

## Enemmän ja erilaisia hakijoita monimuotoisella rekrytoinnilla

Monimuotoinen rekrytointi on kaikille hakijoille mahdollisimman esteetöntä ja saavutettavaa. Kun työn hakeminen on helppoa ja houkuttelevaa, yritys saa mahdollisimman paljon potentiaalisia hakijoita – ja todennäköisesti myös sopivan tekijän tarjoamalleen työlle.

Yritykset hakevat rekrytoinnilla parasta osaamista ja liiketoimintahyötyä kestäväällä tavalla. Näihin tavoitteisiin päästäkseen sen kannattaa pysähtyä miettimään rekrytointikäytäntöjään.

- Rekrytoidaanko aina samalla tavalla? Saadaanko aina samanlaisia hakijoita?
- Onko sopivia hakijoita eli valinnanvaraa yleensä tarpeeksi?
- Onko yritys varautunut tulevaisuuden työntekijätarpeeseen liiketoimintansa varmistamiseksi ja kehittämiseksi?

### **Työyhteisön osallistaminen alusta asti luo hyvän pohjan onnistuneelle rekrytoinnille: perehdytys ja työssä pysyminen mahdollistuvat.**

Hyvän pohjan onnistuneelle rekrytoinnille luo koko organisaation ja työyhteisön osallistaminen ja tiedottaminen. Silloin mm. perehdytys ja työssä pysyminen mahdollistuvat paremmin. Kun monimuotoisuutta tuetaan kaikilla tasoilla, se auttaa yrityksiä saavuttamaan mm. seuraavia tavoitteita:

#### **USKOLLISEMPI ASIAKASKUNTA.**

Monimuotoisen yrityksen on helpompi ymmärtää monimuotoisten asiakkaiden tarpeita ja toiveita. Tämä tekee hyvää asiakastyytyvyydelle ja tätä kautta myynnille.

#### **INNOSTAVAMPI TYÖYHTEISÖ.**

Monimuotoinen työyhteisö on parhaimmillaan homogeenista innostavampi ja innovatiivisempi. Erilaiset näkökulmat ja kokemukset ovat omiaan auttamaan ongelmanratkaisussa ja ideoimisessa.

#### **PAREMPI MAINE.**

Monimuotoinen yritys nähdään usein parempana työnantajana ja hyvänä yhteiskunnallisena toimijana. Tämä rakentaa brändikuvaa ja kasvattaa parhaimmillaan asiakaskuntaa.

## Esimerkki koulutussuunnitelmasta

### 1. YLEISTÄ TIETOA JA VALMISTAUTUMISTA

- Esteettömyys ja saavutettavuus -termeinä
- Sosiaalinen, psyykkinen ja kognitiivinen saavutettavuus
- Miksi monimuotoinen rekrytointi on tärkeää?
- Mitä saavutettava rekrytointi on?
- Mitä se vaatii?
- Miten saavutettavaan rekrytointiin voi valmistautua?

### 2. TYÖYHTEISÖ OSANA REKRYTOINTIA

- Rekrytoinnin suunnittelu
- Työpaikkailmoitus
- Kanavat
- Työntekijän valinta
- Perehdytys ja työssä pysyminen

### 3. HAKEMUSLOMAKE

- Miten hakemuslomake saadaan mahdollisimman monelle helpoksi täyttää.
- Vaihtoehtoja perinteiselle hakemiselle?

### 4. HAASTATELTAVIEN VALINTA

- Mitkä seikat valinnoissa kannattaa huomioida?

### 5. HAASTATTELU JA SEN VAIHTOEHDOT

- Miten haastattelusta saadaan miellyttävä kokemus niin työnhakijalle kuin haastattelijalle?

**Kesto:** 6 tuntia (2 x 3 tuntia)

**Toteutus:** etänä- tai lähikoulutuksena

**Hinta:** 2500 € tai 500 €/henkilö (+alv24%)

Tutustu tästä linkistä: [TAPAHTUMAT - kaikille avoimet koulutukset!](#)

## Asenne ratkaisee!

Vaativinta monimuotoiseen rekrytointiin siirtymisessä on asennemuutos. Tietoakin toki tarvitaan, ja Työnaika Oy:n koulutuksissa sitä on myös tarjolla. Saat tiiviin taustoituksen sekä paljon käytännön vinkkejä liikkeellelähdestä työpaikkailmoituksen laatimiseen ja hakemuslomakkeesta haastattelujen tekemiseen. Tervetuloa!

### KYSY LISÄÄ:

Pauli Leinonen

puh. 044 734 5845

pauli.leinonen@tyonaika.fi