



# Osaava henkilöstö kunnossapidossa

Anne Heinonen, 11.4.2019

# Sisältö



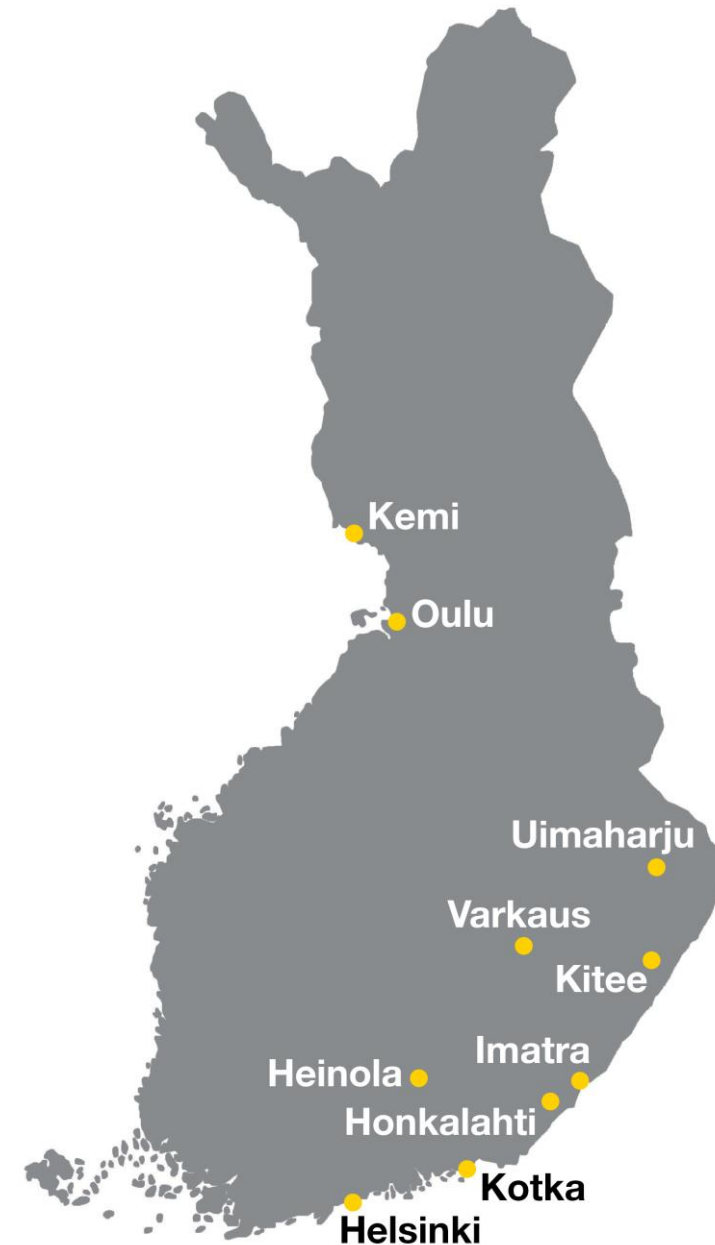
- Efora Oy
- Osaavan henkilöstön rekrytointi
  - Rekrytointi Eforassa
  - Työnantajamielikuvan rakentaminen
- Osaamisen kehittäminen
  - Yleiset haasteet
  - Organisaation strategiset kyvykkyydet
  - Strategisten kyvykkyyksien kehittäminen Eforassa



# Efora Oy



- Vuonna 2009 perustettu teollisuuden kunnossapito- ja Engineering-palveluyritys, Stora Enson tytäryhtiö
- Vastaamme paperi- ja kartonkikonelinjojen, sellutehtaiden, arkituslinjojen, sahojen sekä tehtaiden voimantuotannon kunnossapidosta
- Liikevaihto noin 206 miljoonaa euroa (2018)
- Toimipaikat: Heinola, Honkalahti, Imatra, Kemi, Kitee, Kotka, Oulu, Uimaharju, Varkaus ja Helsinki



# Henkilöstö



- Henkilöstön määrä n. 950
- Työntekijöitä 60 %, toimihenkilöitä 40 %
- Työsuhteen kesto keskimäärin 17,5 v.
- Keski-ikä n. 46 v.
- Miehiä 92 %, naisia 8 %





storaenso

# Rekrytointi

# Rekrytointi Eforassa vuonna 2018



66

avointa  
tehtävää

1900

hakemusta  
avoimiin tehtäviin

77

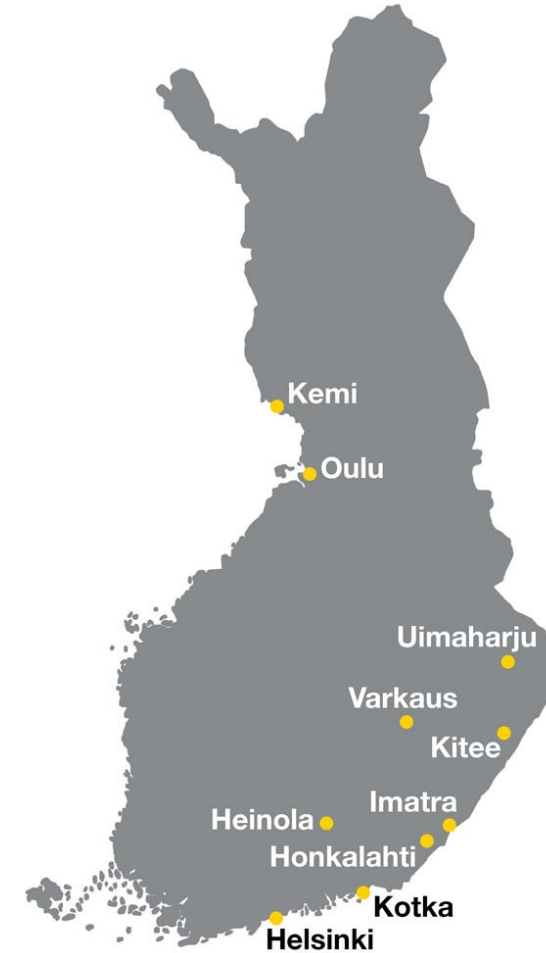
uutta  
työsuhdetta

1500

kesätyö-  
hakemusta

120

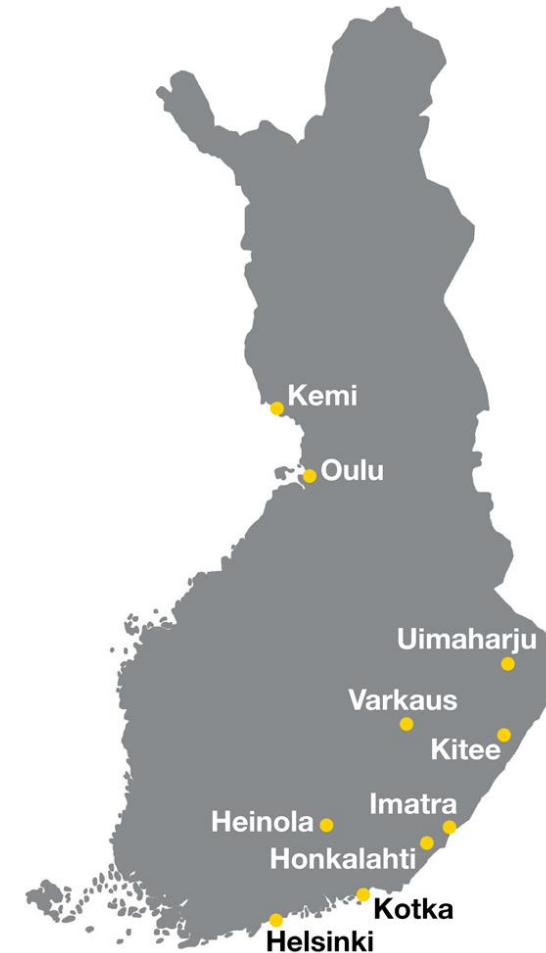
kesätyöntekijää



# Rekrytointi Eforassa vuonna 2018



- Käytetyt rekrytointikanavat
  - Ulkoinen rekrytointi
  - Tehtäväkierto, sisäiset hakijat
  - Kesätyöntekijät
  - Työssäoppijat
  - Oppisopimus



# Työnantajamielikuvan rakentaminen



- Eforassa on panostettu viime vuosina työnantajamielikuvan rakentamiseen
  - Näkyvyys mediassa
  - Oppilaitosyhteistyö
  - Rekrytointimessut
  - Sosiaalinen media
- Työnantajamielikuvaan vaikuttaa myös
  - Miten hyvin hoidamme rekrytointiprosessin
  - Mitä nykyiset ja entiset työntekijämme kertovat meistä





# Osaamisen kehittäminen



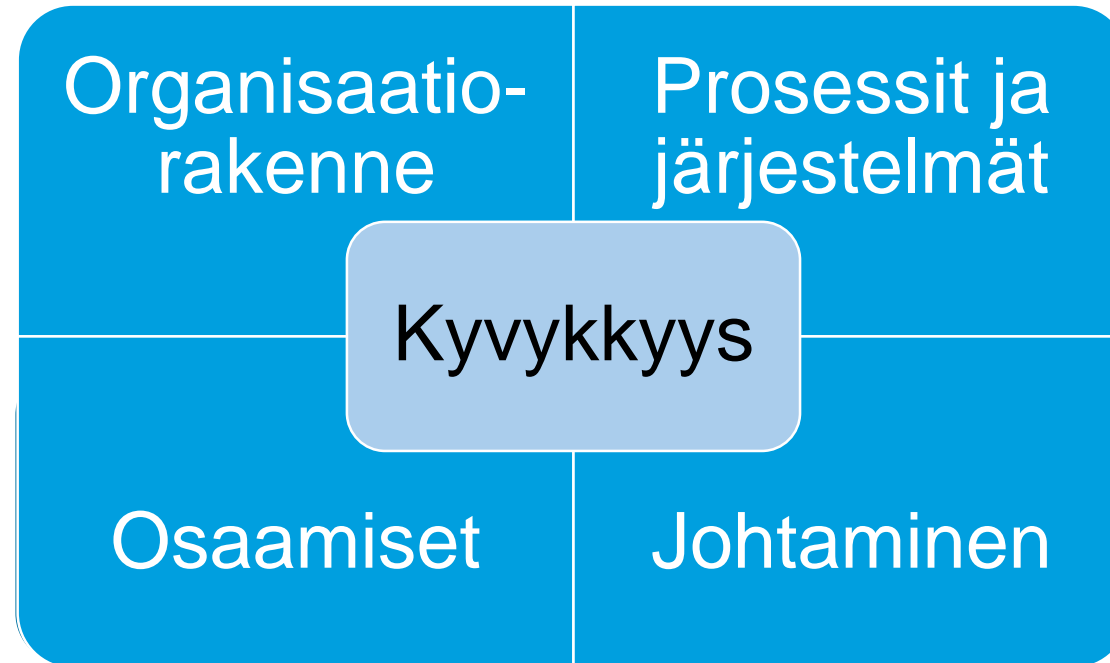
storaenso

# Osaamisen kehittäminen

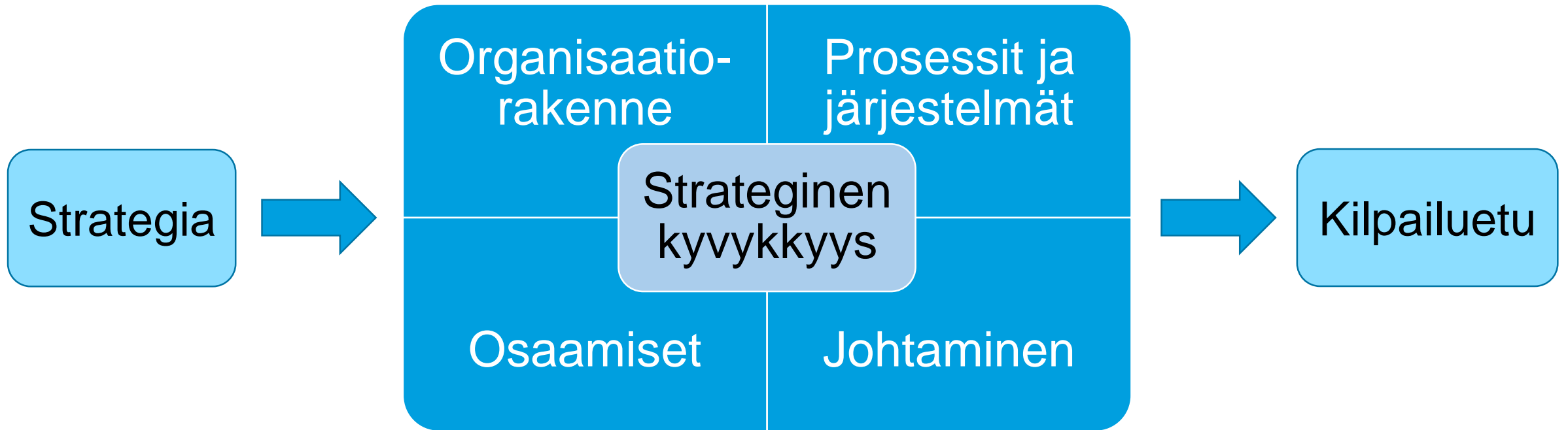


Yleiset haasteet	Tavoitetilä
Keskitytään vain henkilökohtaisten osaamisten kehittämiseen	Huomioidaan osaamista tukevat prosessit, järjestelmät ja rakenteet
Osaamisen kehittäminen nähdään HR:n tehtävänä	Liiketoiminta ottaa omistajuuden osaamisen kehittämisestä
Keskitytään liikaa nykyhetken osaamistarpeisiin	Arvioidaan tulevaisuudessa tarvittavat osaamiset ja kehitetään niitä
Keskitytään liikaa perusosaamisiin	Panostetaan niihin osaamisiin, jotka tuovat kilpailuetua
Raskas, irrallinen prosessi	Strategiatyöhön linkitetty prosessi

# Osaamiset vs. organisaation kyvykkyydet



# Organisaation strategiset kyvykkyydet



# Strategisten kyvykkyyksien kehittäminen Eforassa



Strategia

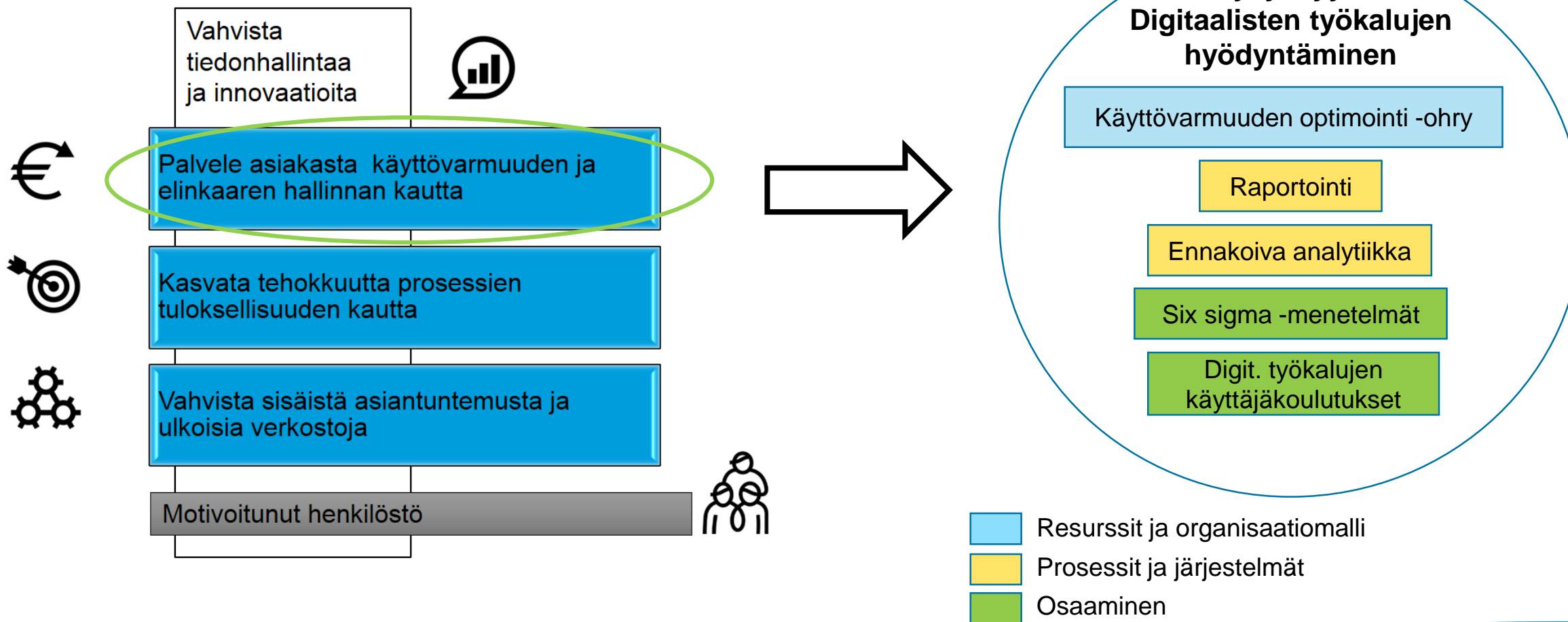


Toimintasuunnitelmat

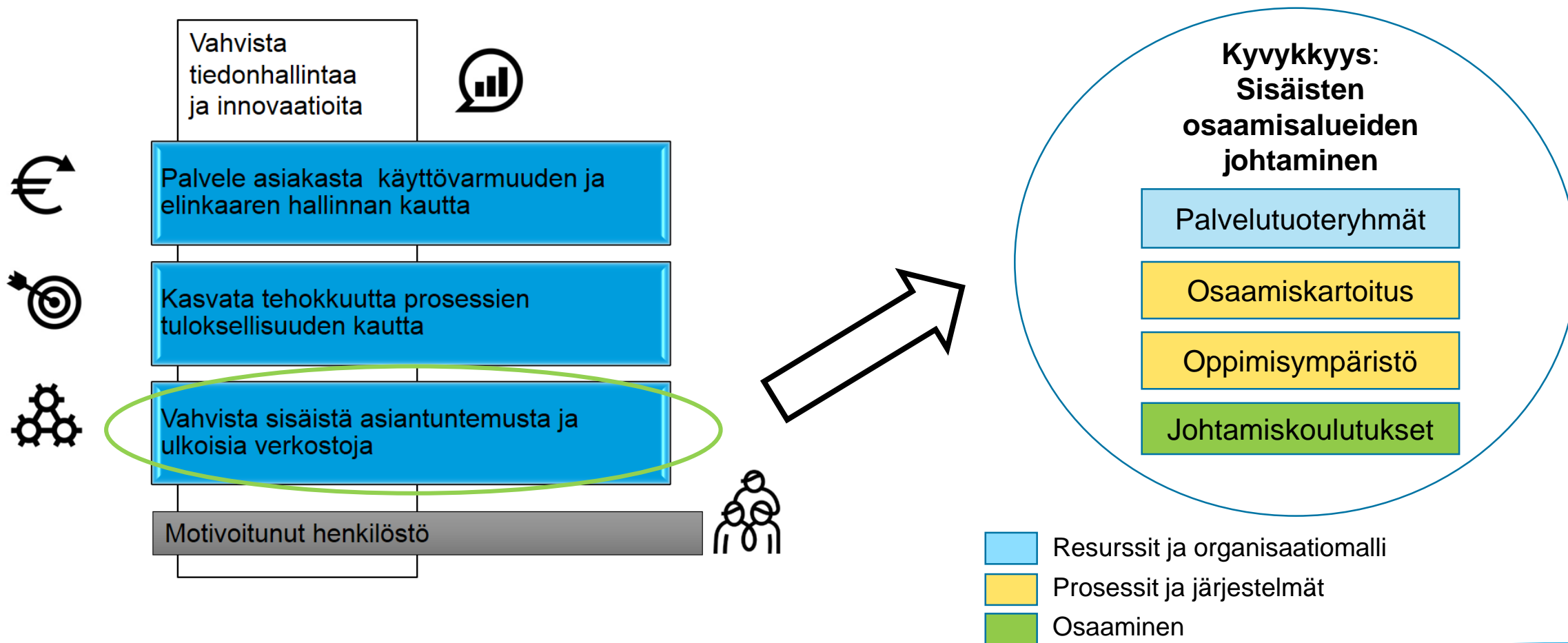
**Mitä kyvykkyyksiä meidän pitää kehittää?**

- Minkälaista osaamista tarvitsemme?
- Mitä prosesseja ja järjestelmiä meidän pitää kehittää?
- Tukeeko organisaatorakenne tavoitteitamme?

# Strategisten kyvykkyyksien kehittäminen Eforassa, esimerkki 1



# Strategisten kyvykkyyksien kehittäminen Eforassa, esimerkki 2



# Kiitos



storaenso