

Henkilöstön edustajien kuuleminen - rekrytointiprosessi

Tarkastuslautakunta 18.12.2023 § 74

Tarkastuslautakunta kuulee arvioinnin työohjelman mukaisesti eri ammattiliittojen pääluottamusmiesten näkemyksiä Tohmajärven kunnan henkilöstöasioista.

Asian valmistelija

tilintarkastaja Taina Törrönen, taina.torronen@bdo.fi, puh. 040 834 4990

Päätösehdotus

Tarkastuslautakunta kuulee pääluottamusmiehiä, käy keskustelun esille nousevista asioista ja merkitsee kuulemisen tiedokseen.

Päätös

Hyväksyttiin. Tarkastuslautakunnassa kuultavina olivat Superin pääluottamusmies Virpi Leinonen, Jytyn pääluottamusmies Tarja Päivinen sekä Tehyn pääluottamusmies Arja Pirhonen.

Tarkastuslautakunta huomioi, että parannusta on tapahtunut tarkastuslautakunnan edelliseen henkilöstön kuulemiseen verrattuna. Työterveyspalveluiden toimivuudessa on kuitenkin edelleen puutteita.

Tarkastuslautakunta pyytää kunnanhallituksen henkilöstöjaostolta selvitystä, millainen kunnan rekrytointiprosessi on ja onko se samanlainen jokaisella toimialalla.

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 15.01.2024 § 7

371/01.00.02/2022 Henkilöstön kuuleminen

Toimivalta henkilöstöasioissa on määritelty [hallintosäännön](#) luvussa 6 ja toimivalta palvelussuhteeseen ottamiseen on § 37 mukainen. Toimialajohtajat ovat voineet delegoida tätä toimivaltaa alaisilleen, esim. tulosyksiköiden esihenkilöille tarkoituksenmukaisuussyistä esim. lyhytaikaisiin palvelussuhteisiin ottamiseksi. Delegointipäätökset ovat nähtävillä verkkosivuillamme <https://www.tohmajarvi.fi/documents/1739083/0/LUETTELO+VIRANHALTIJOIDEN+P%C3%84%C3%84T%C3%96SVALLAN+SIIRT%C3%84MISIST%C3%84+TOISILLE+VIRANHALTIJOILLE+%281%29.pdf/1b7f2986-be44-5cc3-4de2-3f8ce61ce751> Jo tältäkin osin toiminnassa on siis eroavaisuuksia toimialojen välillä.

Rekrytointitarpeita on hyvin erilaisia. Osa on hyvissä ajoin ennakolta tiedossa olevia (esim. eläköitymiset), osa yllättäen tulevia (irtisanoutumiset, työkyvyttömyydet), osa lakisääteisten vapaiden sijaisuuksia (vanhempainvapaat, opintovapaa), osa harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden sijaisuuksia, paljon myös lyhytaikaisia sairauspoissaolojen sijaistuksia. Usein sijaisuuksien järjestelyistä aiheutuu useampia henkilöitä koskettava ketju. Rekrytointitarpeita voi tulla vuoden mittaan mihin aikaan vaan, opetusallalla ja varhaiskasvatuksessa toiminta ja sijaistarpeet rytmittyvät pitkälti kouluvuoden lukukausien rytmissä.

Sijaisrekrytointin tarpeet määrittyvät osalla toimialoista myös lakisääteisten määräysten pohjalta (varhaiskasvatuksessa laissa on määritelty henkilöstömitoitukset, koulussa myös huomioitava vastuut lapsiryhmistä, lomituspalvelulla velvoite tietyissä tilanteissa järjestää karjan hoito), osa toimialoista voi

toimia vapaammin ilman sijaisia. Asiantuntijatehtävissä pätevien rekrytoitavien saanti voi myös olla haastavaa. Nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat esim. rekrytointien hakuaikojen pituuteen, menettelytapoihin sijaisia etsittäessä yms.. Eli prosessit eivät kaikilla toimialoilla ole samanlaiset.

Henkilön palvelussuhteen päättyessä esihenkilöt harkitsevat, lähdetäänkö ylipäättään rekrytoimaan, voidaanko tehtäviä järjestellä uudella tavalla, millaista osaamista lähdetään joko ulkoa tai sisäisesti hakemaan, voidaanko jostain tekemisestä jopa luopua. Jos henkilöstöön kohdistuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvia irtisanomisia tai lomautuksia, on myös huomioitava työn tarjoamisvelvoite ensisijaisesti irtisanotulle/lomautetulle henkilöstölle. Työnantajalla on myös velvoite tarjota lisättyä osa-aikaisille. Samoin työkykyprosesseissa oleville täytyy kartoittaa mahdollisuudet tarjota jäljellä olevaa työkykyä vastaavaa muuta työtä.

Kun kaikki rekrytointien taustalla olevat seikat eivät ole julkisesti tiedossa, voi syntyä kysymys, kohdellaanko henkilöstöä rekrytoinneissa tasa-arvoisesti. Paikkoja kun voidaan täyttää julkisella haulla, sisäisellä haulla tai suoraan ilman hakua. Avoimuuden nimissä henkilöstöjaosto teki 25.3.2019 § 13 seuraavan linjauksen: *Pääsääntöisesti kunnassa avoimiksi tulevat vakinaiset työpaikat laitetaan julkiseen hakuun Kuntarekryn kautta. Tilanteissa, joihin liittyy työnantajan velvoitteita esim. muun työn tarjoamisesta tai toiminnan sopeuttamistarvetta, voidaan käyttää sisäistä hakua kunnan henkilöstön piiristä.*

Vakinaiset työpaikkamme ovat siis julkisessa haussa, ellei ole erityistä perustetta muunlaiseen täyttöön. Kuntarekryn avoimet paikat näkyvät TE-palveluissa avoimina paikkoina (työmarkkinatori, mol.fi) ja nousevat näkyviin kunnan verkkosivuille [Avoimet työpaikat - tohmajarvi.fi](#) sekä erilaisiin hakukoneisiin (esim. Oikotie, Duunitori). Avoimet virat täytyy myös olla julkisina kuulutuksina kunnan verkkosivuilla ja samalla tavalla kuulutamme myös työsuhteiset tehtävät. Rekrytoija harkitsee, ostetaanko haulle myös maksullista näkyvyyttä, kuten lehti-ilmoitukset ja somekampanjat.

Määräaikaisiin palvelussuhteisiin voidaan ottaa myös ilman julkista hakua, joskin hyvin usein pitemmät määräaikaisuudetkin täytetään Kuntarekryn kautta. Toimialojen erilaisuudesta johtuen esimerkiksi lyhytaikaisten sijaisten hankinnassa voi olla erilaisia käytäntöjä. Esimerkiksi koulussa ja varhaiskasvatuksessa esihenkilöillä on tiedossa ns. vakituisia sijaisia, henkilöitä jotka ovat meillä jo aikaisemmin työskennelleet ja pystyvät nopealla aikataulullakin tulemaan. Meillä ei ole nähty tarkoituksenmukaisena ottaa käyttöön Kuntarekryn sijaisrekrytointi-toimintoa, kun sijaistarpeet ovat sen verran pieniä, että ne ovat hallittavissa ilman järjestelmää. Sen käyttöönotto on kuitenkin mahdollista, joskin maksullista.

Rekrytointiprosessissa hakemukset tulevat Kuntarekryyn ja yhteydenpitoa hakijoiden kanssa voidaan hoitaa sitä kautta. Rekrytointiprosessin hyvä hoitaminen ja viestintä hakijoille prosessin aikana esim. haastatteluiden ja valinnan aikataulusta on osa työnantajakuva luontia. Kuntarekryssä tiedot hakijoista säilyvät lakisääteisen ajan ja poistuvat sen jälkeen rekisteristämme.

Rekrytoiva esihenkilö tai rekrytointiin nimetty ryhmä arvioi hakemukset työpaikkailmoituksessa mainittujen kriteerien nojalla ja valitsee tarkoituksenmukaisen määrän haastateltavia parhaiten valintakriteerit täyttävien hakijoiden joukosta. Haastattelut voidaan järjestää joko paikanpäällä tai etänä Teamsin kautta. Haastatteluissa saadun lisätiedon nojalla hakijoista tehdään lopullinen ansiovertailu, jonka pohjalta tehdään valinta. Usein tehdään myös samalla valinta varasijalle, jotta ensisijaisen valitun kieltäytyessä tehtävän vastaan ottamisesta voidaan rekrytoinnissa edetä ilman uutta hakua. Kaikille hakijoille toimitetaan valintapäätös ja oikaisuvaatimusohjeet. Kunnalliset haut ovat julkisia, joten kysyttäessä hakijoiden tiedot kerrotaan. Keskeisiä viranhaltijoita rekrytoitaessa hakuprosessin etenemisestä voidaan myös aktiivisesti tiedottaa mediaa.

Tehtävään valitulle määritetään koeaika, jonka pituudesta on omat määräyksensä. Viimeistään tehtävässä aloittaessa tarkistetaan alkuperäiset työ- ja opintotodistukset ja mahdollisesti esitettäväksi määrätyt dokumentit (todistus terveydentilasta, rikosrekisteriote ym.). Laaditaan työsopimus/viranhoitomääräys ja tehdään perehdyttämissuunnitelma, jotta tehtävänhoito pääsee alkamaan sujuvasti.

Rekrytoinneissa noudatetaan KT:n oppaissa olevaa ohjeistusta, jossa on tiettyjä eroavaisuuksia virkasuhteisten ja työsuhteisten osalta :

- [kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas](#)
- [kunnallisen esimiehen työsuhdeopas](#)

Asian valmistelija

henkilöstösihteeri Arja Kuosmanen 040 1054015, arja.kuuosmanen@tohmajarvi.fi

Esittelijä

hallintopäällikkö Heidi Pitkanen 040 1054002, heidi.pitkanen@tohmajarvi.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto esittää edellä esittelytekstissä selostetun rekrytointiprosessin kuvauksen vastauksena tarkastuslautakunnan pyyntöön.

Päätös

Hyväksyttiin.
