

Nurmeksen alueen yritysten asiantuntijapalvelut rekrytoinnin, perehdytyksen ja osaamisen johtamisen kehittämiseen

Pielisen Karjalan Kehittämiskeskus Oy PIKES / *Taidolla töihin*
2020-2022- hanke (ESR)

Palvelukuvaus
Psycon Oy



TOIMISTOT

Helsinki • Kuopio • Lappeenranta
Oulu • Tampere • Turku • Pietari

TWITTER

@PsyconOy
@JobsPsycon

FACEBOOK

Psycon Oy

LINKEDIN

PsyconCorporation

Psyconin asiantuntijapalveluista ja palvelutoimenpiteiden kohdentuminen

Psycon tarjoaa asiantuntijapalveluita osaamisen kehittämiseen Nurmeksien alueen yrityksille teemalla ”Päivitä yrityksen rekrytointi- ja perehdytysosaaminen”. Hankinta on osa Pielisen Karjalan kehittämiskeskus Oy:n, PIKES, Taidolla töihin 2020-2022 (ESR) -hanketta.

Hankkeen yhtenä tavoitteena on helpottaa yritysten rekrytointia ja työntekijöiden työssä pysymistä vahvistamalla yritysten osaamista koulutuksella, valmennuksella, uusien kokeilujen ja asiantuntijapalveluilla. Hankkeen toiminta-aika 1.8.2020.-31.12.2022. Asiantuntijapalvelut tukevat laajasti rekrytointiin, perehdytykseen, osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen liittyvää tematiikkaa.

Palvelukuvauksessa esitellyt palvelutoimenpiteet voidaan kohdentaa yrityskohtaisesti tai yritysryhmäkohtaisesti.

Palvelukuvauksessa olemme eritelleet asiantuntijapalveluitamme moduulimuotoisina. Kukin moduuli on oma kokonaisuutensa, mikä mahdollistaa osallistumisen vain osaan moduuleista.

Asiantuntijapalvelut toteutetaan enissijaisesti etäyhteyksiä hyödyntämällä, mikäli koronaepidemian rajoitukset ovat voimassa tai asiakas näin toivoo.

Rekrytoinnin, perehdyttämisen, osaamisen ja johtamisen kehittämisen palvelut

Pielisen Karjalan kehittämiskeskus Oy:n, PIKES, Taidolla töihin
2020-2022 (ESR) -hankkeen puitteissa tarjottavat moduulit

Rekrytoinnin asiantuntijapalvelut moduuleittain

Moduuli 1.

Systemaattisuus laadukkaan rekrytointiprosessin takaajana

- Rekrytointi on projektinhallintaa
 - Suunnitelmallisuus ja valmistautuminen
- Rekrytointi on viestintää ja markkinointia
 - Kohderyhmä määrittää tekemisen
 - Hakijaviestinnän merkitys

Moduuli 2.

Miten rakentaa hyvä ja laadukas rekrytointihaastattelu?

- Hyvän ja laadukkaan rekrytointihaastattelun elementit:
 - Haastattelun tavoitteet
 - Haastattelijan osaaminen (kysyminen, kuunteleminen ja havainnointi)
- Haastavat haastattelutilanteet ja haastattelijan valmiuden

Moduuli 3.

Hakijakokemus työnantajakuvan muovaajana

Hakijakokemus muovaa työnantakuvaa rekrytoinnin eri vaiheissa

- Verkkosivut ja ilmoitus
- Vuorovaikutus ja hakijaviestintä
- Rekrytointiprosessi
- Hakijan kohtaaminen
- Päätöksenteko
- Onnistu henkilövalinnoissa – henkilöarviointi apuna henkilövalinnoissa
- Pehdyttäminen
- Työntekijäkokemus

Osaamisen kehittämisen, perehdyttämisen ja johtamisen asiantuntijapalvelut moduuleittain

Moduuli 1.

Vaikuttava perehdytys – Kuinka tukea uuden roolin haltuunottoa?

- Perehdytyksen suunnitleminen ja vaiheistaminen
- Perehtymisen toteutus ja seuranta; systemaattinen ja jatkuva ote
- Vuorovaikutus ja aktiivinen keskustelu: palaute ja rohkaiseminen
- Perehtymisen arviointi ja kehittäminen

Moduuli 2.

Uuden roolin haltuunotto

- Nykytilanteen käsittely ja uuden roolin tarkastelu
- Omien vahvuuksien ja kehittymisalueiden tunnistaminen
- Omien motivaatiolähteiden tunnistaminen ja kehittymispolun rakentaminen

Moduuli 3.

Verkostot, sidosryhmät ja rajapinnat

- Verkostot ja verkostoituminen
- Verkostojen kehittäminen
- Verkostojen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä/perehdyttämisessä

Moduuli 4.

Valmentava kehityskeskustelu

- Kehityskeskustelujen merkityksellisyyden, hyödyn ja mielekkyyden vahvistaminen
- Vaikuttava kehityskeskustelu
 - Valmistautuminen
 - Keskustelu
 - Seuranta
- Onnistumisen edellytykset

Osaamisen kehittämisen, perehdyttämisen ja johtamisen asiantuntijapalvelut moduuleittain

Moduuli 5.

Kehity palautteenantajana ja opi toimivasta palautekulttuurin rakentamisesta

- Millaista on motivaatiota ruokkiva, vaikuttava palaute?
- Käytännön harjoituksia ja työkaluja palautteenannon ja vastaanottamisen tueksi
- Toimivan palautekulttuurin rakennuspalikat

Moduuli 6.

Valmentava suorituksen johtaminen

- Miten suoritusta ohjataan?
- Suunnan näyttäminen; selkeät, yhteiset tavoitteet ja toimintatavat
- Motivaation tukeminen ja valmentaminen
- Suoritusta tukevan ja innostavan ilmapiirin rakentaminen tiimiin
- Jatkuva oppiminen, seuranta ja arviointi

Moduuli 7.

Johda osaamista

- Tunne ja tunnista osaamista
- Osaamisen elinkaari
- Osaamisen hallinta ja ylläpitäminen itseohjautuvuutta tukien
- Yksilöllisen ja yhteisöllisen osaamisen kehittämisen keinot
- Jatkuva kehittyminen

Muita Psyconin asiantuntijapalveluja

Taidolla töihin 2020-2022 (ESR) -hankkeen ulkopuoliset moduulit

Tutustu myös
muihin
palveluihimme:
[https://www.psycon
.fi/ratkaisumme](https://www.psycon.fi/ratkaisumme)

Johtamisen kehittämisen asiantuntijapalvelut moduuleittain

Moduuli 1.

Ota haltuun uusi esimiesrooli

- Esimiestyön painotukset – keskeisimmät taidot, tiedot ja asenteet
- Oman johtajuusposition tarkastelu - Millainen esimies haluan olla? Mitkä ovat vahvuksiani ja mitä pitäisi oppia?
- Oman paikan löytäminen yhteisöstä ja luottamuksen rakentaminen tiimissä

Moduuli 2.

Opi ymmärtämään esimieskäyttäytymistä

- Itsetuntemuksen kasvattaminen LeaDr-johtajuustyyliarvioinnin avulla
- Oma esimieskäyttäytymisen olemus – vahvuudet ja kehittymisalueet
- Oman urapolun tarkastelu; työn odotukset suhteessa omaan motivaatioon

Moduuli 3.

Vahvista johtoryhmätaitojasi/ota uusi johtoryhmäroolisi haltuun

- Kuinka toimia johtoryhmässä?
 - Omat vahvuudet ja kehittymisalueet
- Roolitukset johtoryhmässä ja johtoryhmän dynamiikka
- Toimivan johtoryhmän työskentelytavat ja tuloksellisuus

Johtamisen kehittämisen asiantuntijapalvelut moduuleittain

Moduuli 4.

Erilaisuuden johtaminen ja moninaisuuden hyödyntäminen työyhteisössä

- Yksilöiden kohtaaminen, erilaisuuden ymmärtäminen ja yksilöllinen johtaminen
- Työyhteisön moninaisuus voimavaraksi
- Erilaisuus tehokkaan ja tuloksellisen työyhteisön edellytyksenä

Moduuli 5.

Muutoksen johtaminen ja muutoskyvykkyyden kehittäminen

Yksilönä muutoksessa

- Muutosprosessi yksilötasolla
- Muutosresilienssin kehittäminen
- Muutoksen aikaansaaminen ja vaiheet
 - Projektit muutoksen työvälineinä
 - Muutosjohtamisen keinot vaiheittain
- Muutosvalmiuden kehittäminen työyhteisössä

Moduuli 6.

Vaikuttava viestintä

- Esimiestyö on vaikuttamista
 - Viestinnän lähtökohtia ja tavoitteita
 - Oma johtamis- ja vuorovaikutustyylini
- Viestin vaikuttavuuden parantaminen
 - Vaikuttavan viestin rakentaminen
 - Argumentointi, kuuntelu ja yhteinen tavoite
 - Viesintä- ja esiintymisharjoituksia

Meistä

Psycon Oy

Psycon lyhyesti



Itsenäinen konsulttien omistama osakeyhtiö



Ydinpalvelut: psykologiset henkilöarvioinnit, johtamisen kehittäminen ja rekrytoinnin tuki

1953

Perustettu vuonna 1953



Monipuoliset asiakkaat, pitkään jatkuneet kumppanuussuhteet

7

Liikevaihto: 7 M€ (2018)



Kyvyyden, menetelmien ja järjestelmien kehittämiseen investoidaan vuosittain 4...6 % liikevaihdosta

80

Henkilöstö: n. 80



Green Office vuodesta 2010



Toimistot Suomessa: Helsinki, Turku, Tampere, Oulu, Lappeenranta
Tytärtyhtiö Venäjällä: Psycon RUS
Kumppanuusverkosto Venäjällä, Virossa, Liettuassa, Ruotsissa ja Norjassa



Asiantuntijapalveluidemme periaatteet

- Työ- ja johtamiskäyttämisen sekä modernin rekrytoinnin syvälinen osaaminen luovat toimintamme perustan. Laaja toisiaan tukevien palveluidemme valikoima takaa sopivat ratkaisut **kaikkiin työelämän eri elinkaaren vaiheisiin**.
- Toimintamme kulmakiviä ovat **asiakaslähtöisyys ja laadukkaan palvelun tuottaminen**. Psyconilaisille alan kehitysnäkymien jatkuva seuraaminen ja useat kehityshankkeet pitävät asiantuntijamme vireessä ja missionamme on paremman työelämän ja osaamisen vahvistaminen. Meille tärkeintä ovat ihmiset, joustavat ratkaisut erilaisiin tarpeisiin sekä näkyvät tulokset.
- Koulutuksemme antavat osallistujille **kattavan paketin tietoa**, mutta myös **konkreettisia työkaluja**, joita voi soveltaa omaan työn arkeen. Toteutamme **vuorovaikutteisia ja keskustelevia tilaisuuksia**, joissa teoria tuodaan lähelle käytäntöä - varmistamme tämän myös erilaisissa webinaaritoteutuksissa.
- Kouluttajina toimivat ammattitaitoiset konsulttimme, joilla on **vahva tausta rekrytoinnista, johtamisen ja osaamisen kehittämisestä**. Psyconin asiantuntijoilta löytyy laaja-alaista osaamista ja moninaista osaamistaustaa pääasiallisesti eri käyttäytymistieteellisiltä aloilta, monipuolista kokemusta valmennushankkeiden, rekrytointiprosessien ja henkilöarviointien toteutuksesta ja läpiviennistä, tutkimuksesta ja menetelmäkehityksestä, sekä kiinnostusta jatkuvaan osaamisen syventämiseen ja kehittämiseen. Psyconilla hyödynnetään aina tuoreinta työpsykologista ymmärrystä ihmisen oppimisesta.

Ota yhteyttä!

Koulutustiimimme koostuu osaajista niin rekrytoinnin, perehdyttämisen, osaamisen kuin johtamisen kehittämisen kentältä. Nimeämme tiimin tarkemmin, kun lähdemme suunnittelemaan toteutusta kanssanne.

Toivottavasti pääsemme tekemään yhteistyötä pian!

Nimetyt yhteyshenkilönne:



Pauliina Pihlajaniemi
Kehittämiskonsultti,
osaamisen kehittämisen palvelut
020 7101 246
pauliina.pihlajaniemi@psycon.com



Reetta Kiukainen
Kehittämiskonsultti,
osaamisen kehittämisen palvelut
020 7101 258
reetta.kiukainen@psycon.com