

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdetä:

Anttila, A-P. (2021) Rohkeutta rekrytointeihin. TAMKin johtoryhmäblogi, 2.6.2021.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkjohtoryhma/johtoryhma/rohkeutta-rekrytointeihin/>

Rohkeutta rekrytointeihin

2.6.2021 — Kukka-Maaria Korko



Opettajan työ ja työn suunnittelu on viimeisen 10 vuoden aikana muuttunut radikaalisti. Enää ei riitä se, että syksyllä tehdään työaikasunnitelma, joissa määritellään, mitä opettaja tekee reilun vuoden kuluttua marras-joulukuussa.

Maailma on muuttunut. Ulkoisen rahoituksen merkityksen lisääntyessä myös työn suunnittelusta on tullut erityisen haastavaa. Esimerkiksi yksikössämme hanketöiden tekijätarve on kasvanut vuoden alusta lähes 2,5 henkilötyövuodella. Miten tämän olisi voinut ennakoida syksyllä työnsuunnittelussa?

Paras keino selvittää jatkuvasta muutoksesta on rekrytoinnit. Olemalla riittävän proaktiivinen, varmistaa mahdollisuuden ratkaista syntyvän resurssipulan jo etukäteen. Yleensä koulutustoimialalla osaajia rekrytoidaan tiettyyn tehtävään, missä on jo etukäteen suhteellisen tarkkaan määritelty, mitä osaamista hakijalta odotetaan. Näin varmaan monilla aloilla on edelleen, kun tarvitaan jonkin tietyn alan erityisosaajaa, joita on vielä kaiken lisäksi vähän saatavilla. Liiketoiminnan osaajien osaamisvaatimukset ovat kuitenkin viimevuosina muuttuneet jatkuvasti, eikä enää riitä, että osaajia opetustehtäviin haetaan kapealla osaamisella.

Päätimme liiketoimintayksikössämme viime vuonna toteuttaa rekrytointimme hieman totutusta poikkeavalla tavalla. Päätimme hakea osaajia, joiden osaaminen koostuu näistä osa-alueista: digitaalinen liiketoiminta, uudet liiketoimintamallit, tekoäly/robotiikka liiketoiminnassa ja tulevaisuuden johtaminen.

Olimme etukäteen ajatelleet palkkaavamme yhden tai ehkä kaksi uutta lehtoria yksikköömme. Saimme haussa yli 40 hakemusta hyvin erilaisilla osaamisilla ja kokemuksilla. Joukossa oli niin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita ammattilaisia kuin eri alojen tohtoritutkinnon suorittaneita, kansainvälistä työkokemusta omaavia osaajiakin. Lopputuloksena päädyimme rekrytoimaan, vähän riskilläkin, kolme uutta lehtoria.

Päätös oli nyt reilun neljän kuukauden kokemukselle täysin oikea. Kaikki uudet osaajat ovat täysin työllistyneitä ja tuoneet erinomaista lisäarvoa yksikköömme. Mutta nyt uusi opettaja aloittaa työnsä tilanteessa, missä kaikki tapahtuu etänä. Ei ole kontaktia kollegoihin tai opiskelijoihin muuta kuin verkon välityksellä. Voimme vain kuvitella, miten paljon työläämpää on perehtyä omaan tehtäväänsä, jos ei ole löytänyt vielä paikkaansa työyhteisössä.

Meidän kolme lehtoriämme tiimiytyi uskomattoman hyvin heti ensimmäisestä perehdyttämistilaisuudesta lähtien. Tiimin jäsenet ovat auttaneet toinen toisiaan ja tehneet yhteistyötä koko kevään ajan. Tässäkin mielessä useamman henkilön samanaikainen rekrytointi oli onnistunut.

Mitä opimme tästä? Perinteisesti ensin kerrotaan työnkuva, sen jälkeen mitä odotamme hakijoilta ja vasta lopuksi kerromme mitä me työnantajana tarjoamme. Järjestys pitää nyt kääntää toisin päin. Meidän pitää korostaa hakijalle sitä, mitä annettavaa ja kiinnostavaa tekemistä meillä on hänelle. Hakijoilla on nykyään varaa olla myös vaativia uuden työpaikkansa suhteen. Esihenkilön on myös hyvä varautua rekrytointihaastattelussa hakijan kysymykseen; millainen esihenkilö olet?

Kirjoittaja: Ari-Pekka Anttila, Liiketoiminta-osaamisyksikön johtaja