

LOPPURAPORTTI

Asiakaskokemuksen kehittäminen ja työn sujuvoittaminen -2022

Soten massarekrytointien sujuvoittaminen

Helsinki



Tukea digitalisaatiokokeiluihin
kaupungin työntekijöille

Soten massarekrytointien sujuvoittaminen

Sosiaali- ja terveystoimiala
Sini Miettinen, Maiju Ripatti,
Elsa Mäki-Reinikka

Gofore
Suvi Leander, Michelle Sahal Estimé

*Tavoitteena on sujuvoittaa hakija-
ja paikkatarvemääriltään suuria
rekrytointiprosesseja digitaalisen
palvelumuotoilun avulla.
.Nopeuttamalla ja parantamalla
prosessia, teemme siitä
entistä hakijalähtöisemmän,
helpotamme rekrytointeja ja
saamme sitoutettua hakijat meille
töihin.*

Sisällysluettelo

1. Tiivistelmä
2. Kokeilun tavoitteet
3. Kokeilun keskeiset opit
4. Kokeilun eteneminen
5. Kokeilun tuotokset
6. Opit kokeiltavan ratkaisun tai toimintatavan mahdollisuuksista
7. Opit asiakkaiden tai palvelun käyttäjien tarpeista
8. Opit ratkaisun kehittämisestä teknisesti
9. Opit kokeilemisestä yleensä
10. Opit kokeiluprojektin arjen pyörittämisestä
11. Kokeilun tekninen ympäristö
12. Kokeilun data
13. Jatkopäätökset ja -ideat

1. Tiivistelmä

Tavoitteenamme oli sujuvoittaa Soten massa-
rekrytointiprosessia selkeyttämällä prosessia ja toimintatapoja.
Kokeilussa oli tarkoitus kuvata nykyinen massarekrytointin
prosessi ja sen avulla hahmottaa, millä tavalla uudistetun
prosessin tulisi toimia.

Tavoite massarekrytointiprosessien sujuvoittamisesta toteutui.
Saimme tärkeitä ja erittäin hyödyllisiä kehittämissuhteita
hakijoiden sitouttamiseksi ja saatavuuden edistämiseksi.
Opimme sujuvoittamaan hakijoiden ja paikkatarpeiden
yhdistämistä Excelissä.

Jalkautamme ehdotetut muutokset toimintatapoihin, kaikille
sidosryhmille.

Poimimme käyttäjätutkimuksen tuloksista asiat, jotka
toimivat vaatimuksina uuden järjestelmän hankinnan
määrittelyssä. Erityisesti manuaalisen poistaminen ja kaiken
rekrytointin siirtäminen yhteen järjestelmään.

Helsinki

Soten massarekrytointi
päivitetty 31.10.2022

Uskomme että:

- on mahdollista nopeuttaa ja sujuvoittaa soten massarekrytointin
hoitamista parantamalla prosessia ja käyttämällä parempia työkaluja

Kokeillaksemme tätä aiomme:

- selvittää nykyisen prosessin, miettiä sen paremmaksi ja mahdollisesti
tehdä sen pohjalta pienen työkaluprotot
- hankkia palautetta tekemäämme parannusehdotukseen juuri prosessin
läpikäyneiltä esihenkilöiltä, rekrytoitavilta ja rekrykonsulteilta

... ja mittaamme...

- esihenkilöiden, rekrytoitavien ja rekrykonsulttien tyytyväisyyttä uuteen
parannettuun prosessiin ja prototoin aiempaan verrattuna
- **kuinka monta kontaktipistettä uudessa prosessissa on vanhaan
prosessiin verrattuna**

Olemme oikeassa, jos...

- he ovat tyytyväisempiä uuteen parannettuun prosessiin ja prototoiuun
työkaluun kuin aiempiin
- he kokevat, että uusi prosessi on selkeä, sillä on selkeä loppu hakijan
ja rekrytoijan näkökulmasta, prosessin hoitaminen vie vähemmän
energiaa ja vähentää silpputyön määrää
- opimme kokeilussa lisää siitä, millä rekryprosessi näyttää ja tuntuu
hakijan näkökulmasta

Kokeilukortti

2. Kokeilun tavoitteet

Hypoteesimme

"Uskomme, että on mahdollista nopeuttaa ja sujuvoittaa soten massarekrytoinnin Hoitamista parantamalla prosessia ja käyttämällä parempia työkaluja."

- Massarekrytoinnin koordinointi vaatii paljon resursseja toimialoilta ja henkilöresurssipalveluista.
- Nykyisin prosessia hoidetaan manuaalisesti exceleiden ja Helbitin avulla, jolloin prosessi on riskaabeli, tietoja katoaa, eikä tiedetä, ketkä ovat olleet yhteydessä hakijoihin missäkin vaiheessa.
- Excel on koettu vaikeakäyttöiseksi, eikä Helbitissä ole tarpeeksi toiminnallisuuksia massarekrytoinnin tarpeisiin.
- Kokeilussa on tarkoitus kuvata sekä nykyinen massarekrytoinnin prosessi että sen avulla hahmottaa, millä tavalla uudistetun prosessin tulisi toimia.
- Myöhemmin on tarkoitus selvittää, minkälaisia järjestelmiä tähän kaupungin tarpeeseen on jo saatavilla. Järjestelmän pitäisi ainakin huolehtia rekrytointiprosessin eri vaiheista ja siitä, että vaiheet ja tehtävät tulee hoidettua oikein.

#16 Soten massarekrytoinnin prosessien edistäminen digitaalisin keinoin / Visiolakana

1 Kenelle

Millainen henkilö tärkein käyttäjä tai asiakas on?

Soten HR:n
rekryhenkilöt
ja -konsultit

Esihenkilöt

Hakijat

Kuntalaiset

Sote-
yksiköiden
työntekijät

3 Ratkaisuvaihtoehdot

Millä päätavoilla loppukäyttäjän ongelma voidaan ratkaista? Miten ratkaisujen toimivuus voitaisiin todentaa?

Nyt kokeiltu
Questbackia,
josta tiedot
ovat kulkeutuneet
exceeliin

Jo se, että iso määrä
työntekijöitä käyttäisi
uutta järjestelmää ja
toimisi samalla tavalla,
toisi arvoa ja
tasalaatuisuutta
hakijakokemusta

Käytännön ja
prosessin
ja
ntatapojen
aaminen?

Sparrailu
ehkä HUSn
kanssa?

2 Tarve

Mitä käyttäjien tarvetta ratkaistaan? Miten tarve on todennettu?

Nykyinen
toimintatapa
hoitaa
massarekrytointia
manuaalisesti
excelin varassa

Risikaabelia
pyörittää nykyistä
prosessia; Y-levy,
excel, sähköpostit,
Questback.
Tietoa häviää.

Esihenkilöiltä on
tullut palautetta,
että tekemistä
pitäisi
sujuvoittaa

Kaupungin
Helbit ei taivu
massarekrytointiin

Tarve yhdistää
paikkatarpeita
ja hakijoita
ajantasaisesti
toisiinsa

Ei nähdä, että
kuka
kaupungilta on
ollut yhteydessä
ja soittellut

Noin 900
käyttäjää
täyttää
paikkatarpeita

4 Ainutlaatuinen arvo

Mikä on se tekijä joka saa käyttäjät valitsemaan tämän ratkaisun muiden ratkaisuiden sijaan? Miten ainutlaatuinen arvo on todennettu?

Tarpeen ja
prosessin
validointi
käyttäjillä

Järjestelmä mahdollistaisi
datankeruun ja -analyysin,
jolloin voisi ennakoita
paremmin tulevaisuuden
tarpeita

Hakijan
näkökulma:
hakijakokemus,
työnantajamielik
uva

Jo se, että iso määrä
työntekijöitä käyttäisi
uutta järjestelmää ja
toimisi samalla tavalla,
toisi arvoa ja
tasalaatuisuutta
hakijakokemusta

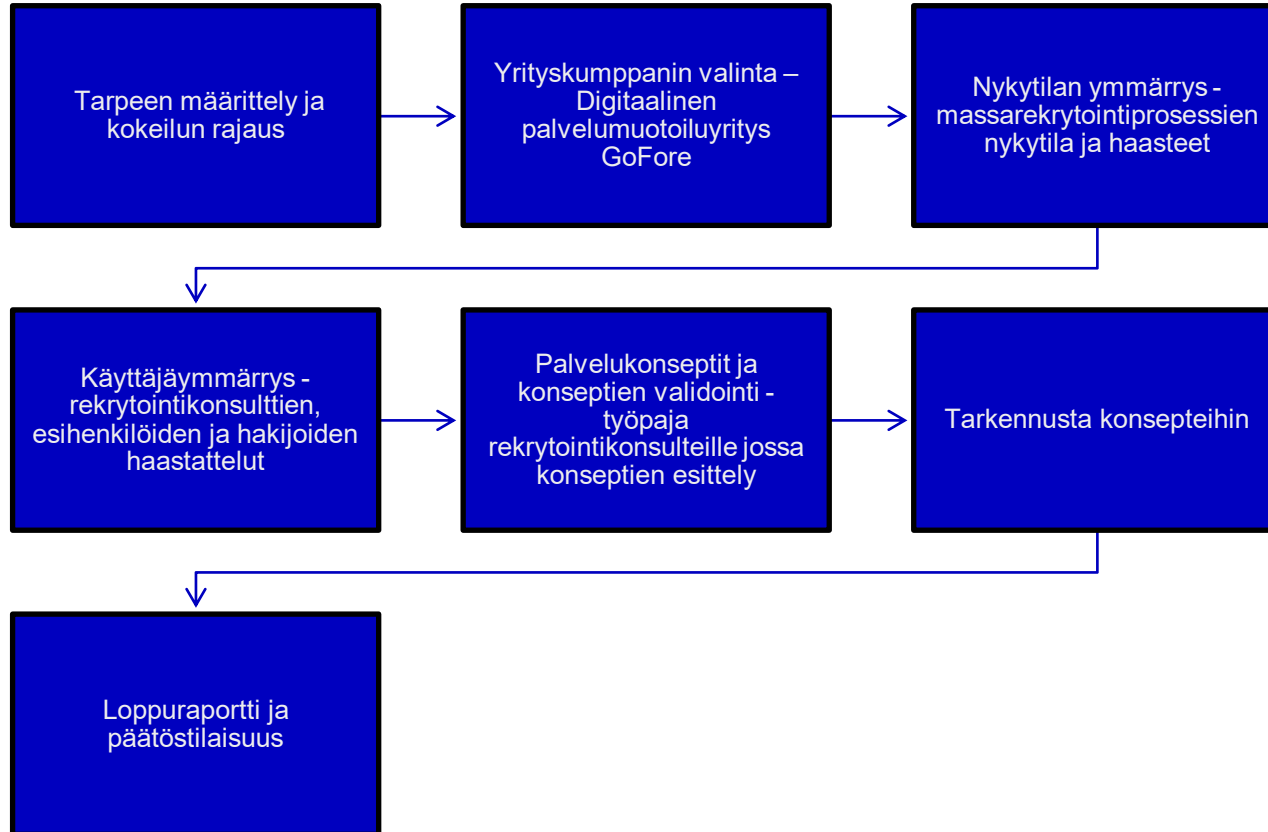
Mahdollisuus
saadaan
prosessista
nopeampi,
tehokkaampi ja
tasalaatuempi

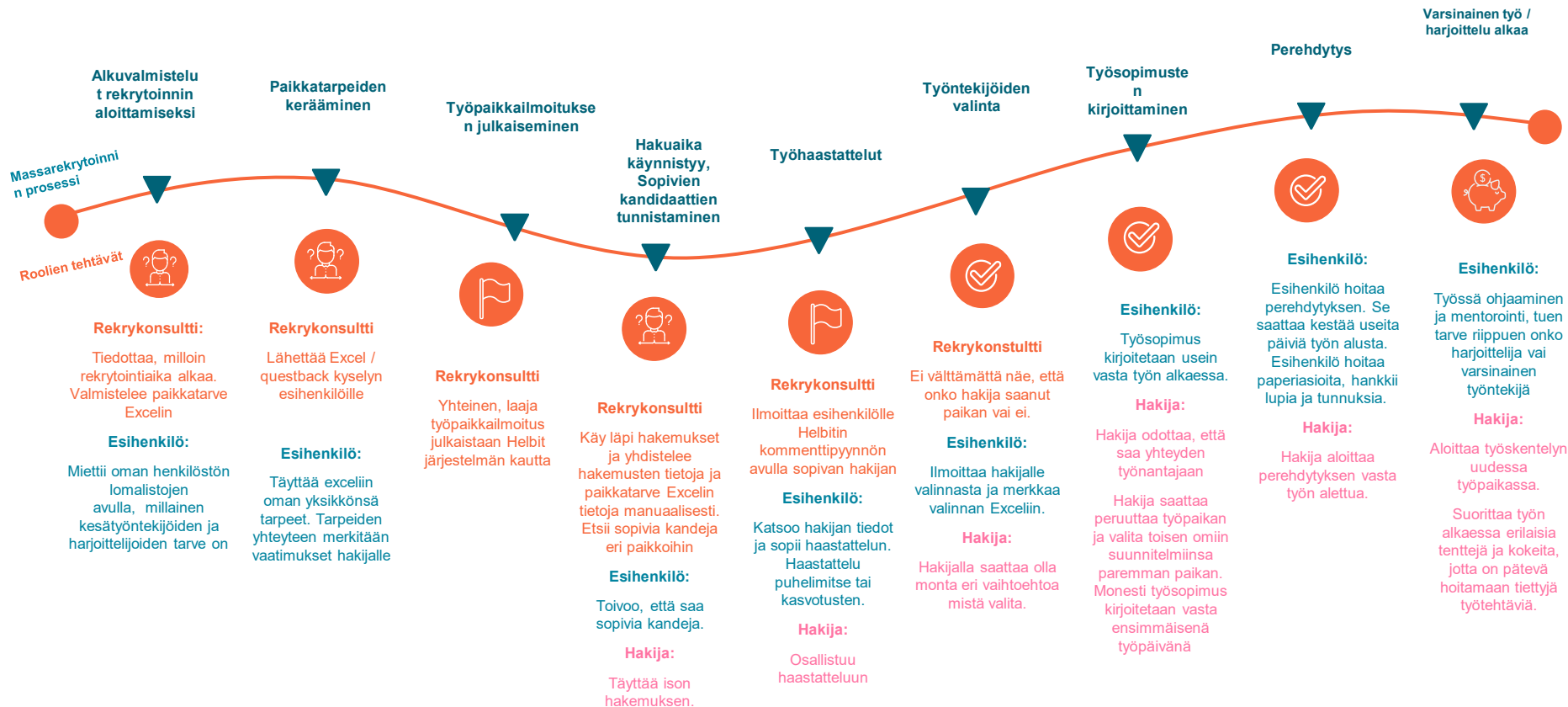
3. Kokeilun keskeiset opit

Tavoite massarekrytointiprosessien sujuvoittamisesta toteutui. Saimme tärkeitä ja erittäin hyödyllisiä kehittämis ehdotuksia hakijoiden sitouttamiseksi ja saatavuuden edistämiseksi. Opimme sujuvoittamaan hakijoiden ja paikkatarpeiden yhdistämistä Excelissä.

- Prosessikuvauksen lisäksi saimme kolme muuta konseptiehdotusta kehittämisen tueksi. Saimme myös miniprofiilit rekrytointikonsultista, esihenkilöstä ja hakijasta hyödynnettäväksi jatkossa. Asiakasymmärrys parani kokeilun aikana. Benchmarkkaus oli todella toimiva tapa kerätä kokemuksia ja hyviä käytäntöjä muilta organisaatioilta sekä Kaskolta.
- Kehittämistarpeen kohderyhmä olisi pitänyt määritellä paremmin ja olisimme voineet olla tiiviimpiin mukana yrityskumppanin kanssa kehitystyössä mukana.
- Alun perin ajateltu uuden digitaalisen järjestelmän kokeilu jäi pois suunnitelmista aikataulun ja budjetin vuoksi.

4. Kokeilun eteneminen





Miniprofiilit

Rekrytointikonsultti

Roolin kuvaus	Tarpeellista, jotta työ sujuu
- Hoitaa massarekrytinnin prosessia, kerää paikkatarpeet esihenkilöiltä toimipisteistä ja luo yhteisen työpaikkailmoituksen - Yhdistelee manuaalisesti sopivia hakijoita avoiimiin paikkoihin. Pitää itse kirjaa tilanteesta	- Paikkatarpeiden tiedot esihenkilöiltä hyvissä ajoin - Selkeä työkalu (nyt Excel) jossa paikkatarpeita sekä hakijoiden tietoja voidaan pyöritellä ja säilyttää - Seurantatyökalu, jossa voi seurata hakijan prosessia

Esihenkilö

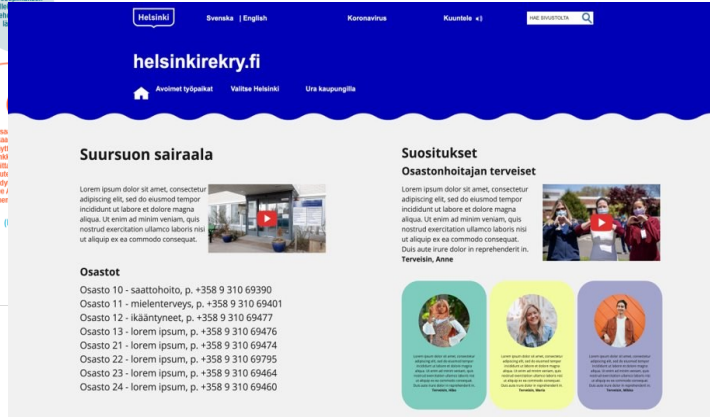
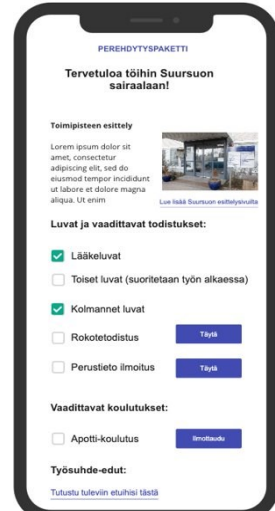
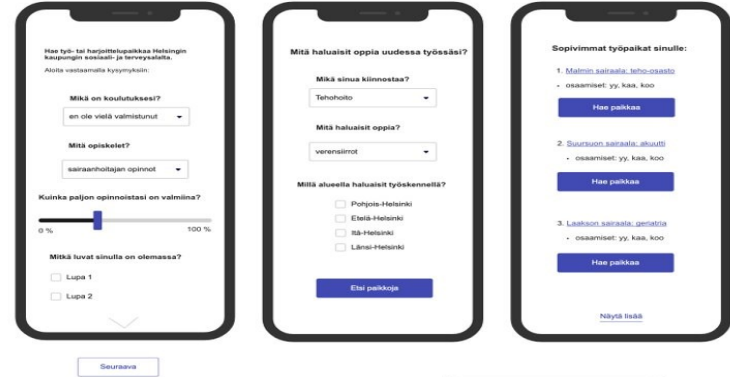
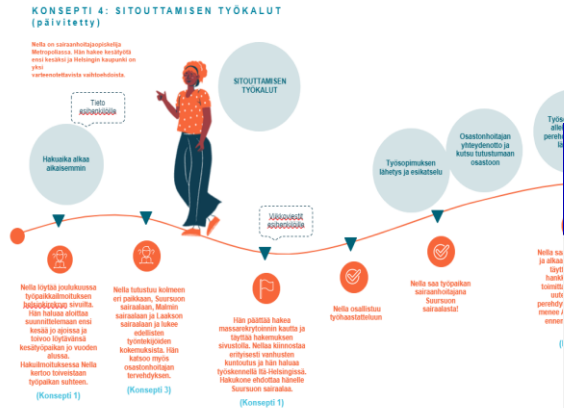
Roolin kuvaus	Tarpeellista, jotta työ sujuu
- Rekrytointiin kuluu huomattava määrä aikaa - Tekee rekrytointia myös itse, osa hakijoista tulee massarekrytinnin kautta - Uuden työntekijän kohdalla myös perehdytykseen, lupien ja tunnusten saamiseen menee paljon aikaa	- Riittävä määrä hakijoita, ajoissa jotta oman henkilöstön lomat saadaan suunniteltua - Uusien työntekijöiden sitoutuminen, ettei tule viime hetken peruutuksia - Seurantatyökalu, jossa voi nähdä yksikön hakijat ja merkata helposti heidän tilanteensa (palkattu, perunut)

Työ- tai harjoittelupaikan hakija

Roolin kuvaus	Tarpeellista, jotta työ sujuu
- Usein opiskelijoita, jotka heittävät keikkaa opiskelun ohessa. - Harjoitteluja suorittavat opiskelijat, jotka keräävät harjoittelupisteitä omaan tutkintoonsa - Hoitoalalla avoimia työpaikkoja on paljon, hakijoilla on varaa valita itselle kiinnostavin ja sopivin paikka	- Yhteys tulevaan työpaikkaan ja esihenkilöön - Työsopimus (ja sitoutuminen) hyvissä ajoin - Riittävä määrä perehdytystä - Varma tunne siitä, että työhön liittyvät perusasiat toimivat, kuten palkanmaksu ja työterveyspalvelut

5. Kokeilun tuotokset

- Työpaja 22.11. Palvelukonseptit
1. Pilkottu hakemus
 2. Perehdyttämisspaketti
 3. Esittelyt ja suositukset
 4. Sitouttamisen työkalut palvelupolun varrella



Helsinki

KONSEPTI 1: PILKOTTU HAKEMUS

The image displays three sequential screens of a mobile application, illustrating a fragmented application process (Konsepti 1: Pilkottu Hakemus).

Screen 1: Initial Information

- Header: Hae työ- tai harjoittelupaikkaa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysalalta.
- Text: Aloita vastaamalla kysymyksiin:
- Question: Mikä on koulutuksesi?
- Answer: en ole vielä valmistunut
- Question: Mitä opiskelet?
- Answer: sairaanhoitajan opinnot
- Question: Kuinka paljon opinnoistasi on valmiina?
- Progress bar: 0 % to 100 % (slider is at approximately 25%)
- Question: Mitkä luvat sinulla on olemassa?
- Answers: ☐ Lupa 1, ☐ Lupa 2

Screen 2: Education and Location

- Header: Mitä haluaisit oppia uudessa työssäsi?
- Question: Mikä sinua kiinnostaa?
- Answer: Tehohoito
- Question: Mitä haluaisit oppia?
- Answer: verensiirrot
- Question: Millä alueella haluaisit työskennellä?
- Answers: ☐ Pohjois-Helsinki, ☐ Etelä-Helsinki, ☐ Itä-Helsinki, ☐ Länsi-Helsinki
- Button: Etsi paikkoja

Screen 3: Job Listings

- Header: Sopivimmat työpaikat sinulle:
- 1. [Malmin sairaala: teho-osasto](#)
 - osaamiset: yy, kaa, koo
 - Button: Hae paikkaa
- 2. [Suursuon sairaala: akuutti](#)
 - osaamiset: yy, kaa, koo
 - Button: Hae paikkaa
- 3. [Laakson sairaala: geriatria](#)
 - osaamiset: yy, kaa, koo
 - Button: Hae paikkaa
- Bottom link: [Näytä lisää](#)

Seuraava

Uudenlaisessa työpaikkojen hakuilmoituksessa lähdetään liikkeelle ihmisläheisesti, hakijaa puhutellen. Hakijan ei tarvitse tuntea Helsingin kaupungin organisaatiota, eikä sote-paikkojen erityispiirteitä vaan häneltä kysytään, mikä häntä kiinnostaa ja mitä hän haluaisi oppia.

Vaikka hakemukset eivät menisi suoraan ko. toimipaikkoihin, vaan tiedot kulkeutuisivat massa-rekrytointin prosessissa, saataisiin järjestelmästä dataa, jossa hakijat on jo sovitettu avoimena oleviin massarekrytointin paikkoihin. Järjestelmä tunnistaa, missä toimipaikoissa on vielä paikkoja auki, ja mihin on jo löydetty sopivat kandidaatit.

Hakutuloslistauksen kautta hakija pääsee katselemaan eri toimipaikkojen esittelyjä (konsepti 3).

Hakuprosessissa on tärkeää tunnistaa eri toimipaikkojen ominaisuudet ja mahdollisuudet, mitä asioita esim. harjoitteluissa voi oppia. Hakijoille on tärkeää ilmaista myös se, missä päin he toivovat työpaikan sijaitsevan, mutta kaikkein tärkein motivaatio on päästä tekemään asioita jotka kiinnostaa.

Hakijalle kootaan kaikki perehdyttämiseen liittyvät asiat yhteen palveluun, jossa keskeisenä uuden työpaikan ja toimipaikan esittely. Esittelyssä käytetään konseptin 3 tietoja sekä testimoniaaleja. Perehdytyspaketti voi olla kevyemmilläkin esimerkiksi nettisivu tai sähköposti, johon tiedot koottuna ja linkit oleellisiin sisältöihin.

Perehdytyspaketissa kerrotaan selkeästi mitä lupia ja todistuksia uudessa työpaikassa vaaditaan. Järjestelmä näyttää hakujärjestelmään tallennetut tiedot ja kertoo mitkä luvat ovat kunnossa ja mitä vielä puuttuu. Hakijaa ohjataan täyttämään vaaditut ilmoitukset.

Sen lisäksi hakijalle kerrotaan esim. Apotti-koulutuksesta, johon hänen tulee ilmoittautua ennen työn alkua. Perehdytyspakettiin sisältyy myös tietoa työsuhte-eduista.

Esienkilöt tiedottavat rekrytoinnille ajantasaiset tiedot (intraan?) vaadituista luvista ja todistuksista, josta he voivat tarkistaa ne helposti ja tiedottaa hakijoille, niitä kysyttäessä.

Perehdytyspaketti sujuvoittaa uuden työn aloitusta ja vie työkuormaa pois esihenkilöiltä.

Perehdytyspakettiin käytetyt tunnit ovat työaikaa, joten sen tekemiseen varataan tietty määrä tunteja työsopimuksessa jo ennen varsinaisten työvuorojen alkamista. Perehdytyspaketin täyttö alkaa vasta työsopimuksen allekirjoituksen jälkeen (*ennen työsuhteen alkua*).

Perehdytyspaketti myös toimii sitouttamisen työkaluna, kun hakija saa tarvitsemansa ennakkotiedot toimipaikasta ja voi alkaa jo orientoitua työn aloittamiseen.

PEREHDYTYS-PAKETTI

**Tervetuloa töihin Suursuon
sairaalaan!**

Toimipisteen esittely

Lorem ipsum dolor sit
 amet, consectetur
 adipiscing elit, sed do
 eiusmod tempor incididunt
 ut labore et dolore magna
 aliqua. Ut enim



[Lue lisää Suursuon esittelysivuilta](#)

Luvat ja vaadittavat todistukset:

- ☒ Lääkeluvat
 - ☐ Toiset luvat (suoritetaan työn alkaessa)
 - ☒ Kolmannet luvat
 - ☐ Rokotetodistus
 - ☐ Perustieto ilmoitus

Vaadittavat koulutukset:

- Apotti-koulutus

Työsuhde-edut:

Tutustu tuleviin etuihisi tästä

KONSEPTI 3: TOIMIPAIKAN ESITTELY JA SUOSITUKSET

Kaikki Helsingin kaupungin sairaalat esitellään helsinkirekry.fi sivuilla. Esittelyt ovat ihmisläheisiä, joissa ihmiset valokuvien, videoiden ja omien kertomustensa avulla kertovat omista kokemuksistaan. Osastonhoitaja kertoo myös osastostaan ja työstä siellä lämpimällä sävyllä.

Sivulla käytetään videoterveisiä, jotta hakijalle tulee jo etukäteen sellainen olo, että tietää mihin menee. Tietää mitä työ sisältää ja kuka häntä on siellä vastassa.

On tärkeää kertoa toimipisteen eri osastojen nimet ja yhteystiedot selkeästi. Ainoastaan osaston numeron kertominen ei kerro riittävästi.

Helsinki

Svenska | English

Koronavirus

Kuuntele

HAE SIVUSTOLTA

helsinkirekry.fi

Avolmet työpaikat

Valitse Helsinki

Ura kaupungilla

Suursuon sairaala

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

Suosituksset

Osastonhoitajan terveiset

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in.

Terveisin, Anne

Osastot

Osasto 10 - saattohoito, p. +358 9 310 69390
 Osasto 11 - mielenterveys, p. +358 9 310 69401
 Osasto 12 - ikääntyneet, p. +358 9 310 69477
 Osasto 13 - lorem ipsum, p. +358 9 310 69476
 Osasto 21 - lorem ipsum, p. +358 9 310 69474
 Osasto 22 - lorem ipsum, p. +358 9 310 69795
 Osasto 23 - lorem ipsum, p. +358 9 310 69464
 Osasto 24 - lorem ipsum, p. +358 9 310 69460

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.
 Duis aute irure dolor in reprehenderit in.
 Terveisin, Henna

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.
 Duis aute irure dolor in reprehenderit in.
 Terveisin, Maria

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.
 Duis aute irure dolor in reprehenderit in.
 Terveisin, Mikko

GOFORÉ

KONSEPTI 4: SITOUTTAMISEN TYÖKALUT (päivitetty)

GOFORE

Nella on sairaanhoitajaopiskelija Metropolissa. Hän hakee kesätyötä ensi kesäksi ja Helsingin kaupunki on yksi varteenotettavista vaihtoehtoista.

Tieto
esihenkilöille

Hakuaika alkaa
aikaisemmin

SITOUTTAMISEN
TYÖKALUT

Viikkoviestit
esihenkilöille

Työsopimuksen
lähetyt ja esikatselu

Osastonhoitajan
yhteydenotto ja
kutsu tutustumaan
osastoon

Työsopimuksen
allekirjoitus ja
perehdytyspaketin
läpikäynti

Nella
aloittaa työ!

Kesätyön
jälkeen:
"palaathan ensi
vuonna"

Nella löytää joulukuussa työpaikkailmoituksen helsinkirekryn sivuilta. Hän haluaa aloittaa suunnittelemaan ensi kesää jo ajoissa ja toivoo löytävänsä kesätyöpaikan jo vuoden alussa. Hakuilmoituksessa Nella kertoo toiveistaan työpaikan suhteen.

(Konsepti 1)

Nella tutustuu kolmeen eri paikkaan, Suursuon sairaalaan, Malmin sairaalaan ja Laakson sairaalaan ja lukee edellisten työntekijöiden kokemuksista. Hän katsoo myös osastonhoitajan tervehdysten.

(Konsepti 3)

Hän päättää hakea massarekrytoinnin kautta ja täyttää hakemuksen sivustolla. Nella kiinnostaa erityisesti vanhusten kuntoutus ja hän haluaa työskennellä Itä-Helsingissä. Hakukone ehdottaa hänelle Suursuon sairaalaa.

(Konsepti 1)

Nella osallistuu työhaastatteluun

Nella saa työpaikan sairaanhoitajana Suursuon sairaalasta!

Nella saa perehdytyspaketin ja alkaa tekemään tehtäviä, täyttämään tietoja ja hankkimaan lupia. Hän toimittaa tarvittavat tiedot uuteen työpaikkaan perehdytys-paketin kautta ja menee Apotti koulutukseen ennen varsinaisen työn alkua.

(Konsepti 2)

6. Opit kokeiltavan ratkaisun tai toimintatavan mahdollisuuksista

- Palvelumuotoilun menetelmin saimme ymmärryksen nykytilasta ja nykyisen prosessin haasteista. Esihenkilöiltä ja hakijoilta keräsimme haastattelemalla ymmärrystä heidän tarpeistaan ja kehitysideoistaan rekrytointeihin liittyen.
- Asiakasymmärryksen keräämiseksi isompi haastatteluotos olisi tuottanut tietoa kattavammin.
- Kehittämistarpeen kohderyhmä olisi pitänyt määritellä paremmin.
- Benchmarkkaus oli todella toimiva tapa kerätä kokemuksia ja hyviä käytäntöjä muilta organisaatioilta sekä Kaskolta.
- Palvelupolkukuvaus mahdollistaa kontaktipisteiden määrän laskemisen. Onko esimerkiksi uudessa palvelupolussa vähemmän kontaktipisteitä = prosessi sujuvampaa?

7. Opit asiakkaiden tai palvelun käyttäjien tarpeista

- Määrittelemällä asiakaskohderyhmä ja heidän tarpeensa tarkemmin, olisimme saaneet rajattua kehittämiskohteen paremmin.
- Kokeilun aluksi on tärkeää määrittää mittarit. Olisimme voineet tarkentaa prosessin nykytilan (esim. prosessin kontaktipisteet) jotta olisimme voineet verrata sitä paremmin uuteen prosessiin.
- Excelin toimintojen parantaminen olisi tuonut lisäarvoa kokeilun aikana.
- Jos iso määrä työntekijöitä toimisi massarekrytointiprosessissa samalla tavalla, toisi se arvoa ja tasalaatuista asiakaskokemusta



8. Opit ratkaisun kehittämistä teknisesti

- Teknologista panostusta ei tässä kokeilussa ollut. Benchmarkkauksen kautta pääsimme tutustumaan eri rekrytointijärjestelmiin.
- Saimme käytännöllisiä vinkkejä excelin toimintojen kehittämiseksi. Kehitämme excelin paikkatarve-pohjaa kesän rekrytointeihin

9. Opit kokeilemisesta yleensä

- Mikä toimi hyvin, mitä jatkossa kannattaa tehdä samalla tavalla?
 - Yhteistyö kokoneiden yrityskumppaneiden kanssa
 - Systemaattisuus ja selkeät aikataulut kokeilun aikana
 - Benchmarking eri organisaatioiden HR-henkilöiden kanssa
- Mikä ei toiminut odotetusti? Mitä jatkossa kannattaa muuttaa tai tehdä toisin?
 - Herellä olisi voinut olla vahvempi rooli käyttäjä tutkimuksessa
 - Konseptien läpikäynti ennen työpajaa, laadunvarmistus
 - Yhteiskehittäminen asiakkaan/Heren kanssa
- Mitä opit muilta Kokeilukiihdyttämössä mukana olleilta tiimeiltä, kaupungin asiantuntijoilta tai valmentajilta?
 - HR-aiheiset kokeilut olivat mielenkiintoisia, yhteisiä rajapintoja ja hyödyllisiä oppeja jaettavaksi (Perehdytyksen näkökulma, Kaskon nopean avun)
- Fasilitointi auttoi, muuten emme olisi välttämättä päässeet alkua pidemmälle

10. Opit kokeiluprojektin arjen pyörittämisestä

- Kuinka paljon kokeilu vei lopulta aikaa ja miten ajankäyttö jakaantui kokeilun aikajanalla?
 - 2-3 t / viikko / henk., (välikatselmoinnit ja niihin valmistautumista, heren palsut, kontaktoinnit, työpaja, benchmarking ja sparraus)
- Miten hyvin kokeilun budjetti riitti?
 - Budjetti riitti palvelumuotoiluun
 - Tulevaisuuden tekniseen jatkokehitykseen eri budjetilla
- Mitä resursoinnista opittiin?
 - Budjetti realistinen tämän kokeilun laajuutta ajatellen

11. Kokeilun tekninen ympäristö

- Kokeilussa ei ollut teknistä toteutusta.
- Työskentelimme kokeilun aikana Teamsissä ja dataa keräsimme Miroon. Mirossä työskentely on helppoa ja tieto ajantasaista kaikille.
- Jos tekisimme kokeilun nyt uudestaan, parantaisimme kokeilun aikana Excelin toimintoja.

12. Kokeilun data

- Aikaisemmat Excelit, Questback –lomakkeet, Helbit-ilmoitukset, aikaisempien vuosien massarekrytoinnin tilastot, ja Teams-keskustelut toimivat nykytilan ymmärtämisen tukena.
- Benchmark haastattelua (3 kpl) Teamsissä - S-ryhmä, Lasten Päivän Säätiö, Kasko. Tärkeimmät opit kirjattu ja hyödynnetty prosessin sujuvoittamiseen.
- Käyttäjätutkimusosiossa haastateltiin yhteensä kahdeksaa henkilöä, kaikki haastattelut toteutettiin Lokakuussa 2022 n. tunnin kestävinä Teams-kokouksina. Tärkeimmät opit kirjattu ja hyödynnetty prosessin sujuvoittamiseen.
- Haastateltavat roolit:
 - Rekrytointikonsultit (3 kpl)
 - Esihenkilöt (3 kpl)
 - Työ- tai harjoittelupaikan hakijat (2 kpl)
 - Huom. Kesätyöntekijöitä ei haastateltu tässä tutkimuksessa
- Haastattelun teemoja olivat:
 - Nykyprosessin tehtävät, kuvaus ja haasteet
 - Toiveet tulevaisuuden suhteen & ratkaisuehdotukset
 - Hakija- ja työnantajakuva nyt ja sen parannusehdotukset

13. Jatkopäätökset ja -ideat

- Parannamme excel-tiedostoa saamiemme kehitysideoiden pohjalta. Budjetti tähän on selvitetty.
- Jalkautetaan ehdotetut muutokset toimintatapoihin. Aluksi rekrytointikonsulteille ja sitten muille sidosryhmäläisille (esim. uusien ohjeiden avulla)
- Selkiytetään toimipisteiden erityispiirteet ja vaatimukset paikkatarve haun yhteydessä.
- projektin jälkeen tulisi selvittää, mitä Helbitin lisäominaisuuksia voitaisiin hyödyntää tunnistettuihin ongelmiin
- Uuden järjestelmän vaatimusten määrittely, tässä projektissa tunnistettujen ongelmien ja tarpeiden kannalta
- Helsingin kaupungin houkuttelevuutta työnantajana voisi pohtia eri näkökulmista. Työntekijöiden etuuksista viestiminen.
- Pohditaan perehdytyksen kehittämistä, yhdessä muiden sidosryhmäläisten kanssa