



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

CV-pankin kehittäminen suorahakuyhtiölle

Salmela, Juha Ilkka

2014 Leppävaara



Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

CV-pankin kehittäminen suoramakuyhtiölle

Juha Salmela
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2014

Juha Salmela

CV-pankin kehittäminen suoramakuyritykselle

Vuosi 2014 Sivumäärä 17

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut luoda räätälöity ja uudenlainen CV-pankki yksityisen suoramakuyrityksen käyttöön. Suoramakuyrityksen toiminta perustuu siihen, että etsitään markkinoilta sopivan osaamisen omaavia ehdokkaita ja heitä lähestytään henkilökohtaisesti soittojen, viestien ja tapaamisten avulla.

Suoramakualan palveluiden kysyntä on viime vuosina kasvanut ja näitä palveluita käytetään nykyisin myös keskijohdon ja asiantuntijoiden etsimiseen, kun aiemmin se oli pelkästään ylimmän johdon hakutapa. CV-pankeilla on tarkoitus helpottaa hakijoiden CV:eiden, osaamisen, tietojen ja toiveiden tallettamista konsulttiyrityksen järjestelmään, jota sekä hän että tätä auttava researcher voivat käyttää. Se on kuitenkin vain yksi monista kanavista, jota käytetään etsimään halutuilta toimialoilta tiettyjen tehtävien haltijoita sekä heihin liittyviä taustatietoja.

Pankki tullaan toteuttamaan suljetussa mallissa avoimen sijaan, koska se hallinnoi tarkemmin mitä sinne säilötään ja sen kustannukset jäävät pienemmiksi. Suljettu malli tarkoittaa, etteivät hakijat voi itse suoraan verkossa kirjautua järjestelmään. CV-pankkiin tietojään lähettävillä henkilöillä aina ilmoitetaan etukäteen, kun heidän tietojään säilötään sinne, eikä niitä anneta lähettää ulkopuolisille henkilöille ilman henkilön omaa suostumusta, pitäen tämän yksityisyyden suojattuna. Tässä suljetussa mallissa henkilöiden tiedot luokitellaan erilaisiin kategorioihin, joista heitä voidaan hakea toimialajaon, tehtävätason, alueluokituksen tai tehtävyyden perusteella.

Projektia on ollut toteuttamassa kolme kumppania: tämänhetkistä kalustoa käsittelevä Vetonaula OY, ohjelmistoprojektin toteuttava Avoltus sekä Perfectpet ja IT Systems, jotka hoitavat asiaan liittyvän sivuston päivitykset ja muutokset.

Projekti käynnistyi maaliskuun alussa sopimusneuvotteluiden ja tavoitteiden määrittelyn myötä, ja pari kuukautta myöhemmin pääsimme testaamaan CV-pankin beetaversiota. Vetonaulan hoidettua vielä tarvittavat laitehankinnat ja määrittelyt projektin pitäisi olla toukokuun loppulla jo käyttövalmiina. Päivitetyn version testattua toimivaksi olisi yrityksen määrä ottaa se käyttöön jo kesäkuussa.

Lopputyöni on hyvin käytännönläheinen, ja tarkoitettu tuottamaan yritykselle konkreettista hyötyä. Työkalu tulee olemaan yhtiön jatkuvassa käytössä, ja tulen käyttämään sitä itsekin yhtiön palveluksessa.

Asiasanat:

- CV-pankki
- suoramaku
- Researcher

Juha Salmela

Developing a CV bank for an executive search company

Year	2014	Pages	17
------	------	-------	----

The main objective of this thesis was to create a new, customized CV bank for a private executive search company. The idea of an executive search company is to approach people with fitting skills and knowledge personally by phone calls and emails, which are used to claim information on their work experience and interest in different branches.

The demand for such services has increased during recent years, especially for small companies working under a similar brand, while it used to be exclusive to the management only in the past. CV banks are meant to ease the storing of the applicants' CV:s, requests and information into the consult's system, which used by both him and the researcher assisting him. Still, it is only one of the many channels used to search for people of certain occupation and their information from the intended businesses.

The bank will be executed as a closed model instead of an open one, because it has better control on what is being stored there, and the costs will be smaller. That means the applicants cannot simply log in directly to the system online themselves. Anybody whose information will be stored on the CV bank will be informed via email of the data storing process, and it will not be given to third parties without the person's consent, thus keeping his or her privacy safe. In the closed model the applicants' information will be put on different categories, which can be used for search by business branch, task level, task type and area classification.

Three co-operative businesses have been helping with the project: Vetonaula OY, which operates the current hardware, Avoltus, which executes the programming project, and Perfectpet and IT Systems, who are responsible for the updates and changes on the website. The project itself began in March with contracting and defining the objectives. Two months later, we managed to test the beta version of the CV bank. When Vetonaula has acquired the necessary equipment and definitions the project should be usable at the end of May. After the updated version would be tested and working, the company would start using it by June. Overall, this has been a very practical task, which is meant to provide the company with concrete benefit. The tool itself will be used by Rekrytointi Timo Salmela itself, and I myself will use it too whenever I work there.

Key words:

- CV bank
- Executive search
- Researcher

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	6
1.2	Suorahakutoimialasta.....	6
1.3	Toimialan avainkäsitteitä.....	7
1.4	Suorahaun perinteinen työprosessi.....	8
1.5	Opinnäytetyön toimeksiantajayritys.....	9
2	CV-pankeista yleisesti.....	9
2.1	Researcher.....	10
2.2	Oma CV-pankki/LinkedIn.....	10
2.3	Toiminnallisia ominaisuuksia rakennettavalle CV-pankille.....	11
3	Oman CV-pankin toiminnalliset ominaisuudet.....	12
3.1	Viestintä CV-pankin jäsenille.....	12
3.2	Toteutettavat luokitukset rajatussa mallissa.....	12
3.3	Projektin toteutuskumppanit.....	13
4	Projektin toteutus.....	14
4.1	Yhteistyö Avoltuksen kanssa.....	14
4.2	Avoltuksen käyttämä tekniikka.....	14
4.3	Laiteratkaisut.....	15
4.4	Kustannukset ja henkilöresurssit.....	15
5	CV-pankki käyttöön.....	16
5.1	Käyttöönotto.....	16
5.2	Henkilölain mukainen rekisteriseloste.....	17
5.3	Vakiovastaukset CV-pankin uusille jäsenille.....	17
6	Yhteenveto.....	18

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Työn tavoitteena on auttaa rakentamaan yksityiselle, pienelle suoramakuyhtiölle omaan käyttöön uusi, räätälöity CV-pankki. Kyseiseen pankkiin tallennetaan sellaiset ehdokkaat, jotka ovat tulleet tutuksi aiempien suoramakujen ja rekrytointitoimeksiantojen yhteydessä.

Tätä työkalua käyttävät sekä konsulttiyrittäjä että hänen apunaan toimiva researcher. Työkalu on välttämätön yritykselle tärkeän tiedon hallitsemisessa ja kerryttämisessä. Tavoitteena on myös tehdä työkalusta tämän yrittäjän tarpeisiin räätälöity, kevyt ja helppokäyttöinen. Työkalu ei tule olemaan ainoa lähde ehdokkaiden löytämisessä.

Tavoitteena on myös oppilaille olla mukana uuden pankin suunnittelussa, määrittelyssä, rakentamisessa ja käyttöönotossa

1.2 Suoramakutoimialasta

Toimialan palveluiden kysyntä on lisääntynyt, ja yhä useammat organisaatiot käyttävät liikelämässä ja julkishallinnossa sekä rekrytointi- että suoramakupalveluja. Tuoreen Skyhood OY:N tutkimuksen mukaan suoramakumarkkinan arvo Suomessa oli kaksi vuotta sitten noin 43 miljoonaa euroa.

Pelkkää suoramakua tekeviä yrityksiä oli silloin liki 50, ja yrityksiä, jotka tekevät suoramakua edes osana toiminnastaan, oli noin 110 kappaletta. Toimiala koostuu useista pienistä yrityksistä, ja ennuste on, etteivät suurimmatkaan kasva jyrkässä tahdissa, esimerkiksi 20% markkinaosuuksiin. Alan suurimpien kien koolla tulee olemaan rajansa, koska useilla alan yhtiöillä sopimukset on tehty kansainvälisesti emoyhtiön kanssa usein USA:ssa ja Euroopassa, ja paikallistason päättäjät seuraavat niitä sopimuksia.

Toinen merkittävä rajoittava tekijä on Off-limit sääntö. Saadessaan asiakkaaltaan toimeksianton suoramakuyhtiö sitoutuu siihen, ettei se lähesty heidän työntekijöitään työtarjoajilla. Lisäksi usein asiakkaat edellyttävät asiakassuhteessa, etteivät suoramakuyhtiöt tee yhteistyötä muiden saman toimialan merkittävien kilpailijoiden kanssa.

Nämä yhdessä vaikuttavat siihen, että jossain vaiheessa asiakkuuksien lisääminen tiukasti kilpailulla toimialalla ei enää onnistu, tai sopivia ehdokkaita ei enää löydy.

Globaalisti alan yhtiöt on luokiteltu kolmeen ryhmään.

Suuret intergroituneet yhtiöt:

Nämä ovat yhtiöitä, joiden johto ja omistus on keskitettyä. Tyypillisesti niiden palveluksessa on yli sata konsulttia, ja liikevaihto ylittää sata miljoonaa, suurimpien liikevaihto on jopa 500 miljoonaa.

Kansainväliset verkostot:

Nämä ovat tyypillisesti erikseen omistettuja yhtiöitä, jotka toimivat useissa maissa, mutta ovat sitoutuneet toimimaan yhden yhteisen brändin alla. Rekrytointi Timo Salmela on osa tällaista kasvavaa Ispa- verkostoa.

Pienet yhtiöt ja boutique-yhtiöt:

Näiden yhtiöiden palkkalistoilla on enimmillään 30 ihmistä. Yhtiöt ovat riippumattomia, ja keskittyneet johonkin alueeseen tai toimialaan, ja niiden vahvuus on usein konsulttien pitkä kokemus. Toimeksiantajayhtiö täyttää myös nämä kriteerit.

Toimiala on kansainvälisesti ollut pitkään vahvassa kasvussa, ja koko toimialan liiketoiminnan arvo oli vuonna 2009 liki 11 miljardia dollaria.

1.3 Toimialan avainkäsitteitä

Avoim rekrytointi on perinteinen tapa täyttää tehtävä kertomalla siitä julkisesti erilaisissa medioissa, sanomalehdissä, verkossa, sosiaalisessa mediassa ja yrityksen omilla sivuilla. Hyvä tapa toimia kun tiedetään ennalta, että tarjolla on paljon hyviä hakijoita. Perustuu ehdokkaiden omaan aktiiviseen tarjoutumiseen työhön.

Suorahaku on sopivan osaamisen omaavia ehdokkaita lähestytään suoraan soittojen ja henkilökohtaisten tapaamisten avulla. Heidät informoidaan henkilökohtaisesti avoimena olevasta tehtävästä, ja selvitetään heidän kiinnostustaan siihen. Työläs, aikaa vievä tapa joka tuo enemmän työnantajalle kustannuksia. Toimii hyvin silloin, kun sopivia ehdokkaita ei tahdo löytyä avoimella menettelyllä tai halutaan edetä hiljaisesti ja luottamuksellisesti.

Suorahaun käyttö keskimäärin lisääntymässä, koska haluttuihin ammattilaisiin täytyy saada suora, henkilökohtainen kontakti, jotta he edes miettivät muutosta. Halutut ammattilaiset eivät välttämättä seuraa avoimia työpaikkoja, eivätkä halua/ehdi osallistua avoimiin hakuprosesseihin.

Monikanavarekrytointi on tässä metodissa käytetään yhtä aikaa molempia edellä mainittuja keinoja, tavoitteena löytää markkinoilta mahdollisimman useita sopivia ja kiinnostavia vaihtoehtoja. Kattava, todennäköisesti johtaa lopputulokseen. Ei kuitenkaan sovi tilanteisiin, jotka edellyttävät hiljaisuutta ja luottamuksellisuutta.

1.4 Suorahaun perinteinen työprosessi

Perinteisesti suorahaku alkaa asiakkaan kuvatessa liiketoimintaansa ja siihen liittyvää haettavan avainhenkilön työnkuvaa. Samalla kuvataan, mitä henkilön tulisi saada aikaan työssään ja minkälainen olisi hänen haluttu osaamisensa ja profiilinsa.

Tämän perusteella konsulttiyritys tekee aiheesta tarjouksen prosessikuvauksineen ja kustannuksineen. Tarjous ottaa myös kantaa hakuprosessin kestoon ja mahdollisiin takuukysymyksiin, jos palkattava henkilö ei menesty tai sitoudu.

Toimeksiantajan hyväksytyä alkuperäisen tai uudelleen neuvotellun tarjouksen laaditaan varsinainen kirjallinen toimeksiantosopimus. Tämän jälkeen tarkennetaan vielä hakuprofiilia ja dokumentoidaan se yhteisen ymmärryksen vahvistamiseksi.

Seuraavassa vaiheessa konsulttiyhtiö tekee tutkimusta eri lähteitä (mm. CV-pankki) hyödyntäen sopivista markkinoilla olevista ehdokkaista. Tämä on ensimmäinen vaihe, mihin researcher osallistuu ja on hänen tehtävänsä ydinaluetta.

Tämän jälkeen researcher ja konsultti lähestyvät eri keinoin, soitoin, sähköpostein, tekstiviestein ja LinkedIn-viestein ehdokkaita ja selvittävät alustavasti heidän kiinnostustaan muutokseen. Toimeksiantokohtaisesti vaihtelee, voidaanko toimeksiantajan nimi kertoa jo tässä vaiheessa, vai kerrotaanko se myöhemmin pienelle valikoidulle joukolle.

Konsultin yhteydenoton jälkeen osa ehdokkaista täyttää annetut vaatimukset ja on kiinnostunut avoimena olevasta tehtävästä. Heidät esitellään toimeksiantajalle ehdokkaiden luvalla ja toimeksiantaja tapaa tästä joukosta haluamansa ehdokkaat.

Kun toimeksiantajan haastattelujen jälkeen ollaan lähellä palkkauspäätöstä, konsultti selvittää ehdokkaiden suositukset, tekee tarvittaessa henkilöarviot ja mahdollisesti muita taustaselvityksiä. Tämä on viimeinen vaihe, johon researcher yleensä osallistuu. Näiden perusteella konsultti ottaa myös kantaa, kuka ehdokkaista on sopivin, mutta lopullinen päätös on aina asiakkaalla. Tärkeä vaihe on myös lopussa toimeksiantajan ja ehdokkaan sopimusneuvottelut, koska ne voivat varsinkin johtajatasolla sisältää useita palkitsemismuotoja ja sanktioita.

Sopimuksen syntymisen jälkeen konsultti hoitaa palautteet muille ehdokkaille.

1.5 Opinnäytetyön toimeksiantajayritys

Rekrytointi Timo Salmela on pieni ja yksityinen rekrytointi- ja suora hakupalveluja tarjoava yritys. Sen tärkeimmät toimialat ovat ”life science” (eli lääkeyhtiöt, sairaalatarvikeyritykset ja terveydenhuollon palvelujen tuottajat), IT, tekninen kauppa ja media. Yhtiön palveluksessa on päätoimisesti yrittäjä itse ja perheenjäsenet auttavat joskus.

Yhtiön toimitilat sijaitsevat Alberga Business Parkissa. Se tuottaa ravintola- ja vastaanotto- palveluita, joiden tärkeässä toiminnassa tavataan jatkuvasti paljon toimeksiantajia ja haastateltavia. Yhtiö suorittaa vuodessa noin 30 rekrytointi/suorahakuprosessia asiakkailleen.

Yksi haku kestää ajallisesti toimeksiannon alusta työsopimuksen kirjoittamiseen noin kaksi kuukautta. Yrittäjä on ollut toimialalla vastaavissa tehtävissä jo yli 25 vuotta, ja yrityksen tämänhetkinen liikevaihto on noin 400 000 euroa. Yhtiö kuuluu lisäksi kansainväliseen konsulttiverkostoon (www.ispasearch.net), jonka avulla voidaan palvella suomalaisia yrityksiä ulkomailla ja kollegayritysten ulkomaisia asiakkaita Suomessa.

2 CV-pankeista yleisesti

CV-pankit ovat yleistyneet Internetin kehityksen myötä, ja nykyisin hyvin monilla työnantajilla on eri tasoisia CV-pankkeja. Minimissään se tarkoittaa mahdollisuutta lähettää oma CV ja pisimmälle vietynä aika yksityiskohtaista tietojen, toiveiden ja faktojen tallentamista työnantajan järjestelmään. Monimutkaisimmille isompien yritysten järjestelmille on tyypillistä, että ennen CV:n jättämistä henkilö tekee itse omien faktojen ja toiveiden pohjalta aika monimutkaisiakin luokituksia verkossa.

Oma lukunsa ovat henkilöstöpalvelualan yritykset, joille ison työntekijävolyymien hallinnointi on keskeinen menestystekijä liiketoiminnassa. Nämä työvoimavuokrauksessa olevat yhtiöt kuten Staffpoint, Barona ja VMP-yhtiöt hallinnoivat usein kymmeniä tuhansia työntekijöiden tietoja tietokannoissaan. Saatavilla on kevyitä ja helposti sovellettavia tietojärjestelmiä, joten kynnys pienellekin yritykselle jonkinlaiseen CV-pankkiin on matala.

Oma lukunsa ovat myös ehdokkaita CV-pankistaan etsivät ja myyvät kaupalliset palvelut. Näitä on Suomessa esimerkiksi Monsterilla ja Oikotielä. Verrattuna suurempiin työmarkkinoihin niiden ehdokkaiden laatu ja määrä ovat vielä rajallisia. Toimivat parhaiten yleensä työvoimavaltaisilla aloilla, eikä esimies- tai johtotehtävissä.

2.1 Researcher

Researcherin tehtävänä suora hakuyrityksessä on etsiä erilaisia tietolähteitä hyödyntäen sopivan osaamisen omaavia ehdokkaita, joita konsultti voisi lähestyä. Researcher käyttää erilaisia CV-pankkeja, sosiaalista mediaa, LinkedIniä, Fonecra Finderiä ja etsii halutulta toimialalta yhtiökohtaisesti tiettyjen tehtävien haltijoita ja heidän työkokemuksensa, koulutuksensa ym. liittyviä faktoja. Lisäksi hyödynnetään aikaisemmissa vastaavissa hakuprosesseissa tutuksi tulleet ehdokkaat, joiden hallinnointiin CV-pankkia nimenomaan rakennetaan. Researcher tuottaa myös toimeksiantajille erilaisia yhteenvetoja kiinnostuneista hakijoista.

Tällainen voi olla yhdelle tai kahdelle Excel-taulukolle kerätty informaatio 10-20 ehdokkaasta, jossa ilmenee henkilön koulutus, nykyinen ja edellinen tehtävä, kielitaito, asuinpaikka, nykyinen/odotettu palkkataso ja ym.

Researcher hoitaa myös tiedottamisen hakijoille rekrytointiprosessin eri vaiheista ja päätöksistä. Sen tehtävänä on oikeastaan vastata siitä työvaiheesta, mikä tapahtuu ennen konsultin soittoa hakijoille, jolloin tämä kyselee heidän kiinnostustaan avoimena olevaan tehtävään. Ylipäätään konsultti hoitaa asiakaskontaktit ja ehdokkaiden tapaamiset.

2.2 Oma CV-pankki/LinkedIn

LinkedInistä on nopeasti kasvanut globaali ja paikallinen verkkopalvelu, jossa työnantajat, ammattirekrytoijat ja työtä aktiivisesti tai passiivisesti etsivät ammattilaiset kohtaavat. Monien alojen ammattilaiset muodostavat sinne profiilinsa, joka on CV-tyyppinen yhteenveto henkilön kokemuksesta, koulutuksesta, kompetensseista ja kiinnostuksen kohteista.

Työntekijöitä etsivä taho (palkkaava yritys tai rekrytointi/suorahakuammattilainen) voi laajan henkilökohtaisen verkoston omatessaan etsiä verkostostaan sopivia ehdokkaita, tai maksamalla palvelun ylläpitäjälle voi löytää haluttuja ehdokkaita. Hakuja voi rajata toimialaluokituksen, tehtävätyypin, haluttujen kompetenssien ja maantieteellisten rajojen avulla.

Käytännössä LinkedIn on nopeasti kasvava, ehdokkaiden itsensä jatkuvasti täydentämä jätti-läismäinen CV-pankki, jossa työntekijät, työnantajat ja suora hakukonsultit kohtaavat toisensa.

Vaikka LinkedInistä löytyy jo iso joukko suomalaisen työelämän kiinnostavia ammattilaisia, niin läheskään kaikilla kiinnostavilla henkilöillä ei ole siellä vielä profiilia. Yrittäjä käyttää myös aktiivisesti tätä hakukanavaa, ja hänellä on oma laaja, liki 2000 ammattilaisen suora-verkosto, joka mahdollistaa hakemisen aika isolla otoksella Suomessa.

Pohdittiin, että kannattaako yrityksen omaan CV-pankkiin tallentaa lainkaan sellaisia henkilöitä, joiden profiili on jo saatavilla LinkedInissä. Tehtiin päätös, että jossa LinkedIn-profiilin omaavat jäävät yrityksen omasta rajatusta CV-pankista ulos päällekkäisen työn välttämiseksi

2.3 Toiminnallisia ominaisuuksia rakennettavalle CV-pankille

Ratkaistava peruskysymys ennen pankin rakentamista on se, että voivatko kaikki halukkaat ehdokkaat rekisteröityä sinne verkon kautta (avoin), vai onko se pelkästään yrityksen omassa käytössä (rajattu). Seuraavassa vertaillaan avoimen ja rajatun CV-pankin etuja ja haittoja.

Avoim pankki tuottaa määrällisesti enemmän ansioluetteloita ja vastaa positiivisesti aktiivisten työnhakijoiden toiveisiin. Jos tietojärjestelmä toimii, avoin pankki vähentää henkilöstön omaa kirjaamistyötä. Avoimesta on tullut myös osin standardi alan yritysten palveluissa, ja se tuo enemmän verkkoliikennettä kotisivuille.

Avoimen pankin haittapuoliin kuuluu, että se vaatii tekniikalta enemmän, ja kontrolli materiaaliin vähenee. Samoin tietoturva vaatimukset kasvavat, ja joudutaan tekemään monimutkaisempia toimiala-, tehtävä-, koulutus ym. luokituksia.

Rajatun pankin etuja on, että tekniikka riittää helpommin, ja pärjätään vähemmällä luokituksilla. Luokitukset ovat samalla relevantimpia tälle yritykselle ja säilyy parempi kontrolli siihen, mitä pankkiin säilötään. Myös tietoturva vaatimukset ovat kevyempiä ilman ulkoista liittymää.

Rajatun haittapuolia puolestaan ovat ansioluettelomateriaalin pienempi määrä ja kasvava käsityönä tehtävän tallennuksen määrä. Joku hakijoista voi myös olla tyytymätön avoimen hakijaliittymän puuttuessa.

3 Oman CV-pankin toiminnalliset ominaisuudet

Tavoitteena on rakentaa helppo ja toimiva työkalu, jonne helposti tallentaa 500-1000 CV:tä vuodessa. Yhtiön tuskin lisätessä henkilöstöään tuo määrä on suurin piirtein vakio. Samalla tavalla halutuilla muutamalla luokittelulla sieltä voi nopeasti poimia ehdokkaat uusiin toimeksiantoihin.

Halutut luokitukset eivät kuvaa koko työmarkkinaa. Ne palvelevat puhtaasti useimmiten tapahtuvia toimeksiantoja. Pääalle 80% toimivuus luokituksissa riittää.

Tämä on vain yksi työkalu muiden joukossa. Jokaisen haun yhteydessä käytetään myös muita lähteitä, kuten LinkedIn ja mahdollisesti ilmoittelu sanomalehdissä (harvoin) ja verkossa (mm. Monster).

3.1 Viestintä CV-pankin jäsenille

Aina tallentamisen yhteydessä tallennettavan henkilön sähköpostiin lähtee vakioitu viesti, jossa informoidaan tallentamisesta.

Korostetaan perusasetelmaa, jossa tallennus tulee puhtaasti suoraan hakuyhtiön omaan käyttöön.

Mitään tietoja ei luovuteta ulkopuolisille tahoille ilman ehdokkaiden erillistä hyväksyntää. Hyväksyntä tarkoittaa tässä yhteydessä avoinna olevan tehtävän ja toimeksiantajayrityksen esittelyä ja vasta ehdokkaan osoitettua kiinnostusta nimenomaiseen tehtävään hänet on lupa esitellä ulkopuoliselle toimeksiantajalle.

Viestinnässä pyritään yksilöllisyyteen ja kunnioitukseen. Haetaan mielikuvaa ”pienempi mutta selektiivisempi ja tasokkaampi CV-pankki”. Tarvittaessa käytetään sähköpostiviestien lisäksi myös soittoja, varsinkin tärkeille sidosryhmien edustajille.

3.2 Toteutettavat luokitukset rajatussa mallissa

Toukokuun alussa ollaan Avoltuksen kanssa siinä vaiheessa, että he voivat sijoittaa ohjelmistoratkaisunsa halutut luokitukset. Rajatussa mallissa luokitus tulee palvelemaan puhtaasti yhtiön todennäköisimpiä toimeksiantoja, eikä sillä haeta täyttä kattavuutta suomalaisista ammattilaisista. Tavoite on, että jaottelu toimii 80-90 % erilaisia hakutoimeksiantoja.

Käytettäviä toimialoja ovat life science, tekninen kauppa, ICT, rakentaminen, palvelut ja media. Käytettävät tehtävätasot niissä ovat johtajat, päälliköt ja asiantuntijat. Alueluokitukseen sovelletaan jakoa pääkaupunkiseutu, Turku, Tampere, Oulu ja muu Suomi.

Tehtävätyyppi on syytä jaotella löytämisen kannalta monisyisemmin. Tehtävätyypit ovat myynti, markkinointi, taloushallinto, henkilöstöhallinto, tuotanto, tuotekehitys, IT, yleisjohto ja muut asiantuntijatehtävät.

3.3 Projektin toteutuskumppanit

Vetonaula OY tulee vastaamaan nykyisen tai mahdollisen uuden kaluston toimivuudesta, tietoturvasta, yhteensopivuudesta ja teknisestä tuesta. Se on jo nykyinen kumppani näissä asioissa, toimii Espoon Otaniemessä ja on erikoistunut pienten yritysten tietotekniikkapalveluihin.

Turkulainen Avoltus tulee olemaan kumppani CV-pankin vaatiman ohjelmistoprojektin määrittelyssä ja toteuttamisessa. Avoltus on kasvava, räätälöityihin ratkaisuihin keskittyvä asiantuntijayritys, joka pystyy tuottamaan hyvin eritasoisia ohjelmistoja ja järjestelmiä. Yhtiön verkkosivuihin liittyvät päivitykset ja muutokset hoitaa verkkosivut suunnitellut ja niitä ylläpitävät yritykset Perfectpet ja IT Systems.

Projekti käynnistyy sopimusneuvotteluilla ja tavoitteiden määrittelyllä maaliskuun toisen ja kolmannen viikon aikana. Alustavan aikataulun mukaan beeta-versiota päästään testaamaan huhtikuun lopulla. Ennen tätä tulee hoitaa myös tarvittavat laitehankinnat ja niitten synkronointi yhdessä Vetonaula Oy:n kanssa.

Beeta-version puutteiden korjaamisen ja muiden muutosten jälkeen oletetaan, että käyttöönottoa päästään valmistelemaan toukokuun alkupuoliskolla. Kun päivitetty versio toimii halutulla tavalla toukokuussa, laitekysymykset on ratkaistu, tietoturvakysymykset ovat hallinnassa ja rekisteriseloste toimitettu/hyväksytty, niin järjestelmä voidaan ottaa yhtiön sisäiseen käyttöön kesäkuun 2014 aikana.

<http://www.avoltus.com/>

<http://www.vetonaula.fi/>

<http://www.perfectpet.fi/>

<http://www.it-systems.fi/>

www.members.aesc.org

4 Projektin toteutus

Projektin toteutuksessa halutaan kuormittaa mahdollisimman vähän konsulttiyhtiön omaa aikaa ja resursseja. Yrityksen liiketoiminnan kannalta on järkevämpää varata konsultin aika omaan päätyöhönsä ja ulkoistaa hanketta tutuille ja luotettaville kumppaneille.

Kumppaneiden kilpailutusta ei ole tehty. Kokonaiskustannukset tulevat olemaan sen verran maltilliset, ettei ole järkevää käyttää useita työpäiviä pienten säästöjen aikaansaamiseen. Avoltuksen erityinen etu on se, että heidän asiakasvastuullinen henkilönsä on toiminut aiemmin konsultti Salmelan kollegana. He ovat lisäksi tuottaneet vastaavia ja vahvempia järjestelmiä.

Laitetekniikan osalta nykyinen kumppani Vetonaula on palvellut hyvin, on lähellä ja keskittynyt pienyrityksiin. Jatkossa varmaankin IT Systemsin ja Perfectpetin pienet verkkosivuihin liittyvät jatkuvat palvelut siirretään myös Vetonaulaan.

4.1 Yhteistyö Avoltuksen kanssa

Avoltus Oy on perustettu vuonna 2002. Sen pääkonttori on Turussa. Yritys tarjoaa vaativia verkkopalveluita ja ohjelmistoratkaisuja. Sen palveluksessa on noin 30 asiantuntijaa. Avoltus toimii avoimella liiketoimintamallilla ja asiakasta ei lukita tiettyyn tuotteeseen tai palveluun. Heidän toteuttamissaan ohjelmistoratkaisuissa asiakas omistaa lähdekoodin.

Huhtikuun alussa järjestettiin palaveri Avoltuksen kanssa, jossa sovittiin yhteistyön sisällöstä. Yritys lupasi tallentaa CV:t palvelimelle tarkentaen ja täydentäen niiden luokittelutiedot aina ennen talletusta. Näitä tietoja ovat esimerkiksi toimiala, esimiesrooli ja muu toiminnallinen rooli, sekä muut henkilötiedot (nimi, osoite, puhelinnumero, nykyinen tai edellinen työnantaja ja paikkakunta).

Tämä yksinkertainen käyttöliittymä on määrä saada toimimaan omalla palvelimellaan, ja siihen vaadittava työmäärä on noin 10 henkilötyöpäivää.

4.2 Avoltuksen käyttämä tekniikka

Palvelinpuolen ohjelmointi on tehty Pythonilla, ja palvelu on rakennettu CherryPy:n päälle. CherryPy toimii tässä tapauksessa sekä sivustoa tarjoavana palvelinohjelmana että hyvin kevyenä sovelluskehiksenä varsinaiselle hakijatietokantasovellukselle.

Kategoriat ja hakijan tiedot tallennetaan MySQL-tietokantaan ja CV:t palvelimen levyille. Sivuston käyttäjälle näkyvässä osuudessa tekniikkana on HTML5- sivusto ja jQuery Javascript-kirjasto.

Mikään näistä tekniikoista ei sido asiakasta jatkossa Avoltukseen, vaan asiakas voi vaihtaa halutessaan kumppania ylläpidossa. Tekniikka sallii luokitusten muutokset ja päivitykset helposti.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Python_\(programming_language\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Python_(programming_language))

<http://en.wikipedia.org/wiki/CherryPy>

<http://en.wikipedia.org/wiki/SQLAlchemy>

4.3 Laiteratkaisut

Avoltuksen mukaan järjestelmä olisi mahdollista toimia pilvessä, PC:llä tai serverillä. Jokaisessa ratkaisussa on omat etunsa ja rajoitteensa. Pilveä puoltaisi käytettävyys kaikissa olosuhteissa erilaisilla laitteilla myös mobiilisti. Pilvi ja mobiili ovat tietysti tässä ajassa olevia ratkaisuja.

Käytännön kokemus on kuitenkin osoittanut, että ehdokkaiden tallentaminen järjestelmään ja varsinkin heidän etsimisensä tapahtuu työpaikalla tai kotona pelkästään. Tietojen täydentäminen järjestelmään täytyy tapahtua luottamuksellisessa ympäristössä, ja jos se vaatii puhelin keskusteluita ehdokkaiden kanssa, niin muita korvia ei kaivata ympärille.

Ehdokkaiden etsiminen on usein itseaikataulutettua suunnitelmallista työtä, eikä ole tarvetta esim. pikaisiin esittelyihin asiakkaalle tai kiireessä. Järjestelmän ollessa aika kevyt todettiin, että serveri on järeäkö ja toiminnallisesti sekä kustannuksiltaan järkevin ratkaisu on asentaa järjestelmä researcherin PC:lle, joka on tarpeeksi uusi, jossa on riittävästi kapasiteettia ja tietoturva yhtenäinen yhtiön standardien mukaan.

4.4 Kustannukset ja henkilöresurssit

Suurin kustannuserä suunnitteluvaiheessa on ohjelmistoprojekti. Ennakkoselvitysten perusteella sen kustannukset tulisivat olla alle 10 000 euroa. Mahdolliset laitehankinnat suunnitteluvaiheessa olivat alle 5000 eurossa.

Yrityksen sisällä oppilaan lisäksi hankkeeseen osallistuvat päätöksentekijänä yrittäjä ja edellä mainituista yhteistyökumppaneista kustakin nimetty vastuuhenkilö. Toteutukseen mentäessä

huomattiin, että valitun kumppanin, Avoltuksen kustannus jää alle 7000 euron ja Vetonaulan kymmeneen euroihin per kuukausi, koska uusia laitteita ei tarvitse hankkia.

Jatkuvat veloitukset eri lähteistä pysyvät alle sadan euron kuukaudessa nykyisten sopimusten mukaan. Suhteessa yhtiön liikevaihtoon ja IT-kuluihin lisäys on aika maltillinen. Investoinnin kertaluokka ja jatkuvat kulut eivät ole este, vaan kannustivat CV-pankin rakentamiseen ja käyttöönottoon.

5 CV-pankki käyttöön

Kyseessä ei ole pelkästään järjestelmäprojekti. CV-pankki tulee muuttamaan pienyrityksen työskentelytapaa. Konsultin tulee ohjata kaikki uudet ehdokkaat sinne researcher apunaan.

CV-pankki ja researcherin lisääntynyt työpanos yhtiössä muuttaa myös konsultin ajankäyttöä. Konsultin tulee muuttaa omia rutiinejaan ja oppia hyödyntämään researcherin työpanosta. Samalla konsultin aikaa vapautuu enemmän asiakkaille ja ehdokkaiden tapaamiseen kasvotusten.

Näyttäisi siltä, että ensimmäisen testiversiön perusteella järjestelmä itsessään toimii odotetusti ja helposti. Ehdokkaiden lataaminen muodostuu pian rutiiniksi ja jo parin vuoden sisällä siellä on nelinumeroinen luku mielenkiintoisia ammattilaisia.

5.1 Käyttöönotto

Avoltukselta tuli ensimmäinen testiversio viime viikolla hiukan alkuperäisestä aikataulusta jäljessä. Versio näyttäisi toimivan halutulla tavalla hakijoiden lataamisessa järjestelmään ja heidän poimimisessaan halutuilla hakukriteereillä järjestelmästä.

Testiversiossa oli oikeastaan turhaan rakennettu pohja ehdokkaiden itsenäistä kirjaantumista ja tallentamista varten verkon kautta. Toimeksiannossa oli kuitenkin eri vaiheiden jälkeen määritelty, että vain konsulttiyrityksen henkilöstö käyttää järjestelmää ja ottaa vastaan hakemukset/CV:t sähköpostin yhteydessä joko henkilöstön sähköposteihin tai yleisempään ”hakemukset”-osoitteeseen tulleina.

Tällä varmistetaan, että CV:t luetaan ennen kirjaamista ja nähdään, että olisiko henkilö kiinnostava johonkin meneillään olevaan toimeksiantoon. Samalla minimoidaan tekniikka- ja yhteensopivuusongelmat sekä tietoturvariskit. Näillä näkymin Avoltus saa viimeisteltyä järjestelmän kesäkuun aikana ja se otetaan käyttöön todennäköisesti elokuussa

5.2 Henkilölain mukainen rekisteriseloste

Rekrytointi Timo Salmela OY:n CV-rekisterin tarkoituksena on työsuhteen mahdolliseen syntymiseen liittyvien ehdokastietojen hallinnointi. Rekisteriin tallennettujen henkilötietojen käyttötarkoitus on nopeuttaa ja helpottaa soveltuvimman ehdokkaan löytämistä kulloinkin avoinna olevaan työpaikkaan sekä mahdollistaa ehdokkaiden osaamisen ja edellytysten arviointi yhdenmukaisesti.

Henkilötietojen tallentaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Henkilöiltä kysytään suostumus henkilötietojen tallentamiseen, keräämiseen ja käyttämiseen yrityksen rekrytoinneissa. Henkilöllä on myös oikeus tarkistaa omat tietonsa, tai vaatia itseään koskevan tiedon korjaamista CV-rekisteristä pyytämällä tätä henkilökohtaisesti tai esittämällä omakätisesti allekirjoittamansa pyyntö rekisteriasioista vastaavalle henkilölle.

Normaalista rekisteristä poiketen ehdokkaiden kiinnostusta avoinna olevaan tehtävään kysytään aina ennen tietojen esittämistä toimeksiantajalle. Ilman hyväksyntää tietoja ei esitellä Rekrytointi Timo Salmela OY:n toimeksiantajille. CV-rekisteriin pääsevät yrittäjä/konsultti ja researcher, ei yhtiön ulkopuolisia tahoja. Manuaalinen aineisto ja tarpeen mukaan tehdyt tulosteet säilytetään lukituissa toimistotiloissa, ja niitä käsittelevät vain edellä mainitut henkilöt. Uutta CV-pankkia vastaava henkilörekisteriseloste tulee aikanaan toimittaa vastaavalle viranomaiselle.

5.3 Vakiovastaukset CV-pankin uusille jäsenille

Monet asiantuntijoista ja esimiestehtävissä olevista lähestyvät itse aktiivisesti suoramarketingyhtiöitä, kun heillä on sellainen tilanne, että joko työt ovat loppumassa tai muu painava syy nopeuttaa työpaikan vaihtamisen tarvetta. He lähestyvät soittojen ja CV:n, avoimen hakemuksen lähettämällä suoramarketingkonsultteja. Heillä on toive, että heidät huomataan tulevia hakuja varten, jolloin heidän rekisteröimisensä CV-pankkiin on luonnollista ja toivottua. Heille vastataan sähköpostilla CV:n saavuttua seuraavasti: ”Kiitos kun lähestyit meitä ja lähetit CV:si. Tallennamme sen pelkästään tämän yhtiön ja sen hallinnoimaan CV-pankkiin”.

Kyseisestä pankista ei anneta ehdokkaiden tietoja ulkopuolisille tahoille tai suoramarketingyhtiön asiakkaille ilman ehdokkaan lupaa. Jos konsulttitoimistolle tulee toimeksianto, jossa haetaan sellaista osaamista, jota teillä on, lähestymme teitä aina erikseen ja kysymme senhetkistä kiinnostusta avoinna olevaan tehtävään.

Ainoastaan siinä tapauksessa että tarkentava keskustelu tuottaa molemmille sen kuvan, että ehdokkaan tiedot on aiheellista esitellä toimeksiantajalle, tiedot menevät eteenpäin.

Jos tietosi CV:n osalta muuttuvat oleellisesti, toivomme että informoit meitä asiasta. Jos josain vaiheessa haluat poistaa tietosi rekistereistämme, niin suoritamme sen kuultuamme toiveenne. Rekisterimme sisältää pelkästään CV-faktat, siellä ei ole sanallisia kommentteja tai arvioita ehdokkaista.

Ehdokkaan rekisteröiminen avoimen haun tai konsultin suorittaman ehdokkaan lähestymisen jälkeen: ”Hei, toimeksiantajamme päätyi tällä kertaa toiseen ratkaisuun. Jos sinulle sopii, niin mieluusti rekisteröisimme CV-tietosi rekisteriimme. Kyseisestä pankista ei anneta ehdokkaiden tietoja ulkopuolisille tahoille tai suorahakuyhtiön asiakkaille ilman ehdokkaan lupaa. Jos konsulttitoimistolle tulee toimeksianto, jossa haetaan sellaista osaamista, jota teillä on, lähestymme teitä aina erikseen ja kysymme senhetkistä kiinnostusta avoimna olevaan tehtävään”.

Ainoastaan siinä tapauksessa että tarkentava keskustelu tuottaa molemmille sen kuvan, että ehdokkaan tiedot on aiheellista esitellä toimeksiantajalle, tiedot menevät eteenpäin.

Jos tietosi CV:n osalta muuttuvat oleellisesti, toivomme että informoit meitä asiasta. Jos josain vaiheessa haluat poistaa tietosi rekistereistämme, niin suoritamme sen kuultuamme toiveenne. Rekisterimme sisältää pelkästään CV-faktat, siellä ei ole sanallisia kommentteja tai arvioita ehdokkaista.

6 Yhteenveto

Lopputyöni on hyvin käytännönläheinen, ja liittyy tiukasti suorahakutoimialan keskeisiin käytäntöihin, ja luo yritykselle konkreettista hyötyä. Lisäksi työkalu on yhtiön käytössä jatkuvasti ja tulee hyödyttämään minuakin omassa työssäni yhtiön palveluksessa jatkossa. Projekti on rajattu, ja yhteistyökumppanit pitkälti jo määritelty, ja todennäköisesti lopputyössäni ehdin nähdä koko prosessin tavoitteiden asettelusta projektin toteutukseen ja käytännössä jo toimivaan järjestelmään.

Lopputyön aikana on ollut mielenkiintoista oppia yhden ison ja kasvavan palvelutoimialan prosesseja ja käsitteitä. Aiemmin ylempään johtoon liitetty, vähän mystinenkin toimiala on arkipäiväistynyt, ja yhä useampia työntekijöitä lähestytään sen keinoin. Toimialassa on kuitenkin se miellyttävä pohjaväre, että ihmisille tarjotaan uusia ja erilaisia työtehtäviä.

Olen ajatellut, että materiaalin kertyessä pankkiin on helppo tehdä halutessaan pienehköjä ajassa olevia kyselytutkimuksia eri toimintojen ja ammattiryhmien tilanteista. Konsulttiryhtyksen suorittamana vastausprosentti olisi todennäköisesti korkea, koska tällaisen tahon lähettämät kyselyt ja viestit luetaan tarkkaan. Tämä projekti on lisäksi ollut tavallaan valmistavaa vaihetta, kun syksyllä siirryn yhtiön palvelukseen auttamaan researcher-työssä.

Lähteet

www.avoltus.com

www.ispasearch.net

www.it-systems.fi

www.members.aesc.org

rekryointismela.fi/

www.perfectpet.fi

<http://www.slideshare.net/kuusanmaki/kansallinen-rekryointitutkimus-2013>

www.vetonaula.fi

