

Uusi Ura Vakka-Suomessa -hanke

# Rekrytoinnin 360° valmennus

## Houkutteleva työnantajamielikuva ja yrityskulttuuri

25.9.2025



PYHÄRANTA





Riikka Ahmaniemi

Liiketoimintajohtaja, valmennuspalvelut

YTM, pedagoginen pätevyys, tiimivalmentaja,  
sertifioitu Business coach (BCI)

### **Erityisosaaminen**

- Johtaminen, esihenkilötyö
- Työnantajamielikuva, rekrytointi
- Osallistaminen, fasilitointi
- Liiketoiminnan kasvun valmennus
- Myynnin ja markkinoinnin yhteispeli

# Sisältä vahvaa osaamista rakentamassa

Sisältä ulos -toimintamallimme saa vahvuutta kokonaisvaltaisesta viestinnän ja markkinoinnin osaamisesta.

## Brändit ja viestintä

Rakennamme vaikuttavia luovia ratkaisuja, suunnittelemme ja muotoilemme asiakkaidemme liiketoimintaa sekä kehitämme veto- ja pitovoimaista työyhteisöviestintää.

*Näkemyksellistä yhteistyötä kehittävät brändi- ja viestintästrategit, luova johtaja tai suunnittelujohtaja*

## Digitaalisuus

Varmistamme asiakkaiden markkinoinnin ja viestinnän vaikuttavuuden tuloksia tuottavalla digimarkkinoinnilla ja digitaalisilla palveluilla.

*Didikokonaisuudesta vastaavat digistrategit, digi- ja verkkopalveluiden strategit*

## Valmennuspalvelut

Tuemme asiakkaiden osaamisen kehittymistä sekä uusien toimintamallien juurtumista innostavilla valmennuskokonaisuuksilla.

*Valmennuksen laadusta vastaavat pedagogiset johtajat, päävalmentajat*



# Arvostamme monimuotoisuutta ja psykologisesti turvallista työyhteisöä

## Great Place to Work -sertifiointi 2020–2023

Meidät on palkittu vuonna 2020 pienten yritysten sarjan voittajana Suomessa ja Euroopan 3. parhaana yrityksenä. Vuonna 2023 meidät palkittiin keskisuurten yritysten sarjassa 2. sijalle ja väli vuosina sijoille 2–4.

- 1. Jokainen työntekijä tulee nähdyksi ja kuulluksi sellaisena kuin hän on.** Lähtökohtana on, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja yhteisössä arvostetaan erilaisuutta.
- 2. Psykologinen turvallisuus ei tarkoita sitä, että jokainen saa käyttäytyä miten haluaa.** Aava & Bangillä toimitaan yksilöinä yhteisten periaatteiden raameissa.
- 3. Monimuotoisuus on voimavara.** Erilaisista taustoista tulevat ja erilaisilla tavoilla ajattelevat osaajat tuovat itseään ja osaamistaan esiin eri tavoin. Tämä tekee organisaatiosta vahvemman.



# Rekrytoinnin 360°



## Valmennus 1.

Houkutteleva  
työnantaja-  
mielikuva ja  
yrityskulttuuri

25.9.2025



## Valmennus 2

Osaaja-  
markkinointi ja  
työnantaja-  
mielikuvan  
viestintä

16.10.2025



## Valmennus 3

Onnistunut  
rekrytointi ja  
perehdyttäminen

30.10.2025

# Päivän agenda

Klo 12.00      Orientaatio

Onko työnantajamielikuvalla ja vetovoimalla  
väliä tässä ajassa?

Vain aito mielikuva rakentaa onnistumisia

Klo 13.15      Tauko

Klo 13.30      Miten työnantajamielikuvaa rakennetaan?  
Harjoitus: mitä ovat meidän vahvuudet ja miten  
ne saadaan näkymään?

Klo 14.30      Yhteenveto ja seuraavat askelmat

Klo 15.00      Päätös

Päivän päätteeksi olet tunnistanut teidän vahvuuksia  
työnantajana ja tiedät keinoja miten viestiä sitä.



Porina:

Mitä yrityksiä tai organisaatioita sinä  
näet houkuttelevana?

*Miksi?*

1. Miksi työnantajamielikuvaan kannattaa panostaa?



# Millainen on veto- ja pitovoimainen työnantajabrändi?

## Teollisuus ja teknologia

- Stora Enso
- Metsä Group
- Sandvik Mining & Construction

## IT- ja ohjelmistoala

- Gofore
- 2M-IT
- Rovio

Kiinnostavimmat työnantajat -lista pohjautuu 1.7.2022–30.6.2023 välillä julkaistuihin työpaikkailmoituksiin Duunitorissa. Julkaistu 5.10.2023.

"Erot työnantajien kesken voivat olla dramaattisia: parhaiten menestyvien työnantajien työpaikkailmoitukset voivat saada jopa satakertaisesti enemmän lukukertoja heikoiten menestyviin verrattuna."

Lauri Vaisto, Duunitori

# Muutamia trendejä

## Baronan 2025 työelämä tutkimus

- **Työpaikan vaihtohalukkuus:** 35 % työssäkäyvistä suomalaisista harkitsee työpaikan vaihtoa, palkka on edelleen merkittävin syy vaihtamiseen.
- **Hyvinvoinnin merkitys:** Työhyvinvoinnin tukeminen ja joustavat työskentelymahdollisuudet ovat kasvattaneet suosiotaan vaihtosyinä.
- **Kokemus hyvinvoinnista:** 69 % vastaajista koki voivansa hyvin. 58 % koki kiireen ja stressin kasvaneen.
- **Epävarmuuden vaikutus:** Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta heikentää työntekijöiden hyvinvointia.
- **Ikääntyvien työelämä:** 72 % työssäkäyvistä kokee ahdistusta ajatuksesta työskennellä yli 70-vuotiaana.
- **Osaamistarpeiden muuttuminen:** Osaamista koetaan tarpeelliseksi kehittää, vaihtelee ajoittain, tärkeimpiä kehityskohteita nähdään ammatillisessa kehittämisessä, tekoälyosaamisessa ja kieliosaamisessa.

# Suomen parhaat työpaikat 2024 Great Place to Work tutkimus

Sitoutuminen **88%**

Tulokset ovat Suomen Parhaat Työpaikat 2024 -listalla sijoittuneen 50 yrityksen keskiarvoja. Sitoutumisen teeman kokonaiskeskiarvo oli 88 %. Kuvassa on lisäksi kolme vahvaa sitoutumista mittaavaa osaluuetta sekä yksi väittämistä, joissa havaittiin eniten hajontaa.

**94%**

Täällä voin olla oma itseni.

**92%**

Minua kohdellaan työyhteisön tasavertaisena jäsenenä riippumatta asemastani.

**90%**

Olen ylpeä kertoessani työkenteleväni täällä.

**83%**

Johdolla on selkeä näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään.

**Houkutteleva työnantaja-  
mielikuva varmistaa, että  
saatte osaajat, joita  
tulevaisuutenne vaatii.**



# Millainen on työnantajabrändinne nykytila?

Mitä verkosto  
ajattelee teistä  
työpaikkana?

Miten hyvin teidät  
tunnetaan?

Minkä verran teillä on  
vaihtuvuutta?

Kuinka paljon saatte  
laadukkaita hakijoita  
avoinna oleviin paikkoihin?

Kuinka paljon saatte  
avoimia hakemuksia?



Mitä nykyiset  
työntekijät ajattelevat  
teistä työpaikkana?

Mitkä ammattiryhmät on  
helppoja rekrytoida ja mitkä  
vaikeita?

Millainen kilpailutilanne  
osaajista on alallanne?

Miten houkuttelevana  
näyttäydytte suhteessa  
kilpailijoihin?

# Aava&Bang tilannekuvan tunnistaminen (2017)

**Perhemäinen yritys:** Yhteisöllisyys, vahva arvopohja, inhimillisyys.

Kotikutoisuus, mukavuudenhalu, ei oteta asioita esille ettei vaaranneta sosiaalisia suhteita.

**Lifestyle yritys:** Intohimoinen suhtautuminen työhön, elämäntapa.

Säntäily, jossa ei ole liiketoiminnallisesti mitään järkeä.

**Kasvuyritys:** Dynaaminen, selvät ja henkilöstöä inspiroivat kasvutavoitteet. Sekavuus ja asioiden tekeminen rahan ehdoilla.

2. Vain aito mielikuva rakentaa  
onnistumista

Mikä on ollut ratkaisevaa Aava&Bangin työnantajanmielikuvan kehittämisessä?



# Työnantajabrändin kehittäminen lähtee nykytilan tunnistamisesta

Älä siis oletta, vaan kartoita vahvuudet ja heikkoudet  
työnantajana sekä sisäisesti että ulkoisesti.

# Työnantajamielikuvan rakentaminen prosessina





## VISION VOIMA

Tarinallistaminen ja tunteistaminen on yrityskulttuurin ydin. Sen voi kirjoittaa manifestin muotoon. Sen tulee olla sellainen, johon kaikki haluavat sitoutua ja kokevat olevansa osa jotain isompaa. Merkityksellinen **visio** on yksi tärkeimmistä yrityskulttuurin ja työnantajamielikuvan rakennuspalikoista. Visio on yrityksen unelma. Se antaa toiminnalle suunnan ja merkityksen. Visio antaa jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisen merkityksen ja motiivin omaan päivittäiseen työhönsä. Kun "yhteinen unelma" on selkeä, on yrityksen helpompi sitouttaa henkilöstö yrityksen tavoitteisiin.

Vision lisäksi henkilöstön kanssa tulee kirkastaa **arvot** ja olemassa olevat **vahvuustekijät**. Mikä tekee **meistä meidät ja mitä arvostamme** yrityksessä, työyhteisössämme ja omassa työnkuvassa? **Missä me olemme ja haluamme tulevaisuudessakin olla maailman parhaita?**

"At well led companies, people talk about the strength of the values.  
At poorly led companies, people complain about the pay & benefits."  
Simon Sinek

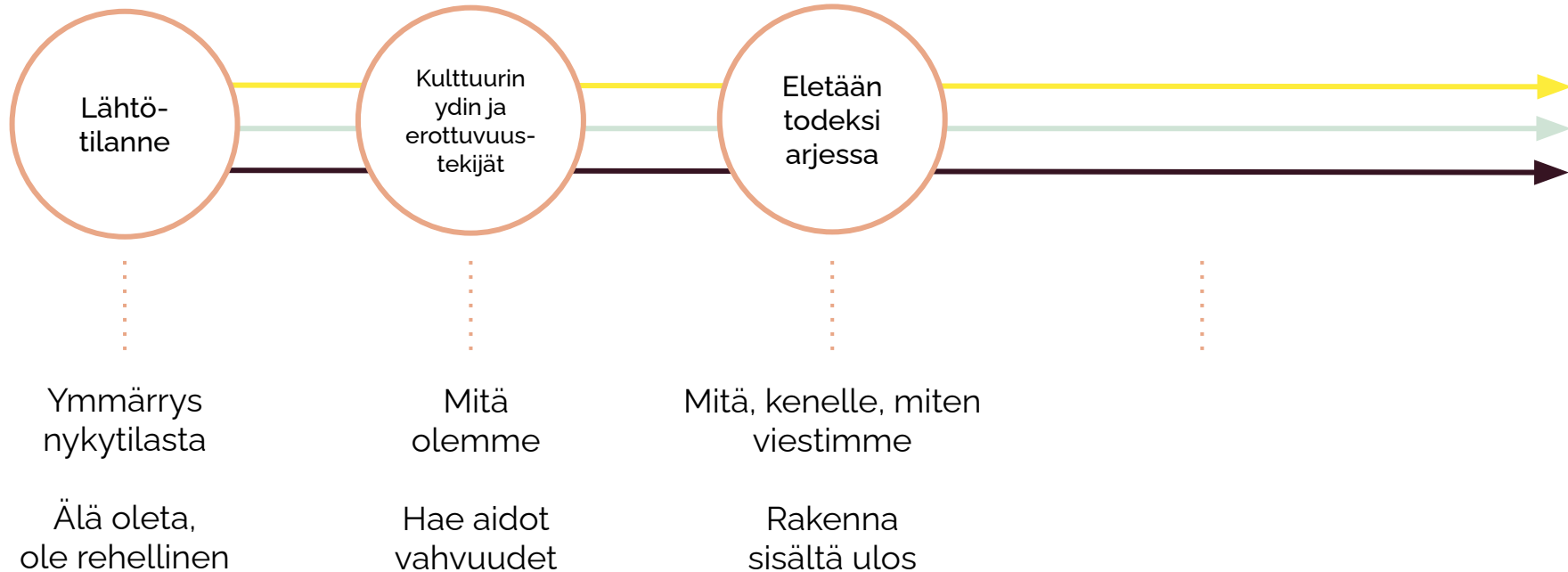
# Arvomme

- Välitetään toisistamme
- Ajatellaan isosti
- Haastetaan itsemme
- Onnistutaan yhdessä

# Työnantajabrändin ydin rakentuu arvojen, tarinan, mission ja vision varaan

Osallista henkilökunta yhteisten vahvuuksien ja yrityskulttuurin kantavien elementtien määrittämiseen. Tunnista, mikä erottaa meidät muista työpaikoista.

# Työnantajamielikuvan rakentaminen prosessina



**Maiju Maukonen** · 1st  
 Konseptisuunnittelija, muotoilija, konsultti ja valmentaja /  
 Aava & Bang  
 5d · 🌐

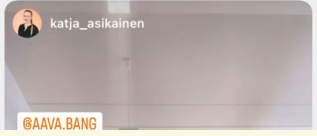
No onhan se aika hienoa taas todeta, että joskus 15 vuotta sitten pohtivani toive on totta. Löytää hyvinvoiva ja hyvin johdettu työyhteisö, jonka kanssa jaan samat arvot.

Minulle työyhteisön voima näkyy just parhaiten silloin kun on kiire ja kierrepoljoja sinkoilee. Takana on parin kuukauden täysi kalenteri ja toiden uudelleen resursointia koronoiden tarttuessa yhteen jos toiseenkin työkaveriin. Kun yksi tipahtaa tiimi tukee ja mennään vaikka vuorovedoin eteenpäin. Meillä onkin parasta ihan koko työyhteisö ja ihmiset.

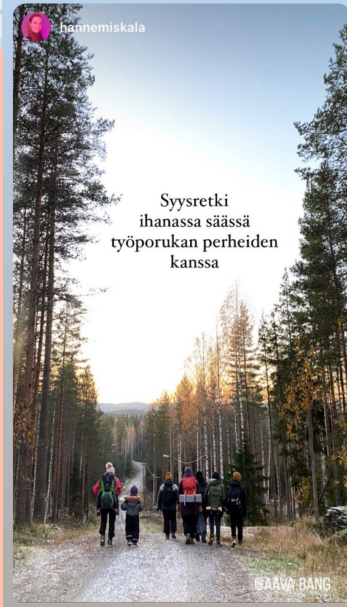
Kuten **Anna-Kaisa Reed** joka huolehtii meidän design tiimin jaksamisesta.  
**Katja Asikainen** joka resurssoi salaman nopeasti työkuorman uusiksi mahtumaan kalenteritunteihin.  
**Hanna-Riikka Ilkka** joka jaksaa iloita yhteisistä onnistumisista ja tsemppata.  
**Hanne-Mari Miskala** ja **Vilja Laaksonen** jotka aina pysähtyvät kysymään lämpimästi että miten sulla menee?  
 Ja kaikki ne 50 uniikkia ja taitavaa #bangpeijoihin voit luottaa tiukoimmissakin tilanteissa #greatplacetowork2022 #parastyopaikka

See translation

**Aava & Bang Oy**  
 2,881 followers



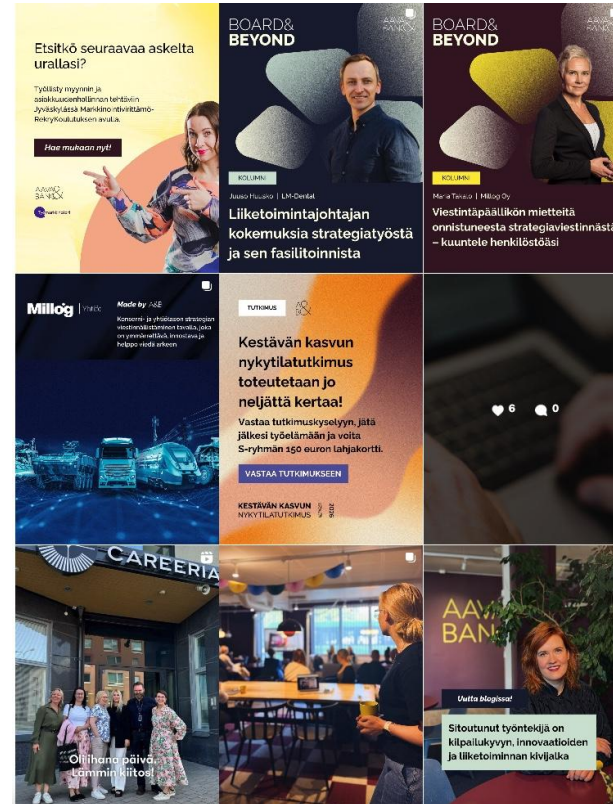
Eilen toimistolla kävi myös ihana pieni vieras tutustumassa markkinoinnin maailmaan 🍎



Toimistolla on kieltämättä näkynyt tänään poikkeuksellisen paljon suoristusrautoja ja kiharrinpuikkoja.

Miten tuoda esille yhteisöllisyys ja yhdessä onnistuminen

# Mitä osaaminen, ammattitaito ja sen avulla tuotettu asiakasarvo tuodaan esille





Porina

**Mitkä on meidän vahvuudet  
työnantajana?**

# Miten tunnistan vahvuuden

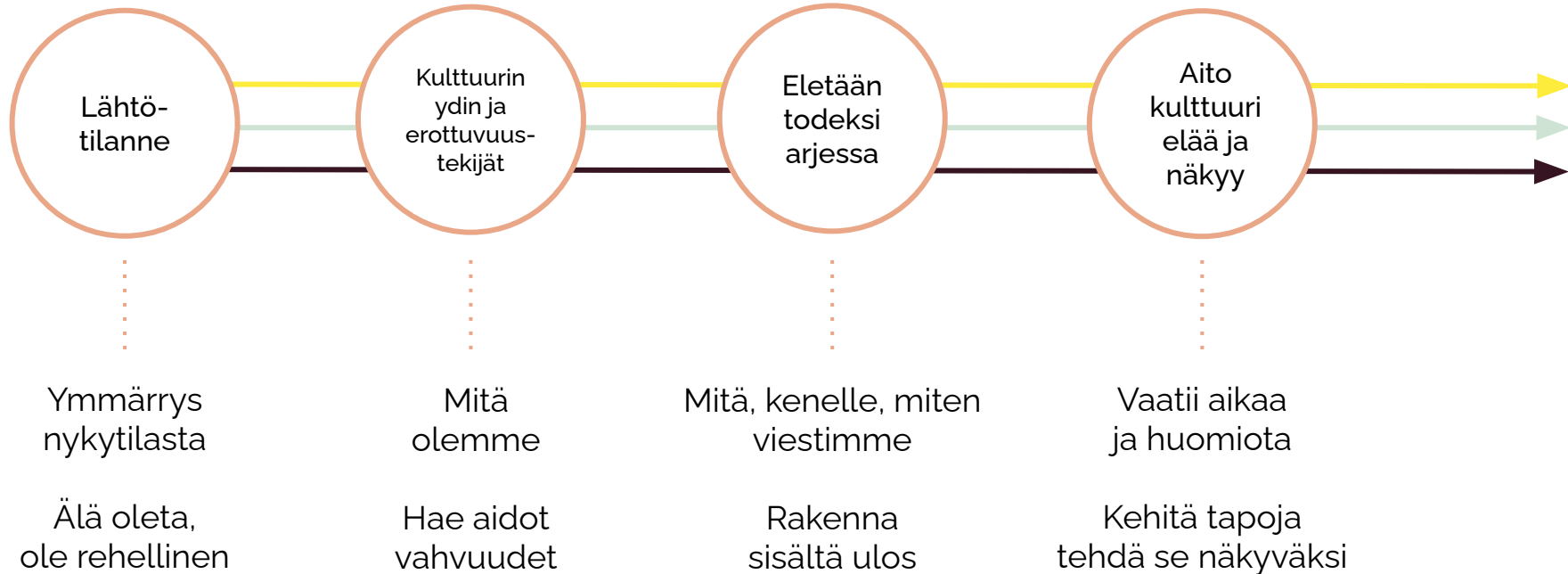
**Se on jotain joka on elänyt meidän mukana pitkään**

**Se on adjektiivi joka meihin usein liitetään**

**Se on syy miksi työntekijät valitsevat meidän**

**Se on syy miksi asiakas valitsee meidät**

# Työnantajamielikuvan rakentaminen prosessina





## **Työntekijäkokemus tarkoittaa työntekijän kokemuksia ja käsityksiä yritys- ja johtamis- kulttuurista sekä fyysisestä ja digitaalisesta työympäristöstä.**

Se on rakentunut ajan kuluessa vuorovaikutuksessa  
johton, työkavereiden ja keskeisten sidosryhmien  
kanssa.

**#henkilökohtainen**  
**#kokonaisvaltainen**  
**#dynaaminen**

# Todenna yrityskulttuuria ja vahvuuksia arjessa miettimällä:

**Miten puhun asioita arjessa ääneen?**

**Millaisia päätöksiä teemme arjessa?**

**Miten toimimme arjessa?**

**Miten osallistan?**

**Pidetäänkö suunnitelmallisesti huolta?**

**Miten luomme arvostusta valituille asioille?**

# Harjoitus

**Mitkä on meidän vahvuudet  
työnantajana?**

**Miten vahvuudet eletään todeksi.  
Keksi muutama tärkeä tapa.**

# Sisältä ulos filosofiamme

## ULKOPIIRI

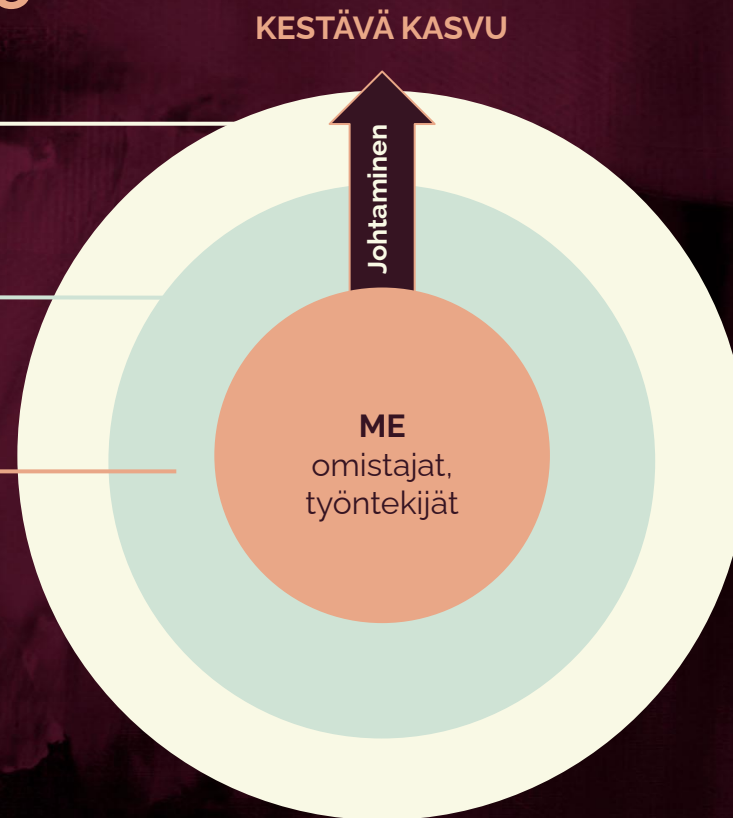
Tunnettuus ja myyntitulokset

## LÄHIPIIRI

Asiakaskokemus ja mielikuva

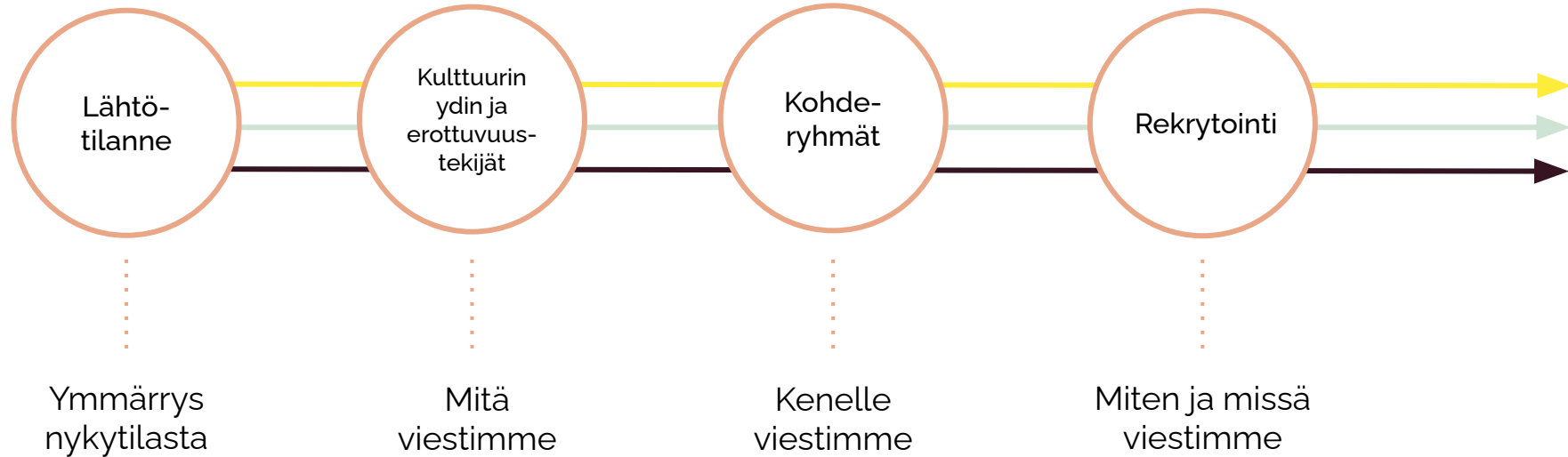
## SISÄPIIRI

Työntekijäkokemus



# Valmennuspäivässä 2

## Työnantajamielikuvan rakentaminen prosessina





*Pohdittavaksi*

**Millaisten työnhakijoiden  
haluamme kiinnostuvan meistä?**



AAVA  
BANG  
YHDISTÄVÄ TEKIJÄ

Jyväskylä – Tampere – Helsinki – bang.fi