

REKRYTOINTIMARKKINOINTI KUNTAREKRY.FI JA KUNTAREKRY- JÄRJESTELMÄ

FCG TALENT 13.8.2019

Sari Tissari

kuntarekry

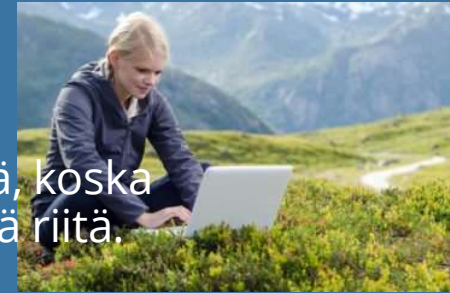
REKRYTOINTIMARKKINOINTI

- Käydään läpi tarpeitanne rekrytointimarkkinointiin liittyen
 - Mitä asioita/toimenpiteitä se tällä hetkellä teidän organisaatiossanne käsittää?
 - Kuka rekrytointimarkkinointia hoitaa?
 - Millaista keskustelua rekrytointimarkkinoinnista teillä tällä hetkellä käydään?
 - Millaisia tulevaisuuden toiveita teillä on rekrytointimarkkinoinnin suhteen omassa organisaatiossanne?
 - Millaisia toiveita liittyen rekrytointimarkkinointiin teillä olisi meidän suuntaan? Kuinka voimme auttaa?

KESKUSTELUSSA ESIIN TULLEITA ASIOITA

REKRYTOINTIMARKKINOINTI

- Rekrytoinnissa markkinointi on tänä päivänä erittäin tärkeää, koska todennäköisesti pelkkä työpaikkailmoituksen julkaisu ei enää riitä.
- Rekrytointimarkkinointia tarvitaan kun
 - Organisaatiossanne tarvitaan säännöllisesti uusia työntekijöitä
 - Alallanne on kova kilpailu osaajista
 - Työnantajamielikuva on vielä tuntematon
 - Perinteinen ilmoittelu ei tavoita riittävän ammattitaidon omaavia hakijoita
- Tarvitaan myös muita toimenpiteitä avoimena olevan tehtävän kohderyhmän tavoittamiseen.
- Rekrytointimarkkinointi on yksittäisen avoimena olevan tehtävän markkinointia, jotta tavoitellun kohderyhmän henkilöt klikkivat -nappia ja täyttävät ja jättävät hakemuksen.
- Rekrytointimarkkinointi on osa pitkäjänteisempää työnantajakuva- tai -brändin rakentamista.






TYÖPAIKKAILMOITUS



- Työpaikkailmoituksen laatimiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota, kun kilpailu osaavista työntekijöistä kovenee.
- Työpaikkailmoituksen tulee herättää kohderyhmän huomio ja mielenkiinto, jotta he lukevat ilmoituksen loppuun ja toimivat, eli jättävät hakemuksen.
- Jotta näin tapahtuu, pitää tietää mitkä asiat ovat omalle kohderyhmälle tärkeitä, mikä heitä motivoi jne. -> *Kysy asiaa teille hakemuksen jättäneiltä työnhakijoilta, tämä onnistuu helposti järjestelmän kautta*
- Ei riitä, että listataan hakukriteerit. Hyvässä työpaikkailmoituksessa kuvataan tehtävän sisältö sekä miksi hakijan kannattaa kiinnostua juuri kyseisestä tehtävästä ja organisaatiosta, koska muitakin vaihtoehtoja on tarjolla.
- Sitran Työelämä tutkimus 2017 mukaan 52 % vastaajista vastaa kysymykseen "Oletteko harkinnut työpaikan vaihtoa?" "En mutta voisin harkita, jos sopiva tulisi vastaan".
 - Eli passiiviset työnhakijat tulisi tavoittaa rekrytointimarkkinoinnin avulla, sillä he eivät lue työpaikkailmoituksia

HAKIJAKOKEMUS

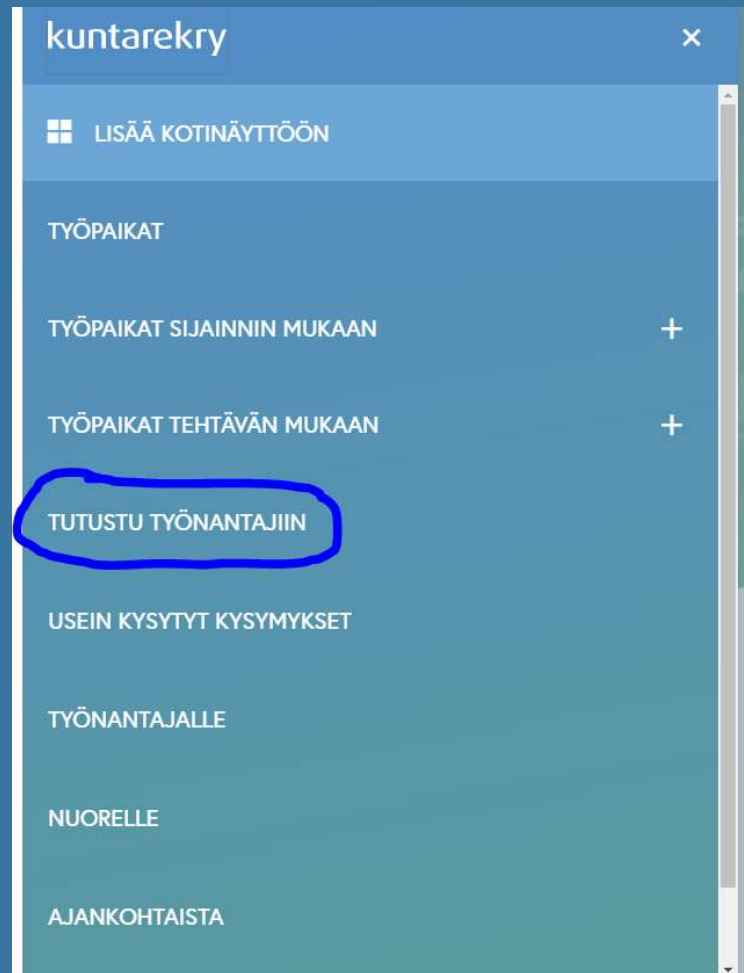
- Hakijakokemus on kokonaisuus, johon kuuluu työpaikkailmoitus, hakeminen, hakijaviestintä, haastattelu ja rekrytoinnin päättäminen.
- Työpaikkailmoituksen perusteella hakijalle täytyy tulla tunne, että hän haluaa työskennellä juuri kyseisessä organisaatiossa ja tehtävässä. Lisäksi ilmoituksen perusteella hakijalle tulee tunne, että organisaatio haluaa minut. 
- Lisätietojen kysyminen tehtävästä, yksiköstä ja organisaatiosta tulee hakijalle helppoa ja miellyttävää. Voi olla, että tämän puhelun tai yhteydenoton perusteella hakija päättää hakeeko tehtävään vai ei. 
- Hakulomakkeen tulee olla **helppo** ja **nopea** täyttää -> mieti mitä asioita tarvitaan hakijasta tietää tässä vaiheessa ja mitä asioita tiedustellaan tarkemmin vasta mahdollisessa haastattelussa. 

HAKIJAKOKEMUS



- Haastattelussa kerätään toki päätöksen tueksi tarvittavaa tietoa mutta rekrytoijan olisi hyvä osata myös markkinoida yritystä ja tehtävää (kerrottujen asioiden tulee olla totta).
- Haastattelussa tulee jokainen hakija huomioida yksilönä ja hakijalle ei saa jäädä tunne, että on vain yksi hakija muiden joukossa.
 - Tällä tavoin varmistetaan, että hän mahdollisesti hakee uudelleen, mikäli ei tule valituksi tässä rekrytoinnissa sekä kertoo yrityksestänne positiiviseen sävyyn verkostolleen
- **Hakijaviestintä** on erityisen tärkeää! Hakija on nähnyt vaivaa hakemuksen jättämiseen ja laittaa itsensä likoon, samoin tulee tehdä työnantajan.
- Hakijalle tulee tulla tunne, että hän on arvokas. Tämä on positiivisen hakijakokemuksen perusta.





Kuntarekry / Tutustu työnantajiin

Porin kaupunki

Porin kaupunki houkuttelee eri alan osaajia olemalla Porin suurin työnantaja.



21 avointa työpaikkaa

6000 työntekijää

90000 asukasta



Oletko hakemamme rakennussiivoja?

Me haluamme antaa ihmisille mahdollisuuden parempaan. Se tarkoittaa tietysti parempaa ruokaa, siivousta ja kiinteistönhoitoa, mutta myös parempaa ja turvallisempaa työpaikkaa, parempia suhteita asiakkaisiin ja kumppaneihin sekä parempaa palvelua asiakkaillemme.

Kaikki tämä perustuu siihen, että ymmärrämme yhteistyön voiman ja toimimme sen mukaan joka päivä. Kohtelemme toisia kuin toivoisimme itseämme kohdeltavan. Ei enempää, ei vähempää. Siksi teemme työmme niin kuin tekisimme itsellemme. Olemme läsnä ja lähellä. Luotettavasti ja turvallisesti.

Haemme sinua meille vakituiseen työsuhteeseen rakennussiivouksen pariin. Rakennussiivojan tehtäviin kuuluu mm. remonttien jälkeinen siivoustyö, lattioiden vahauksia, kiillotuksia sekä uusien pintojen käyttöönottosivousta.

Pidät vaihtelevista työpäivistä ja olet asiakaspalveluhenkinen. Odotamme sinulta voimassa olevaa työturvallisuuskorttia, luotettavuutta, huolellisuutta sekä itsenäistä ja ripeää työtettä. Aiempi kokemus rakennussiivouksesta sekä tulityökortti katsotaan eduksi. Liikkuvan työn vuoksi sinulla on ajokortti käytössäsi. Työ on arkityötä, keskimäärin 37,5 h viikossa.

Puhtaus syntyy aineista, välineistä ja koneista. Mutta ennen kaikkea puhtaus syntyy ihmisen tekemästä työstä. Meidän osaavat työntekijämme vastaavat siitä, että tiloissa on siistiä, turvallista ja miellyttävää. Siivouksella ylläpidetään niin kiinteistöjen kuntoa kuin huolehditaan tilojen käyttäjistä.

Tervetuloa meille!
Hae tehtävää sähköisesti.

Kunta julistaa haettavaksi laitoshuoltajan toimet ruoka- ja puhdistuspalveluissa 1.3.2019 alkaen tai sopimuksen mukaan.

Kelpoisuusvaatimuksena on laitoshuoltajan ammattitutkinto ja alan työkokemus.

Henkilöautokortti on välttämätön töiden hoidon kannalta.

Palkkaus määräytyy KVTES:n mukaan. Viikkotyöaika on 38,75 h ja työ on arkipäiviin sijoittuvaa päivätyötä. Sosiaali- ja terveydenhuollon yksikössä edellytetään tartuntalain 48 §:n edellyttämää rokotussuojaa.

Työsuhteen alkaessa sijoituspaikka on tilanteen mukaan kunnan eri toimipisteissä.

Työtehtävät edellyttävät valmiutta liikkua palvelukohteiden välillä jopa saman päivän aikana.

Arvostamme työtehtävien hoitamisessa vastuullista otetta, hyviä yhteistyö-, vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaitoja.

Tehtäväkuvaus *

Koiralan kunta työllistää kesällä 2019 vuosina 1999-2002 syntyneitä kunnan nuoria. Kesätyöpaikkoja on tarjolla 100:lle nuorelle. Työt ajoittuvat toukokuusta elokuun loppuun ja yhden kesätyöntekijän työsuhde kestää neljä (4) viikkoa. Etusijalla ovat hakijat, jotka eivät ole työllistyneet kunnan kesärekryn kautta kesinä 2017-2018.

Hakuaika 28.1.-28.2.2019.

Toimialasta riippuen kesätyöntekijöille maksetaan joko tuntialkkaa tai kuukausialkkaa. Tuntialkka on 7 € ja kuukausialkka on 1

Lisätietojen antajat (nimet, yhteystiedot, ajankohta, muuta) *

Lisätietoja tehtävistä tai hakemuksen täyttämistä antaa Henkilö xx, p. 123456789

Työnantajakuvaus

Tähän kirjoitetaan työnantajakuvaus.

Linkki työpaikan esittelysivuille**Linkki videoon**

HAKULOMAKKEEN KENTÄT

HAKULOMAKKEEN OSAAMISET

Kenttä

Perustiedot

Käytössä

Pakollinen kenttä

6 Kiitosviesti hakijalle

Kesätyöt 2019 (21980) Julkaisu päättyy: 30.6.2019

REKRYTOINNIN HAKEMUKSET

REKRYTOINNIN TAPAHTUMALOGI

Valitse kaikki 1-6

Nimi

- Jurvanen Laura Jenna Ellinoora Alexandra Camilla
- Hakija Sari
- Hakija Henri
- Hakija Henriikka
- Hakija Hessu
- Hakija Hanna

Hakemuksen tiedot

Tee muistiinpano

Lähetä viesti(t)

Pöytäkirja

REKRYTOINTIMODUULIN HALLINTA

Luo uusi rekrytointipohja (esitötetty malli jota ei julkaista)

Näytä rekrytointipohjat

Luo Avoin haku -rekrytointi avoimille hakemuksille

Näytä Avoin haku -rekrytoinnit

Rekrytointien tilastoraportit

Rekrytointimoduulin asetukset

Aja raportti

Lopputulokset ryhmiteltynä

Yksikkö

IKÄJAKAUMA SUKUPUOLIJAKAUMA KOULUTUSJAKAUMA ÄIDINKIELIJAKAUMA ASUINKUNTAJAKAUMA JAKAUMA TYÖELÄMÄTILANTEEN MUKAAN

1-10 | [11-13](#) >

Yhteensä 13

Yksikkö	Hakijoita	Alavus	Eckerö	Eurajoki	Evijärvi	Helsinki	Huittinen	Hyvinkää	Hämeenlinna	litti
FCG Talent Oy	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Yhteensä	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1



Tallenna raportti



Tulosta



Kopioi

Aja raportti

Lopputulokset ryhmiteltyinä Yksikkö

IKÄJAKAUMA SUKUPUOLIJAKAUMA KOULUTUSJAKAUMA ÄIDINKIELIJAKAUMA ASUINKUNTAJAKAUMA JAKAUMA TYÖELÄMÄTILANTEEN MUKAAN

Yksikkö	Hakijoita	Kokopäivätyössä	Osa-aikatyössä	Vapaalla työelämästä	Työtön	Eläkkeellä	Opiskelija	ei määritetty
FCG Talent Oy	12	5	1	1	2	1	1	1
Yhteensä	12	5	1	1	2	1	1	1

