

NÄIN HANKIT REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄN

EDITION 09/2025



**PRO
OPAS**

KATTAVA OPAS OIKEAN REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄN HANKINTAAN

talent*adore*

SISÄLLYSLUETTELO

ATS:N OSTO-OPAS

JOHDANTO.....3

ATS:N OSTOPROSESSI.....5

VAIHE 1: MÄÄRITÄ LIIKETOIMINNAN TARPEET.....7

VAIHE 2: BUDJETOINTI JA SIDOSRYHMIEN SITOUTTAMINEN....11

VAIHE 3: TUNNISTA “MUST-HAVE” OMINAISUUDET.....14

VAIHE 4: LAADI LISTA JÄRJESTELMÄTOIMITTAJISTA....18

VAIHE 5: JÄRJESTÄ DEMOT JA KOKEILUJAKSOT.....20

VAIHE 6: PYYDÄ TARJOUKSET....24

VAIHE 7: LOPULLINEN VALINTA.....26

ASiantuntijoiden näkemyksiä....30

JOHNNY CAMPBELL.....31

JOHN SAGRELIUS.....33

SAANA ROSSI.....35

JACCO VALKENBURG.....37

KERSTI VANNAS.....39

JOHDANTO

Oikean rekrytointijärjestelmän (ATS) valinta voi mullistaa rekrytointinne, mutta prosessi on usein monimutkainen ja altis virheille.

Tämä ”**ATS:n osto-opas – Kuule viittä globaalia HR-vaikuttajaa**”, on suunniteltu auttamaan HR-asiantuntijoita, rekrytoijia ja liiketoimintajohtajia selviytymään prosessista luottavaisin mielin.

Oppassa käymme läpi ATS:n ostoprosessin kaikki vaiheet – liiketoiminnan tarpeiden tunnistamisesta ja välttämättömien ominaisuuksien kartoittamisesta aina demojen parhaisiin käytäntöihin, tarjousneuvotteluihin ja ominaisuuksien vertailuun.

Tähän oppaaseen olemme haastatelleet viittä maailmanlaajuisesti arvostettua HR-vaikuttajaa:

- Johnny Campbell, Iso-Britannia
- Saana Rossi, Suomi
- John Sagrelius, Ruotsi

- Jacco Valkenburg, Alankomaat
- Kersti Vannas, Viro

Heillä on vuosikymmenten kokemus käytännön rekrytoinneista ja teknologiahankinnoista. Heidän näkemyksensä vastaavat **ostajien suurimpiin strategisiin kysymyksiin**:

- Mikä on tärkein tekijä, joka tulee ottaa huomioon ATS:ää valittaessa?
- Mitkä ominaisuudet todella edistävät rekrytoinnin tehokkuutta ja työnantajamielikuvaa?
- Miten yritykset voivat tasapainottaa tehokkuuden ja erinomaisen hakijakokemuksen?
- Mitkä integraatiot ovat tärkeimpiä nykypäivän HR-teknologiaekosysteemissä?
- Ja mitkä tärkeät seikat ja piilokulut jäävät useimmiten huomiotta?

Olitpa valitsemassa ensimmäistä ATS:ääsi tai korvaamassa vanhentunutta järjestelmää, tämä opas auttaa sinua etenemään järjestelmällisesti, luotavaisesti ja perustellun päätöksenteon pohjalta.

VIISI HR- JA REKRYTOINTIASIANTUNTIJAA



KERSTI VANNAS
PERUSTAJA | INSTAR TALENT



JOHNNY CAMPBELL
TOIMITUSJOHTAJA | SOCIALTALENT



SAANA ROSSI
HR INFLUENCER, PUHUJA,
NEUVONANTAJA



JACCO VALKENBURG
REKRYTOINTIASIANTUNTIJA,
KIRJAILIJA, KOULUTTAJA



JOHN SAGRELIUS
KONSULTTI,
NORTHBOUND PERUSTAJA

ATS:N OSTO-OPAS

- 1. MÄÄRITÄ LIIKETOIMINNAN TARPEET**
- 2. BUDJETOINTI JA SIDOSRYHMIEN SITOUTTAMINEN**
- 3. TUNNISTA “MUST-HAVE” OMINAISUUDET**
- 4. LAADI LISTA JÄRJESTELMÄTOIMITTAJISTA**
- 5. JÄRJESTÄ DEMOT JA KOKEILUJAKSOT**
- 6. PYYDÄ TARJOUKSET**
- 7. LOPULLINEN VALINTA**

A woman with long dark hair and round glasses is smiling while looking at a laptop. She is wearing a light-colored sweater. The background shows a bookshelf filled with books and a potted plant on the left. The entire image has a strong red color overlay.

ENNEN DEMOA

Vaihe 01

ENNEN DEMOA

MÄÄRITTELE LIIKETOIMINTATARPEET



Jotta ohjelmistoinvestointi olisi kustannustehokas ja pitkäaikainen, on suunniteltava nykyisiä tarpeita pidemmälle. Yrityksenne strategisen suunnan ja kasvusuunnitelmien ymmärtäminen on olennaista. Missä viiden vuoden liiketoimintasuunnitelmanne ennakoi teidän olevan, ja miten se vaikuttaa osajien hankintaan?

“Freshworksin tutkimuksen mukaan **riittämättömät työkalut** aiheuttavat lähes puolelle (49 %) kyselyyn vastanneista työntekijöistä stressiä ja 48 % väittää sen vaikuttaneen negatiivisesti heidän mielenterveyteensä.”



MÄÄRITTELE LIIKETOIMINTATARPEET: VASTAA NÄIHIN YDINKYSYMYKSIIN

1. Mitkä ovat rekrytointinne suurimmat haasteet? Kirjaa ylös tärkeimmät haasteet, joita kohtaatte rekrytoinnissanne, jotta saatte selkeämmän kuvan ongelmista, joita seuraavan rekrytointijärjestelmän tulisi auttaa ratkaisemaan.

2. Millainen on rekrytointiprosessinne? Kartoita huolellisesti nykyiset rekrytointiprosessinne tunnistaaksesi alueet, joita teknologia voisi tai sen pitäisi auttaa tehostamaan.

3. Mikä on HR- tai rekrytointitiiminne rakenne? Olitpa sitten yhden hengen HR-tiimi, joka hoitaa kaikki henkilöstötoiminnot, tai osa organisaatiota, jossa on erikoistuneita rekrytoinnin asiantuntijoita, tiiminne rakenne vaikuttaa suoraan ATS-vaatimusiinne.

4. Kuinka paljon rekrytoivat esihenkilöt osallistuvat rekrytoiteihinne? Useimmissa tapauksissa lopullisen päätöksen tekee rekrytoiva esihenkilö, ei rekrytoija. Sen ymmärtäminen, missä määrin rekrytoivat esihenkilönne osallistuvat prosessiin, on avaintekijä ATS-tarpeidenne määrittelyssä.

5. Millaisia rooleja organisaatiossanne rekrytoidaan? Eri rooleilla ja tehtävillä on erilaiset rekrytointitarpeet, rekrytointimarkkinoinnista esikarsintakäytäntöihin.

6. Millaiset ovat olleet rekrytointimääränne historiallisesti, ja kuinka suuri on henkilöstönne vaihtuvuus? Analysoi vuosittaiset rekrytointimääränne, miten ne jakautuvat osastoittain ja mikä ohjaa rekrytointitarpeitanne.

7. Käytättekö ulkoisia rekrytointikumppaneita? Jos turvaudutte paljon rekrytointitoimistoihin, ATS:n hankinnalla on suuri vaikutus. Käyttävätkö ulkoiset konsultit teidän rekrytointialustanne vai omaa ohjelmistoaan?

8. Mitkä ovat vaatimuksenne tietoturvalle, käyttöoikeuksille ja raportoinnille? Määrittele tarpeenne tietosuojalle (kuten GDPR), käyttäjien käyttöoikeustoille ja raportointiominaisuuksille varmistaaksesi vaatimustenmukaisuuden ja turvallisen, dataan perustuvan päätöksenteon.

Vaihe 01

MÄÄRITTELE LIIKETOIMINTATARPEET: SKAALAUTUVUUS JA TULEVAISUUS

ENNEN DEMOA

Tulevaisuuden suuret investoinnit tai hankkeet voivat vaikuttaa valtavasti vaatimuksiin. Nopeasti kasvavissa organisaatioissa on tärkeää, että valitsemanne ATS skaalautuu tarpeidenne mukana. Jos olette kansainvälinen organisaatio tai laajentumassa ulkomaille tulevaisuudessa, teidän on arvioitava, pystyykö ATS tukemaan teitä näissä kasvun askelissa.

Yrityksen strategian ymmärtäminen auttaa myös arvioimaan, millaiset sopimusehdot ovat hyväksyttäviä tai hyödyllisiä. Selkeän kuvan saaminen siitä, mihin yrityksenne on menossa ja mitä se tarvitsee juuri nyt, on olennaista myös seuraavaa vaihetta varten: budjetointia ja business casen rakentamista.



Nykyisen tilanteenne analysointi on vain ensimmäinen askel – teidän on myös arvioitava, kuinka rekrytointitarpeenne skaalautuvat liiketoimintanne mukana.

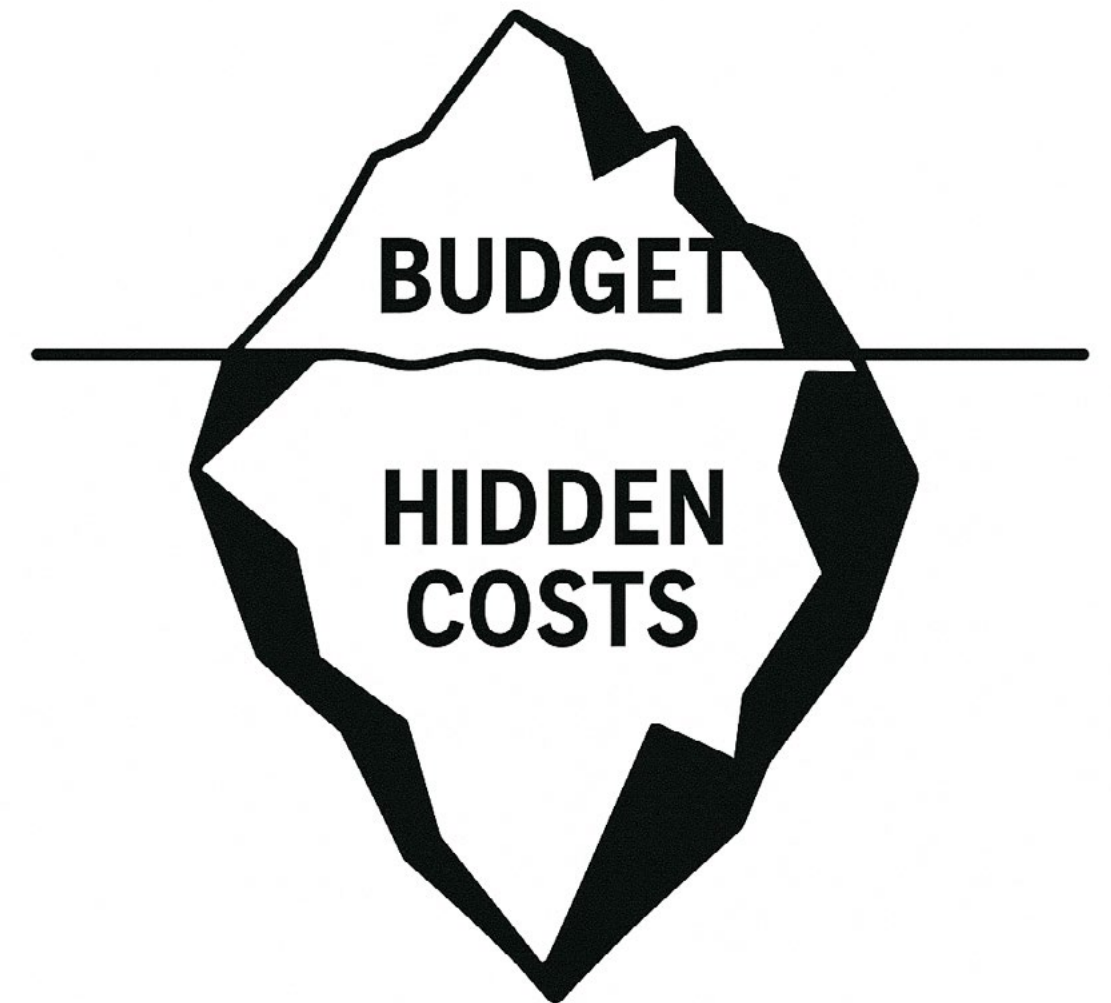
Vaihe 02

BUDJETOINTI & SIDOSRYHMIEN SITOUTTAMINEN

ENNEN DEMOA

Kun alat esitellä uuden ohjelmiston hankintaa johtoportaalalle, ensimmäinen asia, jonka todennäköisesti kuulet, on: “**Paljonko se maksaa?**”. Jos haluat varmistaa, että ATS-hankinta saa ylimmän johdon hyväksynnän, sinun on rakennettava “kolme B:tä”: budjetti (**budget**), liiketoiminta-analyysi (**business case**) ja sidosryhmien sitouttaminen (**buy-in**).

Aloita budjetin tutkimisella. Ennen kuin pyydät tarjouksia tai demoja, tutustu rekrytointialustojen yleiseen hintatasoon verkkolähteiden ja ammatillisen verkostosi avulla.



BUDJETOINTI & BUSINESS CASEN RAKENTAMINEN

Kun laaditte alustavia **budjettiarvioita**, muistakaa ottaa huomioon:

- Mahdolliset käyttöönottomaksut ja datan siirtokustannukset
- Käytön päällekkäisyys nykyisen ATS:n kanssa
- Integraatiokustannukset olemassa oleviin työkaluihin, kuten arviointialustoihin tai HR-ohjelmistoihin
- Sisäinen työmäärä käyttäjäkoulutukseen, järjestelmän konfigurointiin ja jatkuvaan ylläpitoon

Kun budjettiarvio on valmis, on aika rakentaa **business case**. Määrittele selkeästi rekrytointijärjestelmän hankinnan hyödyt perustuen tekemäänne analyysiin yrityksen liiketoimintatarpeista, rekrytoinnin tilasta ja tulevaisuuden näkymistä. Kuvaa yksityiskohtaisesti, miksi nykyinen järjestely voi olla este tavoitteiden saavuttamiselle ja kustannustehokkuudelle.

Tehokas tapa vakuuttaa ylin johto on esitellä vaihtoehtoiskustannus eli kustannus, joka syntyy toimimattomuudesta. Maalaamalla kuvan siitä, miksi toisen reitin valitseminen tai paikalleen jääminen voi tuottaa negatiivisia tuloksia, voitte korostaa moderniin ATS:ään investoimisen vaikutusta.

Buy-in: Erityisesti suuremmissa yrityksissä on tärkeää ottaa useita sidosryhmiä mukaan hankintaprosessiin. Mikään ei ole lannistavampaa kuin käydä läpi perusteellinen tarjouskilpailuprosessi vain palatakseen lähtöpisteeseen, koska unohditte ottaa jonkun sidosryhmän mukaan varhaisessa vaiheessa. Mahdollisia sidosryhmiä, jotka kannattaa ottaa mukaan, ovat:

- IT- ja tietoturvatiimit
- Lakiosasto
- Talousosasto
- Rekrytoijat ja rekrytoivat esihenkilöt

Ja jos olet päätöksentekoroolissa, älä unohda omaa tiimiäsi. Freshworksin tutkimuksen mukaan riittämätön työpaikkateknologia aiheuttaa stressiä lähes puolelle (49 %) kyselyyn vastanneista työntekijöistä, ja 48 % kertoo sen vaikuttaneen kielteisesti heidän mielenterveyteensä.

Ottamalla tiimisi mukaan voit ehkäistä vastaavaa turhautumista ja saada arvokkaita näkemyksiä niiltä, jotka tulevat todellisuudessa käyttämään ATS:ää päivittäin.

”Ennen kuin kysyt, mitä järjestelmä voi tehdä, määrittele, **mitä sinä tarvitset sen tekevän.**
Teknologian tulee seurata strategiaa, ei määritellä sitä.”



Vaihe 03

TUNNISTA “MUST-HAVE” OMINAISUUDET (JA “NICE-TO-HAVE”)

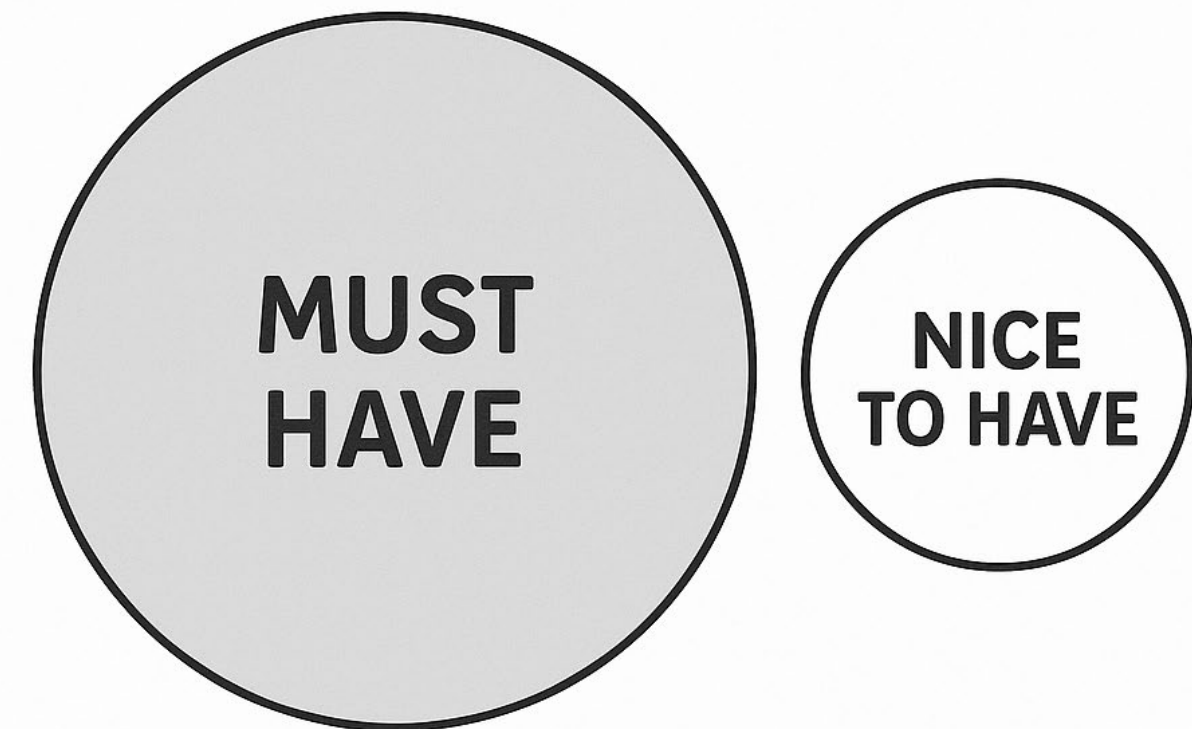
ENNEN DEMOA

Laadi lista välttämättömistä ominaisuuksista (must-haves). Nämä ovat niitä ominaisuuksia ja toiminnallisuuksia, joita ilman tiiminne ei yksinkertaisesti voi toimia. Niitä voivat olla esimerkiksi strukturoidut työnkulut, tehokas hakutoiminto, paikallisten säädösten noudattaminen tai integraatio HR-järjestelmäänne. Ilman näitä järjestelmä ei palvele teitä – näytti se kuinka hienolta tahansa.

Kirjaa sen jälkeen ylös hyödylliset lisäominaisuudet (nice-to-haves). Nämä ovat ominaisuuksia, jotka toisivat lisäarvoa, mutta eivät ole välttämättömiä heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Ajattele esimerkiksi tekstiviestikampanjoita tai videohaastattelutyökaluja. Hyödyllisiä? Ehdottomasti. Kynnyskysymyksiä? Todennäköisesti eivät.

Tämä lista tekee kaikesta helpompaa – toimittajien valinnasta tarjousten neuvotteluun. Se myös pitää jalat maassa demojen aikana, jotta ette häikäisty ominaisuuksista, jotka näyttävät hienoilta, mutta eivät ratkaise todellisia ongelmianne.

Muista: Huomioi sekä nykyhetki että tulevaisuus. Tarpeenne kehittyvät. Ominaisuus, joka on tänään “nice-to-have”, kuten edistynyt analytiikka tai tekoälytoiminnot, voi muuttua välttämättömäksi huomenna, kun toimintanne kasvaa. Valitsemanne ATS:n ei tulisi ainoastaan ratkaista nykyisiä ongelmianne, vaan sen tulee myös olla valmis kasvamaan kanssanne.



TYÖPAIKKAILMOITUKSET JA REKRYTOINTIMARKKINOINTI

Mahdolliset ”must-have” ominaisuudet:

- Työpaikkailmoituseditori ja ilmoituspohjat
- Monikielisyys
- Automaattinen työpaikkailmoitusten julkaisu urasivuillenne
- Integraatiot työpaikkaportaaleihin ja some-kanaviin
- Mobiiliystävälliset ja responsiiviset hakulomakkeet

Mahdolliset ”nice-to-have” ominaisuudet:

- Edistyneet integraatiot: mahdollisuus käynnistää ja ostaa rekrytointikampanjoita suoraan
- Mukautettavat hakulomakkeet

- Karsintakysymykset ja automaatiot hakulomakkeisiin
- Urasivujen rakennustyökalu
- Sisäiset ja piilotetut työpaikkailmoitukset

HAKIJOIDEN ESIKARSINTA JA HAASTATTELUT

Mahdolliset ”must-have” ominaisuudet:

- Mukautettavat rekrytointiprosessit ja -pohjat
- Edistyneet suodatusvaihtoehdot
- Muistiinpanotyökalut
- Arviointityökalut
- Haastattelujen varaus (lähi-, etä- ja ryhmähaastattelut)
- Integraatiot yleisimpiin kalentereihin (esim. Outlook, Gmail)

Mahdolliset ”nice-to-have” ominaisuudet:

- Videohaastattelutyökalut
- Mukautettavat automaatiot
- Erilaiset näkymät, esim. kanban- ja listanäkymä
- Kaksisuuntainen kalenterisynkronointi
- Hakijaesittelyt
- Integraatiot arviointityökaluihin (esim. persoonallisuusarvioinnit ja suosittelujen tarkistus)

HAKIJOIDEN SITOUTTAMINEN JA VIESTINTÄ

Mahdolliset ”must-have” ominaisuudet:

- Mukautettavat rekrytointiprosessit ja -pohjat
- Haastattelujen varaus ja kalenteriintegraatiot
- Sisäänrakennetut sähköposti- ja tekstiviestit

Mahdolliset “nice-to-have” ominaisuudet:

- Kaksisuuntainen kalenterisynkronointi
- Mukautettavat automaatiot

OSAAJAYHTEISÖN HALLINTA

Mahdolliset ”must-have” ominaisuudet:

- Osaajayhteisö tulevaisuuden tarpeisiin
- Edistyneet haku- ja ryhmittelyvaihtoehdot
- Tietojen ylläpito ja säilytys GDPR:n mukaisesti

Mahdolliset “nice-to-have” ominaisuudet:

- Työpaikkahälytykset
- Automaattinen viestintä
- Suosittelut

KONFIGURAATIO JA YLLÄPITO

Mahdolliset ”must-have” ominaisuudet:

- Mukautettavat käyttäjäroolit ja näkymät

- Asiakastuki ja käyttäjäkoulutukset
- Laaja tietopankki
- Useita yritysprofileja (esim. maaprofiilit, alueelliset profiilit, tytäryhtiöt jne.)
- Integraatio HRIS- ja palkanlaskenta-järjestelmäänne

Mahdolliset “nice-to-have” ominaisuudet:

- Ennakkopääsy beta-ominaisuuksiin
- Chatbot 24/7 -tuki

TEKOÄLYOMINAISUUDET

Tekoäly (AI) on mullistanut tapamme käyttää ja lähestyä järjestelmiä. ATS-toimittajan tekoäly vision ja -kyvykkyyksien analysointi on olennainen osa järjestelmähankintanne menestystä tulevaisuudessa.

Joitakin keskeisiä ja edistyneempiä tekoälyominaisuuksia rekrytoinnissa ovat:

- AI Matching
- Tekoälyavusteinen hakijaviestintä

- Tekoälyn luomat yhteenvedot
- Tekoälypohjainen haku
- AI Notetaker haastatteluihin
- Tekoälyn luomat työpaikkailmoitukset ja käännökset
- Tekoälypohjainen asiakastuki

Älä unohda tietoturvaa

Rekrytoinnissa käsitellään arkaluontoisia henkilötietoja. Tietoturvallinen ATS on välttämättömyys riippumatta siitä, toimitteko EMEA-alueella ja oletteko velvoitettu noudattamaan GDPR:ää vai ette. Kun vertaillet eri ATS-toimittajia, kiinnitä huomiota siihen, miten toimittaja on huolehtinut tietoturvasta. Erityisen tärkeää on myös varmistaa, missä tietoja säilytetään ja siirretäänkö niitä EU:n ulkopuolelle. Mahdolliset sertifikaatit, kuten ISO 27001, ovat osoitus vahvasta sitoutumisesta tietoturvaan.

Vaihe 03 **TIETOTURVA**



ENNEN DEMOA

Tietoturva tekoälyrekrytoinnissa

Kun ATS-järjestelmäsi käyttää tekoälyä, sen tietoturvamalli on ratkaisevan tärkeä. Toimittajasi valitsema lähestymistapa määrittää vaatimustenmukaisuutesi ja riskitasosi.

Kaksi tekoälymallia:

1. Ulkoistettu käsittely: Monet toimittajat lähettävät tietonne julkisiin tekoälypalveluihin. Tämä luo merkittäviä riskejä: menetetään datan hallinta, kohdataan mahdollisia GDPR- ja EU:n tekoälyasetuksen rikkomuksia ja altistutaan kolmansien osapuolien tietomurroille.
2. Yksityinen käsittely: Turvallinen malli, jossa tekoälyanalyysi tapahtuu toimittajan omassa, yksityisessä järjestelmässä. Tämä takaa datan suvereniteetin, täyttää vaatimukset sisäänrakennetusti ja varmistaa, että tietonne poistetaan käytön jälkeen.

Teidän vastuunne

Te olette viime kädessä vastuussa hakijatietojen suojaamisesta. Tarkastelkaa toimittajanne tekoälyratkaisuja huolellisesti turvallisuuden varmistamiseksi.

- Data flow: Varmistakaa, että data pysyy toimittajan hallinnassa ja EU:n sisällä.
- Vaatimustenmukaisuus: Tarkistakaa, että arkkitehtuuri täyttää GDPR- ja EU:n tekoälyasetuksen standardit (EU AI Act).
- Vastuu: Selventäkää vastuukysymykset mahdollisten kolmansien osapuolien aiheuttamien tietomurtojen osalta.

LAADI LISTA JÄRJESTELMÄTOIMITTAJISTA

Kun tiedät vaatimuksenne, on aika aloittaa potentiaalisten ATS-toimittajien listan kokoaminen. Ja mikä olisikaan parempi tapa lähestyä tätä vaihetta kuin lainata sivu suora hakukonsulttien käsikirjasta: laatimalla ensin **pitkä lista** ja sitten **lyhyt lista**!



Markkinoilla on niin paljon potentiaalisia kumppaneita, ettei teillä ole aikaa järjestää demoja kaikkien kanssa.

Aloittamalla pitkällä listalla ja karsimalla sen lyhyeksi listaksi saatte kattavan käsityksen markkinoiden tarjonnasta ja varmistatte, että vain pätevimmät ehdokkaat päätyvät neuvotteluvaiheeseen. Prosessin aikana voitte kirjata ylös kaikki oleelliset kysymykset, jotka teidän tulee esittää toimittajille demovaiheessa.

Ennen kuin alatte sopia demoja lyhyelle listalle päässeiden ehdokkaiden kanssa, muistakaa ottaa oppia myös rekrytoinnin perusteista: suosittelujen tarkistamisesta. Hyödyntäkää henkilökohtaista verkostoanne kysyäksenne kokemuksia eri rekrytointiohjelmistoista ja etsikää ATS-toimittajien verkkosivuilta relevantteja referenssejä ja asiakastarinoita. Etsikää erityisesti oman yrityksenne toimialalta ja kokoluokasta olevia esimerkkejä.

On olemassa useita sivustoja, joilla voitte vertailla ATS-toimittajia, kuten **G2**, **Capterra** ja **Businesswith**.



A woman with long dark hair and round glasses is sitting at a desk. She is wearing a light-colored cardigan over a dark top and a watch on her left wrist. She is holding a large sheet of paper in her right hand and a pen in her left hand. The word "DEMOVAIHE" is overlaid in large, bold, white capital letters across the center of the image.

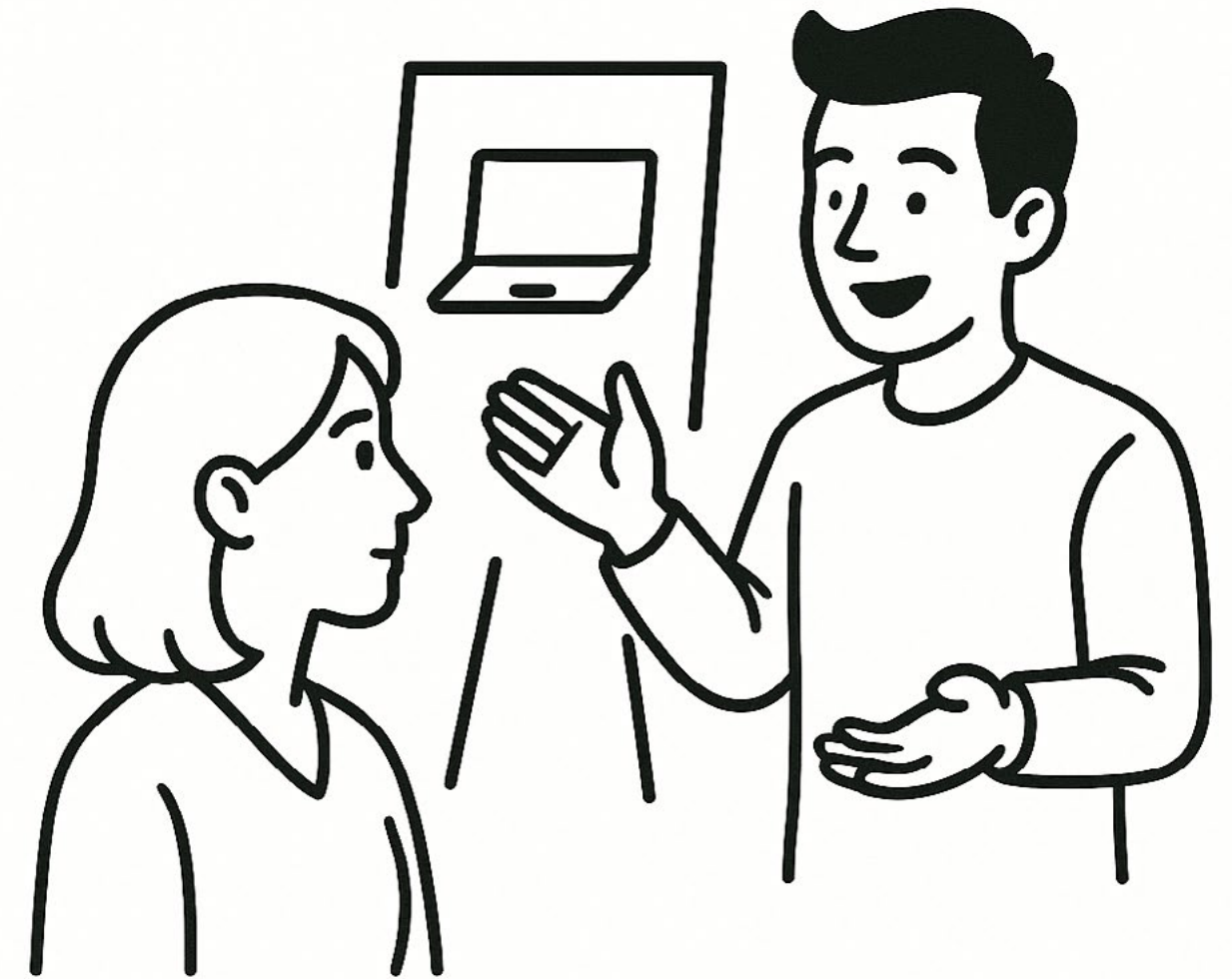
DEMOVAIHE

JÄRJESTÄ DEMOT & KOKEILUJAKSOT

Varaa 15 minuuttia valmistautumiseen ennen demoa. Mitä paremmin olet valmistautunut, sitä enemmän saat siitä irti. Tavoitteenasi on nähdä, sopiiko tuote työtapoihinne, tukeeko se tiimiänne ja parantaako se hakijakokemusta. Hyvä valmistautuminen varmistaa, että demo keskittyy teille tärkeisiin asioihin – eikä ole vain yksi myyntipuhe muiden joukossa.

Aloita kertaamalla prosessinne. Kirjoita ylös todellisia käyttötilanteita ja keskustele rekrytoijien sekä sidosryhmien kanssa siitä, mitä he haluavat nähdä. Tee lista. Olette ostamassa työkalua tukemaan ihmisiänne – varmista, että se todella tekee niin. Keskity tuloksiin, älä vain hienoihin käyttöliittymiin. Siisti ulkoasu ei takaa, että työ tulee tehdyksi. Joustavuus ja useat eri tavat saavuttaa sama lopputulos ovat usein merkki laadukkaasta ohjelmistosta.

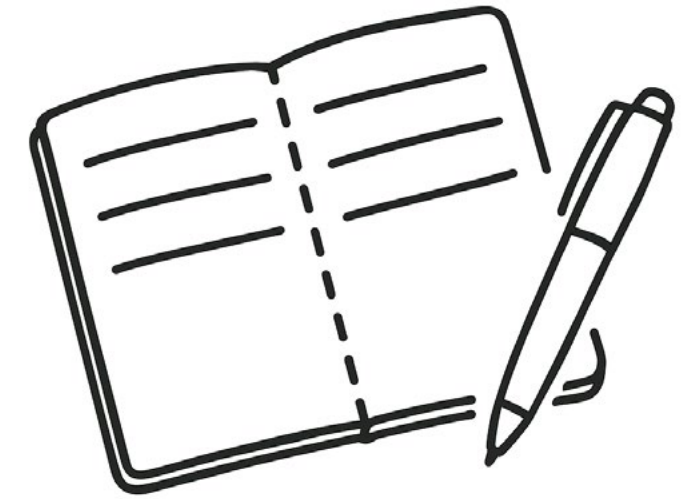
Pysy aktiivisena demon aikana. Älä ainoastaan katso – osallistu. Pyydä heitä käymään läpi teidän skenaarionne, ei vain omaa käsikirjoitustaan. Tee muistiinpanoja, merkitse ylös epäselvät kohdat ja katso, miten järjestelmä suoriutuu sekä arjen tehtävistä että poikkeustilanteista. Kysy “miksi?” ja “miksi ei?”. Miksi jokin ominaisuus toimii tietyllä tavalla? Voiko sen tehdä toisin?



”Pysy aktiivisena demon aikana.
Älä ainoastaan katso – osallistu.
Pyydä heitä käymään läpi teidän
skenaarionne, ei vain heidän
käsikirjoitustaan.”



9 AVAINKYSYMYSTÄ DEMON AIKANA



1. Tukeeko ATS nykyisiä rekrytointiprosessejanne?
2. Kuinka hyvin järjestelmä käsittelee suuria hakijamääriä?
3. Miten se hoitaa integraatiot jo käyttämiinne työkaluihin?
4. Voiko työnkulkuja mukauttaa ilman raskasta IT-tukea?
5. Kuinka intuitiivinen se on rekrytoiville esihenkilöille, joka käyttää järjestelmää harvemmin?
6. Mitä raportointi- ja analytiikkaominaisuuksia järjestelmään on sisäänrakennettu?
7. Voimmeko saada kokeiluversion tai testitilin, jotta voimme tutustua tuotteeseen itse?
8. Tukeeko järjestelmä hakijakokemusta, mukaan lukien palautteen antamista hakijoille?
9. Miten toimittaja varmistaa tietoturvan ja tekoälyn vastuullisen käytön?

A grayscale photograph of a man with short, dark hair and a light beard, wearing a dark, short-sleeved shirt. He is sitting in a modern office chair, leaning forward and typing on a laptop. The background shows a large window with vertical blinds, a potted plant, and a desk lamp. The word "TARJOUS" is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

TARJOUS

TARJOUKSEN PYYTÄMINEN

Kun pyydät tarjousta, on olennaista ymmärtää tarkasti, mihin olette ryhtymässä. Varaa aikaa yksityiskohtien huolelliseen tarkasteluun. Se auttaa välttämään yllättäviä kustannuksia tai ongelmia myöhemmin. Tässä on selkeä erittely siitä, mitä tarjouksesta kannattaa tarkistaa.

KUSTANNUSTEN ERITTELY

Lisensointi- ja käyttäjämaksut

Pyydä läpinäkyvä yleiskatsaus kaikista tuotteeseen liittyvistä lisensointi- ja käyttäjämaksuista. On ratkaisevan tärkeää ymmärtää nämä kustannukset perusteellisesti, jotta vältetään piilokulut, jotka voisivat ilmetä myöhemmin investoinnin aikana.

- Tyypillisiä lisenssimaksumalleja voivat olla:
- Maksu per käyttäjä per kuukausi
- Kiinteä kuukausi- tai vuosihinta (perustuen yrityksen kokoon)
- Maksu per rekrytointi tai avoin työpaikka
- Modulaarinen hinnoittelu ominaisuuksien perusteella

Käyttöönotto ja asennus

Tutki perusteellisesti kaikki käyttöönoton kulut. Selvitä, mitä kustannuksia aiheutuu järjestelmän määrittämisestä ja mahdollisista käyttöönottopalveluista, jos ne eivät sisälly perushintaan.

INTEGRAATIOT JA LISÄOSAT

Avainintegraatiot

Integroituuko ATS olennaisiin työkaluihin, kuten HR-järjestelmään, työpaikkaportaaleihin ja moniin muihin alustoihin? Ole tarkkaavainen mahdollisten lisäkustannusten suhteen, joita näiden integraatioiden käyttämisestä voi aiheutua. Onko vakiopaketin ulkopuolella saatavilla valinnaisia moduuleja?



Vaihe 06

TARJOUKSEN PYYTÄMINEN

DATA JA ANALYTIikka

Analytiikkaominaisuudet

Varmista, kuuluvatko analytiikka- ja raportointiominaisuudet vakiopakettiin vai aiheuttavatko ne lisäkustannuksia. Nämä ominaisuudet ovat elintärkeitä, jotta voitte hyödyntää dataa perusteltujen rekrytointipäätösten tekemisessä ja rekrytoinnin mittareiden tehokkaassa seurannassa.

TEKNISET YKSITYISKOHDAT

Tuotepäivitykset

Selvitä lähestymistapa tuotepäivityksiin ja uusien ominaisuuksien käyttöönottoon. Varmista, ovatko päivitykset automaattisia, mikä minimoi häiriöitä, vai vaaditaanko parannusten toteuttamiseen käyttäjän toimenpiteitä.

SÄÄDÖSTEN NOUDATTAMINEN

TARJOUS

Vastuu ja korvausvelvollisuus

Varmista, että ymmärrät vaatimustenmukaisuuteen liittyvät vastuut ja ti-livelvollisuuden tietomurron tai oikeudellisten kiistojen sattuessa. Sen tietäminen, kuka on vastuussa, antaa mielenrauhaa rekrytoinnin muuttu-vassa maailmassa.

TUKIRAKENNE

Tukimalli

Tutki toimittajan tarjoamaa tukirakennetta. Millaista apua voitte odot-taa? Onko teillä pääsy nimetylle tukihenkilölle tai asiakkuuspäällikölle? Kysy lisäksi heidän vastausajoistaan ja saatavuudestaan varmistaaksesi oi-kea-aikaisen avun tarvittaessa.

SOPIMUSEHDOT

Sopimuksen kesto

Tarkista sopimuskauden erityisehdot, mukaan lukien irtisanomiseen liit-tyvät ehdot. Mahdollisten sakkojen tai velvoitteiden ymmärtäminen auttaa sinua tekemään perustellun sitoumuksen. Älä myöskään unohda tarkistaa kokeilujaksojen tai tyytyväisyystakuiden saatavuutta, jotka voivat antaa sinulle mahdollisuuden testata palvelua ennen täyttä sitoutumista.

Vaihe 07 **LOPULLINEN VALINTA**

TARJOUS

Olet maalisuoralla – valitse nyt luottavaisin mielin.

✓ **Vertaa tarjouksia muunkin kuin hinnan perusteella:**

Tarkastele kokonaisarvoa – tukea, käyttöönottoa, koulutusta ja pitkän aikavälin skaalautuvuutta.

✓ **Palaa välttämättömiin ominaisuuksiisi:**

Mikä ratkaisu vastaa parhaiten ydintarpeisiisi ja mukautuu kasvaessasi?

✓ **Ota käyttäjät mukaan:**

Huomioi rekrytoijien, rekrytoivien esihenkilöiden ja IT-osaston näkemykset – he käyttävät työkalua päivittäin.

✓ **Arvioi kumppanuutta:**

Onko toimittaja reagoiva, läpinäkyvä ja sitoutunut yhteistyöhön?

✓ **Suunnittele käyttöönotto:**

Sujuva käyttöönotto on aivan yhtä tärkeä kuin itse työkalu.

✓ **Arvioi pitkän aikavälin arvoa ja riskiä:**

Pienentääkö toimittaja riskejänne? Kuinka tulevaisuudenkestävä ratkaisu on tarpeidenne kehittyessä ajan myötä?

Valitse alusta, joka tukee sekä tehokkuutta että poikkeuksellista hakijakokemusta.



”Paras valinta syntyy, kun omistamisen **kokonaiskustannukset (TCO)** ovat tasapainossa alustan tuomien hyötyjen, kuten tehokkuuden, tuen ja työnantajamielikuvan vahvistumisen, kanssa.”



KOKO OSTOPROSESSI

Vaihe 1

MÄÄRITÄ TARPEET

Selvennä, mitä ongelmia ATS-järjestelmän tulee ratkaista ja kuinka sen tulisi tukea rekrytointianne.



Vaihe 2

BUDJETOI & SITOUTA

Määritä budjetti varhaisessa vaiheessa ja sitouta keskeiset päätöksentekijät.



Vaihe 3

TUNNISTA TÄRKEIMMÄT OMINAISUUDET

Listaa tiiminne välttämättömät ominaisuudet ja erottele “must-have”- ja “nice-to-have”-toiminnallisuudet.



Vaihe 4

LAADI LISTA TOIMITTAJISTA

Tutki saatavilla olevia ratkaisuja ja kavenna vaihtoehdot hallittavaan listaan.

Vaihe 5

JÄRJESTÄ DEMOT & KOKEILUJAKSOT

Sovi toimittajien kanssa demoja ja pyydä mahdollisuuksien mukaan testikäyttöä.



Vaihe 6

PYYDÄ TARJOUKSET

Vertaile tarjouksia, kokeilujaksia ja demoja.



Vaihe 7

TEE LOPULLINEN VALINTA

Arvioi jokainen vaihtoehto käytettävyyden, ominaisuuksien, skaalautuvuuden, hyötyjen ja riskien sekä tuen perusteella.





HR-AMMATTILAISEMME

OPI AMMATTILAISILTA

Tuodaksemme tähän oppaaseen maailmanlaajuisen näkökulman olemme haastatelleet **viittä kokenutta HR- ja rekrytointijohtajaa eri puolilta Eurooppaa** – mukaan lukien Iso-Britannia, Suomi, Ruotsi, Viro ja Alankomaat.

Nämä asiantuntijat ovat johtaneet rekrytointistrategioita suuressa mittakaavassa, arvioineet lukuisia ATS-alustoja ja rakentaneet tehokkaita rekrytointiprosesseja moninaisilla markkinoilla.

Heidän tosielämän kokemukseen perustuvat näkemykset tarjoavat käytännön ohjeita, jotka auttavat sinua tekemään varmoja ja perusteltuja päätöksiä koko ATS-järjestelmän ostoprosessin ajan.



JOHNNY CAMPBELL SOCIALTALENTIN TOIMITUSJOHTAJA JA YKSI PERUSTAJISTA



Mikä on tärkein yksittäinen tekijä, joka tulisi ottaa huomioon ATS-järjestelmää valittaessa? Miksi?

“Tärkein tekijä ATS:ää valittaessa? Sopivuus.

Ei ainoastaan suhteessa rekrytointimääriinne tai budjettiinne, vaan siihen, miten ihmisenne todellisuudessa rekrytoivat. Liian usein organisaatiot ostavat järjestelmän, joka näyttää demossa parhaalta, ja käyttävät sitten vuosia taivuttaakseen rekrytointikulttuurinsa sopimaan työkaluun. Tilanteen pitäisi olla päinvastoin.

Kysy: Tukeeko se tapaa, jolla rekrytoijanne, rekrytoivat esihenkilönne ja haastattelijanne todella työskentelevät? Ohjaako se heitä kohti parempia käytäntöjä – kuten strukturoitua haastattelua, DEI-tavoitteiden huomioimista ja läpinäkyvyyttä hakijoille? Integroituuko se jo käyttämiinne työkaluihin?

Teknologia ei korjaa rikkiäistä rekrytointia, mutta oikea ATS voi vahvistaa sitä, mikä jo toimii – ja tuoda esiin sen, mikä ei toimi.”

JOHNNY CAMPBELL

SOCIALTALENTIN TOIMITUSJOHTAJA JA YKSI PERUSTAJISTA

Iso-Britannia 

Johnny on SocialTalentin, johtavan rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen oppimis-alustan, toimitusjohtaja ja yksi perustajista. Dublinissa toimiva ja Isossa-Britanniassa sekä Euroopassa tunnettu Campbell on arvostettu asiantuntija rekrytoinnin innovaatioiden ja osaamisperusteisen rekrytoinnin saralla.

Johnnynlla on vuosikymmenten kokemus globaalien rekrytointitiimien kanssa työskentelystä, ja hän on auttanut modernisoimaan rekrytointia koulutuksen, teknologian ja prosessien suunnittelun avulla.



JOHN SAGRELIUS

NORTHBOUNDIN YKSI PERUSTAJISTA & HR-TEKNOLOGIAN ASIAANTUNTIJA



Mitkä ATS-integraatiot ovat ratkaisevan tärkeitä tehokkaan rekrytointiekosysteemin rakentamisessa?

”Tärkeintä integraatioissa on aloittaa rekrytoinnin haasteista. Tunnista pullonkaulat ja aikasyöpöt – ja keskity sitten integraatioihin, jotka tuottavat parhaan tuoton sijoitukselle.

Kolme vinkkiä älykkään integraatioekosysteemin rakentamiseen:

- 1.Oikeat työpaikkaportaalit ja ilmoituskanavat.** Ne saattavat tuntua perusasioilta, mutta ne ovat välttämättömiä, jos julkaisette paljon työpaikkailmoituksia. Varmista vain, että tarkistatte kanavastrategianne säännöllisesti.
- 2.Arviointi- ja soveltuvuustestit.** Toistaiseksi testit ovat edelleen tehokkain tapa seuloa hakijoita suurten volyymien rekrytoinneissa tai kun hakijoilla on vähän työkokemusta.
- 3.Avoimet rajapinnat (API).** Nämä antavat joustavuutta yhdistää omia työkaluja tai HR-järjestelmiä.

Ekosysteemiä ei tarvitse rakentaa kerralla. On järkevämpää lisätä toiminnallisuuksia vähitellen, kunhan ne todella tuottavat arvoa. Loppujen lopuksi onnistuneen ATS-valinnan määrittää se, ratkaiseeko järjestelmä yrityksenne ja esihenkilöidenne osaajatarpeet.”

JOHN SAGRELIUS

NORTHBOUNDIN YKSI PERUSTAJISTA & HR-TEKNOLOGIAN ASIAANTUNTIJA

Ruotsi 🇸🇪

John on Northboundin perustajajäsen ja yksi Pohjoismaiden johtavista rekrytoinnin, työvoimasuunnittelun ja HR-teknologian konsulteista. Yli 20 vuoden johtajakokemuksella ja vuosikymmenen erikoistumisella HR- ja rekrytointialaan hän auttaa organisaatioita yhdistämään osaamisstrategiansa liiketoiminnan tavoitteisiin.

Johnin ydinosuamista ovat strateginen työvoimasuunnittelu, osaamisen ennakointi (talent intelligence) ja tekoälyratkaisujen käyttöönotto. Käytännönläheisessä työssään hän auttaa asiakkaita rakentamaan tulevaisuudenkestävää työvoimaa tunnistamalla kriittisiä taitoja, kuromalla umpeen osaamisvajeita ja edistämällä muutosta teknologiavetoisten ratkaisujen avulla.

Lisäksi John on osaamisperusteisten organisaatioiden vahva puolestapuhuja, joka toimii aktiivisesti myös moderaattorina ja neuvonantajana HR-teknologian kentällä.



SAANA ROSSI PUHUJA, KIRJAILIJA, NEUVONANTAJA



Mitkä ovat tärkeimmät ominaisuudet ATS-järjestelmässä?

”ATS:n keskeisimmät ominaisuudet ovat helppokäyttöisyys, sujuva hakijahallinta, viestintäominaisuudet sekä analytiikan ja raportoinnin hyödyntäminen.

Tehokas hakijahallinta on olennaista vahvan osaajapoolin ylläpitämisessä sekä hakijakokemuksen ja sisäisen prosessin hallinnassa. Käyttäjäystävällinen käyttöliittymä mahdollistaa rekrytoijien tehokkaan työskentelyn, mikä tekee prosessista ketterän ja nopean. Saumaton viestintä varmistaa, että hakijat pysyvät ajan tasalla ja sitoutuneina, mikä parantaa heidän kokemustaan ja vaikuttaa myönteisesti työnantajamielikuvaan.

Lisäksi tehokkaat analytiikka- ja raportointityökalut tarjoavat arvokasta dataa keskeisistä mittareista, mikä mahdollistaa rekrytointistrategioiden optimoinnin ja dataan perustuvien päätösten tekemisen. Yhdessä nämä ominaisuudet tehostavat rekrytointiprosessia ja vahvistavat työnantajamielikuvaa varmistamalla positiivisen hakijakokemuksen.”

SAANA ROSSI

PUHUJA, KIRJAILIJA, NEUVONANTAJA

Suomi 

Saana on tunnettu HR-vaikuttaja ja puhuja Suomessa, joka tunnetaan aidosta johtamistyylistään ja edistyksestä lähestymistavastaan rekrytointiin. Aiemmin Vincitin henkilöstöjohtajana toiminut Saana neuvoo nykyään yrityksiä työnantajamielikuvaan, hakijakokemukseen ja inklusiiviseen rekrytointiin liittyvissä asioissa.

Saana on myös kirjoittanut Rekrytoija-kirjan, ja häntä seurataan laajalti hänen ihmislähtöisen lähestymistapansa ansiosta. Lisäksi Saana nimettiin Vuoden rekrytoijaksi Rekrygaalassa vuonna 2018.



saana rossi

JACCO VALKENBURG REKRYTOINTIASIANTUNTIJA, KIRJAILIJA, KOULUTTAJA



Mitkä seikat tai piilokulut jäävät usein huomiotta ATS-järjestelmää ostettaessa?

”Monet organisaatiot aliarvioivat ATS:n todelliset kustannukset. Ei laskussa olevaa hintaa, vaan sen, mikä tulee allekirjoituksen jälkeen: käyttöönoton. Itsenäisesti hoidettu käyttöönotto voi vaikuttaa halvemmalta, mutta se johtaa usein ylitöihin, odottamattomiin viivästyksiin, turhautuneisiin käyttäjiin ja vähäiseen omaksumiseen.

ATS tuottaa arvoa vain, jos se sopii prosesseihinne ja ihmisillenne. Se tarkoittaa työnkulkujen kartoittamista, käyttäjien kouluttamista, datan siirtämistä ja integraatioiden rakentamista. Jos oikaiset näissä asioissa, päädyt järjestelmään, joka estää edistystä sen sijaan, että se mahdollistaisi sen.

Minun neuvoni? Katsokaa demojen ja ominaisuuslistojen pidemmälle. Kysykää, miten käyttöönotto hoidetaan. Saatteko käytännönläheistä tukea vai vain tunnukset tukikeskukseen? Ohjataanko tiimiänne vai jätetäänkö heidät selvittämään asiat itse?

Hyvän ATS:n tulisi auttaa teitä rekrytoimaan nopeammin ja älykkäämmin. Mutta menestys ei riipu niinkään työkalusta, vaan siitä, miten otatte sen käyttöön.”

JACCO VALKENBURG

REKRYTOINTIASIANTUNTIJA, KIRJAILIJA, KOULUTTAJA

Hollanti 🇳🇱

Jacco on johtava rekrytointistrategi ja kouluttaja, jolla on yli 25 vuoden kokemus rekrytoinnista. Recruit2:n ja RecruitmentTraining.pro:n perustajana hän neuvoo organisaatioita älykkäämmässä rekrytoinnissa teknologian, tekoälyn ja dataan perustuvien prosessien avulla.

Hän on kirjoittanut useita kirjoja rekrytoinnin innovaatioista, mukaan lukien Recruitment 4.0 ja ChatGPT voor Recruitment. Jacco on tunnettu siitä, että hän tekee monimutkaisesta rekrytointiteknologiasta käytännöllistä ja helppokäyttöistä rekrytoijille ja HR-tiimeille ympäri Eurooppaa.



RecruitmentTraining.pro

KERSTI VANNAS
TYÖNANTAJAMIELIKUVAN ASIAANTUNTIJA - PÄÄPUHUJA - INSTARIN PERUSTAJA & TOIMITUSJOHTAJA



Miten yritykset voivat tasapainottaa hakijoiden ja rekrytoijien tarpeet?

”Strateginen ATS on enemmän kuin vain rekrytointityökalu – se on kriittinen tukijärjestelmä koko työntekijän elinkaaren ajan. Ensimmäisestä kontaktista perehdytykseen se tuo rakennetta, johdonmukaisuutta ja brändin mukaisen hakijakokemuksen, joka heijastaa arvojanne.

Hyvin toteutettu ATS yhdistää hakijoiden odotukset, rekrytoijan tehokkuuden, rekrytoivien esihenkilöiden yhteistyön ja pitkän aikavälin työnantajamielikuvan vaikutuksen. Se tuo myös mitattavuutta siihen, mikä aiemmin oli intuitiivista: rekrytointiajan (time-to-hire), rekrytoinnin laadun (quality of hire), kokemuspisteiden ja DEI-tavoitteiden seurantaan. Nämä näkemykset optimoivat rekrytointia ja vahvistavat työnantajamielikuvaa varmistamalla johdonmukaisuuden, vastuullisuuden ja hakijapolun, joka vastaa työnantajalupaustanne (EVP).

Loppujen lopuksi kyse ei ole vain hakijoiden seuraamisesta – kyse on suhteiden rakentamisesta, parempien päätösten ohjaamisesta ja luottamuksen luomisesta joka askeleella.”

KERSTI VANNAS

TYÖNANTAJAMIELIKUVAN ASiantuntija - Pääpuhuja - Instarin Perustaja & Toimitusjohtaja

Viro • Suomi • Baltia 

Kersti Vannas on yksi kokeneimmista työnantajamielikuvan asiantuntijoista Pohjois- ja Itä-Euroopassa sekä alan pioneeri jo vuodesta 2005. Hän on Instarin, johtavan työnantajabrändäystoimiston, perustaja ja toimitusjohtaja.

Yli 20 vuoden kokemuksella Kersti on toteuttanut vaikuttavia työnantajabrändäysstrategioita maailmanlaajuisille yrityksille ja julkisille instituutioille Pohjoismaissa, Baltiassa ja laajemminkin – mukaan lukien Nordea, Fujitsu, Coca-Cola HBC, Lidl ja useat ministeriöt.

Kersti on myös keskeinen toimija alan päätapahtumissa, kuten Attractive Employers Day, Attractive Employer Awards Baltiassa sekä Magnet Awards Suomessa ja Virossa.



”Erinomaisen rekryjärjestelmän
tavoitteena ei ole korvata
inhimillistä kohtaamista, vaan
luoda sille enemmän aikaa.”





TalentAdoren tuottama

talent*adore*