



# Nuorten kesätyöntekijöiden merkitys ja miten tavoittaa parhaat osaajat

ARE People Partnerit  
Sari Toivanen ja Kaisa-Maria Härkönen



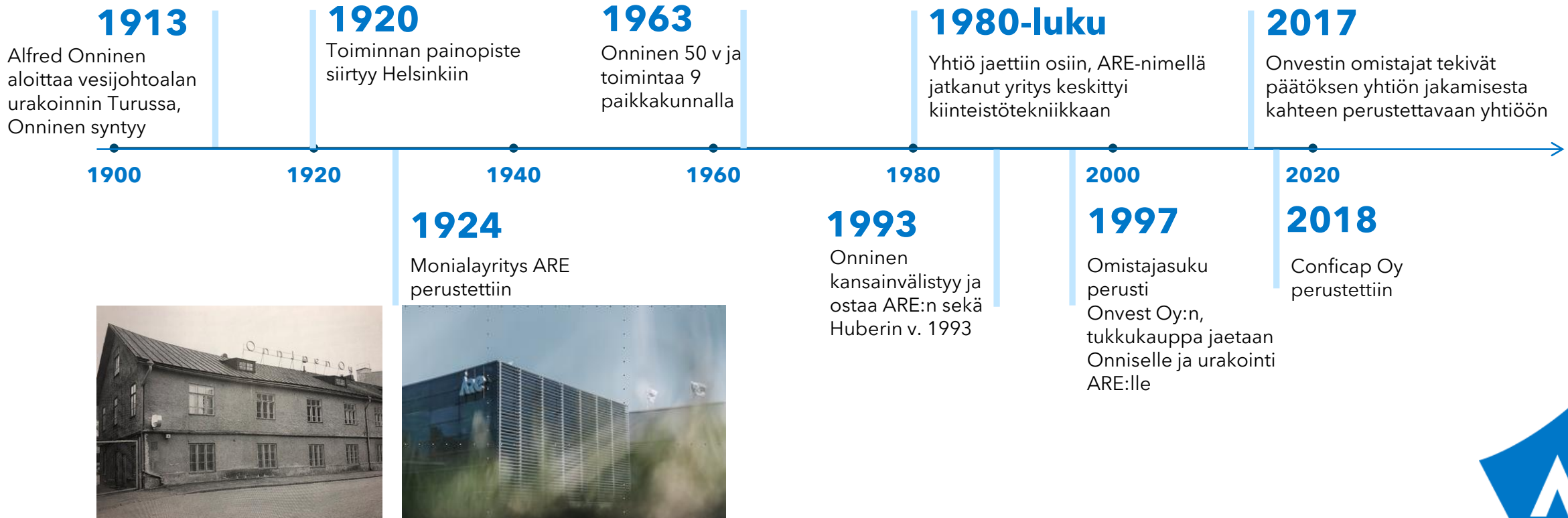
**Parasta palvelua  
kiinteistösi elinkaarella**



**ARE**

# Aina Rohkeasti Eteenpäin – sata vuotta talotekniikkaa

Conficap - 110 vuotta perheyrittäjyyttä



# ARE pähkinänkuoressa



**47**

Toimipistettä

**3 391**

arelaista

**Liikevaihto**

2023

**485** M€

Ruotsi

**21** %

Suomi

**79** %



# Tulos syntyy yhteisistä arvoista ja toimintatavoista



**Yhteistyö:**  
Teemme töitä  
yhdessä



**Ammattilaisuus:**  
Olemme  
ammattilaisia



**Kumppanuus:**  
Olemme asiakkaita  
varten



**ARE**

# ARE:n palvelut koko kiinteistön elinkaarelle



Energia- ja  
asiantuntijapalvelut



Talotekniikka- ja  
energia-asiantuntijat



Valvomo-  
palvelut



ARE Cloud



Energia-  
hankkeet



# Nuoren palkkaaminen kesällä

## Kolmenlaisia työsuhteita

- **Kesälomasijainen:** on ammattihenkilön/-henkilöiden sijaisena vuosiloman aikana.
- **Harjoittelija:** on opiskelija, joka palkataan oppilaitoksen kesäloma-aikana työskentelemään yritykseen ja joka palaa syksyllä jatkamaan opiskeluaan. Opiskelija tarvitsee työharjoittelujakson valmistuakseen opiskelemaansa tutkintoon. Ei korvaa ammattihenkilöä, eikä sijaista ketään.
- **Tutustu ja tienaa -harjoittelija:** on peruskoululainen tai lukiolainen, joka tulee tutustumaan työelämään lyhyeksi (n. 2 vkoa-1 kk) ajaksi. Ei korvaa ammattihenkilöä, eikä sijaista ketään.

## Useita työehtosopimuksia

- **Työntekijät:** Sähkö, Talotekniikka (LVI), Kiinteistö ja Rakennus
- **Toimihenkilöt:** Talotekniikka ja Rakennus



# Miksi me tarvitsemme kesätyöntekijöitä?

- **Strategia:** Kehitämme myös tulevaisuuden osaajien osaamista sekä varmistamme henkilöstön saatavuutta
- **Vastuullisuus:** Sitoudumme kasvattamaan nuorten henkilöiden osaamista
- **Työnantajamielikuva:** Näkyvyys myös opiskelijoiden keskuudessa
- **Sitouttaminen:** Hyvistä harjoittelijoista voimme saada hyvää tulevaisuuden työvoimaa - sitoutetaan heidät siis jo harjoittelusta meille!
- **Turvallisuus:** opettamalla turvalliset tavat toimia jo harjoittelun aikana luomme turvallisuudelle hyvän pohjan



ARE



# Kesätyöntekijöistä tulevaisuuden osaajia

- Rakennusalan viimeaikaiset suhdannevaihtelut ovat luoneet alaa kohtaan epävarmuutta, näkyy mm. siten, että talotekniikan opintoihin hakevien määrä on laskenut. Edellyttää yrityksiltä näkyvyyttä ja aktiivisuutta nuorten käyttämissä medioissa.
- Harjoittelu ja kesätyö tarjoavat mahdollisuuden oppia sekä kerätä kokemusta ja taitoja alasta sekä ARE:sta yrityksenä
- Moni harjoittelija tulee kesätöihin useampana kesänä ja siirtyy opintojen päätyttyä vakituiseksi työntekijäksi
- Harjoittelu- ja kesätyöaika on myös perehdytystä tulevaan. Opiskelija pääsee asteittain perehtymään ARE:n yrityskulttuuriin, arvoihin ja toimintatapoihin ja on siten jo valmis arelainen, kun aloittaa vakituisena työntekijänä





# Haasteet kesärekrytoinneissa

- ARE:n kokoisessa yrityksessä **aikatauluttaminen** yksi iso haaste
  - Monta yksikköä, jolloin hallinta vaikeaa
- Kokeilemme **erilaisia malleja** kesärekrytointien kanssa
  - Tänä vuonna kokeilussa uusi malli
  - Helpomman ja joustavamman rekrytointimallin ja -prosessin löytäminen voi olla hankalaa
- **Sidosryhmämuutokset**, esim. Oikotien lopettaminen
  - Vastuullinen kesäduuni -yhteistyö poistui ja toi omat haasteensa
  - Ajankohta hankaloitti ilmoitusten näkyvyyttä tänä vuonna ja uuden mallin saaminen käyntiin on pitänyt tehdä nopeasti



# Nuoren kohtaaminen haastattelutilanteessa

- Nuoren henkilön haastattelu on erilainen kohtaaminen
  - Muistetaan, että nuori voi olla ensimmäisessä haastattelussaan
  - Pidetään tunnelma rentona ja keskustelevana
  - Kysytään oikeat kysymykset - ei sama haastattelurunko kuin esim. asiantuntijarekrytoinnissa
- Nuorella ei vielä välttämättä kokemusta alasta - haastattelun painottuminen motivaatioon ja alasta/tehtävästä kiinnostumiseen

# Verkostoista lisääarvoa

- ARE:lla on pitkät perinteet yhteistyöstä paikallisten oppilaitosten kanssa
- Aktiivinen yhteistyö luo pohjan hyvien harjoittelijoiden ohjautumiselle ARE:lle.
- Monikanavaisuus tuo lisäarvoa kesärekrutointeja tehdessä
  - Hakukanavat
  - Oppilaitokset
  - Sosiaalinen media
  - Yrityskylä 2025 alkaen



# Kesätyöntekijöiltä kuultua

- *”Selkeä toimenkuvaus ja keskustelu haastattelussa erinomaista, joka poisti haastattelujännitystä.”*
- *”Tutustuin uusiin ihmisiin ja sain paljon uutta näkemystä / kokemusta uusista työtehtävistä.”*
- *”Opin paljon erilaisia uusia asioita ja todella olennaisia asioita opintojeni kannalta. Minulle luotettiin tärkeitä tehtäviä ja aina oli kuitenkin joku keneltä pystyi kysyä neuvoja.”*
- *”Sai tehdä itsenäisesti töitä jos halusi, neuvoja kyllä annettiin tarvittaessa.”*
- *”Uuden asian oppiminen ja erittäin hyvät kollegat. Esimiehen apu oli myös hyvässä roolissa.”*
- *”Monipuoliset ja avattavat työtehtävät, opiskelualani työnkuvan kannalta opettavaista työtä, sijainti.”*



# Vinkit

- Aloita ajoissa ja pyri aikatauluttamaan kesärekrutointien koko prosessi
- Sopeuta rekrytointi-ilmoituksen hakuteksti kohderyhmän mukaan
- Käytä ilmoituksen näkyvyyteen oikeita kanavia
- Pidä haastattelu rentona ja kohtaa nuori oikealla tavalla
- Kesätyön aikana nuoren tukeminen
- Palautteen annon ja saamisen mahdollistaminen kesätyön aikana – käytä hyödyksi 121-keskusteluita sekä kyselyitä
- Näe kesätyö mahdollisuutena tulevaisuuden osaajien sitouttamisena
- Katse pidemmällä tulevaisuudessa, ei vain yhdessä kesässä



**Kiitos!**

**ARE**