

Fennia – Liiketoiminnan ja HR:n tehokas kumppanuus kompetenssipohjaisten menetelmien avulla

“Kun toimme rekrytoinnin kokonaisuuden osaksi omaa HR-toimintaamme, olemme onnistuneet saavuttamaan 3:1 suhteen haastateltujen ja palkattujen välillä. Toisin sanoen, käytämme nyt aikaamme tehokkaammin, pätevempien hakijoiden haastatteluun. ”

*Anna-Liisa Vitie
HR Partner
Fennia*

Tausta

Fennia on suomalainen vakuutusyhtiö. Fenniällä on noin 1.000 työntekijää. Fennian kolmentoista hengen HR-osastolla on neljä HR-partneria, joilla on kullakin useampi liiketoimintayksikkö vastuullaan.

Haasteet

Kuten suurin osa yrityksistä, myös Fennia koki talouden laskusuhdanteen 2008 ja halusi siksi maksimoida HR-budjetista saatavan hyödyn. HR:n piti kuitenkin edelleen pystyä tarjoamaan erinomaista tukea organisaatiolle sekä liiketoiminnalle lisäarvoa. Rekrytoinnin kannalta tämä tarkoitti, että oli löydettävä nopeasti oikeat ihmiset sekä lisättävä linjajohdon osallisuutta rekrytointiprosessissa.

Näiden vaatimusten ohjaamana Fennia päätti helmikuussa 2009 aloittaa kompetenssipohjaisten SHL-arviointimenetelmien käytön.

Ratkaisu

Fennia koulutti HR-asiantuntijatiiminsä hyödyntämään SHL:n arviointimenetelmiä, sekä toteutti pilottina rekrytointiprojektin. Tämä onnistui hyvin, joten HR-tiimi otti SHL-arviointimenetelmät käyttöön kaikkiin arviointeihin, sekä ulkoisiin että sisäisiin rekrytointeihin ja

muihin arviointeihin. Yhteisissä työpajoissa HR-tiimin, linjajohdon ja henkilöstön kanssa, Fennialla on määritelty jokaiselle roolille kompetenssimalli SHL:n Universal Competency Framework kompetenssiitekehukseen perustuen. Nämä mallit toimivat pohjana kompetenssiperustaiselle rekrytointiprosessille.

Tulokset

Viime vuonna Fennia rekrytoi yli 100 henkilöä. HR Partner Anna-Liisa Vitien mukaan: " Käytämme nyt aikaamme tehokkaammin, pätevempien hakijoiden haastatteluun. Linjajohdon sitoutuneisuus ja ymmärrys rekrytoinnista ja kriteereistä, siitä mikä on roolissa menestymisen kannalta tärkeää, on lisääntynyt ja koemme vuorovaikutuksen hakijoihin parantuneen. Uusi työskentelytapa ja on tuonut tuntuvat taloudelliset säästöt. "

Anna-Liisalla on kaksi suosikkia käyttämiensä SHL-raporttien joukossa. Motivaatioraportit hän on todennut erityisen toimiviksi nuorempien työntekijöiden ja nuorempien esimiesten kanssa. Hän pitää raporttia hyvänä keinona keskustella heidän tavoitteistaan, kehityksestään ja motivaatiostaan, jotta Fennia voi paremmin valmentaa ja kehittää heitä juuri heidän motivaatioonsa perustuen. Toinen Anna-Liisan suosikeista on SHL Myyntiraportti, jonka avulla etsitään hakijoista Fennialle oikeanlaisia myyjiä ja joka myös tukee myyntihenkilöstön kehittämistä. Raportti perustuu parhaiten suoriutuvien ratkaisumyyjien suoritusten analyysiin.