

Kumppanihaastattelu maaliskuu 2011

Fonecta Oy:n rekryointipäällikkö **Raija Lehtilä** kerro työstäsi ja miten päädyit siihen?



- Olen tällä hetkellä Fonecta Oy:n rekryointipäällikkönä. Tässä tehtävässä olen ollut vuodesta 2000 asti. Rekryoinnin parissa olen työskennellyt yhteensä 17 vuotta.

Millainen on tyypillinen päiväsi?

- Työpäiväni ovat hyvin vaihtelevia ja mielenkiintoisia. Nykyiseen toimenkuvaani kuuluu Fonectan konsernitason rekryointihallinto, työnantajamielikuva, oppilaitosyhteistyö ja osaksi myös rekryointihaastattelut.

Mikä työssäsi on mukavinta?

- Vaihtelevuus, päivät ovat hyvin erilaisia.

Mikä on ikävintä?

- Tässä työssä on osaltaan vastuussa hakijan tulevaisuudesta. Hyviä ja potentiaalisia hakijoita voi olla paljonkin, mutta silloin kun työtehtävään otetaan vain yksi osaaja, muille pitää kertoa, että ei tule valituksi tehtävään.

Mikä on keskeisin businesshaasteenne rekryoinnin näkökulmasta?

- Haemme osaavia ihmisiä Fonectaan hyvin erilaisiin tehtäviin. Johtajia, päälliköitä, asiantuntijoita, myyntineuvottelijoita. Suurin yksittäinen ryhmä on myyntineuvottelijat.
- Meillä myyntineuvottelijat myyvät suurimmaksi osaksi puhelimitse erilaisia mediaratkaisuja yrityksille. Heidän tehtävänsä on miettiä yritysten näkyvyys niin, että yritys saa siitä mahdollisimman suuren hyödyn sitä kautta, että potentiaaliset asiakkaat löytävät heidät ja heidän tuotteensa helposti.
- Meillä on myyntineuvottelijoita kahdeksalla paikkakunnalla noin 350 henkilöä. Kaikkiaan Fonectassa työskentelee noin 1 100 henkilöä erilaisissa tehtävissä.
- Puhelinmyynti on työnä vaativaa ja välillä rankkaakin. Annamme hyvät eväät uudelle työntekijälle 2-vuotisen Sales Academy –myyntikoulutuksemme kautta. Myyntineuvottelijalla on myös hyvät työsuhte-edut ja heidän on mahdollista edetä urallaan niin myynti- kuin muissakin tehtävissä.

- Rekrytoinnissa yhtenä haasteena on viedä viestiä siitä, mitä myyntineuvottelijan työ mahdollistaa tulevaisuuden uranäkymille, kuinka palkitsevaa työ on ja miten hyvällä koulutuksella löytää itsestään ihan uusia puolia.
- Meillä on haasteena saada myös IT-alan ammattilaiset kiinnostumaan meistä työnantajana, koska emme ole IT-yritys, vaan mediatalo, vaikkakin meillä on avoimia työpaikkoja web-suunnittelijoille, analytikoille, jawa-ohjelmistokehittäjille jne.

Miten ylläpidätte työnantajamielikuvaa?

- Panostamme oppilaitosyhteistyöhön. Osallistuimme tänä vuonnakin rekrytointimessuille, esim. Jyväskylässä, Lahdessa, Seinäjoella, Helsingissä. Lisäksi meillä on menossa oppilaitostutkimus, jossa selvitetään millainen on Fonectan työnantajamielikuva nuorten keskuudessa. Aika moni tuntee numerot 020202 ja 16400, vaikka he eivät yhdistäkään niitä Fonectaan. Nuoret ovat tulevaisuuden tekijöitä ja siksi olemme aktiivisia sillä sektorilla.

Mitkä ovat tulevaisuuden keskeisimmät haasteet sinun työssäsi?

- Tarvitsemme edelleenkin hyviä uusia osajia erilaisiin tehtäviin. Haasteena on jatkossakin löytää osaajat eri kanavien ja rekrytointikumppanien kautta.

Missä tilanteissa olette hyödyntäneet Extended DISC analyysyä?

- Käytämme Extended DISC Henkilöanalyysyä rekrytoinnin apuna ja haastattelujen tukena. Ryhmäanalyysyä käytämme tiimien muodostamisessa ja olemassa olevien tiimien yhteistyön kehittämisessä.
- Olemme käyttäneet Extended DISC analyysyä jo vuosia. Yksi uusimmista askelista on käyttööme suunniteltu Myynnin portaat raportti. Se sisältää myyjien ja myynnin johdon käyttöön räätälöidyn raportin ja myyntineuvottelijan kehittymistä tukevan työkirjan. Näiden avulla myyntipäällikkö ja myyntineuvottelija työstävät yhdessä osaamiskapeikkoja ja luovat kehityspolkua tulevaan.



Millaiset ovat omat kokemuksesi Extended DISC analyysistä?

- Saamamme palaute on ollut positiivista. Olemme kotiuttaneet analyysin osastoittain vuosien aikana jokapäiväiseen käyttöön ja työkaluksi. Työsarkaa on vielä paljon, mutta työ on palkitsevaa, kun huomaa, että muutkin kokevat tehdyn työn hyödylliseksi.

Kiitos Raija haastattelusta ja hyvää kevään odotusta!

Fonecta[®]