

Miksi entinen ei enää riitä?

Työntekijälähtöinen markkinointi rekrytoinnissa

**MIKÄ SINUA VETI PUOLEENSA
TYÖNTEOSSA UTSJOELLA ?
MITKÄ ESTEET PITI RAIVATA
TIELTÄ, ETTÄ MUUTOS
TOTEUTUI?**

ALUSTUKSEN NÄKÖKULMAT

Markkinoinnin

maailma - entinen on mennyt ja meidän on hyväksyttävä se

Työntekijälähtöisyys

Miksi työntekijän ymmärtäminen on tärkeintä rekrytoinnissa?

Konkretia

Mitä jokainen meistä voi tehdä tilanteen helpottamiseksi

ALUSTUKSEN NÄKÖKULMAT

**Markkinoinnin
maailma** - entinen on
mennyt ja meidän on
hyväksyttävä se

Työntekijälähtöisyys
Miksi työntekijän
ymmärtäminen on
tärkeintä rekrytoinnissa?

Konkretia
Mitä jokainen meistä voi
tehdä tilanteen
helpottamiseksi

JUSSI KORHONEN

COO & PALVELUMUOTOILIJ

Tehtaan ideanikkari, jonka sydäntä lähellä ovat ihmisen kokemuksen syvällinen ymmärtäminen sekä kasvu ja kehittyminen.

#tehtaantyyppit
#arcticfactory



HAASTEITA RIITTÄÄ.
**JA NIITÄ TULEE RIITTÄMÄÄN
MYÖS SEURAAVAT VUODET**

Työvoiman saatavuus nähdään kaikkien toimialojen ja toimijoiden yhteiseksi haasteeksi. - Työnantajahaastattelun mukaan yli puolet työnantajista ilmoittaa kokeneensa rekrytointiongelmia työvoiman hankinnassa. **Työnantajista 28 % ilmoitti työntekijän jääneen saamatta ja kaikkiaan Lapissa jäi saamatta viime vuonna lähes 3 000 työntekijää.**

Kohtaantohaasteet

Tunnistettuja kohtaannon haasteita ovat:

- Rekrytointiongelmien ovat yleistyneet ja laajentuneet uusille toimialoille ja ammatteihin
- Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa toisiaan
- Uusia työmahdollisuuksia syntyy kaikille toimialoille elinkeinoelämän elpymässä pandemian jäljiltä
- Ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus on vähäistä
- Lapin työikäisen väestön määrä ei tule riittämään työvoimatarpeisiin huomioiden eläköitymiset ja elinkeinoelämän näkymät
- Työllistyminen on haasteellista osalle työttömistä työnhakijoista
- Työelämän muutos haastaa perinteiset työntekeksen tavat ja muodot
- Yritykset ja työnantajat kokevat tarvitsevansa uudenlaista rekrytointiosaamista
- Nykyinen sosiaaliturva ei aina kannusta rahallisesti työntekoon

Lähde: Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023, TEM

Osaamisen haasteet

Tunnistettuja osaamisen haasteita ovat:

- Koulutuksessa korostuu tutkintopainotteisuus
- Osaamisen kehittämisessä on tarvetta nopeisiin ratkaisuihin
- Jatkuva oppiminen on välttämättömyys muuttuvassa työelämässä
- Osaamisen kehittäminen on osin polarisoitunutta
- Työelämän muutos vaatii osaamisen päivittämistä
- Osaamiseen kehittämiseen tarvitaan erilaisia osaamisen kehittämisen malleja ja muotoja
- Osalla valmistuvista opiskelijoista on haasteita työelämätaidoissa
- Erilaisista osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista ei tiedetä tarpeeksi ja tietoneuvonta ja ohjauspalveluissa on kehittämisen tarpeita

Lähde: Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023, TEM

Vetovoiman haasteet

Tunnistettuja vetovoiman haasteita ovat:

- Kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa koko maassa ja myös kansainvälisesti
- Uusien yritysten houkuttelu alueelle on haasteena
- Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ei ole mahdollista siinä määrin, että Lappi houkuttelisi muuttajia harrastusmahdollisuuksilla
- Moni työ on sesonkiluonteista
- Lapin kansallinen markkinointi työvoiman houkuttelun näkökulmasta on vähäistä

Lähde: Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023, TEM

Pitovoiman haasteet

Tunnistettuja pitovoiman haasteita ovat:

- Ollakseen kilpailukykyisiä, työnantajien tulisi panostaa enemmän työoloihin, palkkaukseen ja työhyvinvointiin
- Perheiden tarvitsemia palveluja ei ole Lapissa riittävän kattavasti saatavilla
- Työt ovat sesonkiluonteisia monilla aloilla, mikä voi heikentää niiden houkuttelevuutta
- Kv-opiskelijoiden työllistymismahdollisuudet ovat muita työnhakijoita heikommat
- Asettautumispalveluja ei ole riittävän kattavasti käytössä ja niiden sisällöissä on vielä kehittämistarpeita
- Työmahdollisuudet puolisoille ovat rajallisia

Lähde: Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023, TEM

Infran haasteet

Tunnistettuja infran haasteita ovat:

- Hyvätasoisia asuntoja ei ole riittävästi saatavilla työntekijöille
- Huonot julkiset liikenneyhteydet vaikeuttavat työssäkäyntiä
- Nopeissa ja kattavissa tietoliikenneyhteyksissä on puutteita

Lähde: Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023, TEM

HAASTEITA RIITTÄÄ MUTTA NYT
PUHUTAAN VAHVUUKSISTA...
**MITKÄ OVAT SINUN MIELESTÄSI
UTSJOEN VAHVUUDET
TYÖVOIMAN HOUKUTTELUSSA?**

KOKO REKRYTOINNIN MAAILMA ON MURROKSESSA

palvelija

saa paikan heti rouva Aune Ranta-
ahon luona (yksi lehmä on) kun lähet-
tää hakemuksensa ja palkkavaati-
muksensa os. Pusula, Suomela.

Kunnollinen

karjapalvelija

saa heti paikan kun lähettää palkka-
vaatimuksensa. Oma huone ja sähkö-
valot. Leppäharjun tilalla Alapitkällä.

Paavo Miettinen, puh. 20.

Vanhempi, vakavamielinen, karjan-
hoitoon tottunut

palvelija

saa paikan pienessä maataloudessa.
Sähkövalo, ajanmukainen navetta.
Tarjoukset palkkavaatimuksineen ja
henkilötietoineen Suonenjoen p.t. ni-
mim. „Luotettava“.

Karjanhoitoon tottunut

PALVELIJA

saa paikan heti ilmoittamalla palkka-
vaatimuksensa os. K. Rytkönen, Riis-
tavesi, Ryönä.

Talousapulainen

saa paikan, kun lähettää hakemuk-
sensa palkkavaatimuksineen osoit-
teella Arvo Korhonen, Vesanto, Veh-
kala.

Karjapalvelija

saa paikan. Työtakki ja -kengät talos-
ta. A. Miettinen, Maaninka, Tavin-
salmi, puh. 37.

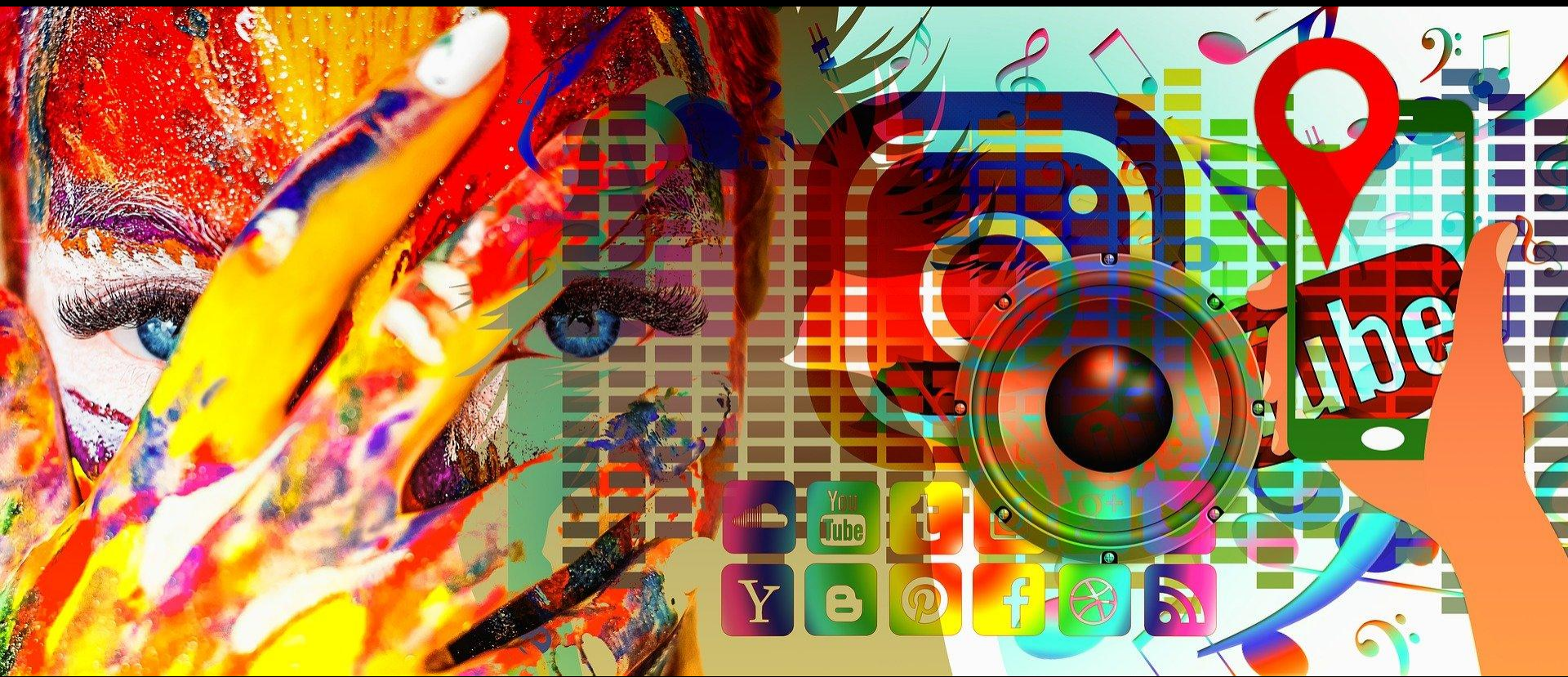
14- tai 15-vuotias

TYTTÖNEN

saa palveluspaikan maalaistalossa
lasten hoitajana. Vast. pyyd. lähett.
palkkavaat. tämän lehden konttoriin
nimim. „Hiljainen koti“.

Maat.työhön ja karjanh. tott., miel.
keski-ikäinen

***Viestinnällinen maailma - se
paikka, jossa jokainen organisaatio
toimii - on muuttunut rajusti
viimeisten vuosien aikana.***



Samaan aikaan isot rekrytoinnin trendit muuttavat tapaamme rekrytoida:

1. Tekoäly ja automaatio
- 2. Työntekijälähtöinen rekrytointi**
3. Taitopohjainen rekrytointi
4. Etätyö ja kansainvälinen osaaminen
5. Työnantajabrändäys ja sosiaalinen media
6. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusiivisuus (DE&I)
7. Jatkuva oppiminen ja taitojen päivittäminen

Työntekijälähtöinen rekrytointi

1. Työnhakijan asettamista koko rekrytointiprosessin keskiöön ja keskittymistä positiivisen ja henkilökohtaisen kokemuksen luomiseen hänelle
2. Ehdokkaiden tarpeiden, odotusten ja mieltymysten ymmärtämistä ja täyttämistä koko heidän matkallaan, ensimmäisestä yhteydenotosta perehdytys-vaiheeseen.

Jokainen työnantaja kilpailee osaajien huomiosta.



MITÄ MINÄ VOIN TEHDÄ ONGELMIEN RATKAISEMISEKSI?

Houkutat osaajia ja parannat osaajamarkkinointiasi kehittämällä näitä kahta osa-aluetta

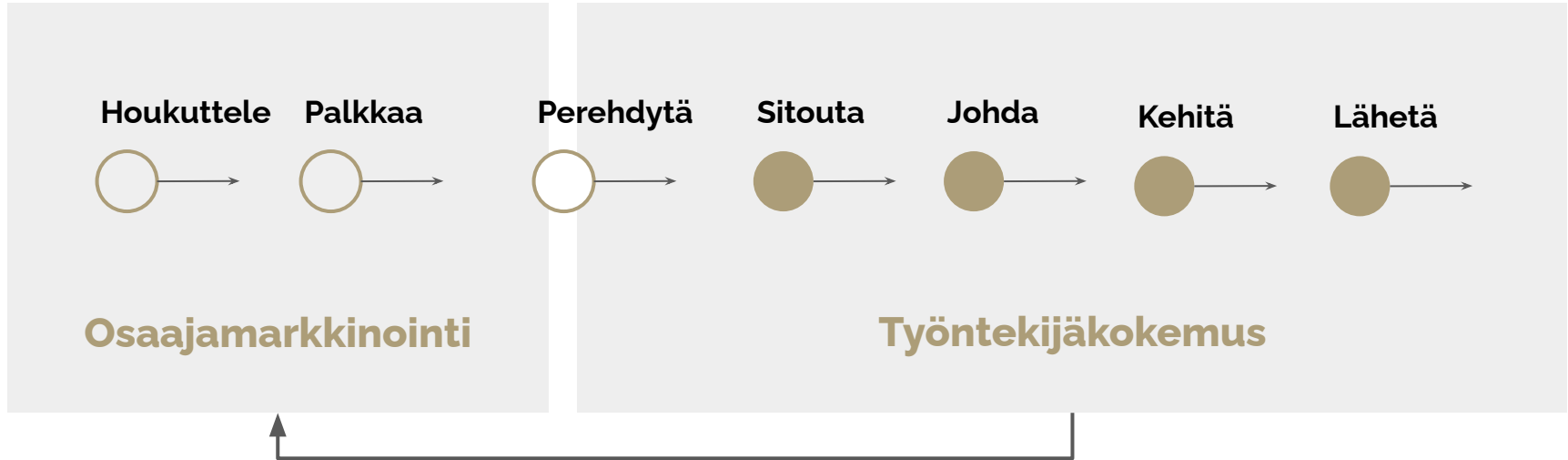
TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Työntekijän matka ja kokemukset työpaikkailmoituksen näkemisestä seuraavaan työpaikkaan siirtymiseen

REKRYTOINTISTRATEGIA

Toisiinsa kytkeytyneiden valintojen joukko, joka poistaa osaamiseen liittyviä ongelmia mahdollisimman tehokkaasti.

Työntekijän kokemuksen rakentuminen työsuhteessa



REKRYTOINTI- **STRATEGIA**

TYÖNTEKIJÄLÄHTÖINEN REKRYTOINTI

Parhaat hakijat eivät hae työpaikkaa pelkän palkan takia. He etsivät mahdollisuuksia, joka vastaa heidän tavoitteisiin ja motivaatiotekijöihin.

Työntekijät etsivät paikkaa jossa he voivat olla vastuussa ja työtehtäviä, jotka ovat urakehityksen kannalta optimaalisia.

HISTORIASSA TOIMINEET TAKTIIKAT EIVÄT TOIMI TÄNÄÄN

Työntekijöiden runsauden vallitessa, strategiana on heittää isot verkot vesille, erottaa jyvät akanoista (hakijoista) ja toivoa, että haastatteluun kutsutuista löytyy muutama potentiaalinen tekijä. Tämä on klassinen rekrytointiprosessi, jota suurin osa organisaatioista käyttää tänä päivänä. **Valitettavasti tänä aika se ei tuota samoja tuloksia, joita haluaisimme sen tuottavan.** Väärien asioiden tekeminen tehokkaammin, ei johda osaamis- ja osaajatarpeen täyttymiseen organisaatiossa

Olipa työnhakijoiden runsauteen perustuva strategia kuinka tehokas tahansa, se ei toimi jos työntekijöistä on huutava pula.

– Lou Adler, rekrytointipioneeri ja tutkija

RUNSAUS VS. PULA -REKRYTOINTI STRATEGIA

Rekrytointitehokkuus edellä

Työntekijöiden runsaus -malli

Jyvät akanoista - aktiiviset hakijat - paras hakija

Halutut
ominaisuudet

Mitä työntekijä
saa?

Mitä työntekijä
todellisuudessa
tekee?

Minkälainen
mahdollisuus työ
on?

Työntekijäpula -malli

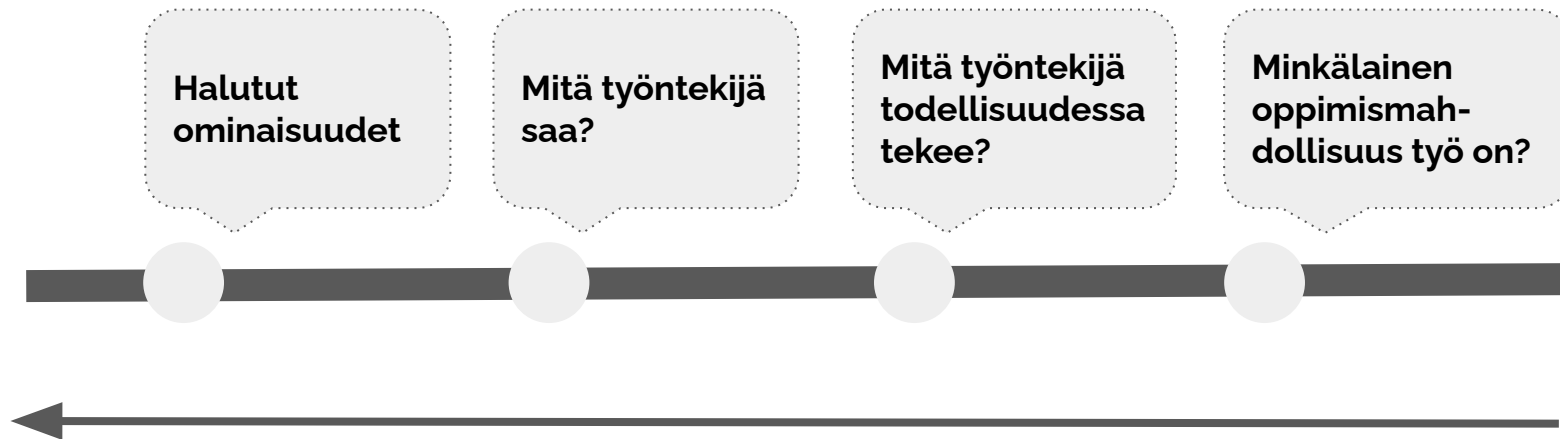
Tunnistetaan potentiaalisimmat tekijät - Passiiviset hakijat - Nostetaan rekrytoinnin laatua

Rekrytoinnin laatu edellä

TYÖNTEKIJÖIDEN RUNSAUS -STRATEGIA

- Vasemmalta oikealle strategia (työntekijöiden runsaus)
- Kaupallinen prosessi, jossa tavoitellaan tehokkuutta
- Sopii tilanteisiin, joissa hakijoita on runsas määrä ja tavoitteena erottaa rekrytointiprosessin avulla sopimattomat hakijat sopivista mahdollisimman tehokkaasti

RUNSAUS VS. PULA -REKRYTOINTI STRATEGIA



Työntekijäpula -malli
Houkutellaan parhaat - Passiiviset hakijat - Nostetaan rekrytoinnin laatua

TYÖNTEKIJÖIDEN PULA -STRATEGIA

- Oikealta vasemmalle (työntekijä / hakijapula)
- Monimutkaisempi rekrytointiprosessi
- Suunniteltu tunnistamaan ja houkuttelemaan erityisesti passiivisia hakijoita
- Kilpaillaan ura- ja kehittymismahdollisuuksilla muiden työpaikkojen joukossa
- Prosessissa käytetään enemmän aikaa pienemmän määrän hakijoista kanssa
- Ymmärretään hakijoiden todelliset kyvyt ja -uratarpeet

Mitä työnantajat voivat tehdä työntekijäpula tilanteessa?

1. Määrittele osaajamarkkinointisi vetoamaan aidosti potentiaalisimpaaan kohderyhmään.
2. Kuvittele rekrytointi uudelleen henkilökohtaiseksi matkaksi
3. Voita ennakkoluulosi kasvattaaksesi potentiaalisia tekijöitä
4. Käytä digitaalisia työkaluja tehokkaasti – mutta valikoivasti
5. Hoida työkuulttuurin perusasiat kuntoon
6. Rekrytoi sisäiset osaajasi uudelleen

TILANNE EI OLE KENELLEKÄÄN HELPPO

Haasteita riittää eikä tilanne ole kenellekään helppo. Potentiaalisia osaajia on mutta heidän löytäminen on haastavaa. Paras ja kustannustehokkain keino on muuttaa ajattelu- ja toimintatapamme työntekijälähtöiseksi. Tunnistetaan ne tekijät, jotka yhdistävät meille potentiaalisimpia työntekijöitä, tuodaan rohkeasti esille tarjoamamme mahdollisuudet ja vahvuudet ja varmistetaan, että työntekijöiden tarpeet täyttyvät työsuhteen aikana.

**MITEN ORGANISAATIOT VOISIVAT
HYÖDYNTÄÄ PAREMMIN OMIA JA
UTSJOEN VAHVUUKSIA OSAAJIEN
HOUKUTTELUSSA? MITÄ MEIDÄN TULISI
TEHDÄ YHDESSÄ OSAAJIEN
HOUKUTTELEMISEKSI?**

KIITOS!

JUSSI KORHONEN
COO &
PALVELUMUOTOILIJÄ

jussi.korhonen@arctic-factory.com
050 1623 663 (WhatsApp, puhelu)

www.arctic-factory.com

www.arctic-factory.com



Kuva: Adam Eronen Piper

**Mikä tilanne teillä on rekrytoinnissa
tällä hetkellä?**

**Mikä tuntuu aiheuttavan eniten ongelmia?
Mikä puolestaan toimii hyvin?**