



Click to add text



Rekrytointi, Alais- ja esimiestaidot

5.10.2022

Osaava farmari –hanke/ Aija Hentilä Lapin ammattikorkeakoulu



Rekrytointi

Taustaa

- Rakennemuutoksen myötä tilat vähenevät mutta tilakokojen kasvu viimeisen kuuden-seitsemän vuoden aikana on luonut tarpeen palkkaukselle
 - oma työvoima ei välttämättä enää riitä suoriutumaan kaikista töistä
 - oma työpanos keskitetään muuhun kuten johtamiseen ja yritystoiminnan kehittämiseen
- Siirtyminen perheyrittäjästä työnantajiksi
- Työntekijän palkkaamiseen on monia vaihtoehtoja
- Suoran työsopimussuhteen lisäksi työpanos voidaan ostaa esimerkiksi yrittäjältä, vuokrata työntekijä henkilöstöpalveluyrityksestä tai perustaa renkirinki
- Yrittäjinä toimivat työntekijät ovat melko huoleton ratkaisu palvelun ostavalle maatilalle
 - Yrittäjänä työskentelevä on usein hyvin motivoitunut ja toimii yrittäjämäisellä otteella (palvelun ostajaa eivät sido työnantajan velvollisuudet)
- Työpanosta ei kuitenkaan aina ole mahdollista ostaa yrittäjältä
- Maatalousalalla henkilöstön vuokraus on hyvin vähäistä eikä palvelua oikein tahdo olla tarjolla

Rekrytoinnin murros

- Sosiaalinen media apuna entistä enemmän → omat somekanavat
- Työntekijöiden verkostoituminen nykypäivää
- Erilaiset katastrofit maailmalla



Lähde: Pixabay.com

**Rekrytointi on markkinointiviestintää,
myyntiä ja työnantajamielikuvan
rakentamista**

Rekrytointiprosessin vaiheet

1. Tarpeen määrittely

- rekrytointiprofiilin suunnittelu
- mitä osaamista ja kokemusta tehtävään tarvitaan

2. Työpaikkailmoituksen laatiminen

- tarkka tehtävänkuvaus
- tehdään mahdollisimman houkutteleva ilmoitus
- edut selkeästi esille jos niitä on tarjolla
- ilmoituksen tulee olla napakka ja erottuva

3. Tavoita oikeat hakijat

- relevantit ilmoituskanavat
- muista myös sosiaalinen media
- ajoita ilmoitus oikein ajankohdallisesti (alkuviikko ja lomakauden loput)

4. Työhakemusten läpikäynti

- karkea luokittelu heti (kyllä, ehkä, ei)
- kiinnitetään huomiota mm.
 - edellisten työsuhteiden kestoon
 - työkokemukseen
 - urakehitykseen
 - mahdollisiin suosittelijoihin

5. Haastattelu (tärkein vaihe)

- valmistaudu hyvin tekemällä haastattelukysymykset etukäteen
- esitetään jatkokysymyksiä ja pyydetään perusteluita
- lopuksi on hyvä kysyä, onko haastateltava vielä kiinnostunut avoimena olevasta tehtävästä?
- HUOM! Jokainen haastattelutilanne on erilainen

6. Soveltuvuusarvioinnit

- ammattilaisen tekeminä (erillinen ostopalvelu)
- tarkoitus vähentää mahdollisia virherekrytointeja
- mahdollisuus hyödyntää myös perehdyttämisen yhteydessä

7. Viestintä rekrytointiprosessissa

- aikataulusta viestiminen aktiivisesti ja henkilökohtaisesti
- ilmoitus päätöksestä kaikille hakijoille
- mahdollisuus rakentaa positiivista työnantajamielikuvaa

8. Työsopimus

- Sovi työnkuvaan kuuluvat velvoitteet
 - työ- ja loma-ajat,
 - etuudet
 - palkka
 - mahdolliset työsuhde-edut

9. Perehdytys

- huolellisuus
- valmennetaan työntekijä työtehtäviin, työympäristöön ja työoloihin
- muista myös työntavoitteet
- osa rekrytointiprosessia

Perehdyttämisen prosessista tasolla 3 (päivittäinen johtaminen ja henkilöstöviestintä)

- ***Rekrytointi on aina investointi yritykseen***

- Työntekijät ovat yrityksen menestyksen tärkein voimavara
- Kehittymistä ja kasvua syntyy ainoastaan silloin, kun oikeat henkilöt ovat oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan
- Ratkaiseva tekijä onkin löytää oikeat työntekijät oikeisiin tehtäviin

Mahdollisia virheitä rekrytoinnissa

- Kiire → ei sesonkiaikana
- Palkataan tieto/taitoa → palkkaa myös *asennetta*
- *Näkökulma*; liiketoiminnan edistämisen mahdollisuus ja työyhteisön rikastuttaminen
- Sortuminen ”tyypittelyyn” → arkkikuva henkilöstä

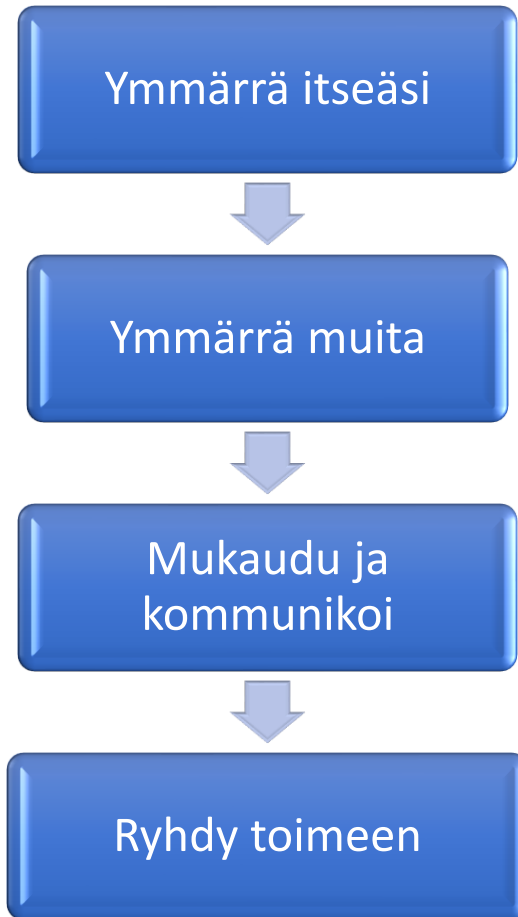
Mitä laki sanoo rekrytoinnista?

- Ilmenee tasolla 2 Monna Alatalon sisällössä/kokonaisuudessa



Alais- ja esimiestaidot

Tunne itsesi – ymmärrä muita



Lähde: Pixabay.com

- Erilaisuuden ymmärtäminen ja tiedostaminen oleellista koska,
 - pystytään hyödyntämään esimerkiksi töissä erilaisuuden tuottamia mahdollisuuksia ja hankaluuksia paremmin
 - työyhteisön jäsenet ymmärtävät toisiaan paremmin



Lähde: Pixabay.com

Miksi olemme sellaisia kuin olemme?

”Näemme mitä teemme, mutta emme ymmärrä miksi teemme niin kuin teemme. Niinpä arvostelemme ja arvioimme toisiamme sen perusteella mitä näemme tekevämme”

- Carl Jung –

Ei ole käyttäytymismallia, joka olisi korrekti tai epäkorrekti

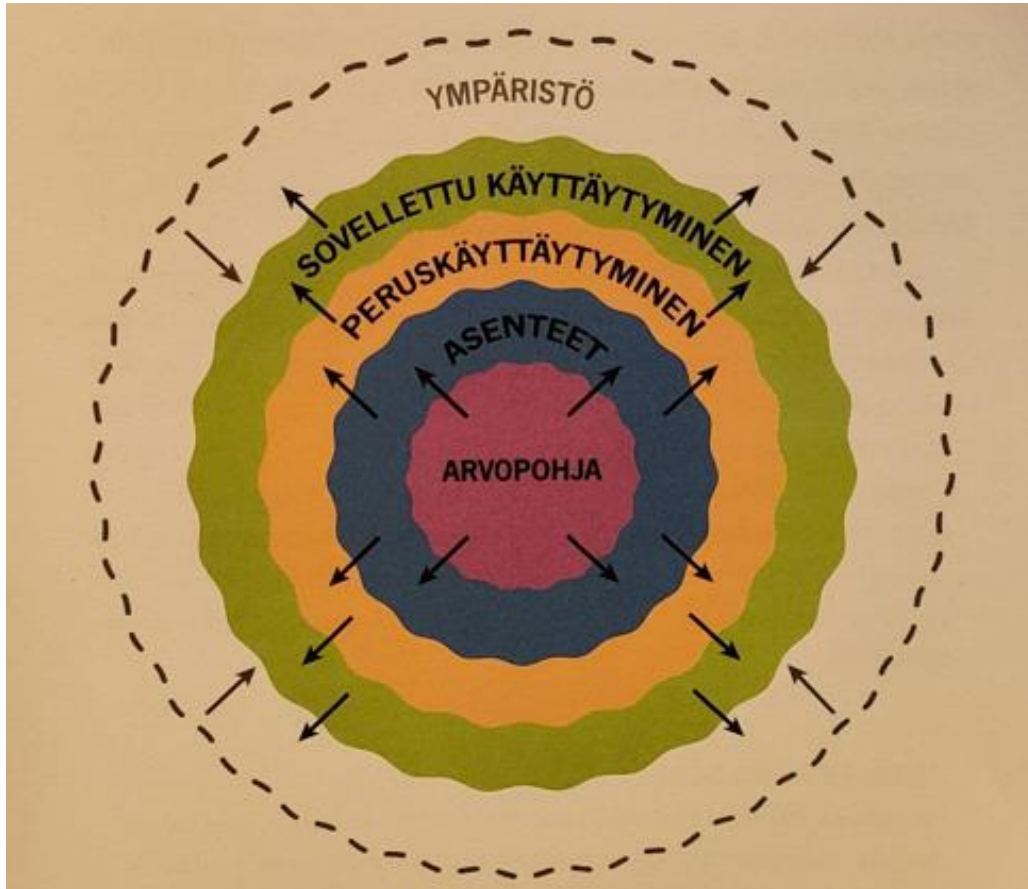
→ Sinä olet sellainen kuin olet

→ Olet hyvä juuri sellaisena kuin olet

Kaikki on normaalia... Käyttäytyminen...

- On suhteellisen ennakoitavaa, mutta..
- On osa suurempaa kuviota...
- On muutettavissa...
- Voi olla tarkkailun kohteena...
- On ymmärrettävää...
- On ainutlaatuista...
- On anteeksiannettavaa...

Mistä meidän käyttäytyminen kumpuaa?



- Arvopohja syvällä sisällä
- Asenteet ovat käyttäytymistapoja
- Peruskäyttäytymismallin pohjan luo asiayhteys, perusarvot ja asenteet

Lähde: Erikson T. 2018. Idiootit ympärilläni

Summa summarum

- Käyttäytyminen on Persoonan ja Olosuhdetekijöiden funktio
- Käyttäytyminen on asia, jota me voidaan tarkkailla
- Persoonana on tekijä, jota pyritään ymmärtämään
- Olosuhdetekijät ovat asioita, joihin itse voimme vaikuttaa

*Lopputulos: Me vaikutamme jatkuvasti toisiimme jollakin tavalla.
Tavoite onkin yrittää ymmärtää, mitä kunkin pinnan alla on*

Alaistaidot

- Työntekijöiden ominaisuuksia, joita ei yleisesti saavuteta koulutuksen kautta
- Pohjautuvat omiin asenteisiin ja valmiuksiin toimia yhteistyössä muiden kanssa
- Keskinäistä alaistaidoille on, että osaa tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla huomioiden muun työyhteisön samalla
- Työntekijä jolla hyvät alaistaidot on vastuullinen ja osaa asettaa asioita tärkeysjärjestykseen
- Osaa tasapainottaa elämänsä ja työnsä
- Alaistaidoilla ei tarkoiteta työtehtävissä tarvittavia taitoja vaan niiden taustalla tarvittavia taitoja

Hyvän alaistaidon piirteitä

- Sitoutuneisuus
- Innokkuus
- Avomielisyys

Esimestaidot ja kuusi koota

- Hyvän johtajan taustalla on aina esimestaidot → johtamistaidot
- Asioiden (management) ja ihmisten (leadership) johtamista
- Työntekijän sitouttaminen vaatii esimestyötä
- Hyvä esimies saa työntekijän viihtymään ja työskentelemään tehokkaasti
- Maatilalla yrittäjä on yleensä yhtä aikaa työnantaja, johtaja ja esimies (nämä eivät kuitenkaan ole synonyymeja)
- Joissain tapauksissa voi olla perusteltua, että esimies ja johtaja ovat eri henkilöt
- Johtaja asettaa tavoitteet ja esimies johtaa työtä, jolla tavoitteet saavutetaan
- Esimiehen tehtävä on luoda työympäristö, jossa tehokas työntekeminen on mahdollista

Tärkeimmät esimestaidot voidaan tiivistää kuuteen kooon: Kuuntele, Kiitä, Kannusta, Kunnioita, Kysy ja Kerro.

Hyvän esimiehen piirteitä

- Motivaatio
- Itsensä johtaminen
- Pysähtymisen taito
- Ajattelun taito
- Myönteinen tavoitteellisuus
- Taito tehdä onnistumisesta mahdollista
- Yhteisöllisyyden rakentaminen
- Oikeidenmukaisuus
- Inhimillisyys ja huolenpito
- Läsnäolo ja tilannetaju



OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Osaava farmari -hanke tähtää maatalousyrittäjien talous-, yrittäjyys- ja johtamisominaisuuksien kehittämiseen. Hanke kestää vuoden 2024 kevääseen ja tänä aikana kehitetään ja testataan portaittaisia jatkuvan oppimisen malleja. Hankkeen aikana järjestettäviin koulutuksiin voivat kaikki maatalousyrittäjät osallistua. Koulutukset ovat osallistujille maksuttomia. Koulutuksia järjestetään eri puolilla Suomea joko etä- tai lähiopetuksena.

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

jamk

LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

SAVONIA

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

