

REKRYTOINNIN MONIKANAVAISUUS

MITÄ TOIMIVA MONIKANAVAISUUS ON?

- Printti toimii yhä + työnantajamielikuvat ja sidosryhmävaikutukset
- Verkko itsestänselvyys, kustannustehokas, joustava
- Verkostot dynaamisin, rekrytoijalle vaikeimmin hallittava, valtava potentiaali
- Suorahaku arkipäiväistyy, yleistyy myös asiantuntijoissa
- Kanavien yhdistelmiä tarvitaan jo nyt suhdanteesta huolimatta



Y-SUKUPOLVEN REKRYTOINTIVIESTINNÄN HAASTEET

- Kerro enemmän
- Viesti verkossa nopeasti ja aktiivisesti
- Vaali myymisen ja vaatimisen balanssia
- Valmenna odotukset kohdalleen
- Monikanavaisuuden hallinta
- Vältä ristiriitaa viestin/välineiden ja työn/työnantajan välillä



Y- SUKUPOLVEN HAKIJOIDEN KOHTAAMINEN

- Haastattelusta dialogiin
- Jaa tietoa mieluummin liikaa
- Viesti aktiivisesti arvoista, henkilöstöpolitiikasta ja yhteisövastuuasioista
- Tavoitteena tasavertainen, kunnioittava, välitön ilmapiiri
- Hae persoonallisia piirteitä ja odotuksia
- Vältä normi-/roolikäyttämisen ylitulkintaa
- Valmenna nuoren uraodotuksia aktiivisesti
- Terveen vaihdannan laki



MUUTTUIVATKO NUORET, TYÖELÄMÄ VAI SUHDANTEET?

- 15 vuotta talouden nousua
- Johtamisen muutos
- Globalisaatio
- Koulutustason nousu
- Työ ja työpaikan ihmissuhteet valtaavat tilaa elämässä
- ”kaikki minulle heti”, 30- 45 – tiukka paikka
- Ihminen ja persoonallisuus muuttuvat hitaammin kuin roolimallit/normit

