



FAQ: Muutoksen läpiviennin osaajan rekrytointi

Olemme koonneet tähän FAQ-listan eli usein kysytyt kysymykset rekrytoinnistamme. Toivomme listasta olevan apua hakemuksentekovaiheessa.

Minkälainen on lonttikulttuuri?

Parhaiten tätä avaavat varmasti lontit itse, [lue täältä](#).

Minkälaisia ihmisiä CCEAssa on töissä?

Meillä on rohkeita, iloisia ja työstään innostuneita ihmisiä, jotka eivät pelkää haasteita. Kulttuurimme on avoin ja osallistava. Työ- ja opiskelutaustamme vaihtelevat; meillä on muun muassa ekonomeja, humanisteja ja diplomi-insinöörejä viemässä läpi muutoksia.

Minkälainen tausta hakijalla pitäisi olla?

Kuten edellä on sanottu, lonteilla on monenlaisia taustoja, ja se on jatkossakin tärkeää. Hakijalla tulisi olla kokemusta projektityöstä kansainvälisissä ympäristöissä, erinomaiset ihmissuhdetaidot ja hyvä viestimiskyky. On tärkeää, että hakija on innoissaan muutoksista ja haluaa tulla juuri CCEAan töihin. Koska teemme muutoksista konkretiaa, on tärkeää, ettei hakija kaihda operatiivisia tehtäviä suunnittelutyön ohella. Emme hae valmentajia, vaan kädet pitää tosissaan työntää saveen.

Millaisissa projekteissa hakemanne henkilö työskentelisi?

Tyypillisesti suurten, kansainvälisten asiakkaidemme erilaisissa muutosohjelmissa ja -projekteissa, jotka voivat vaihdella toimintamallien uudistamisesta kulttuurin muutokseen ja järjestelmien käyttöönotoista ulkoistuksiin tai yrityskauppihin. Kaikissa on olennaista ymmärtää, miten ihmisten toiminta, työ ja rutiinit muuttuvat ja mitä tarvitaan, jotta muutos pysyy.

Onko akateeminen loppututkinto välttämätön?

Pidämme akateemista loppututkintoa tärkeänä. Vain perustelluista syistä olemme valmiita tinkimään siitä.

Millaisessa tiimissä valittava henkilö työskentelisi?

Työskentelemme aina tiimeissä. Tiimin koko vaihtelee asiakkuuden ja projektin mukaan. Usein tiimissä on myös asiakkaan ihmisiä tai vaikkapa myös muiden palveluntarjoajien edustajia.

Onko CCEAn muutoksen työkalupakki sama jokaisessa muutoksessa vai räätälöidäänkö se asiakkaittain?

Kokemuksemme mukaan tietyt toimintatavat toimivat jokaisessa muutoksessa, ja ne ovat jopa välttämättömiä. Asiakaspalautteen mukaan muutoksen läpiviennin metodologiamme ja työkalumme ovat ehdoton etu, jotta liikkeelle päästään nopeasti. Ne ovat yksi tekijä siinä, että tuotamme arvoa alusta saakka. Tärkeää on kuitenkin myös, että mukaudumme aina asiakkaan toimintaympäristöön ja kulttuuriin ja räätälöimme tekemisen asiakkaalle sopivaksi.

Minkälaisia etuja teillä on?

CCEAssa tärkeintä ovat ihmiset, ja haluamme pitää heistä huolta. Meillä on hyvä sairauskuluvakuutus, siivousetu, lastenhoitoapu, liikuntaetu ja käytössämme ilmainen kuntosali, tuemme erilaisia kulttuuritapahtumia – ja paljon muuta. Toimistomme on yhdessä suunniteltu ja tarjoaa mahdollisuuden





monenlaisiin työtapoihin. Meillä on aina hedelmiä ja erilaisia välipaloja tarjolla. Tärkeää on myös joustavuus sekä monenlaisten työtapojen tukeminen. Onnistumisista palkitsemme kaikkia. Lisätietoa eduista löydät [Töihin meille -sivuilta](#).

Mistä konsultin työnkuva koostuu?

Asiakastyö eli asiakkaidemme erilaiset muutoshankkeet ovat meillä pääosassa. Jokaisen konsultin työajasta on myös varattu siivu kehittymiselle ja kehittämiselle. Tämän ajan voi jokainen käyttää haluamallaan tavalla esim. kouluttautumiseen, CCEAn liiketoiminnan kehittämiseen tai vaikkapa lonttien harrastekerhon vetämiseen. Yksi lontti vastaa tiimipäiviemme suunnittelusta, toinen käy SAFE-sertifiointikoulutuksen, kolmas hoitaa opiskelijayhteistyötä ja neljäs järjestää viininmaistelua. Kukin tavallaan ☺.

Minkälainen rekrytointiprosessinne on?

Kun käynnissä on roolikohtainen haku, käymme kaikki hakemukset läpi ja olemme yhteydessä hakijoihin. Hakuajan jälkeen järjestämme haastatteluja, joita kuuluu prosessiin yleensä 2–3. Rekrytointiimme kuuluu myös soveltuvuusarviointi ja tilanteen mukaan joitakin tehtäviä. Hakija saa jutella lonttien kanssa, jotta käsitys meillä työskentelystä muodostuu mahdollisimman konkreettiseksi. On tärkeää, että löytyy molemminpuolinen ”match” eli hakija löytää haluamansa työn ja yhteisön – ja me tietenkin uuden lontin. Meille on tärkeää, että kaikki hakijat ovat tietoisia siitä, missä mennään haun aikana.

Miten toimitte avointen hakemusten kanssa?

Avoimia hakemuksia käymme läpi viikottain ja pyrimme tapaamaan mahdollisimman paljon ihmisiä. Aina ajankohta ei ole oikea, mutta hakijan taustassa saattaa olla paljon sopivaa. Tällöin pyydämme häntä liittymään Talent Communityyymme, jotta voimme olla häneen yhteydessä myöhemmin sopivan paikan avautuessa.

