



Työnhakijoiden arvostukset ja ratkaiseeko kulttuuri työnhaussa

Ammattilaisten työnhakututkimus

ESITYS

MPS ENTERPRISES

JUHA VAARA &
NIILO MÄKELÄ

30.1.2019



Työ ja elämä muuttuvat

Odotukset työlle:
Arvot
Merkityksellisyys
Vastuullisuus
Hyvinvointi
Ihmiset

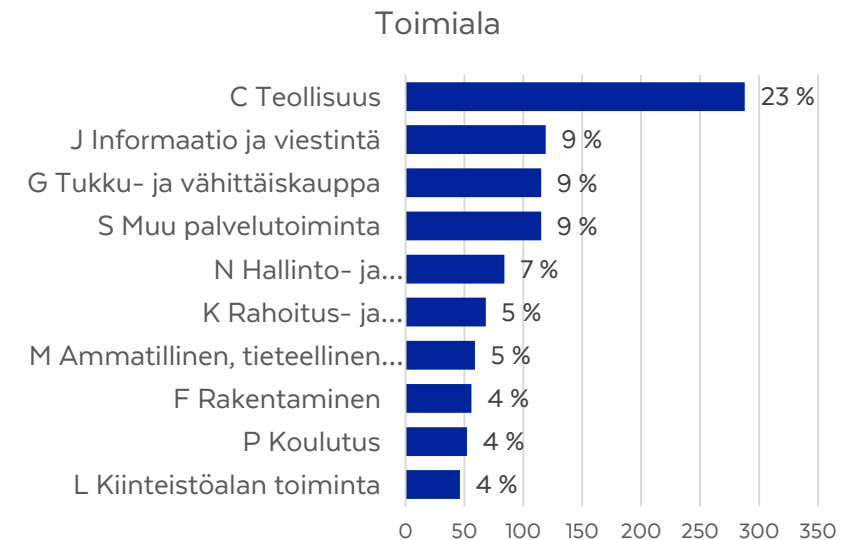
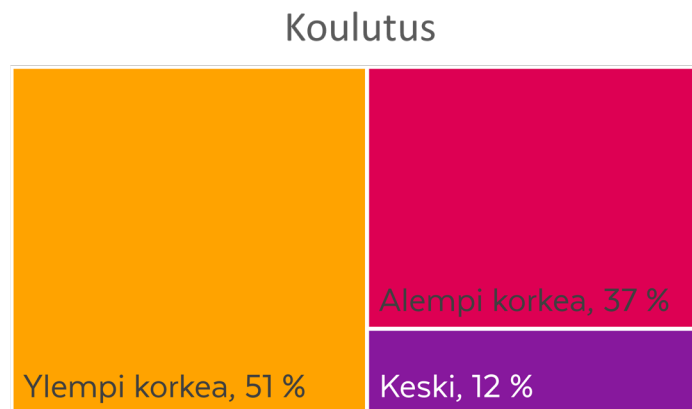
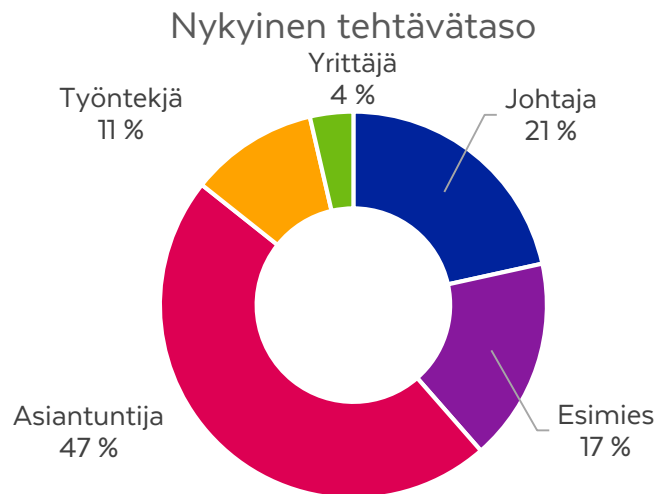
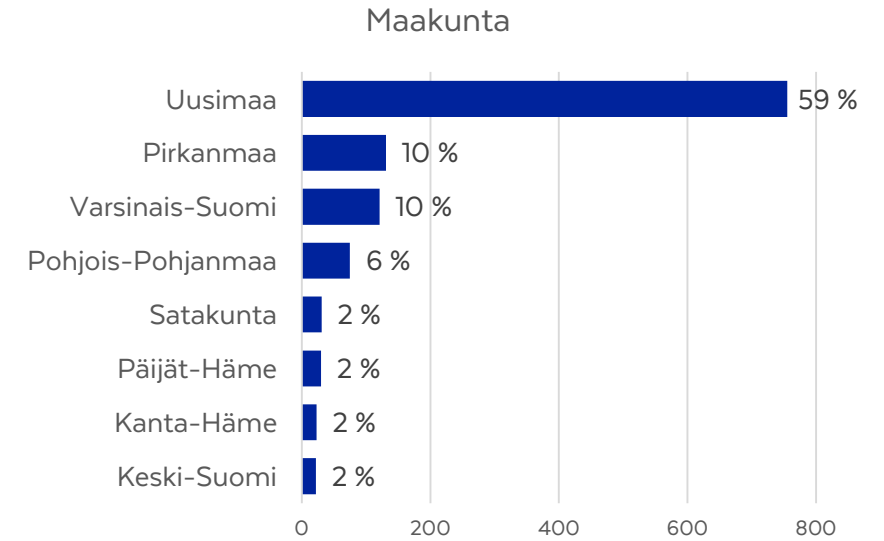
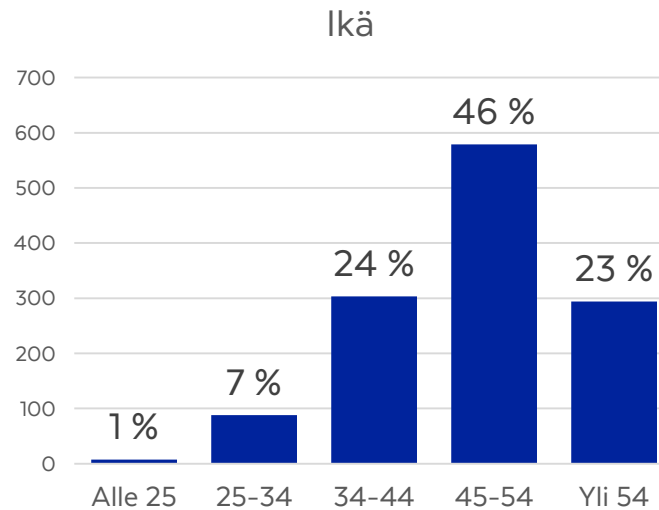
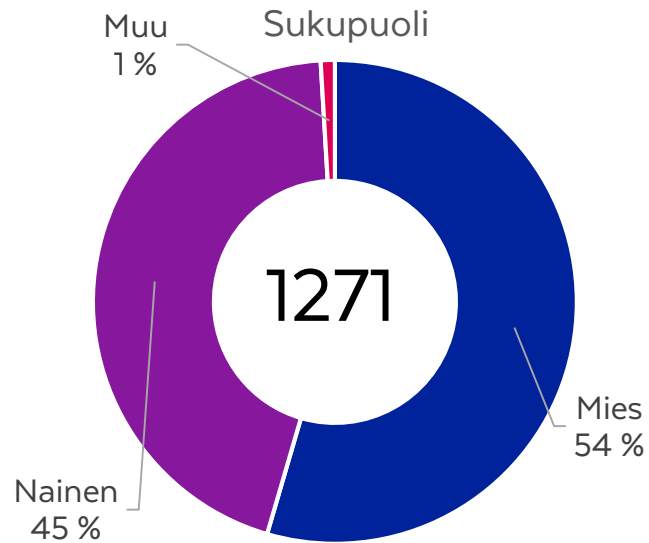
Työn tekeminen:
Muutoksen nopeus
Liikkuvuus
Itsenäisyys
Verkostot

Kulttuuri ja ihmiset
ratkaisevat

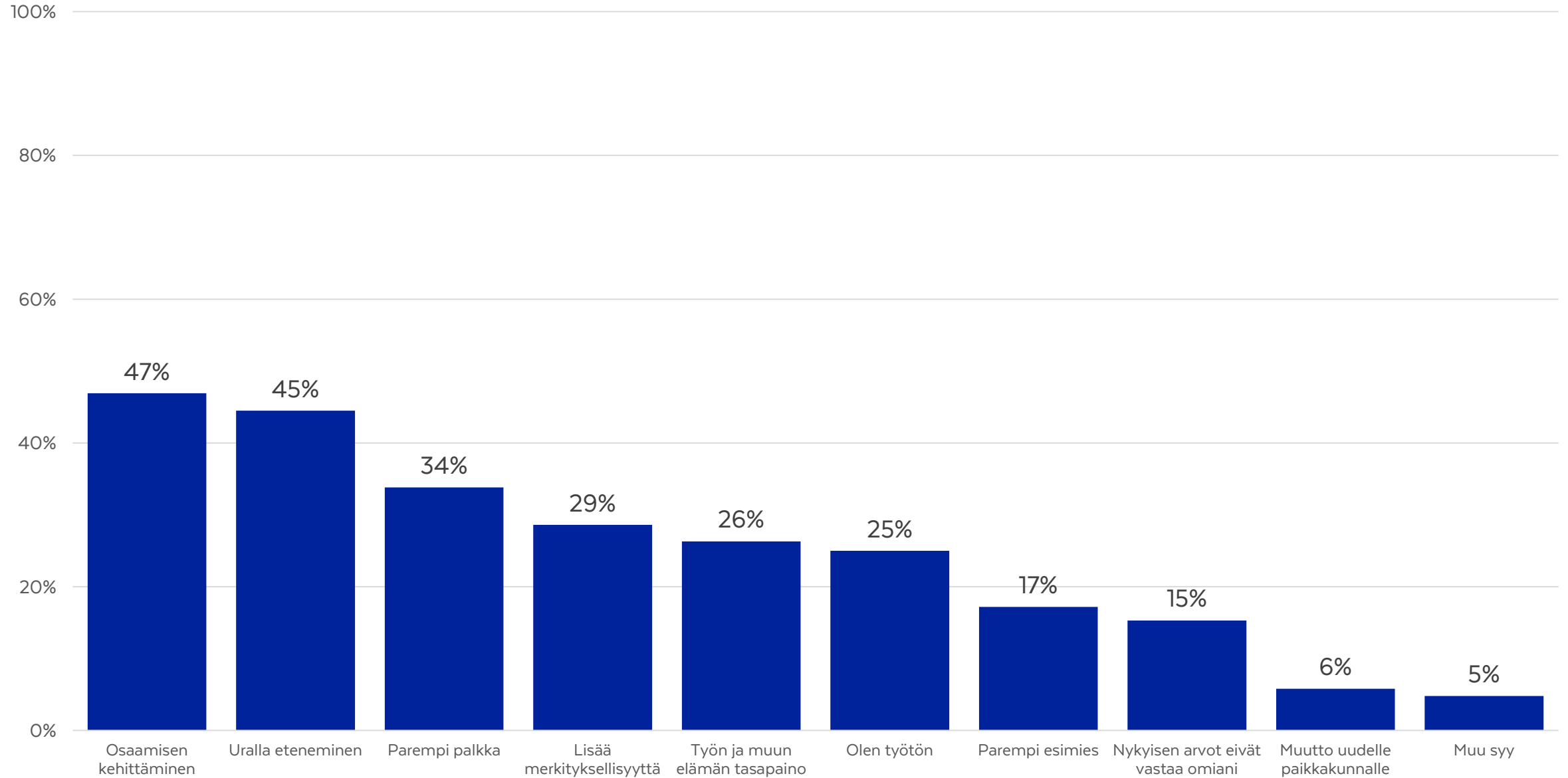
Eli työnantajakuva!



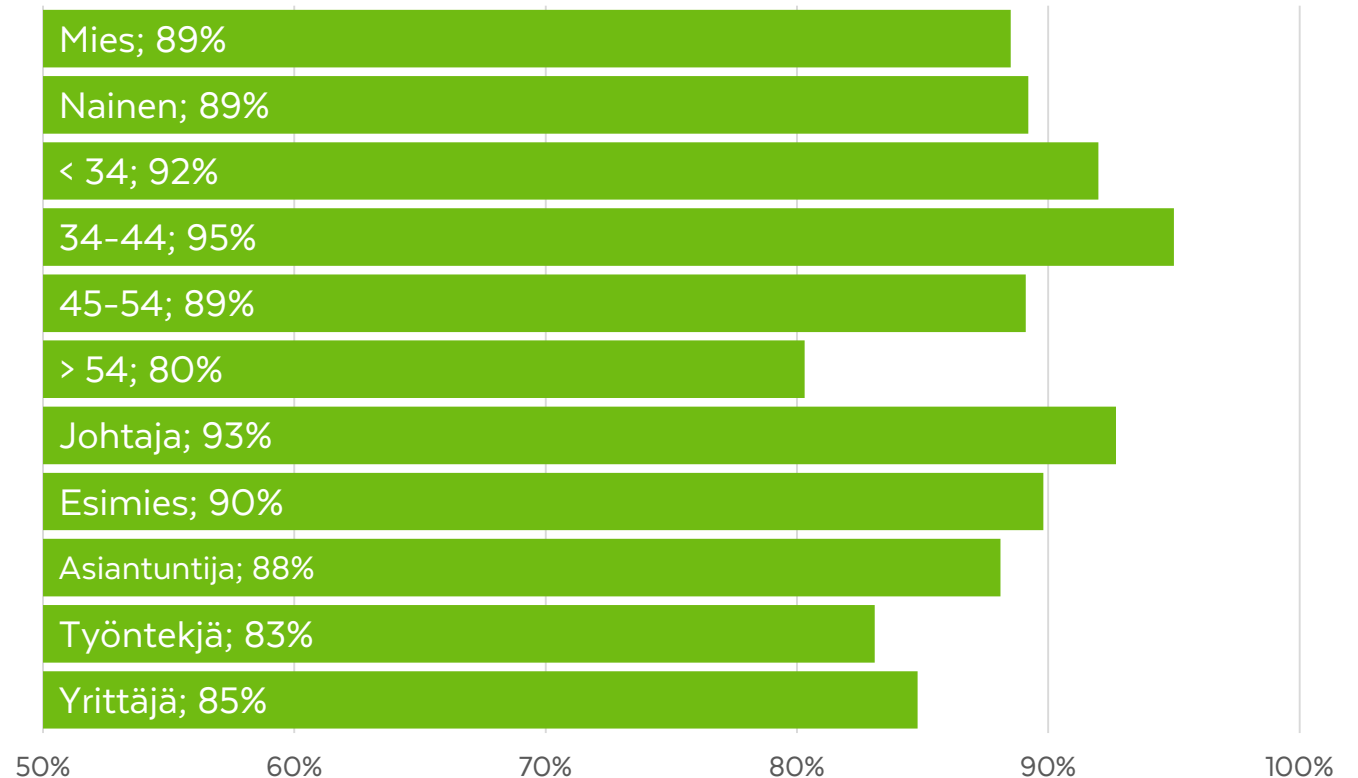
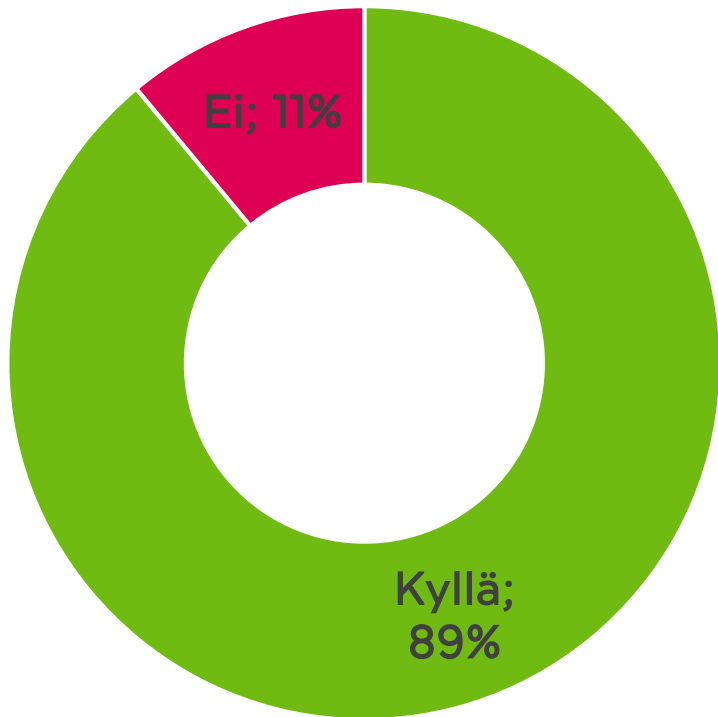
Joulukuu 2018 – MPS työnhakijatutkimus



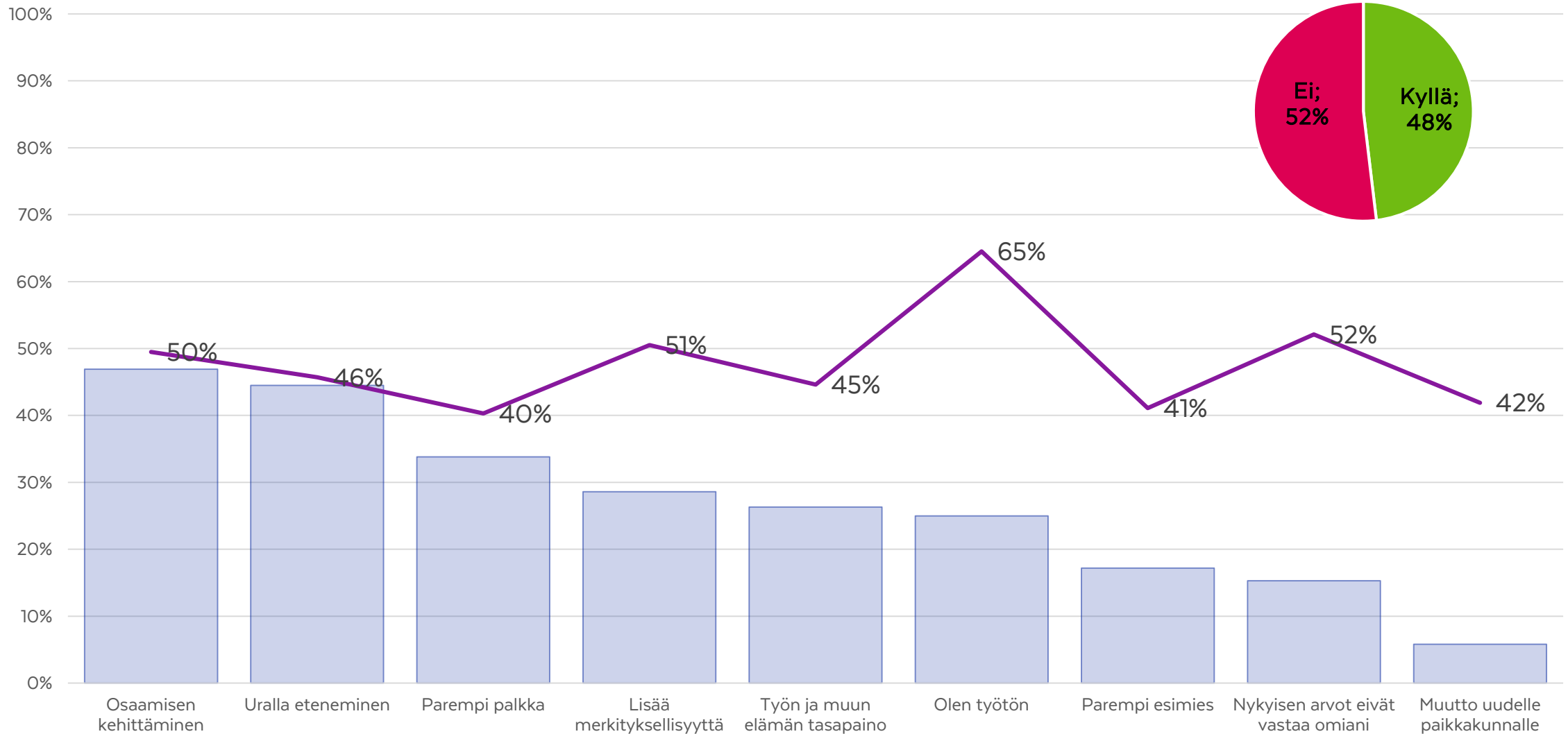
Tärkeimmät syyt työpaikan vaihtamiseen



Valtaosa uskoo että omalla nykyisellä osaamisella on kysyntää myös tulevaisuudessa



Uskon että työllistyn 3 kk aikana

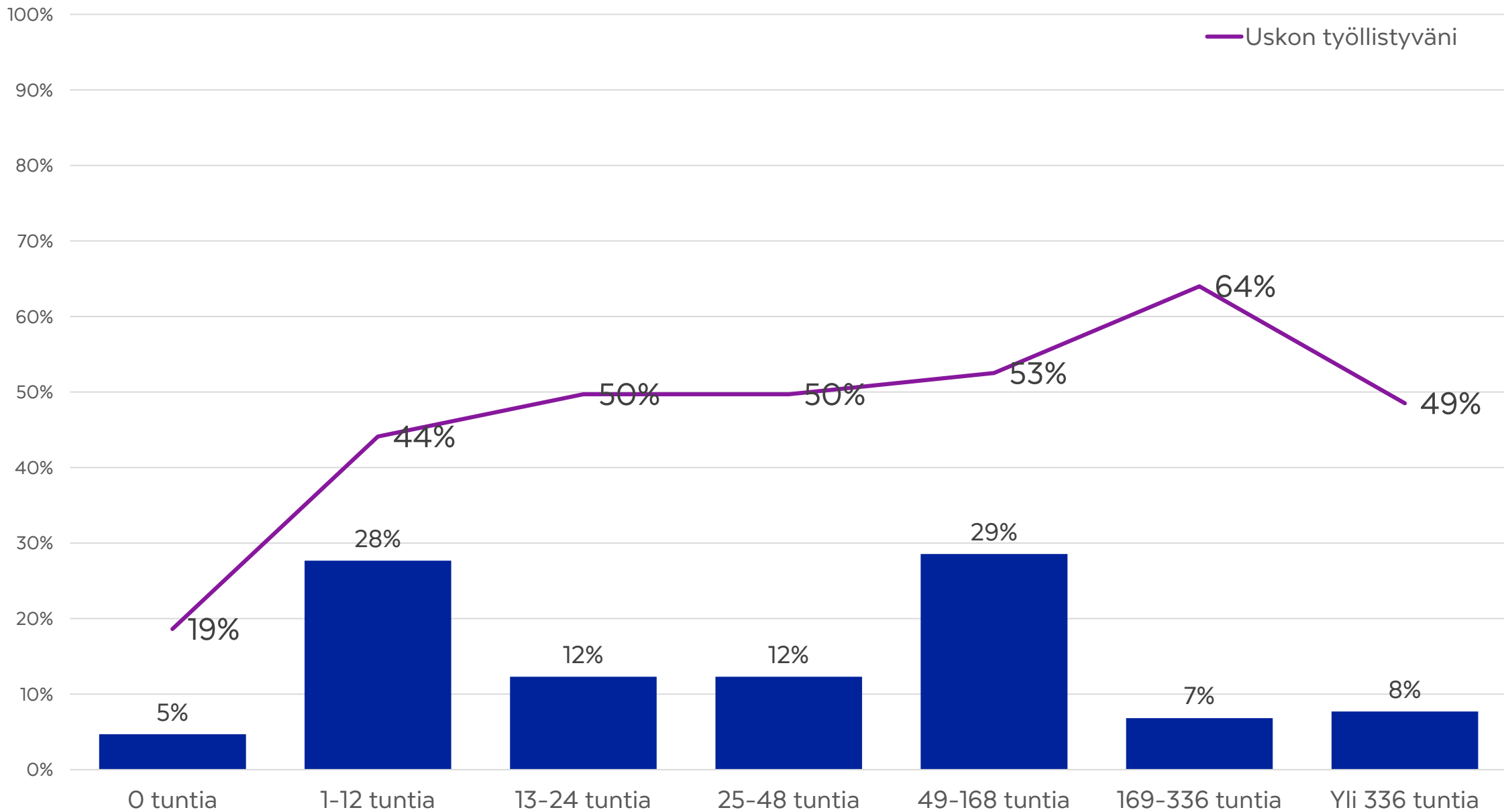


Työnhakijat luottavat osaamiseensa – hyvä niin

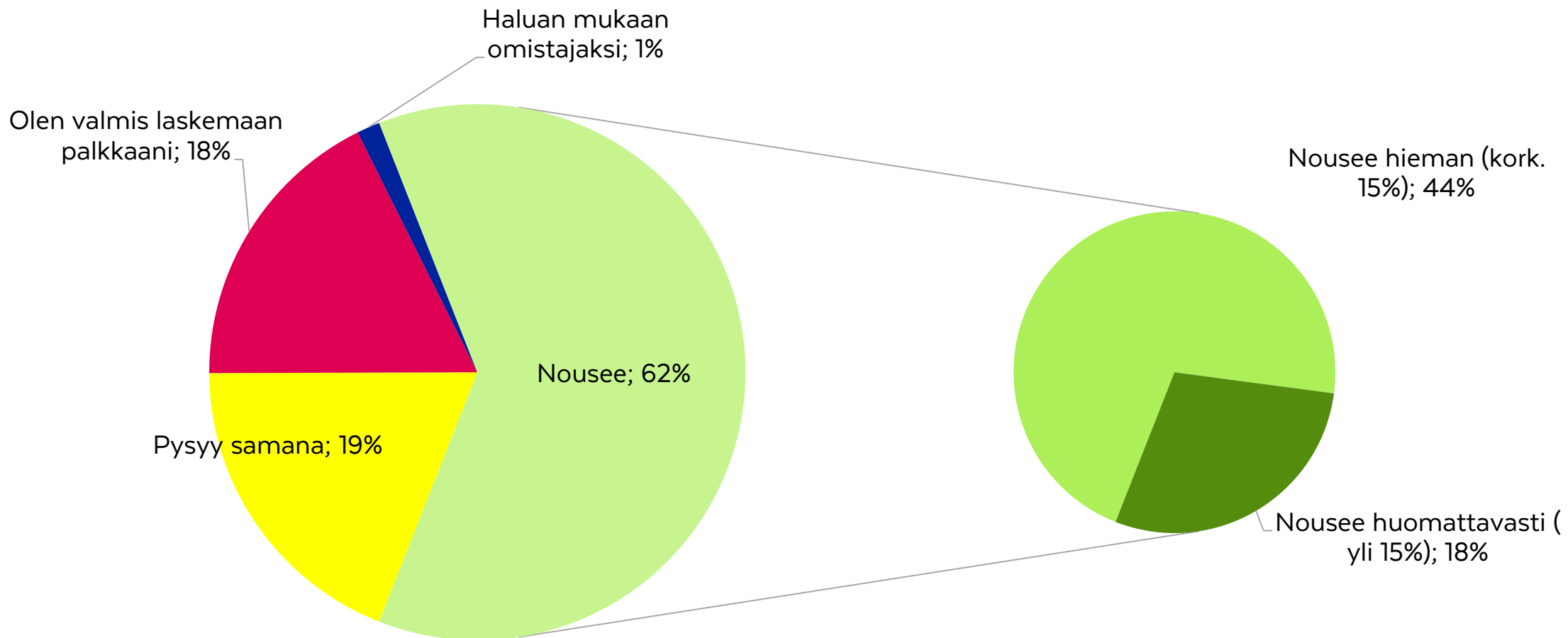
- Työnhakutilanteessa oma osaaminen tuntuu kurantilta – niin pitääkin
- Toisaalta miten varmistaa, että uusi työpaikka kehittää osaamista?
- Osaamisen kehittäminen on tärkein syy vaihtaa työpaikkaa!
- Joustavat työmarkkinat ja ennakkoluuloton rekrytointi ovat parhaita osaamisen kehittämisen tapoja!



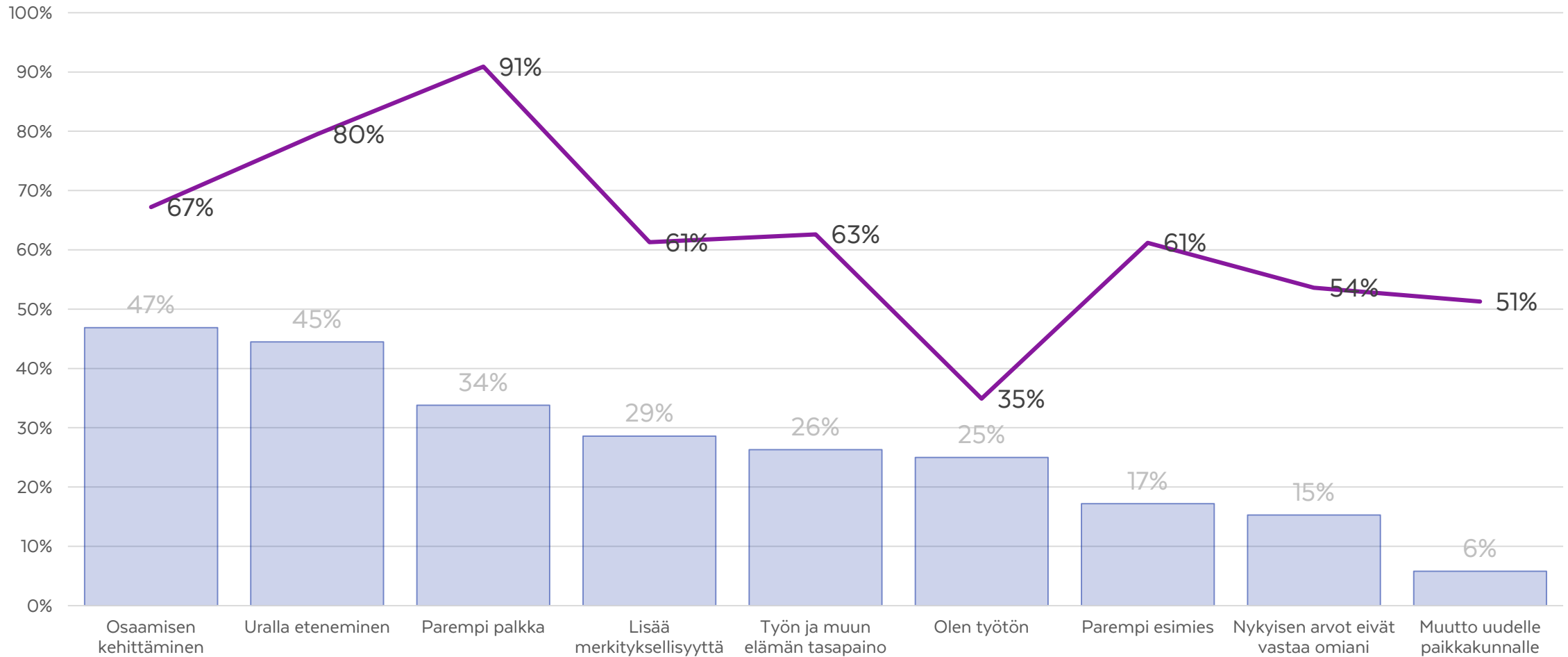
Työnhakuun käytetty aika



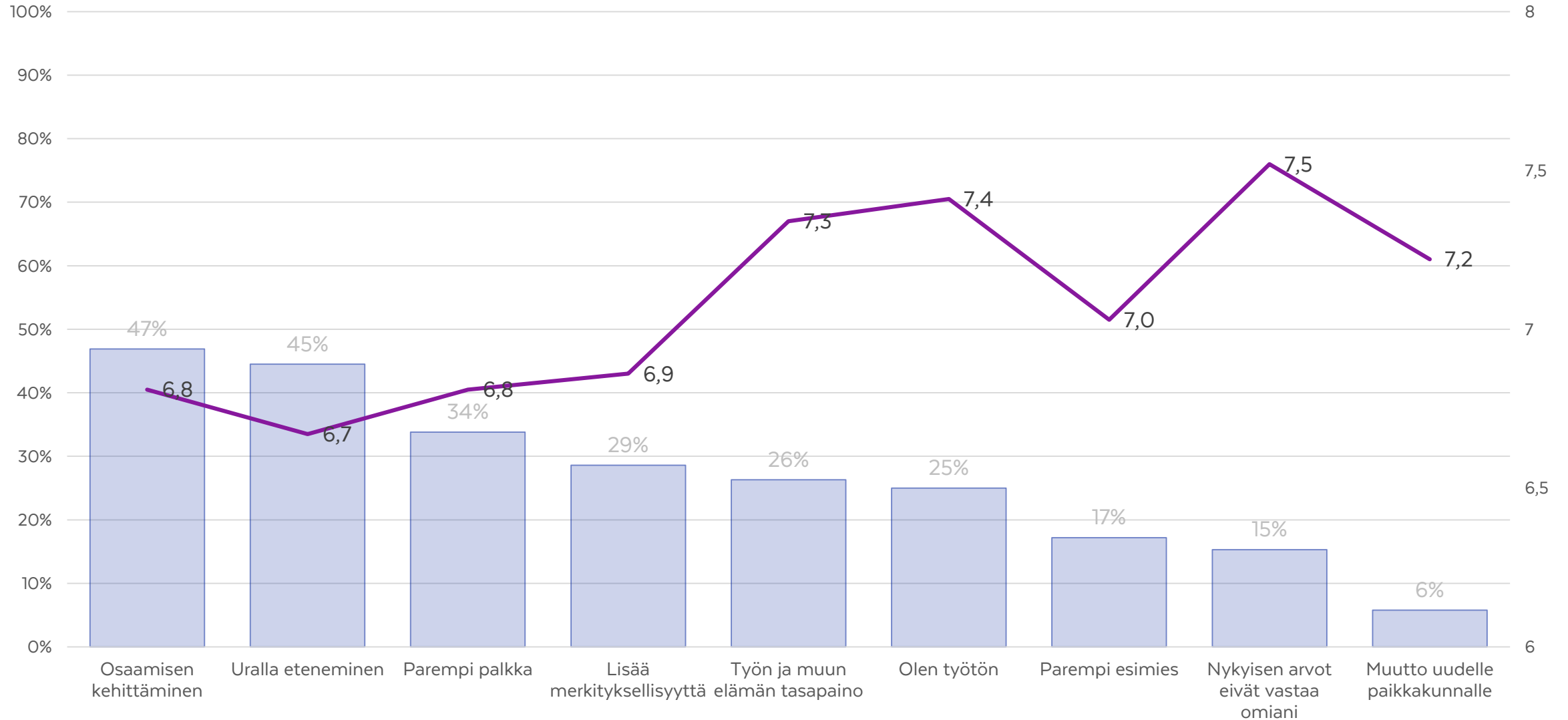
Odotukseni seuraavasta palkasta



Odotukset palkan nousuun (kyllä hieman/ huomattavasti)



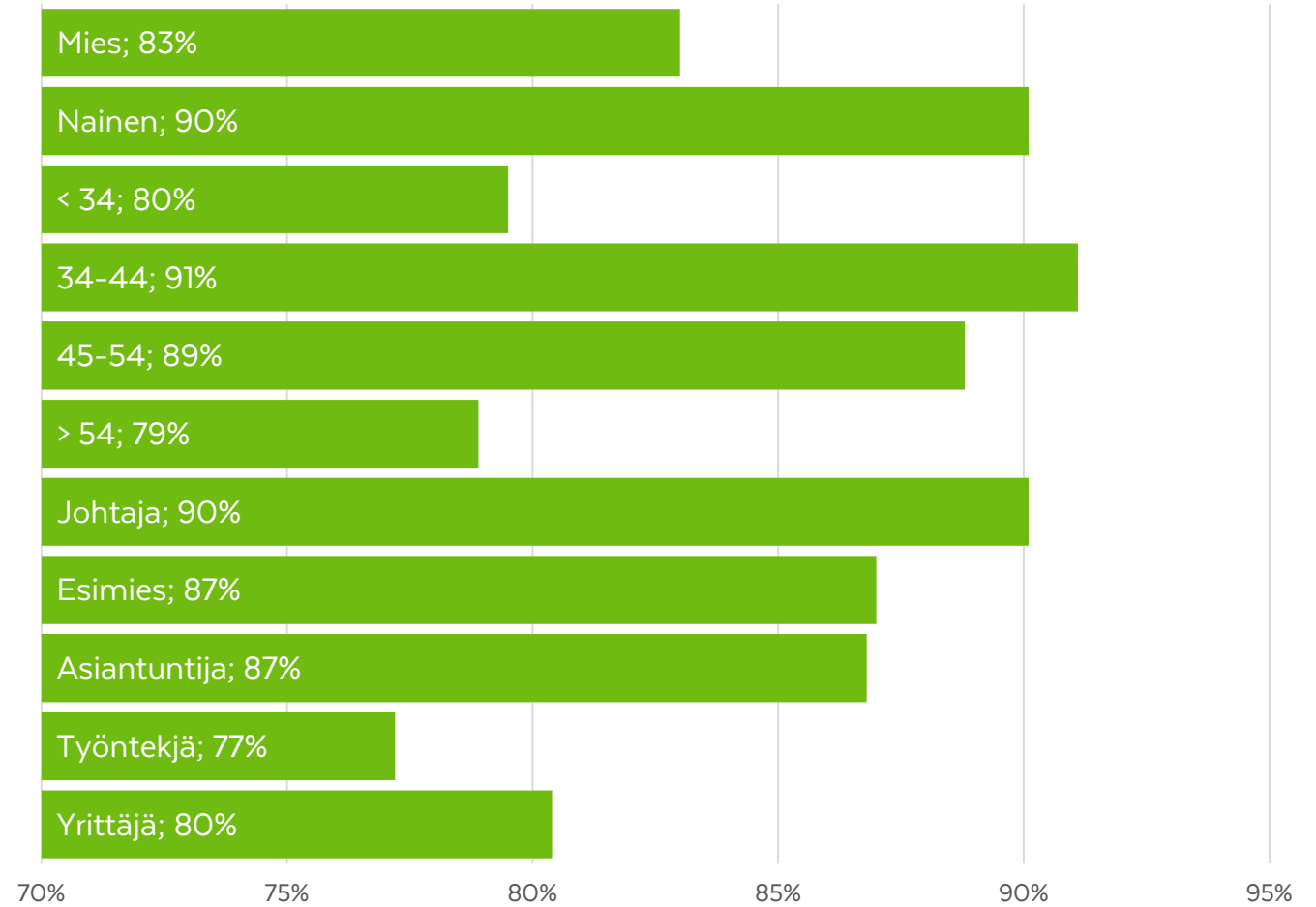
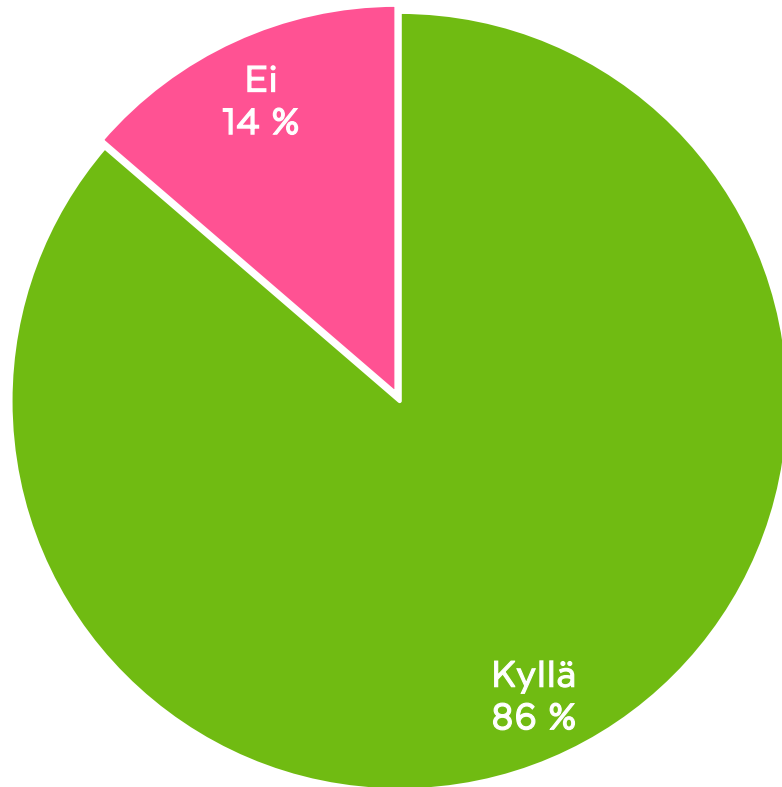
Kuinka monta vuotta uskon työskenteleväni seuraavassa työpaikassa



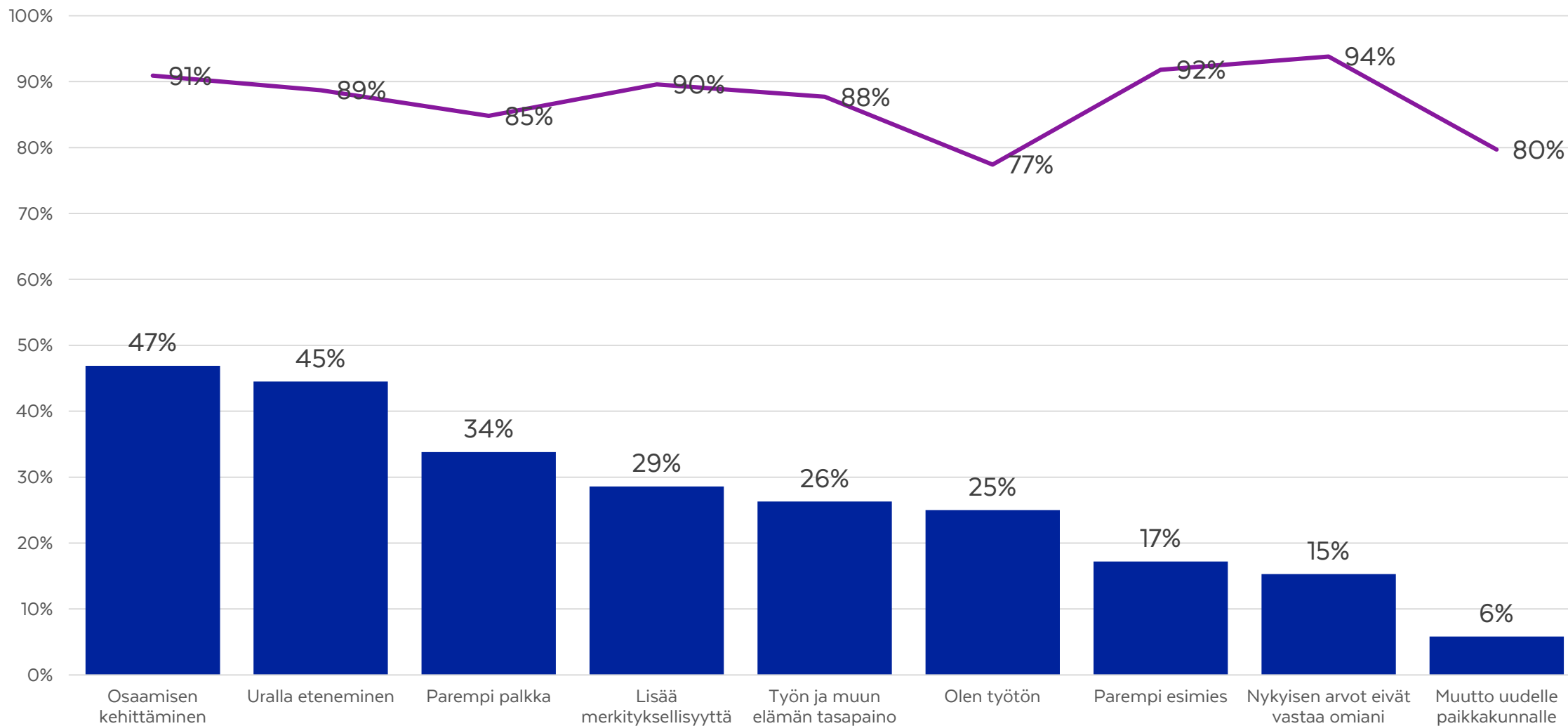
Korreloiko työnhakuun käytetty aika työn saamiseen?

- Jossain määrin kyllä
- Työnhaku on tavoitteellista ja systemaattista toimintaa
 - Mutta se tapahtuu verkostoissa
 - Pelkkä aika ei ratkaise

Kulttuurilla merkitystä



Kulttuurilla merkitystä

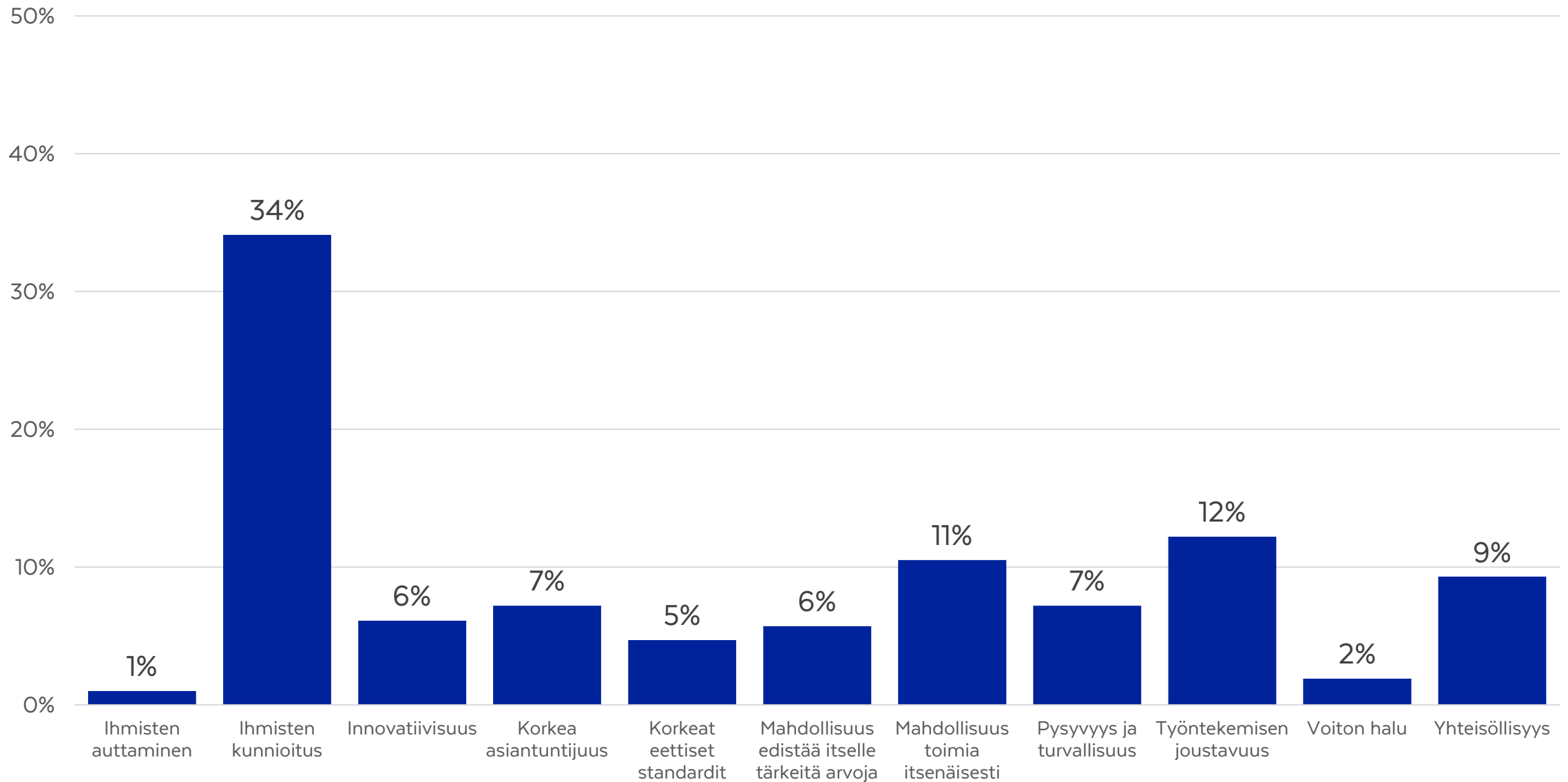


Ihmiset hakevat kulttuuria, eivät työtä

- Työt ovat samanlaisia, kulttuurit erilaisia
 - Kulttuuri kannattaa ottaa tiiviiksi osaksi rekrytointia – ei vain markkinointia
 - Miten näytät kulttuurin? Miten sen voi kokea hakijana?
-
- Esimerkkejä



Minulle tärkeintä työpaikan kulttuurissa on



Inhimillisyyden on tärkeää

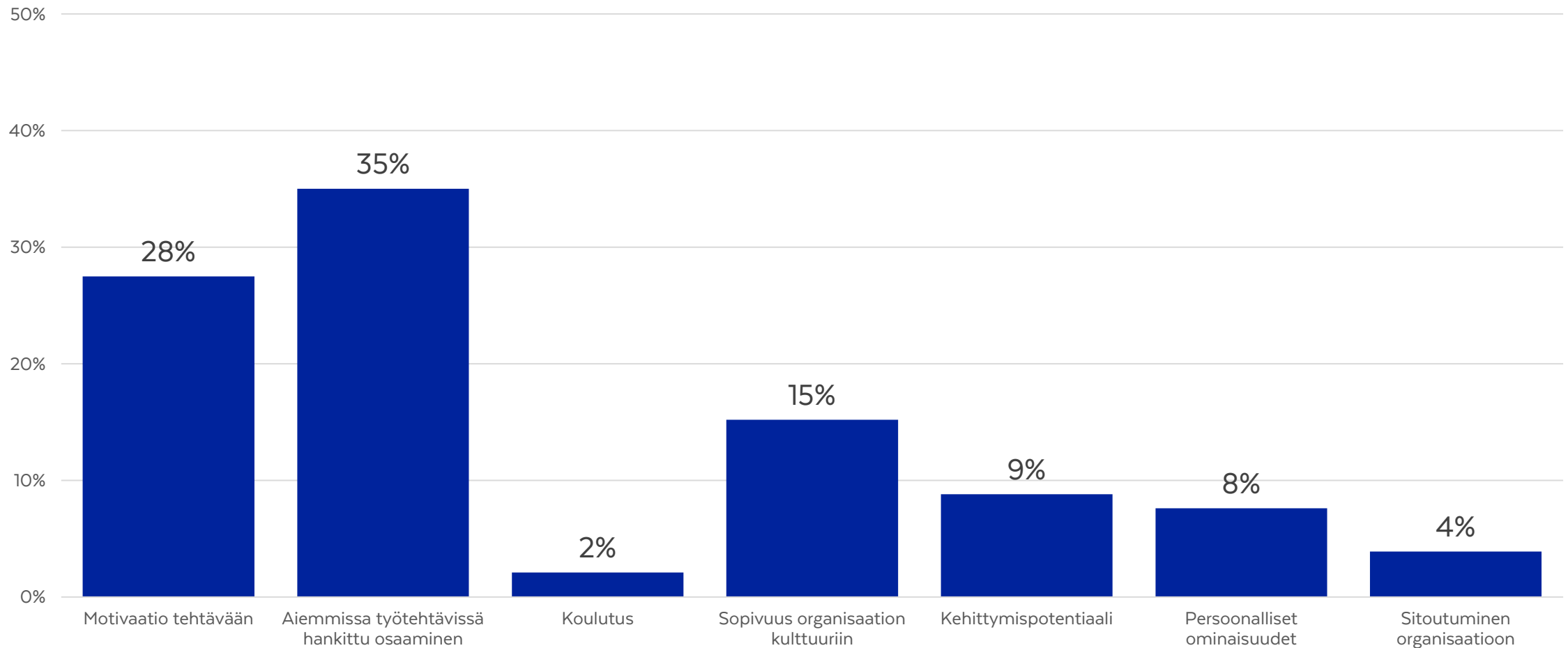
- Ihmisten kunnioitus
- Kulttuuri vastaa perustarpeisiin
- Ihmiset ovat uniikkeja, arvostukset myös!
- Kulttuuri yhtenäistää – minusta tulee me

Ristiriita

– ei ole keskiarvohakijoita, mutta miksi on keskiarvokulttuureja

- Kulttuuria johdetaan, kulttuuria viestitään
- Kohderyhmän tunteminen on tärkeää, mitä he arvostavat?
- Toisaalta, mistä löytää ne kohderyhmät, joiden arvot sopivat juuri teidän kulttuuriin
- Kuinka rohkeasti kulttuurista voi viestiä
- Sopivuuden arviointi ja soveltuvuusarviointi, eri asia vai sama

Mitä ajattelen työnantajan eniten arvostavan työnhakijassa

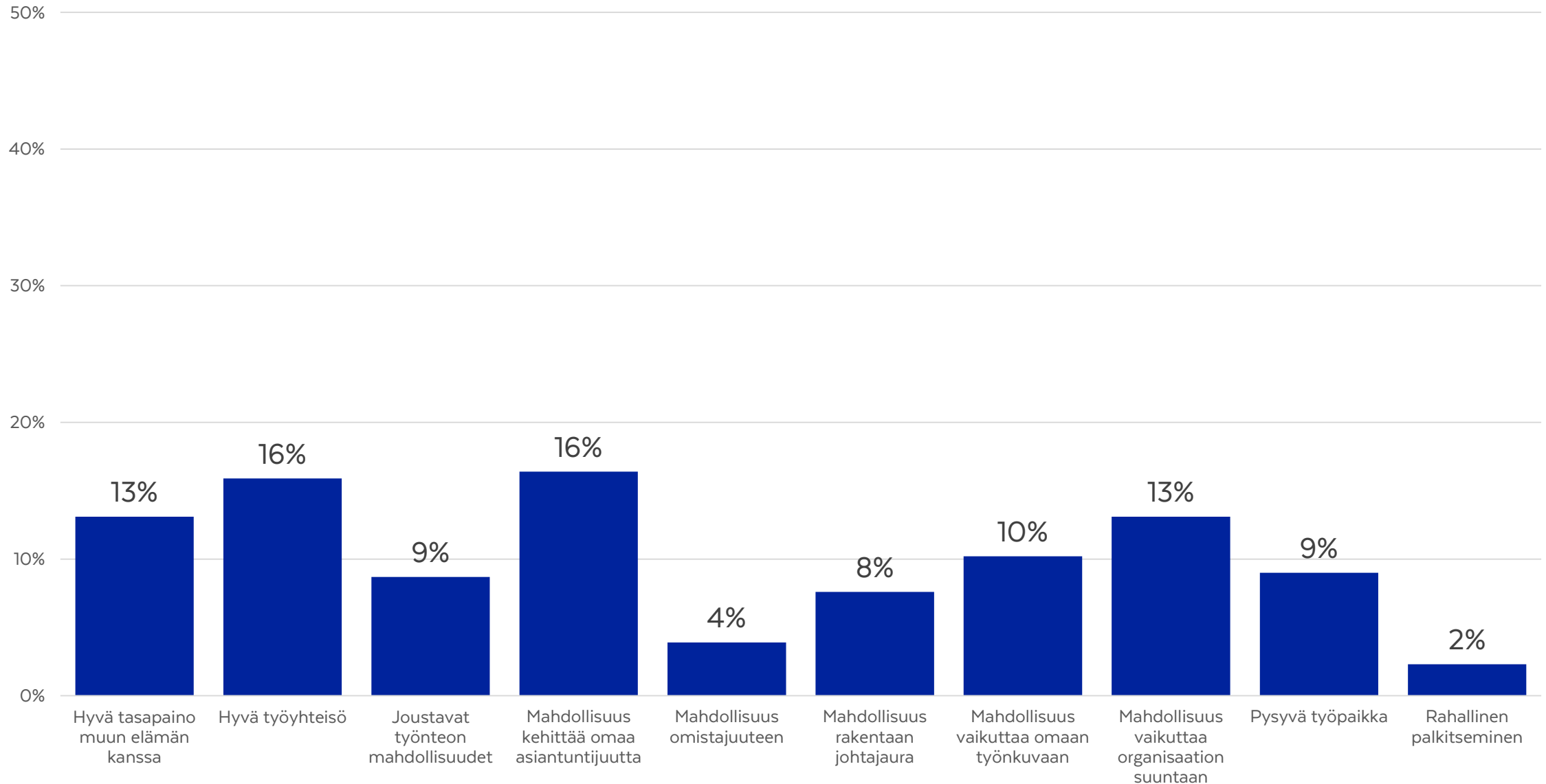


Motivaatio ja osaaminen ratkaisevat?

- Ratkaisevat – ainakin lyhyellä aikavälillä
- Osaaminen on hygientehtäjä
- Potentiaali ja sopivuus luovat kehittymisedellytykset
- Persoona ratkaisee – vai ratkaiseeko?



Eniten minua sitouttaisi työnantajaan



Sitoutumisen top 3

Eteenpäin uralla	Osaamisen kehittyminen	Parempi palkka	Työ ja muun elämän tasapaino	Parempi esimies	Nykyiset arvot ei vastaa	Muutto	Lisää merkityksellisyyttä	Olen työtön
<p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Johtajan uraputki</p> <p>Vaikuttaa</p>	<p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Vaikuttaa</p> <p>Työyhteisö</p>	<p>Johtajan uraputki</p> <p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Tasapaino</p>	<p>Tasapaino</p> <p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Työyhteisö</p>	<p>Työyhteisö</p> <p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Tasapaino</p>	<p>Vaikuttaa</p> <p>Työyhteisö</p> <p>Tasapaino</p>	<p>Työyhteisö</p> <p>Pysyvä työ</p> <p>Tasapaino</p>	<p>Kehittyä asiantuntijana</p> <p>Vaikuttaa</p> <p>Työyhteisö</p>	<p>Työyhteisö</p> <p>Pysyvä työ</p> <p>Kehittyä asiantuntijana</p>



Voiko ihmisiä sitouttaa

- Ihmiset ovat sitoutuneita kun heillä on mahdollisuuksia, tai kun heillä ei ole mahdollisuuksia
- Paradoksi: Kun ei ole sidottu, niin on sitoutunut.
- Luodaan vaikuttajakulttuuri!
- Hyvä työyhteisö sitouttaa eli se kenen kanssa töitä tehdään



Osaajapula vaatii aktiivista työnantajakuvan johtamista

- Parhaat osaajat valitsevat työpaikkansa.
- Sisäinen kulttuuri luo pohjan työnantajakuvalle.
- Strategia ohjaa työnantajakuvan muutostarpeita.
- Työpaikka valitaan työnantajakuvan perusteella.

Työnantajakuvaa voidaan muuttaa ja kehittää – kehittämällä kulttuuria ja viestimällä siitä aktiivisesti oikeille kohderyhmille.



Työnantajakuva on sitä, mistä puhutaan, kun sinä et ole paikalla.

Niilo Mäkelä

Head of Organizational Development

Analytics

+358 20 746 9578

niilo.makela@mps.fi

Juha Vaara

Business Development Manager

+358 20 746 9411

juha.vaara@mps.fi

MPS Enterprises

Paciuksenkatu 27

FI-00270 Helsinki

www.mpsglobe.com



**Because companies are
made up of people™**



**Because companies are
made up of people™**