



ROVANIEMI

Tarkastuslautakunta 19.3.2024

Useampi lautakunta merkitsi toiminnan keskeiseksi riskeiksi henkilöstön vaihtuvuuteen, saatavuuteen ja jaksamiseen liittyviä riskejä ja osa näistä riskeistä on realisoitunut. Miten näitä riskejä on pyritty ottamaan huomioon rekrytoinnissa?

- Suunnitelmallisuus henkilöstöresursoinnissa (henkilöstösuunnitelma)
- Tehtävän kattava kuvaaminen ja palkkatietojen ilmoittaminen työpaikkailmoituksessa -> realistiset odotukset tehtävästä
- Sosiaalisen median ja rekryalustojen (Meta-verkosto, LinkedIn, Duunitori jne) kampanjoiden hyödyntäminen avaintehtävissä tai sellaisissa tehtävissä joihin on odotettavissa huonosti hakemuksia
- Kattavan ansiovertailun tekeminen parhaan hakijan löytämiseksi
- Perehdytysprosessin kehittäminen (Intro-perehdytysjärjestelmä)

Vastaako rekrytointi-ilmoituksissa kuvattu Rovaniemen kaupungin työnantajakuva kuinka hyvin todellisuutta? Esimerkiksi, kun luvataan antaa hyvät mahdollisuudet kehittyä ja kokeilla erilaisia urapolkuja, onko organisaation sisällä tosiasiassa mahdollista kokeilla erilaisia urapolkuja (esim. hakea määräaikaisia tehtäviä ja saada virkavapaata omasta tehtävästä)?

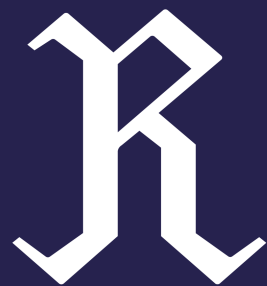
- Kaupungin sisällä siirryttäessä toiseen vakituiseen tehtävään voidaan virkavapaata omasta tehtävästä myöntää koeajaksi.
- Kaupungin sisällä siirryttäessä määräaikaiseen tehtävään voidaan virkavapaata omasta tehtävästä myöntää vuodeksi kerrallaan.
- Anonyymin rekrytoinnin käytöllä viestitään, että tehtäviä voivat hakea kaikki sukupuoleen, ikään tms. katsomatta
- Tehtäväkohtainen palkka määritellään ennen tehtävän avaamista hakuun, eli se on riippumaton siitä kuka tehtävään valitaan
- Työnantajakuvaa kehitetään vuonna 2024 suhteessa työntekijäkokemukseen (kokemuspohjaiset työnantajamielikuvavideot)

Millä tavalla kaupungin henkilöstösuunnittelu toteutetaan haastavassa taloustilanteessa? Suunnitellaanko ja hallitaanko kaupungin virkoja/toimia kokonaisuutena proaktiivisesti vai käsitelläänkö virkojen/toimien täyttäminen aina tapauskohtaisesti reaktiivisesti esimerkiksi eläköitymisen tai irtisanoutumisen myötä?

- Henkilöstösuunnitelma tehdään talousarviota ja taloussuunnitelmaa vastaavalle ajanjaksolle, eli talousarviovuosi + kolme seuraavaa vuotta
- Henkilöstösuunnitelmassa huomioidaan tiedossa olevat eläköitymiset, määräaikaisten palvelussuhteiden päättymiset sekä henkilöstön tarpeeseen liittyvät toiminnalliset muutokset
- Irtisanoutumisia ei yleensä voi ennustaa, irtisanoutumistilanteessa tulee tapauskohtaisesti arvioida että onko virka/toimi tarpeen täyttää, vai voitaisiinko tehtävät esim. hoitaa sisäisin työjärjestelyin.

Mitä ovat olleet keskeiset tavoitteet rekrytointiprosessille toimintavuonna 2023? Mitä näiden tavoitteiden eteen on tehty ja miten tavoitteet on saavutettu? Miten rekrytointiprosessia on kehitetty toimintavuonna 2023?

- Tilinpäätöksessä seurattavana tavoitteena oli henkilöstöpolitiikan kehittäminen henkilöstön pito- ja vetovoimien vahvistamiseksi, rekrytointiprosessi liittyy tähän. Mittarina oli henkilöstön pysyvyyden ja vaihtuvuuden muutos.
 - Lähtövaihtuvuus puolittui vuoteen 2022 nähden
 - Tulovaihtuvuus laski hieman vuodesta 2022 (eli alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli vähemmän kokonaishenkilömäärään verrattuna, kuin vuonna 2022)
 - Työhakemusten määrä per avoin työpaikka on kuitenkin noussut reilusti vuodesta 2022 (6,9 -> 11,2)
- Yleisenä tavoitteena on avoinna olevien virkojen ja toimien täyttäminen pätevällä ja soveltuvalla henkilöstöllä.
- Toimia on jäänyt täyttämättä erityisesti varhaiskasvatuspalveluissa, jossa päteviä hakijoita on ollut vähemmän kuin avoimia paikkoja. Kyseessä on valtakunnallinen saatavuushaaste.
- Rekrytointiopas on päivitetty vuoden 2023 aikana työnantajamielikuvan parantamista ja rekrytointien laatua silmällä pitäen.
- Henkilöstökoulutusohjeeseen on nostettu oppisopimuskoulutuksen käyttö rekrytoinnin tukena.
- Markkinavuoropuhelua on käyty vuoden 2023 eri toimijoiden kanssa ja vuonna 2024 pilotoidaan Jobilla-rekrytointipalvelua. Tavoitteena on kilpailuttaa rekrytointijärjestelmä vuoden aikana.



ROVANIEMI