

KAMK

 Rahoittaja
Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus

 Euroopan unionin rahoittama
NextGenerationEU



DITTA

Digi- ja tekoälytaitoja
kansalaisille -hanke



DITTA
Digi- ja tekoälytaitoja
kansalaisille -hanke



Digi- ja tekoälykoulutuksia maksutta etänä



Työssä tai työvoiman ulkopuolella oleville koko Suomessa



Kesto 31.5.2026 saakka



Toteuttajana pieni suuri korkeakoulu KAMK



Rahoittajana JOTPA eli Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus EU:n RRF-rahoituksella

Mikä Moderni rekrytointi?



- Toteuttaja KAMK, mukana kehittämässä Arffmanin ammattilaiset
- Opintojakson tavoitteet:
 - Ymmärrät, miten rekrytoidaan 2026
 - Osaat suunnitella ja toteuttaa rekrytointiprosessin digitaalisin apuvälinein
 - Opit hyödyntämään tekoälyä rekrytointisi tukena
 - Tunnistat oleelliset viestintäkanavat hakijaviestintään
 - Tiedät, miten luodaan positiivinen hakijakokemus
 - Perehdyt tietosuojavaatimukseen rekrytointiviestinnän näkökulmasta

Opintojakson sisältö



- Moderni rekrytointi ja brändi
- Viestinnän merkitys
- Digitaaliset kanavat ja tekoäly
- Työpaikkailmoitus
- Työhaastattelu
- Tukea rekrytointiin
- Ostopalvelut rekrytoinnin tukena

Rekrytointiprosessi

1. Osaajatarpeen määrittäminen
2. Ilmoitus ja hakijaviestintä
3. Hakemusten käsittely ja valinta
4. Haastatteluvaihe
5. Valintapäätös
6. Työsuhteen aloitus ja perehdytys

Kaikki alkaa brändistä



- Työnantajamielikuva tehdään erityisesti silloin, kun rekrytointitarvetta ei vielä ole
 - Mitä työntekijät puhuvat organisaatiosta?
 - Millaisena johto näyttäytyy?
 - Ovatko nämä linjassa esim. verkkonäkyvyyden kanssa?
- Rekrytilanteessa brändi
 - Luo ensivaikutelman
 - Houkuttelee oikeat osaajat
 - Vahvistaa työnantajamielikuvaa
- Kun panostat brändiin rekrytoinnissa, vahvistat yrityksesi kilpailukykyä ja vetovoimaa työmarkkinoilla



Viestinnän merkitys

- Rekrytointiviestintä vaikuttaa työntekijän löytymisen lisäksi mahdollisiin asiakkaisiin
- Hakuprosessin viestintä täytyy aikatauluttaa:
 - Laita viestien lähettäminen kalenteriisi jo hakuilmoitusta tehdessä
 - Pahin virhe on jättää viestimättä!
- Usealla organisaatiolla käytössä:
 - Rekryilmoitus ja ”saa soittaa ja kysyä -aika”
 - Kiitos hakemuksesta
 - Tieto haastattelusta
 - Soitto ja aloituksesta sopiminen valitulle
 - Soitto ja palaute haastatelluille, sähköposti ei-valituille
- Kaikkien ei tarvitse olla ammattiviestijiä, tekoäly on hyvä apuri
 - Tekoälyn perusajatus ja promptivinkit hakemusten käsittelyyn ja seulontaan
- Huomioi turvallisuus ja vastuullisuus

Digitaaliset kanavat ja tekoäly



- Sosiaalinen media on hyvä tapa tavoittaa ”parhaat hakijat”
- Kanava ja tyyli valittava kohderyhmän mukaan
- Yleisimmät LinkedIn, Instagram, Tiktok – myös Facebook yhä pätevä tietyille kohderyhmälle
- Huomioi hakusanat
- Harkitse myös näitä:
 - Promptivinkit
 - Videon käyttö
 - Työpaikkailmoitus verkkosivuillanne
 - Omat urasivut
 - Työntekijälähettiläät



Työpaikkailmoitus

- Ensin määriteltävä, mitä haet: huomioi jo tässä kohtaa, että kirjoitat ilmoitukseen asioita, joiden kautta voit vertailla hakijoita
- Ilmoituksen laadinnan eri vaiheissa tekoälystä valtavasti apua
- Hakuilmoituksen perusrakenne: otsikko – työnkuva – vaatimukset – ”eduksi katsotaan” – hakutapa
- Kohderyhmä ja julkaisukanava huomioitava
- Jos teet hakulomakkeen, huomioi GDPR
- Hakijat arvostavat konkretiaa:
 - Missä työ tapahtuu, onko etämahdollisuus (jos on, kuinka paljon)
 - Tieto palkasta (palkka-avoimuusdirektiivi 7.6. alkaen)
 - Mitä tehdään
 - Nyrkkisääntö: mitä enemmän oletat hakijoita, sitä tarkemmin voi määritellä

Työhaastattelu

- Haastattelu on kaksisuuntainen tapahtuma: kummallakin tarve kelvata toiselle
 - Ketä otat omasta organisaatiosta mukaan?
- Haastattelukutsun oltava selkeä: lähi, etä vai ryhmä, miten mukaan, entä jos on tekninen ongelma → voit omalla viestinnälläsi vähentää jännitystä ja luoda turvallisen ilmapiirin
- Luo haastattelurunko (kysymykset/teemat) hakuilmoituksen perusteella, jotta saat vertailukelpoisen tuloksen, tekoäly auttaa!
- Varaudu kertomaan lopuksi haun jatkostepit ja aikataulu



Tukea rekrytointiin

- Tukea antaa moni taho eri tarpeisiin:
 - Työllisyyspalvelut
 - Työmarkkinatori
 - Kela
 - Uusyrityskeskus
- Tekoäly auttaa tarvittaessa sopivan etsimisessä
- Työllistämisen tapoja:
 - Työkokeilu (Työllisyyspalvelut)
 - Oppisopimus
 - Palkkatuki
 - Työolosuhteiden järjestelytuki (täsmätyökyky)

Ostopalvelut rekrytoinnin tukena



- Milloin?
 - Ei ole aikaa tai resursseja hoitaa prosessia
 - Haetaan erityisosaamista tai kansainvälistä osaajaa
 - Halutaan kehittää rekrytointien laatua
- Malleja:
 - Suorahaku (headhunting)
 - Rekrytointipalvelut
 - Henkilöstövuokraus
 - Konsultointi

Missä jatkan?



- Tehtävät suoritettavissa [Edukamu-alustalla](#) omaan tahtiin
- 1 op vastaa noin 27 h työtä – riippuu paljon siitä, minkä verran haluat ja ehdit paneutua pohdintaan



Älä jää yksin!

- Voit osallistua opintopiiriin to 9.4. ja ke 15.4. klo 15.30 – 17





DITTA

Digi- ja tekoälytaitoja
kansalaisille -hanke

KAMK

Rahoittaja
 Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Kiitos!

Katariina Muoniovaara

040 141 8165

katariina.muoniovaara@kamk.fi

kamk.fi/DITTA