

Telenors strategi og målsetninger

- Fra 1. september 2006 fikk Telenor Sverige ny struktur. Virksomheten ble oppdelt i to separate enheter; en mobil og en fastnett. Dette for å oppnå større markedsandel og for bedre å kunne imøtekomme kundenes ønsker.
- Telenors omstrukturering medfører en helt ny rekrutteringsstrategi, hvis mål er å ensarte og optimalisere alle konsernets rekrutteringsprosesser.
- Telenor ønsker å styrke deres employer branding blant annet ved å profesjonalisere og automatisere håndtering av kandidatene.

Utfordringer

- Å skape en felles rekrutteringsstrategi for Telenors nye forretningsstruktur.
- Å strømlinjeforme fem ulike virksomheters rekrutteringspraksis.
- Å omfordele de eksisterende medarbeiderkompetansene, hvilket innebærer intern rekruttering til 125 lederstillinger.

Ønsker din virksomhet

- Å bygge opp en søkbar og verdifull kandidatbase?
- Å redusere tidsbruken på administrativt arbeid i forbindelse med rekrutteringer?
- Å bruke mer tid på de relevante kandidatene?
- Å garantere for at kandidatene får svar i tide?
- Å bygge opp en kandidatdatabase?

Hvorfor velge StepStones rekrutteringsverktøy EasyCruit?

- For å optimalisere de tidkrevende, administrative oppgavene som ikke er direkte verdiskapende for virksomheten.
- For å sikre at alle kandidater blir behandlet etisk korrekt.
- For å spare tid og penger på rekrutteringene.
- For å bedre innsynet i rekrutteringsprosessen slik at alle impliserte i prosessen kan følge med samtidig.
- Fordi StepStone er Europas ledende leverandør av online rekrutterings-systemer, som foruten Telenor blandt annet benyttes av Tine, Carlsberg, KPMG, PricewaterhouseCoopers, Statoil, Steria, G4S, Coca-Cola og Rockwool.
- Fordi EasyCruit er det ideelle verktøy til håndtering av eksterne og interne rekrutteringsprosesser, og samtidig gjør det mulig for virksomheten å benytte egen jobbportal og kandidat-database for både eksterne og interne kandidater.

Telenors første faser med EasyCruit

- Å implementere en direkte rekrutteringsstrategi som medfører at alle kandidater får samme profesjonelle behandling ved jobbsøk i Telenors konsern.
- Å gjennomføre 125 interne rekrutteringer til eksisterende lederstillinger.
- Å gjennomføre implementering av EasyCruit i samtlige av konsernets virksomheter.
- Å gjennomføre eksterne rekrutteringer administrert av HR-avdelingene i konsernets ulike virksomheter.
- Å bedre innsyn i rekrutteringsprosessen slik at alle impliserte kan følge fremdriften samtidig.



Nøkkelresultater

- Telenor anslår å spare ca. 350 000,- SEK hvert år ved å bruke EasyCruit.
- Telenor anslår å ha oppnådd en Return On Investment i løpet av de første tre månedene systemet var i bruk.
- Telenor sikrer en profesjonell, enhetlig håndtering av kandidatene.
- 75 % av en rekke forespurte kandidater mener at det vil påvirke deres holdning til en virksomhets produkt dersom de opplever mangelfull kommunikasjon i en rekrutteringsprosess.
- Normalt bruker firmaer 80 % av tiden og ressursene på de 80 % av søkerne som ikke passer til jobben. Med et online rekrutteringssystem kan firmaer fokusere på de 20 % som passer.
- Over 600 europeiske organisasjoner bruker et av StepStones rekrutteringsverktøy til å understøtte deres rekrutteringsstrategi og levere målbare resultater.

I dag er rekrutteringsoppdragene spredd på hele virksomhetens HR-ledere. Telenor sparer derfor ca. 350 000,- SEK i året alene på administrasjon ved å bruke StepStones rekrutteringsverktøy EasyCruit."

Hans Nilsson, Senior HR Manager, Telenor Sverige AB

Profesjonell kommunikasjon, også med kandidatene – et case study om Telenor

Gjennom oppkjøpet av Vodafone i 2006 er Telenor Sveriges absolutt ledende leverandør av telekommunikasjon til både privat- og bedriftsmarkedet. Virksomheten blir representert av bedriftene Bredbandsbolaget, djuice, Glocalnet og Canal Digital. Også i Norge inntar Telenor førsteplassen innen telekommunikasjon, dataservice og mediedistribusjon. Og med 27.600 ansatte, hvorav 10.900 i Norge, er konsernet en av Norges største virksomheter. I september 2006 gjennomgikk Telenor-konsernet store forandringer; en ny forretningsstruktur trådte i kraft, nye ansikter kom til, medarbeidere fikk nye titler og konsernets rekrutteringsprosesser ble standardisert, optimalisert og profesjonalisert. Alt sammen bidro til å styrke Telenors rolle på det nordiske markedet.

Nye utfordringer – ny strategi – ny rekrutteringsprosess

Den nye konsernstrategien var en glimrende mulighet til både å skape fornyelse i organisasjonen og å skape en felles plattform for rekruttering for konsernets virksomheter, forteller Hans Nilsson, senior HR manager i Telenor, Sverige, før den nye strategien trådte i kraft. "Vi har kastet alle sjefsstillinger opp i luften, så man skal søke på dem igjen," forteller Hans Nilsson. "I og med at vi fusjonerer blir det jo færre stillinger, og det er derfor en selvfølge at vi benytter muligheten til å fornye ledelsen og lar folk ta stilling til om de virkelig ønsker å arbeide for Telenor. Når disse stillingene er på plass vil vi kaste ytterligere 80-100 interne stillinger opp i luften for også å skape fornyelse vertikalt i organisasjonen. Og deretter går vi videre til de eksterne ansettelsene," forteller Hans Nilsson, som forventer at Telenors "make-over" er falt helt på plass ved utgangen av 2006.

Sterkere employer branding

"De viktigste årsakene til at vi valgte å implementere EasyCruit var blant annet hensynet til vår corporate branding og vår employer branding," forteller Hans Nilsson. "Dels ville vi sikre at kandidaten møter samme prosess uavhengig av hvilket selskap vedkommende søker hos. Dels ville vi sikre at alle kandidater blir behandlet profesjonelt, dvs. at de får bekreftelse på mottatt søknad og et ryddig avslag dersom de ikke får jobben." God oversikt, enklere administrasjon og vesentlige økonomiske besparelser var også blant årsakene til at Telenor valgte EasyCruit som deres online rekrutteringsverktøy. "Særlig i våre forretninger er der mye administrasjon," forklarer Hans Nilsson. "Før vi implementerte rekrutteringsverktøyet var vi ærlig talt ikke i stand til å håndtere rekrutteringsprosessene optimalt. Folk fikk ikke svar når stillingen var besatt, noe som medførte stor misnøye hos kandidatene. Det var den avgjørende årsaken til at vi måtte implementere et rekrutteringsverktøy."

EasyCruit er billigere og bedre

"Da vi undersøkte markedet for et nytt rekrutteringsverktøy var det viktig for oss at verktøyet var mer brukervennlig enn det vi opprinnelig hadde. Derfor valgte vi EasyCruit," sier Hans Nilsson og fortsetter: "I dag har vi ikke én person som alene skal ta seg av rekruttering. Denne oppgaven er nå fordelt på de forskjellige rekrutterende lederne, hvilket betyr at vi samlet sett sparer omkring 350 000,- SEK i lønn årlig. På bakgrunn av dette antar vi å ha oppnådd en ROI allerede de første månedene."

Bedre oversikt, mindre arbeidsbyrde

På tross av at rekrutteringsoppgaven nå i langt høyere grad ligger hos konsernets ulike virksomheter, opplever både HR og de rekrutterende ledere at EasyCruit har gjort rekrutteringsoppgavene vesentlig enklere. "I begynnelsen var det litt motstand fra lederne," forteller Hans Nilsson.

"Men etter kort tid synes de fleste at det var et glimrende verktøy. De kan se på de innkomne søknadene når de vil, og de kan se alle søknadene samtidig." I dag sendes alle søknader til Telenors hovedkontor. Men i fremtiden vil alle søknader bli sendt direkte til den aktuelle virksomhet der EasyCruit vil sikre god oversikt, minimal arbeidsbyrde og profesjonell håndtering av Telenors kommende medarbeidere.



StepStone Solutions

StepStone er en av verdens fremste tilbydere av Talent Management-produkter og -tjenester. Våre løsninger understøtter alle deler av rekrutterings- og medarbeiderutviklingsprosessen; fra tiltrekking, screening og ansettelse til kompetansestyring og etterfølgerplanlegging. StepStone Solutions har mer enn 1250 kunder globalt og våre Talent Management-løsninger fremstår på over 30 språk. Våre multinasjonale kunder omfatter blant annet Amazon.com, AstraZeneca, Cadbury Schweppes, Carlsberg, DHL, G4S, Louis Vuitton, Marriott, McDonald's, Novartis, Skanska, Verizon, Virgin Atlantic, SAS og Volkswagen.

Kontakt

Norge +47 2203 3330, no@stepstonesolutions.com