



13.08.2012

Sj/1

§ 856 Henkilöstöhankinnan periaatteet

Pöydälle 13.08.2012

HEL 2012-000203 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Milma Arola, rekrytointikonsultti, puhelin: 310 64705
milma.arola(a)hel.fi
Leena Lähdesmäki-Koistinen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 43961
leena.lahdesmaki-koistinen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.8.2012.pdf
- 2 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.10.2008.pdf

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättäne hyväksyä esityslistan liitteenä 1 olevat henkilöstöhankinnan periaatteet siten, että ne ovat voimassa enintään 31.12.2021 saakka.

Samalla kaupunginhallitus päättäne kumota 20.10.2008 pöytäkirjan 1230 §:n kohdalla hyväksymänsä henkilöstöhankinnan periaatteet.

Lisäksi kaupunginhallitus päättäne oikeuttaa henkilöstökeskuksen jatkossa vastaamaan periaatteiden päivittämisestä, uusimisesta ja hyväksymisestä.

Esittelijä

Kaupunginhallinnossa on noudatettu yhteisiä henkilöstöhankinnan periaatteita, jotka laadittiin ensimmäistä kertaa vuonna 1999. Periaatteet päivitettiin vuonna 2008. Henkilöstökeskuksessa on laadittu uudet korvaavat periaatteet vuonna 2012 ja ne on käsitelty henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien kanssa helmikuussa 2012. Ohjeet korvaavat myös henkilöstökeskuksen 2010 antaman ohjeen sisäisestä ilmoittautumismenettelystä.

Virastojen ja liikelaitosten tulee käsitellä periaatteet yhteistoimintaperiaatteiden mukaisesti.



Uudistetuissa periaatteissa on huomioitu lainsäädännössä tapahtuneet muutokset sekä käsitelty aiempaa tarkemmin rekrytointiprosessin eri vaiheet. Periaatteita on täsmennetty etenkin hakumenettelyyn, hakuaikeihin, hakemusten vastaanottamiseen ja hakijoiden tiedottamiseen liittyen. Lisäksi periaatteisiin on lisätty hakemusten julkisuutta ja arkistointia koskevat linjaukset.

Hakuilmoitukseen ehdotetaan lisättäväksi maininta "Helsingin kaupunki toimii työnantajana yhdenvertaisuutta ja laaja-alaista tasa-arvoa edistäen". Tämä korvaisi käytössä olevan maininnan "Helsingin kaupunki toimii Savuton työpaikka -periaatteen mukaisesti".

Helsingin kaupungin henkilöstöhankinnassa noudatetaan yhdenvertaisuusperiaatetta. Kahdesta ansiokkuudeltaan tasaveroisesta hakijasta tehtävään valitaan aliedustettuun ryhmään kuuluva.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaisesti virkasuhteessa käytetään julkista hakumenettelyä tietyin poikkeuksin. Työsuhteisissa tehtävissä ensisijaisena menettelynä on sisäinen ilmoittautumismenettely, jolloin voidaan hyödyntää kaupungilla jo olemassa olevaa osaamista ja edistää pysyvyyttä ja urakehitystä kaupungin sisällä. Perustellusta syistä tehtävä voidaan täyttää ilman ulkoista ja sisäistä ilmoittautumismenettelyä, jos tehtävään on tiedossa kelpoisuusehdot täyttävä ja soveltuva henkilö, esimerkiksi tehtävää määräaikaisena hoitanut, kaupungille aiemmin hakenut tai avoimen hakemuksen jättänyt henkilö.

Yli kahden vuoden määräaikaiset viranhoidot ehdotetaan pantavaksi julkisesti haettaviksi.

Helsingin kaupungin sähköinen rekrytointijärjestelmä on kaupungin virallinen ilmoitusväline ja ensisijainen hakemusten jättämiseen tarkoitettu kanava. Määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä sekä vuokratyöntekijöillä tulee olla samanlaiset mahdollisuudet hakea hakuun laitettuja paikkoja kuin vakinaisella henkilöstöllä. Vuokratyöntekijöille tulee tiedottaa vapautuvista paikoista samoin menettelyin kuin kaupungin omille työntekijöille tiedotetaan.

Haku aika virkojen osalta vähintään 14 päivää ja enintään 30 kalenteripäivää. Samaa periaatetta suositellaan myös työsuhteisiin. Hakijoille varataan mahdollisuus kysyä tehtävästä hakuaikeana ja rekrytointiprosessin etenemisestä tiedotetaan aktiivisesti hakijoita.

Osa hakijoista kutsutaan haastatteluun hakemusten perusteella. Haastattelussa saa kysyä vain välittömästi työtehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja.



13.08.2012

Sj/1

Ennen palvelukseen ottamista varmistetaan, että hakija täyttää tehtävän kelpoisuusvaatimukset. Haastatteluvaiheessa tarkistetaan hakijan alkuperäiset tutkinto-, työ- ja muut todistukset, joilla kelpoisuusehtojen täyttymistä ja soveltuvuutta arvioidaan.

Ulkomailla tutkinnon suorittaneet henkilöt tarvitsevat asianomaisen viranomaisen hyväksynnän tutkinnon tunnustamisesta täyttääkseen kelpoisuusvaatimukset.

Valintapäätöksen tulee olla perusteltu ja se tehdään viipymättä.

Palveluksesta eroavien osaamisen siirtämiseksi voidaan avaintehtävissä palkata uusi henkilö työskentelemään samanaikaisesti tehtävän aikaisemman hoitajan kanssa.

Ylimmän johdon sekä vaativien esimies- ja asiantuntijatehtävien rekrytoinnissa voidaan käyttää sellaisen henkilöstövalintoja ja soveltuvuusarviointeja tekevän yrityksen palvelua, joiden kanssa kaupunki on tehnyt sopimuksen.

Virastojen ja liikelaitosten päälliköiden palvelukseen ottamiseen osallistuu aina Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja tai hänen määräämänsä henkilö.

Esitys henkilöstöhankinnan periaatteiksi on esityslistan liitteenä 1. Kaupunginhallituksen vuonna 2008 hyväksymät henkilöstöhankinnan periaatteet ovat liitteenä 2.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Milma Arola, rekrytointikonsultti, puhelin: 310 64705
milma.arola(a)hel.fi
Leena Lähdesmäki-Koistinen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 43961
leena.lahdesmaki-koistinen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.8.2012.pdf
- 2 Henkilöstöhankinnan periaatteet 13.10.2008.pdf

Tiedoksi

Henkilöstökeskus