

Rekrytintiohjeen päivittäminen

Konserni- ja henkilöstöjaosto 9.5.2017 § 11

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö

Henkilöstön rekrytointi on monivaiheinen ja vaativa prosessi, jonka toteuttaminen edellyttää tietoa useista eri laeista ja lisäksi kaupungin omista ohjeistuksista. Rekrytointiprosesseissa tarvittavat ohjeistukset ovat olleet hajallaan eri lähteissä, joten tietojen ja ohjeistusten hakeminen on ollut henkilöstövalintoja tekeville viranomaisille (toimielimet ja viranhaltijat) työlästä ja hankalaa.

Lisäksi on tarpeen ajantasaistaa kaupungin omia rekrytointiin liittyviä ohjeistuksia sekä kehittää ja yhdenmukaistaa rekrytointiprosessia edelleen.

Rekrytintiohjeen käyttöön ottamisen tavoitteena on selkiyttää ja yhtenäistää rekrytointikäytäntöjä ja rekrytointiprosesseja.

Rekrytintiohjeessa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että rekrytointien tulee tapahtua henkilöstösuunnitelmaan perustuen. Tosiasiallinen rekrytointitarve on kuitenkin aina kartoitettava tapauskohtaisesti, koska olosuhteet ja palveluiden tuottamiseen liittyvät suunnitelmat ovat saattaneet muuttua henkilöstösuunnitelman hyväksymisen jälkeen.

Rekrytintiohjeessa on korostettu myös sitä, että avoimeksi tulleeseen tehtävään liittyvät perusselvitykset ja tietyt ratkaisut tehdään jo ennen täyttöluvan hakemista ja rekrytoinnin aloittamista (mm. toimenkuvauksen/tehtäväkuvauksen laatiminen, kelpoisuusvaatimusten määrittäminen, tehtäväkohtaisen palkan määrittäminen).

Rekrytintiohjeessa selkiytetään eri rekrytointitapojen eroja sekä rekrytointitavan valintaan vaikuttavaa lainsäädäntöä. Rekrytintiohje sisältää uutena mahdollisuutena sisäisen hakumenettelyn käyttämisen vakinaisten toimien täyttämässä, mikäli valinnan suorittava viranomais pitää sitä tarkoituksenmukaisena rekrytointitapana. Sisäinen hakumenettely on vaihtoehtoinen rekrytointitapa julkiselle hakumenettelylle ja sen käyttäminen on mahdollista vain täytettäessä toimia.

Valintapäätösten osalta rekrytintiohjeessa todetaan, että hallintopäätökset tehdään edelleen virkavalintoja tehtäessä, mutta työsuhteista henkilöstöä valittaessa riittää työsuopimuksen tekeminen.

Rekrytintiohje on käsitelty kaupungin johtoryhmässä 21.3.2017 ja 2.5.2017. Yt-ryhmä käsittelee rekrytintiohjeen kokouksessaan 8.5.2017.

Yt-ryhmän kokouksen jälkeen tarkastuslautakunnan puheenjohtaja Kari Janhunen on esittänyt rekrytintiohjeeseen lisättäväksi tarkennuksen, joka koskee rekrytointiprosessin läpinäkyvyyttä, avoimuutta ja dokumentointia. Tarkennus on lisätty rekrytintiohjeeseen kohtaan 3.3. (lisäys tummennettuna):

3.3. Rekrytointitavan valinta ja työpaikkailmoituksen laatiminen

Rekrytointitavat ovat:

- sisäinen siirto
- sisäinen hakumenettely
- julkinen hakumenettely

Työnantaja päättää tarkoituksenmukaisimmasta rekrytointitavasta noudattaen virkojen osalta viranhaltijalain määräyksiä sekä toimien osalta kaupungin omia ohjeistuksia.

Sisäiset siirrot sekä julkiset ja sisäiset hakumenettelyt on aina toteutettava läpinäkyvällä ja avoimella tavalla. Rekrytointiprosessi on dokumentoitava siten, että tarvittaessa valintapäätökset pystytään perustelemaan esim. huolellisesti laadittujen ansiovertailujen ja yhteismitallisten valintakriteereiden avulla.

Viran/toimen julistaa haettavaksi se, jonka tehtävänä on valita viranhaltija/työntekijä avoimena olevaan tehtävään. Viran, johon valtuusto valitsee viranhaltijan, julistaa kuitenkin haettavaksi kaupunginhallitus.

Kaupunginjohtajan esitys:

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyy Kauhavan kaupungin rekrytointiohjeen liitteen mukaisena.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi, että yt-ryhmä on käsitellyt Kauhavan kaupungin rekrytointiohjeen 8.5.2017 ja todennut lausuntonaan, että rekrytointiohje on tarpeellinen sekä sisällöltään oikeanlainen ja tarkoituksenmukainen.

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti liitteenä olevan rekrytointiohjeen ja kohdan 3.3. tarkennettuna ehdotetulla tavalla.

Lisätietoja: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö, puh. 040 647 6506, etunimi.sukunimi@kauhava.fi

Konserni- ja henkilöstöjaosto 06.04.2021 § 14

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö

Vuonna 2017 hyväksytyn rekrytointiohjeen päivittäminen on tullut tarpeelliseksi ohjeen käytöstä saatujen kokemusten perusteella.

Jo vuonna 2017 kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että rekrytointien tulee tapahtua henkilöstösuunnitelmaan perustuen. Päivitetystä rekrytointiohjeesta henkilöstösuunnitelman merkitystä on korostettu entisestään. Ennakoiva ja huolellisesti laadittu henkilöstösuunnitelma on tärkeä johtamisen työkalu, joka myös omalta osaltaan selkiyttää ja sujuvoittaa rekrytointiprosesseja.

Henkilöstösuunnitelma ei kuitenkaan poista tapauskohtaisen rekryointitarpeen kartoittamisen tarvetta, sillä olosuhteet tai palveluiden tuottamiseen liittyvät suunnitelmat ja muutostarpeet ovat saattaneet muuttua henkilöstösuunnitelman hyväksymisen jälkeen. Toisaalta suurin osa henkilöstösuunnitelmassa hyväksytyistä vakansseista on luonteeltaan hyvin pysyväisluonteisia tai lakisääteiseen mitoitukseen perustuvia eikä tosiasiallisia mahdollisuuksia rekryoinnin välttämiseen ole. Näissä tapauksissa kohdassa 3.1. edellytettyjen selvitysten tekeminen aiheuttaa paljon ylimääräistä ja tarpeetonta työtä, mikä osaltaan hidastaa rekryointiprosesseja. Tällaisia ovat varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja taiteen perusopetuksen palvelussuhteiden sijaisuudet. Päivitetystä rekryointiohjeesta ehdotetaan, että niiden osalta luovuttaisiin kohdassa 3.1 mainittujen selvitysten tekemisestä.

Päivitettyyn henkilöstösuunnitelmaan on kirjattu myös Kuntarekryn toiminnallisuuksien nykyistä laajempi ja monipuolisempi käyttäminen, kuten sijaisrekryointi ja anonyymi rekryointi.

Perustoimintojen lisäksi on tarkoituksenmukaista hyödyntää täysimääräisesti sijaisten rekryointeja merkittävästi tehostava toiminto.

Rekryointien tasapuolista hakijoiden osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa menettelytapaa edistää anonyymien rekryoinnin käyttöönotto. Anonyymissä rekryoinnissa saapuneita hakemuksia käsitellään ilman hakijoiden tunnistetietoja esimerkiksi siihen vaiheeseen saakka, että on tehty päätös haastatteluun kutsutuista.

Lisäksi päivitettyyn rekryointiohjeeseen on tehty useita korjauksia kieliasuun ja tekstin asetteluun.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on käsitellyt rekryointiohjeen päivittämisen 30.3.2021. Käsiteltyä esin tullut ehdotus työyksikkökohtaisesta yhteistoimintalain mukaisesta henkilöstön tehtävämuutoksiin liittyvästä tiedottamisesta on lisätty liitteenä olevaan rekryointiohjeeseen. Em. muutoksella tarkennettuna työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnalla ei ollut huomauttamista rekryointiohjeen päivittämiseen.

Kaupunginjohtajan esitys:

Konserni -ja henkilöstöjaosto hyväksyy rekryointiohjeen liitteen mukaisena.

Päätös:

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan esityksen.

Lisätietoja: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö, puh. 040 647 6506,
etunimi.sukunimi@kauhava.fi
