

Miten työnantaja tunnistaa osaamisen?

Tulevaisuuden urapolut-valmennuksen lähipäivä

20.3. klo 13:00-13:45

Kati Keronen

DIFFERO
KONSEPTITOIMISTO.

Puheenvuoron teemat

Miten työnantaja tunnistaa osaamisen ja arvioi osaamista rekrytointiprosesseissa?

Miten korkeakoulutettujen tulisi omaa osaamistaan työnantajille markkinoida?

Millaisia tämän päivän ja tulevaisuuden osaamistarpeet ovat?

Asiantuntijuus ja työn tekeminen on murroksessa

Osaamistarve erikoistuu jatkuvasti.

Tiedon taso kasvaa jatkuvasti.

Osaaminen kehittyy monialaisissa verkostoissa yli organisaatorajojen.

Oppiminen on yhä enemmän informaalialia ja sitä suuntaa asiantuntijan oma kiinnostus.

Sitoutuminen puolin ja toisin löyhempää.

Mitä tämä tarkoittaa rekrytoijalle?

Asiantuntijoiden tavoittaminen ja houkuttelu yrityksen luo tulee entistä haastavammaksi.

Asiantuntijat tuntevat arvonsa ja haluavat saada arvostuksen muutoinkin kuin palkkapussina.

”Jos olisin nyt etsimässä työtä, minulle rekryttävänä olisi tärkeää työnantajassa muun muassa se, miten minun asiantuntijaminuuteni saa näkyä.”

Lähde: keskustelu [Sosiaalinen media rekrytointikanavana-ryhmässä LinkedInissä](#).

Mitä tämä tarkoittaa vastavalmistuneelle työnhakijalle?

Oman osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen sekä verkostoituminen kannattaa aloittaa jo opintojen aikana.

Hakuprosessissa joukosta täytyy erottua, sillä vain harvalla tuoreella tekijällä on riittävän vahvat verkostot, näytöt osaamisesta tai riittävät työn tekemisen taidot.

”Kyllähän tuo koulunpenkiltä palkattu vaatii aika pitkän perehdyttämisen työelämään. Itse toimin tekniikan alalla, niin aika yleinen käsitys on, että AMK insinöörin ajaminen sisään vaatii lähemmäs kaksi vuotta.

Koulu antaa tietyt perusvalmiudet siirtyä työelämään, mutta työn tekemiseen valmiuksia ei ole.

Perusasioiden opettaminen jää sille ensimmäiselle työnantajalle, joka maksaa kulut ja kuten T. Henriikki tuossa kirjoitti, 2 vuoden päästä siirrytään uusiin haasteisiin ja haetaan parempaa palkkaa.”

Lähde: keskustelu [Sosiaalinen media rekrytointikanavana-ryhmässä LinkedInissä](#).

”Pitää olla selkeä käsitys siitä, **mitä osaa ja haluaa**. Kun hakee jotain työpaikkaa, niin motivaatio, miksi haluaa sinne. Se ei riitä, että paikka kiinnostaa, sillä se kiinnostaa kaikkia hakijoita. Kannattaa miettiä, mitä uutta voi yritykseen tuoda ja **miten työnantaja voi hyötyä osaamisestasi**.”

Tekniikan akateemisten (TEK) ura- ja rekryasiamies Heini Hult-Miekkavaara

http://yle.fi/uutiset/uusi_tyontekija_voi_loytya_yrityksen_fanijoukosta/6460579

DIFFERO
KONSEPTITOIMISTO.

Mistä yksilön osaaminen syntyy?

Kokemus

"Millaisia asioita olen päässyt tekemään ja mitä olen niiden tiimoilta oppinut?"

Asenne, tahto

"Mitä kollegani arvostavat tavassani toimia?"

Taidot

"Mitä minulta usein kysytään, missä asioissa minuun luotetaan ja miksi?"

Tiedot

"Mitä asioita pystyn työstämään osaamisellani. Missä haluan kehittyä?"

Kontaktit ja verkostot

"Keneltä kysyn, jos tarvitsen apua? Ketkä kysyvät minulta apua?"

Leenamajja Ojala, *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu.* (2008)

6 vinkkiä osaamisen esille tuomiseen – osa 1

1. Kannattaako soittaa?

Soittaminen tekee hyvän ensivaikutelman ja jättää positiivisen muistijäljen vain, jos soittajalla on asiaa. Ole siis itse aktiivinen puhelun aikana äläkä jää odottamaan epävirallista haastattelua. Jos soittoaika on annettu, noudata sitä.

2. Mitä hakemukseen kirjoitetaan?

Kuvaus omasta osaamisesta juuri haettavan työpaikan näkökulmasta. 50 paikkaan jätetty yleishakemus näkyy kauas. Hyvässä hakemuksessa kerrotaan, mitä hyötyä omasta osaamisesta olisi yritykselle ja milloin voi aloittaa. Hakemus ja CV kirjoitetaan sillä kielellä, jolla työpaikka on ilmoitettu. Jos haetaan osaajaa, jolla on 5 vuoden kokemus alalta, se yleensä tarkoittaa sitä. Aloittaville tekijöille on omat positionsa.

3. Some?

Jos on LinkedIn-profiili, siihen voi linkittää, mutta linkki profiiliin ei korvaa CV:tä (vaikka profiili olisi miten hyvä tahansa).

6 vinkkiä osaamisen esille tuomiseen – osa 2

4. Kannattaako kikkailla?

Videot, kuvat ja esitykset voivat toimia erottumisen keinoina aloilla, joissa näihin tarvitaan osaamista. Muutoin nämä todennäköisesti hidastavat rekrytoijan tekemistä ja ovat hänelle vaivaksi ja hakijalle epäedullisia, koska hakemusta on vaikea vertailla muiden kanssa.

5. Palkkatoive?

Jos kysytään, niin mukaan ilman muuta. Kannattaa kuitenkin selvittää alan yleinen palkkataso ja muistaa oman osaamisen suhde odotettuun palkkaan.

6. Kontaktit?

Suosittelijat mukaan jos niitä on – varo kuitenkin liikaa ”tunnen sen ja sen” –ajattelua ja muista kysyä suosittelijalta lupa. Jotkut jopa soittavat suosittelijoille.

Mitä tulevaisuuden asiantuntijoilta tarvitaan tulevaisuudessa?

Yhteistyökykyä ja verkostoitumisen taitoa.

Kirjoittamisen, perustelemisen ja kiteyttämisen taitoa.

Epävarmuuden sietokykyä ja kritiikin sietokykyä.

Medialukutaitoa.

Hyviä tietoteknisiä valmiuksia ja kykyä etsiä ja soveltaa tietoa.

Aloitekykyä, auttamisen halua ja osaamisen jakamista.

Jatkuvaa omaehtoista oppimista.

Talous- ja johtamisosaamista.

