



ROVANIEMI

Antti Määttä

Henkilöstöpalvelut

Rekrytointimenettelyt

Tarkastuslautakunta 14.7.2021

Yleistä rekrytointimenettelystä

- Rekrytointi perustuu henkilöstösuunnitelmaan.
 - Onko mahdollista
 - kohdentaa uudelleen olemassa olevan henkilöstön työpanosta
 - järjestellä töitä uudelleen
 - hyödyntää uudelleensijoitusmahdollisuuksia (esim. sisäiset siirrot)
 - toteuttaa uusia henkilötyöpanosta korvaavia ratkaisuja
- Tehtävää varten tulee olla vakanssipohja (virka/toimi) ja määrärahat.
- Avoimen viran täyttämisen yhteydessä tulee arvioida tarve nimikkeen, tehtävänkuvan ja kelpoisuusehtojen muutokselle.
- Yli vuoden määräaikaiset ja vakituiset virat/toimet täytetään julkisella hakumenettelyllä.
- Haastateltavien valinta ja viran täyttäminen perustuu ansiovertailuun, jossa vertaillaan hakijoiden ansioita suhteessa viran vaatimuksiin ja perustuslain mukaisiin virkanimitysperusteisiin. Ansiovertailua täydennetään haastattelujen perusteella (hakijoiden soveltuvuus.)

Anonyymi rekrytointi

Mitä rekrytoinnin anonyymiys tarkoittaa konkreettisesti?

- Hakijoille kerrotaan hakuilmoituksessa, että rekrytointi toteutetaan anonyyminä rekrytointina ja annetaan ohjeet hakemuksen täyttämiseen.
- Hakemukset käsitellään ja haastateltavat valitaan siten, että rekrytoijalla ei ole käytössään hakijaa identifioivia tietoja (esim. Ikä, sukupuoli, asuinkunta.)
- Haastateltavien valinnan jälkeen anonyymiys poistetaan rekrytointijärjestelmästä yhtä painiketta painamalla.

Palkkaus

- Palkkaus perustuu KVTES:n mukaan tehtävän vaativuuteen. Henkilökohtaiset ominaisuudet eivät vaikuta tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn.
- Tehtävän vaativuutta verrataan samaan hinnoittelukohtaan kuuluvien tehtävien välillä.
 - Käytännössä kaupunkitarkastajan tehtävä on arvioitu yhtä vaativaksi kuin sisäisen tarkastajan tehtävä.
 - Suhteessa muihin saman hinnoittelukohdan ("vertailuryhmän") tehtäviin tehtäväkohtaisen palkan määrittely nykyistä korkeammaksi ei ole mielestäni perusteltavissa.



KIITOS!