



Glasek kouluttaa työntekijänsä rekrytointikoulutuksen avulla

Rekrytointikoulutus on lasialan moniosaajalle Glasekille luonteva vaihtoehto uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Alalle ei ole koulutusta Suomessa, joten ammattitaitoista työvoimaa ei ole juuri saatavilla; työntekijät on koulutettava itse.

- Työnantaja tietää parhaiten, mitä kaikkea opiskelijoiden täytyy hallita koulutuksen jälkeen ja mitä koulutuksen pitää sisältää, siksi on tärkeää, että rekrytointikoulutus suunnitellaan yhteistyössä työnantajan ja TE-toimiston kesken, **toimitusjohtaja Kim Tuominen** toteaa.

TE-toimisto hoiti rekrytointiprosessin ja koulutus laitettiin hakuun te-palvelut.fi -sivustolle. Hakemuksia tuli melko vähän, mutta hakijat olivat varteenotettavia. Työnantaja ja TE-toimisto valitsivat opiskelijat yhdessä, mutta lopullisen valinnan tekee aina työnantaja.

- Esivalinta ja haastattelut pidettiin TE-toimistossa ja se on hyvä, koska yrityksessä on aina hälinää. Toisaalta hakijat eivät näin näe itse työpaikkaa, mihin ovat hakemassa, Kim Tuominen miettii.

Sopivat ehdokkaat kutsuttiin kuitenkin käymään myös yritykseen, ja näin he pääsivät näkemään itse työpaikan. Rekrytointikoulutus alkoi maaliskuussa 2014 ja koulutus kesti 5 kuukautta. Ajanjakso maaliskuusta lähtien oli hyvä, koska työt vaihtelevat vuodenajasta riippuen.

- Suunnittelu ja toteutus yhteistyössä TE-toimiston ja kouluttajan kanssa sujui erittäin hyvin. Moni työnantaja pelkää "paperisotaa", mutta sitä ei rekrytointikoulutuksessa ole juuri nimeksikään. Tietyt paperit pitää tietysti olla, ennen kuin koulutus lähtee liikkeelle, Kim Tuominen toteaa.

Tuominen on erittäin tyytyväinen rekrytointeihin, koska hän huomasi nopeasti, että opiskelijat olivat sitoutuneita opiskeluun ja työhön ja sopivat yritykseen. Muut työntekijät Glasekilla suhtautuivat positiivisesti rekrytointikoulutukseen ja antoivat neuvoja uusille tulokkaille koulutuksen aikana.

Kim Tuomisen mukaan rekrytointikoulutus on kohtuuhintainen tapa kouluttaa henkilökuntaa, sillä TE-toimisto maksaa osan koulutuksesta eikä opiskelijoille tarvitse maksaa palkkaa koulutuksen aikana. Uuden työntekijän suorarekrytointi ja perehdyttäminen on kallista varsinkin pienille yrityksille, siksi rekrytointikoulutus on oiva mahdollisuus. Toinen valtti on se, että koulutuksen aikana opiskelijat opetetaan juuri kyseisen yrityksen työtehtäviin.



Niko Ekoluoma (vas.) ja Oliver Laumets tulivat Glasekille töihin rekrytointikoulutuksen kautta.