutkimuksiin rekrytoijien silmien liikkeistä. Lisäksi omat kokemukseni sekä toimialakollegojeni kanssa käydyt keskustelut vahvistavat asian. Juuri tämän takia on tärkeää, että teet relevantin tiedon löytämisen mahdollisimman helpoksi.

“Seitsemän sekunnin sääntö” ei tietenkään tarkoita sitä, että joka ikinen headhunter tai rekrytoija silmäilee aina jokaista CV:tä tai LinkedIn-profiilia ainoastaan seitsemän sekunnin verran. Se ei myöskään tarkoita, että palkkauspäätös tehtäisiin vain sekunteja kestäneen silmäilyn perusteella. Ensiseulonnan jälkeen tietoihin tutustutaan luonnollisesti tarkemmin, ennen kuin henkilö kutsutaan haastatteluun.

Miten sitten voit herättää headhunterin tai rekrytoijan mielenkiinnon ja saada todennäköisemmin kutsun haastatteluun?



PÄTEVYYS VS SOPIVUUS – KUMPI HERÄTTÄÄ HEADHUNTERIN TAI REKRYTOIJAN MIELENKIINNON?

Pätevin vai sopivin – kumpi tulee todennäköisemmin palkatuksi? Kas siinä pulma, jota on pohdittu jo rekrytointiaikojen alusta alkaen. Ja tästä kiistellään yhä.

Valtaosa argumentoi, että työpaikkaan tulisi valita sopivin, eikä pätevin ehdokas. Ymmärrän kyllä tämän logiikan, mutta mielestäni kyseessä ei tarvitse olla “joko-tai” tyyppinen valintatilanne, vaan pikemminkin “sekä-että”. Paras lopputulos on yleensä yhdistelmä näitä molempia.

Olen useita satoja rekrytointi- ja suorahakutoimeksiantoja toteuttaessani havainnut, että yritykset palkkaavat lähes aina sopivimman ehdokkaan – kunhan hänellä on riittävä pätevyys. Toisin sanoen, pelkkä pätevyys tai sopivuus ei vielä yksinään riitä, vaan molempia on oltava sopivassa suhteessa. Pätevyydelle ja sopivuudelle annettavat painoarvot riippuvat luonnollisesti monesta seikasta, kuten esimerkiksi rekrytointitarpeesta, tehtävänkuvasta ja yrityksen tilanteesta.

Mitä tämä sitten tarkoittaa työnhakijalle, joka haluaa erottua edukseen massasta?



KOVAT TAIDOT VS PEHMEÄT TAIDOT – KUMPAAN KANNATTAA PANOSTAA CV:SSÄ?

Taidot ovat vähän kuin jäävuori. Kovat taidot ovat nopeammin tunnistettavissa rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, koska ne näkyvät selvemmin pinnan päällä. Pehmeät taidot puolestaan vaativat hieman enemmän tutkiskelua, koska ne ovat se pinnan alla piilossa oleva massa, joka kannattelee kokonaisuutta ja määrittää, kuinka vakaasti jäävuori liikkuu.

“Headhunterin näkökulmasta ero on yksinkertainen: Kovat taidot auttavat avaamaan oven haastatteluun, pehmeät taidot puolestaan auttavat tulemaan palkatuksi.”

Mitä kokeneempaa osaajaa ollaan etsimässä, sitä enemmän annetaan alkuvaiheen seulonnassa painoarvoa ehdokkaan “koville taidoille” (hard skills).



Tämä johtuu siitä, että ehdokkaan on ensin täytettävä tietyt pakolliset pätevyysvaatimukset, jotta hänellä voi ylipäättään olla mahdollisuus menestyä tehtävässä (nämä on yleensä mainittu työpaikkailmoituksessa).

Vasta vähimmäispätevyysvaatimusten täytyttyä herää headhunterilla tai rekrytoijalla kiinnostus kartoittaa henkilön pehmeitä taitoja ja mahdollista sopivuutta.

NOUDATA 80/20-SÄÄNTÖÄ

Karkeana nyrkkisääntönä sanoisin, että 80/20-periaatetta soveltaen panostaisin CV:ssä ensisijaisesti kovien taitojen (80%) ja toissijaisesti pehmeiden taitojen esille tuomiseen (20%).

Painoarvoa voi tottakai tarvittaessa muokata haettavan tehtävän perusteella. Itse antaisin töitä hakiessani joka tapauksessa enemmän painoarvoa pätevyyden osoittamiselle, koska sopivuuden voit osoittaa rekrytointiprosessin myöhemmissä vaiheissa. Ensin pitää kuitenkin saada "jalka oven väliin" ja päästä mukaan rekrytointiprosessiin.



Mitä tämä sitten tarkoittaa käytännössä CV:n näkökulmasta?

ESIMERKKEJÄ KOVIEN JA PEHMEIDEN TAITOJEN AVAINSANOISTA

Suosittelen upottamaan relevantteja avainsanoja harkiten mm. tiivistelmään, leipätekstiin ja taitoihin (skills). Samalla on kuitenkin tärkeää huomioida tekstin selkeys ja luettavuus.

Ei välttämättä kannata luetella kaikkia mahdollisia taitoja, koska muuten headhunterin tai rekrytoijan voi olla haastavampaa hahmottaa nopeasti ydinosiamistasi. Mieti mieluummin harkiten, mitkä ovat oikeasti vahvuuksiasi ja keskity kaikkein olennaisimpien taitojen esille tuomiseen. Ja näiden taitojen tulee tottakai olla todellisia ja haettavan tehtävän kannalta relevantteja.

Seuraavalla sivulla on joitakin esimerkkejä avainsanoista, jotta voit miettiä miten voisit tuoda kovia ja pehmeitä taitoja selkeämmin esille CV:ssä.



KOVAT TAIDOT – ESIMERKKEJÄ AVAIN-SANOISTA

- P&L (Profit & Loss)
- M&A (Mergers and Acquisitions)
- Tiimin johtaminen (Team leadership)
- B2B
- B2C
- SaaS
- Python
- Azure
- Scrum

PEHMEÄT TAIDOT – ESIMERKKEJÄ AVAIN-SANOISTA

- Tiimityö (Teamwork)
- Esiintyminen (Public speaking)
- Kriittinen ajattelu (Critical thinking)
- Neuvottelutaidot (Negotiation skills)
- Itsensä johtaminen (Self-leadership)
- Analyttiset taidot (Analytical skills)
- Ongelmanratkaisu (Problem solving)
- Tuloshakuisuus (Result-oriented)

YHTEENVETO – KÄÄNNÄ 7 SEKUNNIN SÄÄNTÖ EDUKSESI

Rekrytoinnin ja suorahaun “7 sekunnin sääntö” ei ole merkki headhunterin tai rekrytoijan välinpitämättömyydestä, vaan tehokkuudesta ja ajankäytön optimoinnista. Voit erottua paremmin massasta eduksesi, kun teet olennaisen tiedon löytämisen mahdollisimman helpoksi. Sen ansiosta headhunter tai rekrytoija voi nopeammin löytää syitä kutsua juuri sinut haastatteluun.

Muista nyrkkisääntö: kovat taidot ja pätevyys voivat avata oven haastatteluun, kun taas pehmeät taidot ja sopivuus voivat auttaa tulemaan palkatuksi. Alkuvaiheessa on tärkeää osoittaa pätevyys, jotta saat “jalan oven väliin” – sopivuus selviää paremmin rekrytointiprosessin edetessä.



TEE PIKATESTI – LÄPÄISEEKÖ CV:SI 7 SEKUNNIN HAPPOTESTIN?

1. Etsi työpaikkailmoituksesta pakolliset pätevyysvaatimukset.
2. Laita sekuntikello käyntiin ja silmäile omaa CV:täsi.

Hyppäävätkö tärkeimmät vastuut, saavutukset, luvut ja avainsanat selkeästi heti silmille – mieluiten alle 10 sekunnissa?

Jos vastaus on “Kyllä”, niin sinulla on huomattavasti paremmat mahdollisuudet erottua massasta positiivisesti ja päästä haastatteluun.

Jos sen sijaan vastaus on “Ei”, niin on aika tuunata CV:tä paremmaksi.

Millainen sitten on hyvä CV?

**MILLAINEN ON HYVÄ CV
ELI ANSIOLUETTELO?**

**HEADHUNTERIN 7
VINKKIÄ
TYÖNHAKIJOILLE.**



MILLAINEN ON HYVÄ CV ELI ANSIOLUETTELO? HEADHUNTERIN 7 VINKKIÄ TYÖNHAKIJOILLE.

Unohda ajatus siitä, että CV on vain kronologinen opinto- ja työhistoria. Vaativissa asiantuntija- ja johtotason tehtävissä ansioluettelo on strateginen markkinointiasiakirja. Sen ainoa tehtävä on myydä nykyinen osaamisesi, strateginen ajattelusi ja tulevaisuuden potentiaalisi seuraavalle työnantajalle niin, että pääset haastatteluun.

Miten sitten voit herättää rekrytoijan ja rekrytoivan henkilön mielenkiinnon?

1. ALOITA NAPAKALLA TIIVISTELMÄLLÄ (EXECUTIVE SUMMARY)

CV:n yläosa on arvokkainta "kiinteistöäsi". Älä tuhlaa sitä yleisiin lauseisiin, kuten "Olen motivoitunut ja tiimihenkinen ammattilainen".

Kirjoita tilalle mieluummin 3–5 lauseen ytimenä tiivistelmä, joka määrittelee mahdollisimman konkreettisesti ammatillisen identiteettisi, vahvuutesi ja sen, mitä tuot mukana.

Huono esimerkki:

 *Kokenut johtaja, jolla on laaja kokemus eri toimialoilta. Etsin uusia haasteita kasvuhakuisesta yrityksestä.*

Hyvä esimerkki:

 *Kansainvälisen B2B-myyntien ja liiketoiminnan kehityksen johtaja, jolla on 12 vuoden näyttö SaaS-yritysten liikevaihdon tuplaamisesta pohjoismaissa. Erityisosaamisena monikansallisten tiimien valmentaminen, kumppaniekosysteemien rakentaminen ja go-to-market-strategioiden toteutus.*

Tiivistelmä antaa lukijalle raamit, joiden läpi hän peilaa CV:stä löytyviä tietoja.

2. KERRO TOIMENKUVISTA JA TULOKSISTA INFORMATIIVISESTI – KONKRETISOI NUMEROILLA

Yleisin virhe ansioluetteloissa on luetella pelkkiä vastuualueita ja vieläpä liian yleisellä tasolla. Rekrytoijat tietävät usein jo pelkän tittelin perusteella, mitä kuhunkin toimenkuvaan pääpiirteittäin kuuluu. Rooleissa voi kuitenkin olla isoja yrityskohtaisia eroja. Siksi he haluavat tietää, mitä kyseinen rooli on konkreettisesti pitänyt sisällään ja kuinka hyvin teit työsi.

Tämän vuoksi kannattaa muuttaa passiiviset tehtävälistaukset informatiiviseksi dataksi ja aktiivisiksi saavutuksiksi käyttämällä numeroita, prosentteja ja konkreettisia tuloksia.

Perinteinen tehtäväkuvaus

-  *Vastasin myyntitiimin johtamisesta ja budjetoinnista.*
-  *Vastasin IT-infrastruktuurin uudistamisesta.*
-  *Vastasin asiakaspalvelun kehittämisestä.*

Miten nämä samat asiat voisi esittää huomattavasti informatiivisemmin?

Informatiivinen tehtäväkuvaus

- 👍 *Johdin 12 hengen myyntitiimiä ja kasvatin vuosimyyntiä 28 % ylittämällä budjetin kolmena vuotena putkeen.*
- 👍 *Ohjasin 1,5 miljoonaa euroa maksaneen pilvisiirtymän aikataulussa ja budjetissa, mikä leikkasi operatiivisia IT-kustannuksia 35 %.*
- 👍 *Uudistin asiakaspalveluprosessit, mikä nosti NPS-lukeman 42:sta 68:aan 12 kuukaudesta.*

Jos et voi liikesalaisuuksien vuoksi paljastaa esimerkiksi tarkkoja euroja, käytä suhteellisia tunnuslukuja, prosentteja tai suuntaa antavia tietoja (esim. "ohjasin yli 50 hengen organisaatiomuutosta").

Informatiivisuus on tärkeämpää kuin visuaalisuus

CV:n informatiivisuus on huomattavasti tärkeämpää kuin visuaalisuus. Panosta ensin informatiivisuuteen ja vasta sitten visuaalisuuteen, koska kauneinkaan visuaalinen ilme ei paikkaa informatiivisuuden puutteita.

3. RÄÄTÄLÖI CV:TÄ STRATEGISESTI – KAIKKEA EI TARVITSE KERTOA

Hyvä CV ei ole kattava muistelo koko urastasi, vaan räätälöity valikoima osaamista, joka on hakemasi tehtävän kannalta relevanttia. Jos sinulla on 15–20 vuotta työkokemusta, ensimmäiset kesätyöt tai junioritason tehtävät voi joko jättää kokonaan pois tai tiivistää pariin riviin. Jos puolestaan olet urasi alkuvaiheessa, kannattaa kertoa tarkemmin kaikista työkokemuksistasi.

Viimeisimmät 5–15 vuotta

- Avaa nämä roolit huolellisesti
- Kerro merkittävimmät vastualueet ja saavutukset per rooli – konkretisoi numeroilla

Vanhempi kokemus

- Tiivistä osioon "Aiempi työkokemus", jossa mainitset vain tittelin, yrityksen ja vuodet
- Esimerkiksi opiskeluajan työt voit sumputtaa yhden otsikon alle "Kesätyöt ja osa-aikaisuudet 2000–2004": Siivooja (ISS), Ravintolatyöntekijä (Hesburger), Vuoropäällikkö (Hesburger) jne

CV:n pituus

- Kokeneelle asiantuntijalle optimaalinen CV:n pituus on lähes poikkeuksetta kaksi sivua, ehkä jopa kolmekin
- Kokeneen johtajan optimaalinen CV:n pituus on noin 2-4 sivua
- Yhden sivun tiivistelmä voi jättää vaativan kokemuksen liian pinnalliseksi, kun taas 10 sivun miniromaani on jo liikaa

CV:n räätälöinnissä on tärkeää pitää mielessä hakemasi tehtävä ja keskittyä tuomaan sen kannalta relevantit tiedot mahdollisimman konkreettisesti esille.

Pyri napakkaan ja informatiiviseen ilmaisu-tyyliin, niin CV:n pituuskin asettuu yleensä juuri sopivalle tasolle.

4. OPTIMOI CV:SI AVAINSANAT – NÄIN LÄPÄISET ATS-JÄRJESTELMÄT JA EROTUT EDUKSESI

Nykyaikaisessa rekrytoinnissa CV:n saattaa lukea ensimmäisenä hakijaseurantajärjestelmä (ATS, Applicant Tracking System). Vaikka hakemuksesi päätyisi suoraan rekrytoijan silmien eteen, hän etsii tekstistä tiettyjä avainsanoja ensimmäisten sekuntien aikana.

Avainsanaoptimointi ei tarkoita kikkailua tai päälleliimattua ammattisanastoa, vaan omien taitojen kääntämistä juuri siihen kieleen, jota kohdeorganisaatio käyttää. Älä liioittele osaamistasi, vaan käytä vain sellaisia avainsanoja, joista sinulla on oikeasti kokemusta.

Oikeita avainsanoja voit löytää mm. työpaikkailmoituksesta. Bongaa ilmoituksesta toistuvat taitosanat ja metodologiat (esim. budjettivastuu, M&A, muutosjohtaminen, HubSpot, SAFe) ja tuo CV:ssä esille niihin liittyvää osaamistasi.

ESIMERKKEJÄ AVAINSANOJEN OPTIMOINNISTA

Yleinen ilmaisu

-  *Kokenut projektipäällikkö IT-alalla.*
-  *Tein markkinointia ja analysointia.*
-  *Hyvät yhteistyötaidot johtotasolla.*

Optimoitu ja täsmällinen ilmaisu

-  *Sertifioitu Scrum Master (PSM I) ja SAFe-
asiantuntija IT-hankkeissa.*
-  *Johdin hakukoneoptimointia (SEO), SEM-
kampanjoita ja Google Analytics (GA4) data-
analyysia.*
-  *Sidosryhmähallinta, hallitustyöskentely ja
C-tason viestintä.*

5. KÄYTÄ RAKENNETTA, JOKA OHJAA KATSETTA

Selkeä visuaalinen hierarkia varmistaa, että tärkeimmät asiat nousevat esiin ensisilmäyksellä. Yhdistettynä aiemmin mainittuun avainsanaoptimointiin oikea rakenne on lyömätön.

Yhteystiedot

- Nimi, puhelinnumero, sähköposti, paikkakunta ja suora linkki LinkedIn-profiiliin.
- Tarkkaa osoitetta tai syntymäaikaa ei välttämättä tarvita.

Tiivistelmä

- Kirjoita 3–5 lauseen ytimekäs tiivistelmä, joka määrittelee ammatillisen identiteetisi, vahvuutesi ja sen, mitä tuot mukana-si.

Ydinosaaminen

- Kokoa 5–8 keskeisintä taitoasi selkeäksi bullet-listaksi heti profiilitiivistelmän alle (tämä on paras paikka tärkeimmille avainsanoille!).

Työkokemus

- Mainitse viralliset tittelit, työsuhteiden kestot (vähintään kuukauden tarkkuudella), tärkeimmät vastualueet ja saavutukset – konkretisoi numeroilla.

Koulutus, sertifikaatit ja kielitaito

- Sijoita tämä osio työkokemuksen jälkeen, ellei kyseessä ole tuore ja poikkeuksellisen relevantti jatkotutkinto.
- Muista mainita ajankohtaiset sertifikaatit ja kielitaitosi.

Yllä oleva on vain esimerkki CV:n rakenteesta. Näiden tietojen ei välttämättä kuitenkaan tarvitse olla allekkain. Voit myös muokata CV:n rakennetta siten, että osa yllä mainituista tiedoista näkyy "sivupalkissa". Varmista kuitenkin, että hakemasi tehtävän kannalta relevantit tiedot löytyvät heti ensimmäiseltä sivulta.

6. KIELI JA SÄVY: VAKUUTTAVA MUTTA INHIMILLINEN

Asiantuntija- ja johtotason teksti saa olla varmaa, mutta sen ei tarvitse olla kuivaa jargonia.

Käytä voimaverbejä

- Käynnistin, uudistin, johdin, neuvottelin, optimoin, saavutin, rakensin...

Vältä turhaa jargonia

- Älä piilota suorituksiasi monimutkaisten konsulttitermien taakse.
- Kirjoita selkeää, suoraa ja informatiivista kieltä.

Kieliasu

- Virheettömyys on ehdoton vaatimus.
- Kirjoitusvirheet viestivät huolimattomuudesta, mikä on miinus monissa rooleissa (se voi myös aiheuttaa haasteita ATS-järjestelmille).
- Luetuta teksti aina toisella ihmisellä ennen lähettämistä.

7. VIIMEISTELY JA TALLENNUS

Kun CV on valmis, tallenna se PDF-muodossa – ellei hakuohjeissa toisin mainita. Käytä tallennusnimeä, joka on ammattimainen (esim. Etunimi_Sukunimi_CV.pdf). Varmista myös, että CV:si ja LinkedIn-profiilisi tiedot ovat täysin linjassa keskenään, koska ristiriidat päivämäärissä tai titteleissä herättävät turhia kysymyksiä.

YHTEENVETO – OPTIMOI CV:SI JA KÄÄNNÄ 7 SEKUNNIN SÄÄNTÖ EDUKSESI

Rekrytoinnissa päätökset syntyvät nopeasti, sillä headhunter silmäilee CV:tä keskimäärin vain seitsemän sekuntia. Käännä tämä tehokkuusajattelu omaksi eduksesi tekemällä olennaisen tiedon löytämisestä mahdollisimman helppoa.

Muista, ettei CV ole vain kronologinen työhistoria, vaan strateginen markkinointiasiakirja, jonka ainoa tehtävä on myydä osaamisesi seuraavalle työnantajalle, jotta pääset haastatteluun.

Onnistumisen ydin on oikeassa tasapainossa: kovat taidot avaavat oven haastatteluun, kun taas pehmeät taidot auttavat nappaamaan itse työpaikan.

Varmista vakuuttava ensivaikutelma napakalla tiivistelmällä ja tuomalla ydinsaamisen esiin heti alkuun.

Konkretisoi saavutuksesi numeroilla, räätälöi CV:n sisältö haettavan tehtävän mukaan ja muista oikeat avainsanat ATS-järjestelmiä ja rekrytoijia varten.

Kun tekstisi on hiottu vakuuttavaksi ilman turhaa jargonia ja tallennettu siistiksi PDF-tiedostoksi, olet valmis.

NYT ON SINUN VUOROSI

Testaa tämän oppaan vinkkejä rohkeasti omassa CV:ssäsi, ota opiksi tuloksista ja jatkojalosta ansioluetteloasi yhä paremmaksi.

Muista myös, ettei sinun ole pakko kulkea tätä matkaa yksin. Ota yhteyttä Scoutriaan, jos kaipaat sparrausta ja kokenutta opasta tälle matkalle.



KAIPAATKO SPARRAUSTA?

Scoutria auttaa sinua optimoimaan CV:si ja LinkedIn-profiilisi niin, että piilotyöpaikat, rekrytointijärjestelmät ja rekrytoijat rakastavat niitä.

Lue lisää

ETSITKÖ UUSIA HAASTEITA?

Lataa CV:si Scoutrian tietokantaan, niin otamme yhteyttä sinuun, jos saamme sinulle sopivia toimeksiantoja.

Lataa CV



SCOUTRIA LYHYESTI

Scoutria on vuonna 2020 perustettu luotettava kotimainen rekrytointiyritys, joka on erikoistunut toimihenkilöiden rekrytointiin ja suoraan hakuun. Teemme rekrytointia ja suoraan hakua kaiken kokoisille yrityksille, kaikilla toimialoilla ja organisaatio-tasoilla – suorittavasta tasosta aina johtoryhmään saakka.

MIKSI ASIAKKAAMME VALITSEVAT SCOUTRIAN REKRYTOINTIKUMPPANIKSI?

- **Lähes 30 vuoden kokemus** – löydämme oikeat osaajat
- **Paras laatu-hinta-suhde** – saat laadukasta palvelua, kohtuullisella investoinnilla
- **Läpinäkyvyys tuo turvaa** – hinnoittelumme ja prosessimme ovat läpinäkyviä, jotta tiedät saavasi rahoillesi vastinetta
- **Sitoudumme toimeksiantoon** – annamme täyden huomiomme juuri sinun rekrytointitarpeellesi, emmekä luovuta haasteiden edessä
- **Takuu tuo mielenrauhaa** – kaikki rekrytointipalvelumme sisältävät takuun

SCOUTRIAN PALVELUT

- [Ilmoitushaku](#) – tavoita parhaat aktiiviset työnhakijat
- [Suorakontaktointi](#) – tavoita passiivisia ehdokkaita oman työpaikkailmoituksesi rinnalla (tai ilman sitä)
- [Yhdistelmähaku](#) – tavoita parhaita aktiivisia ja passiivisia ehdokkaita
- [Suorahaku](#) – tavoita parhaita osaajia ilman julkista mainontaa

HARKITSETKO REKRYTOINTIA TAI SUORAHAKUA? OTA YHTEYTTÄ ASIAANTUNTIJOIHIMME!

Ota yhteyttä asiantuntijoihimme, jos harkitset asiantuntijan, päällikön tai johtajan rekrytointia tai suorahakua.

Kerromme mielellämme miten voisit löytää oikeat osaajat juuri sinun rekrytointitarpeeseesi.



Jani Laine

Senior Researcher & Founder

jani.laine@scoutria.com

www.linkedin.com/in/janilaine/



Rami Inkilä

Senior Recruiter & Partner

rami.inkila@scoutria.com

www.linkedin.com/in/ramiinkila/

KIITOS!

Kiitos, kun latsit tämän oppaan ja luit loppuun saakka.

Toivon, että sait useita hyviä ideoita CV:si kehittämiseen.

Mikäli koit oppaan hyödylliseksi, niin laitathan hyvän kiertämään – vinkkaa tai jaa se myös kavereillesikin!

**HALUAISITKO HYÖDYLLISIÄ SISÄLTÖJÄMME
SUORAAN SÄHKÖPOSTIISI? TILAA ILMAINEN
UUTISKIRJEEMME!**

Lupaamme, että emme luovuta tietojasi muille,
emmekä lähetä sähköpostia liian usein.

Tilaa uutiskirje