

FSD3019 YRITYSJOHTAJIEN JA SUORAHAKUKONSULTTIEN HAASTATTELUJA 2014-2015
FSD3019 INTERVIEWS OF BUSINESS MANAGERS AND EXECUTIVE SEARCH PROFESSIONALS 2014-2015

Tämä dokumentti on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Dokumenttia hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This document forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the document is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta dokument utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om dokument är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Haastattelurunko

Yritykset (hallituksen puheenjohtaja, toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja – kysymysten muotoilu muuttuu haastateltavan mukaan)

Miten yrityksen ylimpään johtoon – **sekä hallitukseen että toimivaan johtoon** – haettavan henkilön hakuprosessi käynnistyy?

- Miten hallituksen jäsenten ja puheenjohtajan rekrytointiprosessi tapahtuu?
- Entä toimitusjohtajan (usein johtoryhmän puheenjohtaja) ja jäsenten rekrytointi?
- Käytetäänkö ulkopuolista suorahakonsulttia? Miten päätös haun ulkoistamisesta tehdään? Ulkoinen vs. sisäinen.

Ketkä *pörssiyrityksestä* osallistuvat toimivan johdon ja hallituksen valintaan?

- Ketkä ovat keskeisessä asemassa rekrytointiprosessissa?
- Mikä rooli valinnassa on esim. omistajilla/pääomasijoittajilla, nimitysvaliokunnalla, HR-johtajalla ja muilla tahoilla?
- oma rooli. Voiko halutessaan edistää naisten rekrytointia? Miten

Mitkä ovat hakukriteerit: miten haettavan henkilön profiili muodostetaan?

- Millaista osaamista ja kokemusta vaaditaan toimivan johdon ja hallituksen puheenjohtajalta ja -jäseniltä? Millä taustoilla toimivaan johtoon ja hallitukseen valitaan henkilöitä?
- Onko naisten ja miesten pätevyydessä ja kompetensseissa eroa? Jos on, näkyykö tämä valintaprosessissa?

Onko teillä toimeksiantajana pitkien ja lyhyiden listojen laatimiseen ohjeistus?

Mitä kanavia hakuprosessissa käytetään?

- Miltä alueilta (toimiala, koulutusala, yritykset) kandidaatteja etsitään?

Onko yrityksessänne käytössä muita prosesseja ylimmän johdon sisäisiä rekrytointeja varten, kuten seuraajasuunnittelua ja urasuunnittelua (talent management)?

Onko toimivaa johtoa ja hallitusta koskevissa valintakriteereissä ja rekrytointiprosessissa huomioitu sukupuolinäkökulma? Miten?

- Onko naisten ja miesten etenemiselle yritysten toimivaan johtoon ja/tai hallitukseen esteitä?
- Onko sukupuolinäkökulma sisällytetty yrityksenne ylimmän johdon rekrytointeja koskeviin ohjeistuksiin ja prosesseihin? Dokumentit.
- entä yritysten strategiaan asiakirjoihin? Onko teillä tasa-arvosuunnitelmaa tai yritysvastuustrategiaa? Miten sukupuoli huomioidaan niissä?

Onko sukupuolten tasa-arvon huomioivassa rekrytoinnissa etuja tai haittoja, millaisia?

Mitkä ovat yrityksen näkökulmasta hyviä/huonoja ylimmän johdon rekrytointikäytäntöjä?

- Onko niissä mukana sellaisia, joissa on huomioitu sukupuolten tasa-arvon näkökulma?

Arkistointilupa

Haastattelurunko

Suorahakukonsultit

Miten yrityksen ylimpään johtoon – **sekä hallitukseen että toimivaan johtoon** – haettavan henkilön hakuprosessi käynnistyy?

- Miten hallituksen jäsenten ja puheenjohtajan rekrytointiprosessi tapahtuu?
- Entä toimitusjohtajan (usein johtoryhmän puheenjohtaja) ja jäsenten rekrytointi?

Ketkä *toimeksiannon antavassa yrityksessä* osallistuvat toimivan johdon ja hallituksen valintaan?

- Ketkä ovat toimeksiantajan puolelta keskeisessä asemassa rekrytointiprosessissa?
- Mikä rooli valinnassa on esim. omistajilla/pääomasijoittajilla, HR-johtajalla ja muilla tahoilla?

Mitkä ovat *toimeksiantajan* hakukriteerit: miten haettavan henkilön profiili muodostetaan?

- Millaista osaamista ja kokemusta vaaditaan toimivalta johdolta ja hallitukselta? Millä taustoilla toimivaan johtoon ja hallitukseen valitaan henkilöitä?
- Onko naisten ja miesten pätevyydessä ja kompetensseissa eroa? Jos on, näkyykö tämä valintaprosessissa?

Mitä kanavia hakuprosessissa käytetään?

- Miltä alueilta (toimiala, yritykset) kandidaatteja etsitään?
- Keitä kontaktoidaan toimivan johdon ja hallituksen rekrytoinneissa (esim. käytetäänkö omia verkostoja)?

Onko toimivaa johtoa ja hallitusta koskevissa valintakriteereissä ja rekrytointiprosessissa huomioitu sukupuolinäkökulma ja jos on, niin miten?

- Onko ollut tilanteita, joissa toimeksiantajayritys esittääkö toiveita rekrytoitavan henkilön sukupuolen suhteen? Millaisia? Mistä/keneltä toiveet tulevat?
- Onko naisten ja miesten etenemiselle yritysten toimivaan johtoon ja/tai hallitukseen esteitä?

Onko sukupuolinäkökulma sisällytetty *suorahaku- ja rekrytointiyrityksessä* ylimmän johdon rekrytointeja koskeviin ohjeistuksiin ja prosesseihin?

- Voivatko suorahakukonsultit halutessaan edistää sukupuolten tasa-arvoa toimeksiantajayritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa? Esimerkiksi esittää nais- tai miesehdokkaita pitkille ja lyhyille ehdokaslistoille? Mitä muita keinoja on?

Onko sukupuolten tasa-arvon huomioivassa rekrytoinnissa etuja tai haittoja, millaisia?

Mitkä ovat suorahakukonsulttien näkökulmasta hyviä ylimmän johdon rekrytointikäytäntöjä? Entä huonoja käytäntöjä?

- Onko niissä mukana sellaisia, joissa on huomioitu sukupuolten tasa-arvon näkökulma?

Arkistointilupa