

Uusi Ura Vakka-Suomessa -hanke

Rekrytoinnin 360° valmennus

Osaajamarkkinointi ja työnantaja- mielikuvan viestintä

16.10.2025



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Uusikaupunki

PYHÄRANTA



Uusi Ura
Vakka-Suomessa



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

Työnantajamielikuvan rakentaminen arjessa

Huolellinen taustatyö varmistaa
rekrytointimarkkinoinnin onnistumisen

13.15 Tauko

Klo 13.30 Kun on aika rekrytoida eli onnistunut
rekrytointimarkkinointi tänä päivänä

Klo 14.45 Yhteenveto ja seuraavat askelmat

Klo 15.00 Päätös

Päivän päätteeksi tiedät miten rakennat työnantaja-
mielikuvaa ja olet löytänyt teille sopivia keinoja
rekrytointimarkkinointiin.

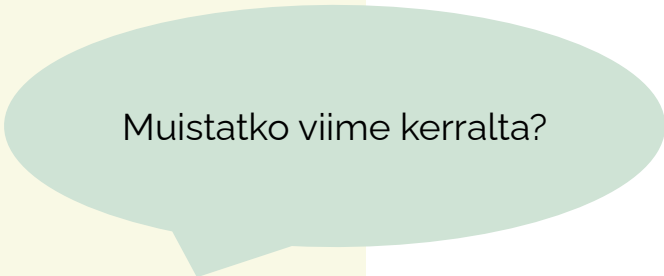


Alkuperina

**Millaisten työnhakijoiden
haluamme kiinnostuvan meistä?
Kirjaa itsellesi ainakin 3 adjektiivia**



1. Työnantajamielikuvan rakentaminen arjessa



Muistatko viime kerralta?

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



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

**Työnantajamielikuva
pitää perustua aitoihin
vahvuuksiin eli
työntekijäkokemukseen.**

**Se eletään todeksi
viestinnän avulla.**

Mitä on viestintä?





IHMISEN KOKOISTA TYÖELÄMÄÄ KESKIMAALLA

Sanoitetut arvot on helpompi
elää todeksi arjessa



Ihmisen kokoista työelämää

Rekryviesti



Sisäinen mielikuva



Työnantajamielikuva





Majju 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 kierrepalloja 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 resursoi 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 uunikkiä ja taitavaa #bangpeijoihin voit luottaa tiukoimmissakin tilanteissa #greatplacetowork2022 #parastyopaikka

See translation



Aava & Bang Oy

2,881 followers

Luo paikkoja tuoda esille yhteisöllisyys ja yhdessä onnistuminen



maiipapu_adventures

@SATULINNA.FI

@AAVA.BANG



Vain Bang elämää.



Meidän oma päivä



tahtooetkelle



Perjantiaamu lokakuun lähestyessä tuntuu paljon vähemmän kylmältä kun yllätyspaketista paljastui #villasukat 🍷🍷🍷🍷

@AAVA.BANG

Better Together



pupu_adventures

Ne pienet asiat ja villasukat!

@AAVA.BANG



Työystäväni on kuin villasukka, joka syksyllä lämmittää. Näihin sanoihin on jo vuosien ajan voinut pyyhä ilään meidän Tommi, joka ei olekaan ollut meidän paivoroastan tsek, minkälainen perine ei p... onnistuu! #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat #villasukat



mirakrista



AAVA & BANG YHÖISTÄVÄ TEKIJÄ

Piti sinään lähteä työmatalla. Keskusteltiin kukaan, mutta ei ollut mitään muuta vaihtoehtoa.

Siispi työpaikkommat. Ihan toimittokissa kään - hyvin hoitua!

Vuikko on alkanut työpaikoilla, niin etänä kuin livenäkin. Onneksi molemmat onnistuu! 🍷



tahtooetkelle

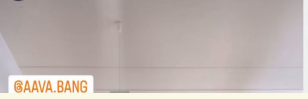


Ihana kukka- ja jätskitoimitus saapui illalla kotiovelle. ❤️

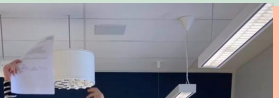
Kiitos työystävät @aava.bang



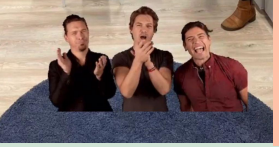
katja_asikainen



@AAVA.BANG



Tänään kirjoitettiin taas yksi uusi työsopimus! 🎉



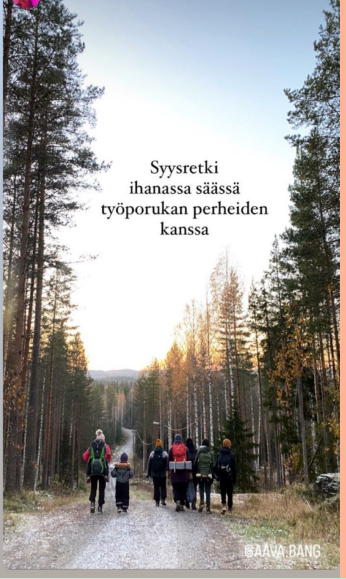
laurimöllänen



Olihan se jo korkea aika tutustua vähän työelämään



hannemiskala



Syysretki ihanassa säässä työporukan perheiden kanssa

@AAVA.BANG



m_haapis



Kuvauspäivä Aava & Bangilla 🍷 Menossa tiukka pohdinta siitä, mikä kapitus on suoristusrauta 🍷

@PETEKKONEN @TEEMUKAINEN

Toimistolla on kieltämättä näkynyt tänään poikkeuksellisen paljon suoristusrautoja ja kiharrinpuikkoja.

Kuollut hiiri
pullonpalautus-
automaatissa
vetovoimatekijänä.

— yli 60 000 näyttökertaa
"Behind the scenes" videolle



IL     

UUTISET | **TYÖELÄMÄ** 

Myyjän työn "Behind the scenes" - materiaali kiinnostaa: Juha Nikkolan videota on katsottu jo yli 60 tuhatta kertaa

Juha Nikkola latusi Osuuskauppa Keskimään TikTokkiin videon, jossa hän kertoo, mikä on pahinta mitä on löytänyt pullokoneesta. Videota on katsottu jo yli 60 tuhatta kertaa.





Mikä on yhteisen
hupparin merkitys
työnantajamielikuvan
näkökulmasta?

Rohkeus ja räväkkyys näkymään: Teräsmuijat yrityksen keulakuvana.

Miten välittää laadukasta työtä mielikuvana?
Vahterus

Ota irti näkyvyys jota sinulla jo on.



BISTRO BAY

Sosiaalinen media luo profilia

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

**Työnantajamielikuvan
rakentaminen on näkyvyyden
luomista ja aidon
työntekijäkokemuksen
viestintää**



Pohdinta, mitä ovat luonnolliset keinot
viestiä teidän vahvuuksista
työnantajina?

2. Huolellinen taustatyö
varmistaa
rekrytointimarkkinoinnin
onnistumisen

Onnistunut rekrytointimarkkinointi
ei ole sama kuin
työpaikkailmoitus!

Onnistumisen 4 kulmakiveä

1.

Määrittele liiketoimintatavoitteet, joiden todeksi tekemiseen rekrytoimme

2.

3.

4.

**Pohdi ja kirjaa
itsellesi**

Minkä tavoitteen
toteutumista teidän
seuraava rekrytointi
edistää?

**Lähde rekrytointitarpeessa
liikkeelle yrityksen
liiketoiminta- tai
kasvutavoitteista**

- Millaisia tuloksia on tarkoitus saada aikaan?
- Tarvitaanko osaamista jota meillä ei vielä ole?

Onnistumisen 4 kulmakiveä

1.

2.

Mitä osaamista henkilöllä pitää olla?

3.

4.

Tarvekartoitus eli osaamisen määrittely

Määrittele kriteerit kolmella tasolla:

1. Tiedot ja taidot

Tieto on opiskeltua, taito on kokemuksen kautta tuleva

2. Motivaatiotekijät

Millaisista asioista henkilön tulee motivoitua?

3. Tapa toimia

Millainen tapa toimia sopii työtehtävään ja yritykseen?

-> Määrittele position palkkahaarukka ja laita se hakuilmoitukseen



Onnistumisen 4 kulmakiveä

1.

2.

3.

Millainen henkilö meillä viihtyy?

4.

Kulttuuritekijät!

Tunnistakaa vahvuudet ja haasteet

Jos osaat kuvata millainen henkilö teillä viihtyy, on huomattavasti mahdollisempaa löytää hakijoita jotka teillä viihtyvät.

Pohdi ja täydennä vahvuuksien lisäksi ja haasteita



Onnistumisen 4 kulmakiveä

1.

2.

3.

4.

Mitä vetovoimatekijöitä meillä on?

Vetovoimatekijät

Mikä erottaa työpaikan muista? –

Mitkä mielikuvat meidän täytyy taklata? –

Millaista filistä haluamme välittää? Millaisia osaajia houkutella? –

Vetovoimatekijöiden tunnistamiseksi meidän täytyy määritellä erottuvuustekijät muihin työpaikkoihin verrattaessa, mielikuvat jotka meidän täytyy kyetä taklaamaan rekrytointivaiheessa ja tunne, jonka haluamme välittää.

Pohdi ja kirjaa teidän vetovoimatekijät

Onnistumisen 4 kulmakiveä

1.

Liiketoimintatavoitteet, joiden todeksi tekemiseen rekrytoimme

2.

Mitä osaamista henkilöllä pitää olla?

3.

Millainen henkilö meillä viihtyy?

4.

Mitä vetovoimatekijöitä meillä on?

3. Onnistunut rekrymarkkinointi tänä päivänä

Rekrytoijan
tärkeimmät työkalut
vuonna 2025

**Tekoälyn
mahdollisuudet**

1. Oma aktiivisuus, verkostoituminen ja suorakontaktointi

2. Suoraviivainen ja helppo hakukokemus

3. Vahva työnantajabrändi ja ihmiskeskeinen rekrytointi

Kohderyhmäkohtainen rekryprofiili

**Millainen *henkilö*
on kyseessä?**

**Miten *erotumme*
hänen silmissään?**

**Henkilön
*motiivit ja arvot***

**Mistä *teemoista ja aiheista* hän
on erityisen kiinnostunut?**

**Kanavat ja ympäristöt joissa
kohtaamme**

#ihmiskeskeinen rekrytointi



Rekryprofiili

Tärkein viestimme hänelle (Jos saisit sanoa tälle rekryprofiilille vain yhden asian, mikä se olisi?)

-

Kuvaus henkilöstä (Nimi, missä asuu ja kenen kanssa, koulutus, millainen työhistoria on, mitä tekee vapaa-ajalla, millainen on luonteeltaan?)

-

Motiivit ja mitä arvostaa (työnantajassa) (Mikä häntä motivoi työssään? Jos hänellä on jo työ, mikä saisi hänet vaihtamaan työpaikkaa? Mitä hän arvostaa työssään tai työnantajassaan / työpaikassaan?)

-

Porina

Teemat, joista hän on kiinnostunut (Esimerkiksi markkinoinnin näkökulmasta, mikä tieto häntä kiinnostaa?)

Haasteet ja valinnan esteet (Millaisia haasteita hänellä voi olla, joihin me voimme tarjota ratkaisun? Miksi hän ei hakisi tai tulisi meille töihin? Onko hänellä esim. ennakkoluuloja, eikö tunne yritystä tms?)

-

Mistä henkilö tavoittaa meidät? Missä me tavoitamme hänet?

-

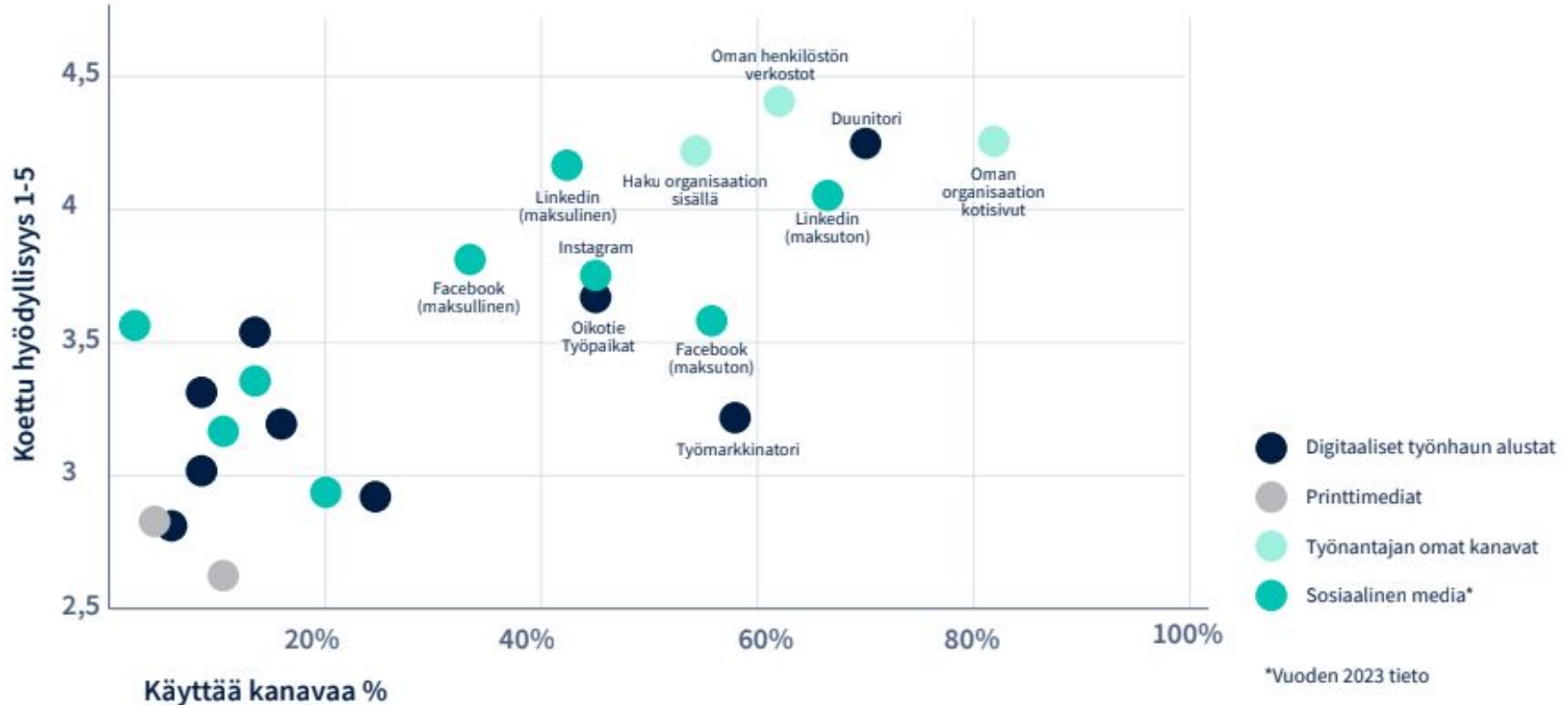


Jos jatkat saman asian tekemistä samalla tavalla, saat aina samoja tuloksia. Tavoitat aiemmin huomiotta jääneet hakijat, kun etsit heitä eri paikoista ja eri tavoilla.

3 muistisääntöä kanavien valintaan

- 1.** Ole siellä, missä kohderyhmäsi on.
- 2.** Kanavassa kanavan tavalla.
- 3.** Laatu ennen määrää, myös kanavavalinnoissa.

Rekrytoinnin kanavien käyttö ja koettu hyödyllisyys 2024



MARKKINOINTI

hakijakokemuksen
kannalta

#hakijakokemus #helppous
#ihmislähtöisyys

Rekryilmoituksen jakelutapaan ja kohdennukseen vaikuttaa merkittävästi haettava osaaminen ja se, mitä kohderyhmää tavoitellaan. Mainonnassa käytettäviä kanavia ovat mm. sosiaalisen median kanavat, rekrytointialustat, alan ammattilaisten ryhmät ja verkostot sekä omat alueelliset verkostot.

- Mistä voisimme etsiä sopivia osaajia, joita lähestyä?
- Onko vanhoista rekrytoinneista jäänyt henkilöitä, jotka voisivat soveltua tehtävään?
- Miten teen helpoksi hakemisen?
- Miten kannustaa omat työntekijät jakamaan viestiä?
- Onko käytössä vinkkipalkkio omalle porukalle?



Anna-Maria Pasanen • Following

Head of Social Media and Internal Communications at LähiTapiola ✨ em...

5d • 🌐

Jos sä olisit **LähiTapiolan** someasiantuntija, kurkkaa alta miltä sun viikko olisi näyttänyt 📌

Meillä on rekry auki sosiaalisen median asiantuntijaksi: <https://lnkd.in/dpHVw5Ed> Mitä sellainen someasiantuntija sitten tekee? 😊

- Maanantaina olisit nähnyt tiimiä viestinnän viikkopalaverissa ja oltaisi käyty porukalla lounaalla. Olisit ollut sisällön kuvauksissa **Millan**, **Rikumattin** ja **Emmi Viitanen** kanssa iltapäivän. 🗣️
- Tiistaina olisit analysoinut menneen kuun tuloksia. Oltaisi iloittu hyvistä tuloksista erityisesti TikTokissa ja IG:ssä ja pohdittu miksi FB laahaa. 📊
- Keskiviikkona olisit suunnitellut minun ja **Tonin** kanssa elämänturvälähettiläiden somevalmennusta. Yli 50 innokasta on tulossa linjoille ensi viikolla alkeiskurssille ja vielä suurempi porukka seuraavalla viikolla jatko-osaan 🤗
- Torstaina olisit ideoinut kanssamme tulevan kuun sisältöjä - tai itse asiassa joulun ja tammikuun sisältöjä. Hauskoja juttuja tiedossa, päästään mm. kuulemaan **Emmin** laulamista ja tavataan Välkyn mummo 🎵
- Perjantaisin sovimme seuraavan viikon sisältöjen julkaisusta ja muutoin työstetään omia juttujamme. Sinulla päivä olisi vierähtänyt alueyhtiöidemme someraportointityökalun parissa. 📱

Ja ensi viikolla tiedossa olisi sitten taas jotain muuta. Jos tällainen työ kiinnostaa, sunnuntaihin asti on aikaa hakea!



Maiju Maukonen · 1st

Konseptisuunnittelija, muotoilija, konsultti ja valmentaja / Aava & Bang

10mo · 🌱

Kun luin rekrytointilmoituksemme konseptisuunnittelijan paikasta, minuun iski yllättäen alemmuuskompleksi ja huijarisyndrooma. Osaanko todella kaiken tuon, mitä ilmoitukseen on listattu? Uskaltaisinko hakea työnkuvaan, jossa oikeasti olen hyvä (työkavereiden ja asiakkaiden palautteiden perusteella)?

Me Aava & Bang Oy llä etsitään parhaillaan uutta konseptisuunnittelijaa osaksi design-tiimiä. Konseptisuunnittelu voi terminä tuntua hankalalta ymmärtää ja toisaalta konseptisuunnittelijan työnkuva voi vaihdella yrityksestä ja tekijän omasta osaamisesta riippuen. Päädyin eilen pohtimaan omaa matkaani konseptisuunnittelijaksi ja sitä mitä työssäni oikeastaan teen. Käy lukemassa jos haluat tietää lisää konseptoinnista. Mikäli työnkuva innostaa, hae meille (linkki kommentteissa)!

[See translation](#)



Aava & Bang Oy

2,934 followers

10mo · Edited · 🌱

Mystinen yksisarvinen, moniosaaja vai sittenkin konseptisuunnittelija? 🤔 –
Tähän vastaa konseptisuunnittelijamme [Maiju](#) uusimmassa blogissa.

...see more

[See translation](#)



BLOGI

Mystinen yksisarvinen, moniosaaja vai sittenkin konseptisuunnittelija?

4.8.2021 13:21

Kun luin [rekrytointilmoituksemme](#) konseptisuunnittelijan paikasta, minuun (konseptisuunnittelijaan) iski yllättäen alemmuuskompleksi ja huijarisyndrooma. Osaanko todella kaiken tuon, mitä ilmoitukseen on listattu? Voiko yksi ihminen todella taitaa tuon kaiken?

Oma matkani konseptisuunnittelijaksi kävi laajenevan kokemuksen ja lopulta työuupumuksen kautta. Moniosaamisen vahvuus tuntui uupumuksen alla keskinkertaisuudelta. Kyky oivaltaa ja kaupallistaa oli jäänyt ad hoc -tekemisen jalkoihin, vaikka ympärillä oli ihania asiakkaita ja mukavia, mutta kiireisiä työkavereita. Päädyin Aava & Bangille, jossa työnkuvan rajaamisen kautta vahvuuteni pääsivät loistamaan, opin tasapainoisen työn resursoinnin keinot ja toivuin lopulta uupumuksesta.

Vaikka et tietäisi, mitä konseptisuunnittelulla tarkoitetaan, jatka silti lukemista! Kerron tässä blogissa, mihin konseptisuunnittelijoita tarvitaan, miksi konseptisuunnittelijan rooli asiakkuuksissa ja projekteissa on merkityksellinen niin omalle tiimille kuin asiakkaalle. Kerron myös, miksi minä nautin työstäni suuresti ja kaipaan rinnalleni uutta kollegaa!

KONSEPTOIJAA ON OIVALTAJA, JOTA INNOSTAA YHTEINEN VISIO

Konsepti on aina kokonaisvaltainen, liiketoimintaa terävöittävä näkemys, joka auttaa niin asiakkaita kuin yritystä

Esimerkki: Hakijälähtöinen rekry botin avulla

JUTTELE LISÄÄ SAMPO-BOTIN KANSSA



Moikka! 🙌 Kiva nähdä sinut täällä. Olen Sampo ja toimin tiiminvetäjänä Aava & Bangin Google-markkinoinnin tiimissä. 😊

12:10



Kiva, kun olet huomannut meidän avoimen digimarkkinoinnin asiantuntijan paikan. Voit hakea tehtävään vastaamalla tässä muutamaan kysymykseen.

12:10



Haluaisitko testata miten sopisimme toisillemme? Ei siis hakukirjeitä, CV:n toimittamista tai muuta mutkikasta, vain pieni juttutuokio minun kanssa. 🎮

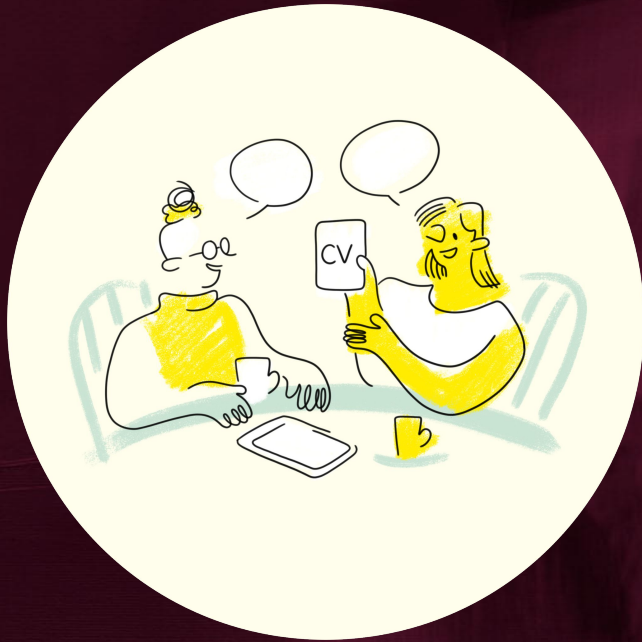
12:10

Testataan ihmeessä! Minulla onkin aiempaa kokemusta digimarkkinoinnista. 😊

Minulla on muunlainen osaamistausta. 😊

#helppous

* Klikkaamalla tai kirjoittamalla hyväksyt [Käyttöehdot](#)



Kirjoita rekryilmoitus tarvekartoituksen ja vetovoimatekijöiden tunnistamisen pohjalta.

Muista tarkastella kriittisesti omia
ajatusvinoumiasi, ettet rajaa päteviä
hakijoita ulos vaatimuksilla, jotka eivät
ole välttämättömiä tehtävässä
onnistumisen kannalta.

Toimivan rekryilmoituksen resepti

Tehtävänkuvauksen selkeys ja ymmärrettävyys on keskeinen osa yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytinnissa.

Millaisella rakenteella ja millä tiedoilla rakennetaan onnistunut rekryilmoitus?

1. kappale: Napakka yritysesittely ja kasvunäkymät

2. kappale: Nykytilanne ja miksi rekrytointi on ajankohtaista, mitä etsimme; titteli, työnkuva, vastuualueet ja arjen työtehtävät.

3. kappale: Mitä tarjoamme sinulle? Työyhteisö, arvot, työpaikan ilmapiiri, kuvaus arjesta, työnantaja ja muut yrityksen erityispiirteet, henkilöstöedut, tuleva tiimi.

4. kappale: Odotukset ja vaatimukset; osaaminen, tausta, kokemus, työote, kielitaito sekä muut huomioitavat, kuten toimialatuntemus, harrastuneisuus, persoona ja luonne.

5. kappale: Miksi juuri meille töihin? Kasvun mahdollisuudet, työpaikan sijainti, etätömahdollisuudet, palkkaus ja muut huomiot.

Panosta tähän

Persoonallisuus ja teidän tapanne puhua:

*"Tehtävässä menestyy itseohjautuva, avoin ja suorapuheinen, **jopa hieman kovapäinen persoona.**" tai "Työnantajana olemme reilu, huomioonottava ja sopivasti vaativa – **eli aika ihana.**"*

Tarkka ja konkreettinen roolin kuvaus.

"Tuotat monipuolista, oikeakielistä ja houkuttelevaa tekstiä verkkosivuillemme ja editoit kylkeen brändille uskolliset tuotekuvat Photoshopia ja muita Adoben ohjelmia käyttäen."

Selkeää, ymmärrettävää ja helposti luettavaa.

"Sinulla on hyvät tiimityöskentelytaidot." "Myynti on toimitusjohtajamme vastuulla."

Työsuhde-etujen ja palkkauksen avaaminen avoimesti ja selkeästi. Palkkauksella ja työsuhde-etujen avaamisella on vielä tänä päivänä mahdollisuus erottautua rekrymarkkinassa.

Välttele tätä

Kliseet ja kulutetut fraasit on nähty, joten välttele näiden käyttöä.

"Tarjoamme sinulle ainutlaatuisen näköalapaikan alallemme."

Ympäripyöreyydet.

"Etsimme monipuolista myynnin ja markkinoinnin osaajaa."

Itsestäänselvytykset.

"Työtehtäviisi kuuluu markkinointitoimenpiteiden kohdistaminen, joka toivottavasti johtaa asiakaskunnan kasvattamiseen."

Kapulakieli.

"Omaat hyvät tiimityöskentelytaidot." tai "Myynti tapahtuu toimitusjohtajamme toimesta."

Epäselvät kuvaukset palkkauksesta ja työsuhde-eduista.

"Tarjoamme ainutlaatuisia etuja ja kilpailukykyisen palkkauksen"

Tarkista nämä **rekryilmoitusta** kirjoittaessasi

Kerro työpaikasta mahdollisimman konkreettisesti ja kiinnostavasti – onko tehtävä ja siihen vaadittavat taidot ja osaaminen määritelty mahdollisimman selkeästi? Saako ilmoituksesta tarpeeksi selkeän kuvan roolista, vastuista ja eduista?

Kiinnitä huomiota kieliasuun ja sanavalintoihin – onko tehtävänkuvaus helposti ymmärrettävä myös organisaationne ulkopuolisille? Tehtävänkuvauksissa työpaikka- tai toimialakohtaista jargonia on syytä välttää. Näin varmistetaan, että eri taustaisilla hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet ymmärtää tehtävän sisältö ja sen vaatimukset.

Entä millaista kieltä ilmoituksessa käytetään? Ovatko sanavalinnat esimerkiksi sellaisia, että ne kannustavat vain tiettyä sukupuolta hakemaan avointa paikkaa?

Määrittele kielitaito – mikä on riittävä taso, jolla tehtävässä pärjää? Kuinka merkityksellistä esimerkiksi hyvä suomen kielen taito lopulta on tehtävän suorittamisen kannalta? Miten voitte varmistaa, että kielitaito ei ole este työntekijän osaamisen täydelle hyödyntämiselle? Huomioi myös, millä kielellä ilmoitus laaditaan ja kerro, miten kielitaidon tasoa arvioidaan.

Avaa selkeästi, mikäli roolia voidaan muotoilla hakijan osaamisesta riippuen. Pääseekö osaaja vaikuttamaan työhönsä?

Kerro, millaisin kriteerein osaaja valitaan. Mitä ominaisuuksia työnantaja painottaa? Osaamista, asennetta, kokemusta, koulutusta? Rekrytoinnissa käytettävät arviointikriteerit tulee määritellä etukäteen mahdollisimman selkeästi.

Avaa työtehtäviin liittyvät prosessit ja käytä esimerkkejä. Miltä kyseinen työ näyttää teidän organisaatiossanne? Voit myös linkittää lisätiedon äärelle esimerkiksi blogiin tai sosiaalisen median kanaviin.



Muista rekry- markkinoinnissa: sama viesti ei pure kaikkiiin.

Erilaisia osaajia on yhtä monta, kuin osaamistarpeitakin, eikä sama viestikärki puhuttele kaikkia. Tunnista kohderyhmää puhuttelevat viestikärjet ja määritä ydinviestit aina kohderyhmäkohtaisesti.



HAKUSSssa: TYÖN UATTELIJA

Meijän 103-vuotias startuppi on justiaa pläsemässä kaaheeseen vahtiin.
Hik tulloo, jos ee suaha haaskaan tuuniporukkaan tääspästä
tuotannonsuunnittelijata!

Oesko siis teekäläessä aenesta insinjööriksi: ossootko uatella lookisesti etkä
junnoo lillukavvarissa? Et ruppee itkee tirraattammaan, jos tilanne tulloo piälle,
vetasöö uu-kiännöksen ja meinoon tulla lämmikettä hoosuun? Out kotonas ittee-
systeemeissä ja ehkä out kuullunna ERPistä?

Selevä! Hommoo piisoo:

- Vuntsoot, mitenkä paljon ruakamaetoo tarvitaan ja mihinkä sitä lykkäes
 - Pähkäelet joutessas ruaka-aaneijien, pakkaasmateriaalien sekä kemikualien tarpeet ja kottinkutsut
 - Ynneet nupit elikkä immeisresurssit päivätiesellä tasolla
 - Kytteet varastotasoja
 - Pähkäelet Tee&Koo-ajot
 - Kahtelet myyntiä: paljonko pitääes päivässä tuutata maetojalosteita muualmalle
- (• Kukahan helekatin hepokatti näetä vuatumuksia ookeen keksii??)

Haeskahata siltä, ettei tässä hommossa ehi kahvitunnilla persiltään tuoliin kastoo
– suatikka nyppimään nisusta rusnoeta. Vua jos muutennii tykheet sahata ihtees
kättee, nii voetas tehä tiilli!

Ruapusta itestäs klooriata ja ylistystä **viimestään 12.9.2018** Vihavaesen
mamman pojalle: **jukka.vihavainen@maitomaa.fi**



Osuuskuunta Maitomaa on maailman lupsakkain meijeri
Suonenjoelta. Jälostamme vuosittain 75 miljoonaa litraa
lähimaitoa raejoustoksi, voiksi, nestemadoksi ja UHT-
tuotteiksi. Oma brändimme on nimeltään Suonenjoen.

www.maitomaa.fi | www.suonenjoen.fi
puh. 017 264 7300

€ HUIPPU PALKKA

ENEMMÄN VAPAA-AIKAA!

LOISTAVAT työ -KAVERIT

OLETKO DYNAAMINEN
ORGANISAATION KEHITTÄMISEN **STABILOIJA?**
HYÖDYNÄTKÖ POLYFAASISTA UNTA STRATEGISENA OSANA
80-TUNTISTA **TYÖVIKKOASI?** ALLNIGHTERISTA MUUSTOVA
RATKAISETKO DIGITALISAATION JA ROBOTIIKAN
HAASTEET NOPEAMMIN KUIN TOIMITUSJOHTAJAMME **RUBIKIN KUUTION?**
Maailmanlaajuisesti **ETPEREHDYTÖN**
EDUT SIDOSRYHMIÄ TÖRMÄYTTÄESSÄ?
OLETKO JO VALMIIKSI VIITOSVAIHD E SILMÄSSÄ JA
PORHALTAMASSA KUN YHTEISKUNTA VASTA OTTAA
HATARIA ASKELEITA KOHTI UUTTA NORMAALIA?

SE NYT VAAN ON TYHMÄÄ VAATIA KOHTUUTTOMIA.

Haemme meille ihan oikeasti hyvää henkilöstohtojataa.

GIGANTTI

**MEE
TÖIHIN**
(VAIKKA KOKO KESÄKSI!)

Harjoitus:

Jos saisit sanoa kohderyhmälle
vain yhden asian, mikä se olisi?"



Opiskelija, onnistuuko
iltavuoro?

Koska elämässä pitää olla
muutakin kuin työ.

Kerro kanssamme
tärkeimmät tarinat.

Tuomme työt sinne,
missä sinä olet.

Työskentele silloin,
kun sinulle sopii.

Jätä jälkesi työelämään.

Tulevaisuuden
pelipaikkasi.

Työtehtävänä elämä.

Seudun siistein työ
etsii tekijäänsä.



Arjen sankari,
etsimme sinua!

Tee harrastuksestasi
työ, elämäntavastasi
elinkeino.

Paikka, jossa
asiantuntijuuttasi
arvostetaan.



Harjoitus

Jos saisit sanoa kohderyhmälle vain yhden asian, mikä se olisi?

Määrititte aiemmin kohderyhmänne rekryprofiilit, pohtikaa nyt, mikä olisi ydinviestinne kyseiselle kohderyhmälle.

Muista, että viestikärjen luominen saattaa vaatia vähän enemmän aikaa kuin tämä hetki. Nyt riittää, että luot ensimmäisen version viestikärjestä tai vaikka kaksi.



***Muista, että rekrymarkkinoinnissa
sinulla on kolme tehtävää***

1. Saada osaajat tietoisiksi teistä
2. Saada osaajat valitsemaan teidät
3. Saada osaajat sitoutumaan teihin

AAVA
BANG
YHDISTÄVÄ TEKIJÄ

Jyväskylä – Tampere – Helsinki – bang.fi