



# **Rekrytointijärjestelmän käyttöönoton ja käytön kokemuksia – mitkä ovat sähköisen rekrytoinnin hyödyt**

**Uudista ja uudistu - messut 23.-24.9.2009**

**Karri Airas**  
Henkilöstöjohtaja  
Esperi Care Oy

**Esperi**

# Esperin toiminta-ajatus

Esperi Care Oy on **hoiva- ja terveystalvveluuyritys**, joka tarjoaa

**turvapuhelin-, kotihoito- ja asumispalveluita**

- ikääntyneille ja
- mielenterveyskuntoutujille

sekä

**sairaankuljetusta.**

Esperi tekee tiiviistä yhteistyötä kuntien ja kaupunkien sosiaali- ja terveystoimien kanssa.

# Faktat

- **Liikevaihto:** 28 milj. € v.2008
- **Henkilöstö 31.12.2008:** 825 työntekijää
- **Toimipaikat:**
  - Pääkonttori Helsingissä
  - Muut toimipaikat: Anjalankoskella, Espoossa, Helsingissä (Vartiokylä), Hyvinkäällä, Kempeleessä, Keravalla, Kontiolahdella, Kuopiossa, Kuusankoskella, Limingassa, Loviisassa, Mikkelissä, Oulussa, Porissa, Porvoossa, Raahessa, Ristiinassa, Seinäjoella, Tampereella, Turussa, Ulvilassa, Uudessakaupungissa ja Vantaalla.
  - Toimintaa lisäksi 150 paikkakunnalla (turvapuhelinpalvelut)
- **Omistus:** Unicus Oy:n hallinnoima omistajaryhmä 72 %, Suomen Punainen Risti 10 %, henkilöstö 18 %

# Rekrytointi osana Esperin henkilöstöhankintaa

- Esperin rekrytoinnin päämäärä
  - Tukea kannattavan kasvun strategiaa
    - Löytää hyvin suoriutuvia, motivoituvia ja ammattitaitoisia hoitajia ja muita työntekijöitä
    - Nopeasti ja kohtuullisin kustannuksin
  - Turvata hoivapalveluiden tuottaminen poissaolotilanteissa
- eRekrytointi on kaikkien saatavilla
  - Tänä päivänä jo välttämättömyys
  - Kilpailuetu syntyy siitä, kuka toteuttaa sen parhaiten

# Esperin toimintaympäristö

- **Ammattitaitoisen työvoiman pula/pulan uhka**
  - Ennen finanssikriisiä
  - Finanssikriisin jälkeen
- **Kannattava toiminta sosiaali- ja terveysalalla haastavaa**
  - Kannattavuusvaatimukset edellyttävät tehokkuutta
  - Henkilöstötehtävien hoitamisen malli: hajautettu vai keskitetty – kenelle rekrytointi kuuluu
  - Henkilöstöhallinnon helpot työvälineet SOTE-organisaatiolle välttämättömiä

# Henkilöstöhankinta Esperissä aiemmin

- Aiemmin kukin esimies vastasi rekrytoinnista itse
- Henkilöstöhallintotoiminto ei aluksi ollut ja sittemmin oli niukasti resurssoitu
- Erilaisia toimintamalleja
- Avoimia hakemuksia tuli silloin tällöin – usein normaalilla postilla tai sähköpostitse
- Henkilöstöhankinnan asiat oli kuitenkin identifioitu liiketoimintastrategiassa

# Miksi Esperille eRekry?

- **Sosiaali- ja terveystal**

- Kasvuala: ikääntyvien määrä kasvaa.... seuraavan 10 vuoden aikana:

- Yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa koko maassa 26,5 % (111.000 henkilöä).

- Yli 80-vuotiaiden määrän kasvu on 31,3 % (74.600).

- =>> Toimialan palveluille on siis tarve (kasvuala)

- Palveluala ja näin ihmiskeskeinen ja -riippuvainen

- =>> Työvoiman tarve ilmeinen

- **Esperin kasvustrategia**

- **Ammattityövoiman pula**

- **Keikkalaisten käyttämisen perinne**

# Internet-rekrytointi muuttaa...

- Toimintatapa edellyttää **suunnitelmallisuutta**
  - Jo itse sovellus olisi edellyttänyt sitä
  - Rajapinta ulkomaailmaan teki sen kriittiseksi
- Uusi toimintatapa teki mahdolliseksi
  - **Keskittää** rekrytointia ja tätä kautta vähentää esimiesten hallinnollista työtä > esimiehen rooli rekrytoinnissa painottuu varsinaisesti valintavaiheeseen (haastateltavat, varsinainen valinta) vapauttaen hänet substanssitehtäviin
  - **Yhtenäistää** toimintatapaa
    - Mietittävä, mistä on kyse ja mitä haluamme sanoa (esittelyteksti www-sivuilla, teksti tehtävän kuvauksissa, mitä edellytämme (osaamista, kokemusta, ominaisuuksia), mitä tarjoamme; mitä paikallisia asioita esille
  - **Automatisoida** osan rekrytoinnin aktiviteeteistä

# Löytyy uusia näkökulmia...

- Oppii tuntemaan paremmin, mistä kanavista työnhakijat hakevat
- Paljonko nettisivuillamme oikein käydään (GoogleAnalytics)
- Erilliset hakemukset tai –ilmoittautumiset (paperi-, sähköposti-) minimiin
- Toisaalta ei enää kirjallista hakemusta
- Aina ajan tasalla olevat haettavat tehtävät – aiemmin roikkuivat nettisivuilla
- Ei laajaa tehtäväilmoittelua, vain vaikutelmailmoituksia
- Rekrytointiportaalin tarve?

# Sähköinen toimintatapa rekrytoinnissa – hyötyjä asiakkaalle

- Yksi piste, josta hakemuksen voi jättää – useampaan tehtävään
- Saa vastauksen hakemuksen perillemenosta – ei niin itsestäänselvyys suomalaisilta työnantajilta!
- Hakemus on aktiivinen ja saatavilla – ei häviä
- Työnantajan aktiivinen ote
- Esperin tehtävät seurattavissa säännöllisesti

# Sähköinen toimintatapa rekrytoinnissa – hyötyjä Esperille työnantajana

- Pakottaa systematisoimaan rekrytointiprosessin
  - Syötteet, rajapinnat, mittarit, tulokset, tarvittavat ohjeet jne.
- Pakottaa arvioimaan ulkoisen työnantajailmeen
- Rekrytointi-ilmoituksen ”kirjaimet eivät maksa”
- Tehostaa henkilöstöhankintaan sitoutuvaa henkilötyötä ja alentaa näin kustannuksia
- Parantaa kosketusta työnhakijoihin
- Hakijahistoria löytyy järjestelmästä
- Lisää tietämystä kiinnostavuudesta ja hakukanavista
- Lisää analysoitua tietoa työnhakijoista ja parantaa valinnan onnistumista

# En vaihtaisi...

- Aiempi tapa toimia oli työvoimavaltainen, raskas ja riskialtis.
- Matala organisaatio vaatii fiksuja ja tehokkaita ratkaisuja.
- Kuten aina sovellusten käyttöönottojen kanssa, Artistinkin vuoksi jouduimme miettimään, mitä oikein teemme ja miksi – se oli hyödyllistä!
- Artist vastasi Esperin tarpeita sekä kevyen projektimallinsa että itse sovelluksen toiminnallisuuksien osalta.
- Työntekijöiden jatkuva tarjonta (liiketoiminta) yksiköihin on henkilöstöhallinnon panos liiketoiminnan menestymiseen



# Esperi Care Oy

Parempaa hoitoa.