

Blogin kirjoittaja Teija Kanto työskentelee asiantuntijana ja Osaajista vahvuutta -hankkeen projektikoordinaattorina Lapin ammattikorkeakoulun Osallisuus ja toimintakyky -osaamisryhmässä.

Teksti pohjautuu Osaajista vahvuutta -hankkeen Vetovoimavalmennuksessa kerättyihin yritysten kokemuksiin ja palautteisiin. Valmennukseen osallistui yhteensä 13 eri toimialoilla toimivaa pk-yritystä. Palautetta kerättiin webinaarien ja työpajojen kyselyissä sekä yksilöohjausten keskusteluissa. Havainnot perustuvat tähän aineistoon ja valmennusten aikana tehtyihin huomioihin.

Pienet muutokset voivat keventää rekrytointia

Lapin alueen yrityksissä ja elinkeinoelämän keskusteluissa on viime vuosina noussut vahvasti esiin kysymys osaajapulasta ja työvoiman saatavuudesta. Haaste ei ole yksittäisten yritysten kokemus, vaan alueellinen ilmiö: Lappi-sopimuksen 2022–2025 mukaan jopa 60 prosenttia lappilaisista yrityksistä kokee vaikeuksia rekrytoinneissa ja osaavan työvoiman saatavuudessa ja tilanteen ennakkoidaan vaikeutuvan entisestään lähivuosina (Lapin liitto 2021).

Valmennuksessa esille nousseiden kokemusten perusteella rekrytoinnin kuormittavuutta ei ratkaista yhdellä toimenpiteellä, vaan pienillä, arkeen sopivilla muutoksilla.

Monessa pk-yrityksessä rekrytointi onkin ajankohtaista tai ainakin huoli tulevasta on olemassa. Rekrytoinnin aloittaminen voi kuitenkin tuntua kuormittavalta: mistä löytää sopivia tekijöitä, miten erottautua työnantajana ja kuinka välttää virheet, joihin pk-yrityksen arjessa ei ole varaa?

Osaajista vahvuutta -hankkeessa tähän tarpeeseen vastattiin Vetovoimavalmennuksella, joka suunnattiin pk-yrityksille. Valmennus koostui webinaareista, työpajoista ja yrityskohtaisesta yksilöohjauksesta, joissa käsiteltiin rekrytointia, työnantajamielikuvaa ja osaajien tavoittamista yrityksen arjen näkökulmasta.

Valmennuksiin osallistuneet pk-yritykset ovat kuvanneet saaneensa ennen kaikkea selkeyttä omaan tekemiseen. Rekrytointi ei enää näyttäytynyt yksittäisenä stressipiikkinä, vaan hallittavampana kokonaisuutena, johon voi vaikuttaa ajoissa – pienin, realistisin askelin.

Kun osaajia tarvitaan, mutta rekrytointi tuntuu raskaalta

Yritysten arjessa ristiriita on tuttu: osaamista tarvittaisiin, mutta rekrytoinnin aloittaminen mietityttää. Hakijamäärät, ajankäyttö ja epävarmuus oikean henkilön löytymisestä voivat tuntua liian suurilta riskeiltä. Samaan aikaan opiskelijoille ja vastavalmistuneille kynnys ottaa yhteyttä työnantajiin on korkea, vaikka kiinnostus työskentelyyn Lapissa olisi olemassa.

Vetovoimavalmennuksessa pysähdyttiin pohtimaan opiskelijarekrytointia osana tätä kokonaisuutta. Monelle yritykselle korkeakouluopiskelijat ja vastavalmistuneet näyttävät tärkeänä mutta etäisenä kohderyhmänä: yhteistyö oppilaitosten kanssa koetaan hyödylliseksi, mutta käytännön keinot ja luontevat kontaktipinnat eivät ole selkeitä.

Valmennuksessa tähän tarjottiin toimivia ja käytännöllisiä väyliä. Yrityksille avattiin selkeitä ja realistisia tapoja tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa ilman uusia rakenteita, erillisiä resursseja tai ylimääräistä kuormaa. Hyöty oli konkreettinen: ymmärrys siitä, miten oma toiminta näyttäytyy osaajalle ja missä kohtaa pienet muutokset voivat helpottaa kohtaantoa ja madaltaa kynnyistä molemmin puolin.

Oppia myös siitä, mikä ei toiminut

Yritysten palautteissa yksi vaikuttavimmista teemoista on ollut aitojen rekrytointiesimerkkien käsittely. Erityisesti tilanteet, joissa rekrytointi ei ollut mennyt suunnitelmien mukaan, herättivät tunnistamista ja oivalluksia.

“Erityisesti osio sujuvasta rekrytoinnista oli tosi kiinnostava. Se, että epäonnistunut case esiteltiin yksityiskohtaisesti ja kerrottiin myös sen kustannukset – tästä oli helppo oppia.”

Pk-yrityksille tämä on ollut merkittävä hyöty: virheitä ei tarvitse tehdä itse, vaan niistä voi oppia ennakolta. Rekrytointia opittiin tarkastelemaan prosessina, jossa ajoituksella, viestinnällä ja odotusten sanoittamisella on suuri merkitys – ja jossa ennakointi säästää aikaa, rahaa ja kuormitusta.

Rekrytointi ei ala silloin, kun tarve on akuutti

Valmennuksen aikana monessa yrityksessä syntyi oivallus, joka toi helpotusta: rekrytointi ei ole yksittäinen suoritus, vaan pidempi jatkumo. Vetovoima rakentuu arjessa – siinä, miten työstä puhutaan, millaisia mahdollisuuksia uskalletaan sanoittaa ja miten yritys on läsnä silloin, kun varsinaista rekrytarvetta ei vielä ole.

Yritykset kuvasivat, että ajattelutavan muutos teki rekrytoinnista hallittavampaa. Kun perusasiat oli kirkastettu etukäteen, myös rekrytointiprosessi sujuu varmemmin ja virheiden riski pienenee. Hyödyt näkyivät ennen kaikkea varmuutena ja sujuvampana päätöksentekona.

Työkaluja, mutta ennen kaikkea rohkeutta käyttää niitä

Webinaareissa ja työpajoissa käsiteltiin muun muassa LinkedInin hyödyntämistä ja rekrytointiviestintää pk-yrityksen näkökulmasta. Monelle teemojen tarkastelu yksityisen sektorin arjen kautta toi uutta näkökulmaa.

Mitä sinulle jäi mieleen, mikä oli erityisen kiinnostavaa? “LinkedInin tarjoamat mahdollisuudet – miten sitä voi hyödyntää rekrytoinnissa.” “Palkka-avoimuus.”

Yritykset kuvasivat, että suurin hyöty ei ollut yksittäinen kanava tai trendi, vaan luottamuksen kasvu omaan tekemiseen. Valmennus antoi luvan kokeilla ja sanoittaa asioita omalla tavalla – ilman oletusta siitä, että kaiken pitäisi olla valmista tai viimeistelyä.

Yksilöohjaus säästi aikaa ja toi fokusta

Yritysten yksilöohjauksissa keskiössä oli pk-yrityksille erityisen tärkeä asia: mahdollisuus käsitellä rekrytointia omista lähtökohdista käsin. Ohjauksissa tarkasteltiin konkreettisesti esimerkiksi yhteistyötä oppilaitosten kanssa, harjoittelujen ja opinnäytetöiden mahdollisuuksia, työnantajabrändiä ja osaajien sitouttamista sekä sitä, miten yhteys potentiaalsiin osaajiin syntyy luontevasti.

Yritykset kuvasivat, että yksilöohjaus auttoi keskittymään olennaiseen. Valmiiden mallien sijaan löytyi ratkaisuja, jotka sopivat omaan arkeen ja käytettävissä oleviin resursseihin – ja jotka olivat heti hyödynnettävissä.

Vetovoimavalmennus organisaation ehdoilla

Vaikka tähän mennessä Osaajista vahvuutta -hankkeen Vetovoimavalmennukseen on osallistunut pk-yrityksiä, sen toimintamalli ja teemat eivät rajaudu vain pk-yrityksiin, vaan soveltuvat myös kunnille ja muille työyhteisöille. Valmennus tarjoaa myös heille mahdollisuuden tarkastella vetovoimaa, rekrytointia ja pitovoimaa ennakoivasti osana arjen toimintaa. Kyse ei ole yksittäisten rekrytointien hiomisesta, vaan siitä, miten organisaatio sanoittaa osaamisen tarpeitaan, tekee mahdollisuuksia näkyviksi ja rakentaa luontevaa yhteyttä potentiaalsiin osaajiin jo ennen akuuttia tarvetta.

Valmennukseen osallistuneet yritykset kuvasivat hyötyinä muun muassa:

- selkeämpää kokonaiskuvaa rekrytoinnista
- pienempää riskiä virherekrytointeihin
- lisääntynyttä varmuutta ja rohkeutta kohdata osaajia
- käytännönläheisiä keinoja ilman lisäkuormaa

“Mielenkiintoinen kokonaisuus.”

Mitä Vetovoimavalmennuksesta voidaan oppia?

Vetovoimavalmennuksen kokemusten perusteella pk-yritysten rekrytoinnin haasteet eivät liity yksittäisten työkalujen puutteeseen, vaan kokonaisuuden jäsentämiseen ja ennakointiin. Kun yrityksille tarjotaan tilaa pysähtyä, konkreettisia esimerkkejä ja omaan arkeen sopivia keinoja, rekrytointi muuttuu hallittavammaksi ja vähemmän kuormittavaksi. Pienet muutokset ajattelussa ja tekemisessä voivat vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka helposti osaajat ja työ lopulta kohtaavat.

Näiden kokemusten pohjalta Vetovoimavalmennusta jatketaan ja kehitetään edelleen.

Valmennuksen seuraava kierros käynnistyy lokakuussa 2026. Se tarjoaa pk-yrityksille ja organisaatioille mahdollisuuden kehittää rekrytointia ja työnantajakuvaa realistisesti, arjen ehdoilla. Mukaan ei tarvita valmiita suunnitelmia tai suuria resursseja – riittää halu tehdä asioita hieman selkeämmin ja ennakoivammin.

Ilmoittaudu syksyn Vetovoimavalmennukseen tästä

<https://link.webropol.com/s/vetovoimavalmennus26-27>

Lisätietoa löytyy Osaajista vahvuutta -hankkeen sivuilta:

<https://ulapland.fi/hanke/osaajista-vahvuutta/>

Osaajista vahvuutta -hankkeen toteuttajat ovat Lapin yliopisto ja Lapin AMK. Hanke (1.9.2025–31.8.2027) on Euroopan unionin ESR+ rahoittama.



Lähteet

Lapin liitto 2021. Lappi-sopimus 2022–2025. ISBN 978-951-9244-95-2.

<https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2022/02/Lappi-sopimus-2022-sivuina-1.pdf>

Osaajista vahvuutta -hankkeen Vetovoimavalmennuksen webinaarien, työpajojen ja yksilöohjausten palautteet, 2026.

Julkaisun pysyvä linkki: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:lapinamk-2954-145X-89>