

Konsernimääräys 29.6.2021, Dnro TRE:4332/00.01.01/2021

## Rekrytoinnin hakumenettely

HH200

1	Uudelleensijoitustoiminta .....	2
2	Sisäinen hakumenettely .....	2
3	Hakumenettelystä poikkeaminen .....	2
4	Rekrytointihaasteelliset alat .....	3
5	Ulkoinen hakumenettely toimien osalta.....	4
6	Julkinen hakumenettely virkojen osalta.....	4
7	Sijaisuudet .....	5
8	Ilmoitusteksti.....	6
9	Hakemukset.....	6

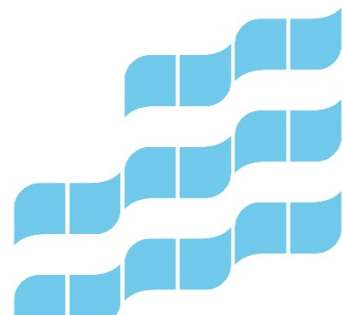
Osaamisvaatimukset lisääntyvät ja kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Hakuja valintamenettelyyn on kiinnitettävä erityistä huomiota parhaan henkilöstön rekrytoimiseksi Tampereen kaupungille. Haku- ja valintamenettelyn tulee olla hyvin hoidettu prosessi, jonka tuloksena Tampereen kaupungin palvelukseen saadaan rekrytoitua osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä.

Vuotuisiin henkilöstösuunnitelmiin sisältyy selvitys käytettävissä olevista henkilöstöresursseista ja tulevaisuuden rekrytointitarpeista. Rekrytoinneissa tulee lisäksi huomioida voimassa olevat uudelleensijoitusta koskevat määräykset ja erillishjeet.

Rekrytointiluvalla varmistetaan henkilöstön rekrytoinnin perusteet, suunniteltujen henkilöstömenojen riittävyys, tiedonsiirto rekrytointiin osallistuville, palkkaukseen liittyvien työehtosopimusten ja lainsäädännön noudattaminen, esitykset poikkeuksesta hakumenettelyyn, osaamisvaatimukset, uudelleensijoitettavien tarkastus sekä muut hakukriteerit. Henkilöstön rekrytointi edellyttää täyttöluvan antamista, päätöstä hakumenettelystä ja palkkauksesta. Päätökset tulee tehdä delegointiohjeistuksien mukaisesti käyttäen päätöksissä yhdenmukaista rekrytointilupalomaketta, jotka löytyvät intranetistä.

**Toimet:** Pääsääntö on, että yli kuuden kuukauden pituiset palvelussuhteet laitetään uudelleensijoituksen toimenpiteiden jälkeen sisäiseen hakuun kaupungin intranettiin kaikkien urakehitystä haluavien saataville.

**Virat:** Laitetaan pääsääntöisesti suoraan ulkoiseen hakuun.



## 1 Uudelleensijoitustoiminta

Uudelleensijoitustoiminta on keskeinen osa kaupungin rekrytointiprosessia. Uudelleensijoitettavia ovat taloudellisista ja toiminnallisista syistä uudelleensijoitettavat työntekijät sekä työntekijät, joiden työkyky on siinä määrin rajoittunut, etteivät he pysty erityisjärjestelyistä huolimatta jatkamaan omassa työssään. Kaupungin yksiköiden on otettava huomioon uudelleensijoitettavat henkilöt tehtäviä täytettäessä.

Henkilöstöyksikkö selvittää, löytyykö tehtävään uudelleensijoitettava henkilö, jolle on tehty uudelleensijoittumissuunnitelma. Jos tehtävään löytyy uudelleensijoitettava henkilö, ottaa uraohjauspalvelut yhteyttä rekrytoivaan esimieheen.

Uudelleensijoitustoiminnasta annetut erilliset ohjeet ja määräykset löytyvät Taskusta HR-ohjeet ja -lomakkeet > Työkyvyn hallinta ja Uraohjaus ja uudelleensijoitus.

## 2 Sisäinen hakumenettely

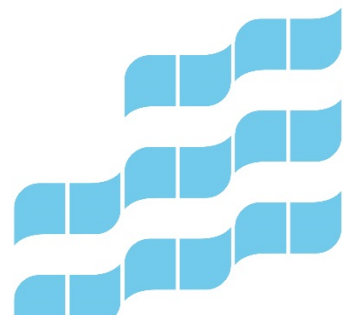
Sisäisellä hakumenettelyllä tarkoitetaan sitä, että yli kuuden kuukauden pituiset avoimet tehtävät ilmoitetaan rekrytointipalvelun kautta haettavaksi kaupungin intranetissä. Sisäisiä työpaikkoja voivat hakea vain ne henkilöt, jotka ovat hakuaikana kaupungin palveluksessa. Suositeltava tehtävien hakuaika on vähintään kaksi viikkoa. Työpaikoista voi ilmoittaa lisäksi yksiköiden erilaisissa tiedotuslehdissä, tiedotteissa ja ilmoitustauluilla.

Pääsäännöistä on mahdollista poiketa rekrytointihaasteellisten alojen osalta (kohta 4) tai perustelluista syistä ja esittää tehtävä täytettäväksi ilman hakumenettelyä (kohta 3).

Rekrytointitoimeksiannot tehdään Kuntarekryssä rekrytointilupalomakkeella. Mikäli on selvästi osoitettavissa, että sisäisessä haussa ei ole saatavissa soveltuvia hakijoita, voidaan toimi laittaa poikkeustapauksessa suoraan ulkoiseen hakuun. Virat laitetaan pääsääntöisesti ulkoiseen hakuun.

## 3 Hakumenettelystä poikkeaminen

Joustavan rekrytoinnin ja kaupungin tarpeita vastaavan osaamisen turvaamiseksi sisäisen haun pääsäännöstä on joissakin tapauksissa järkevää poiketa. Tällöin voidaan esittää tehtävä täytettäväksi perustelluista syistä ilman hakumenettelyä tai vaihtoehtoisesti suoralla ulkoisella haulla. Hakumenettelystä poiketessa:



- yli 6 kk mittaiset suoraan ulkoiseen hakuun menevät palvelussuhteet ilmoitetaan hakuun rekryointipalvelujen ja Kuntarekryn kautta.
- ilman hakumenettelyä täytettäviin yli 6 kk mittaisiin palvelussuhteisiin haetaan rekryointilupa Kuntarekryssä.

Hakumenettelystä poikkeamista on haettava prosessin mukaiselta päätöksentekijältä ennakoidusti Kuntarekryssä olevan rekryointilupalomakkeen täyttämisen yhteydessä.

### **Päätöksentekijät, hakumenettelystä poikkeaminen**

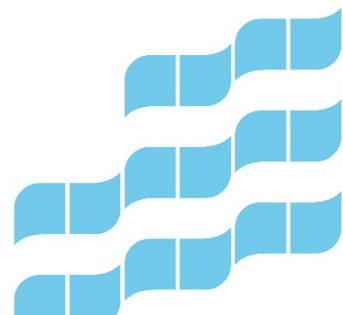
- 1 Johtava asema → konsernijohtaja
- 2 Muut vakituiset virat ja toimet, 6 kk ja sitä pidemmät sijaisuudet, muut määräaikaiset tehtävät sekä konsernihallinnon, kaupunkiympäristön ja elinvoiman- ja kilpailukyvyyn palvelualueen (pl. ammatillinen ja lukiokoulutus) rekryointihaasteelliset alat → henkilöstöyksikön henkilöstölakimies
- 3 Rekryointihaasteelliset alat edellisten lisäksi → Kaupungin yksiköt: Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualueen palvelujohtajat ja kehittämisjohtaja, sivistyspalvelujen palvelualueen palvelujohtajat, johtaja ammatillinen koulutus, lukiokoulutuksen johtaja, Sara Hildénin museonjohtaja, toimitusjohtaja, pelastusjohtaja, kukin alaisensa toiminnan osalta
- 4 Alle 6 kk sijaisuudet → Rekryointilupaa ei tarvita

Rekryointihaasteellisten alojen lista ja Delegointimatriisi - vakanssien hallinta- ja päätösprosessi löytyvät Taskusta Henkilöstöasiat > HR-ohjeet ja -lomakkeet > Rekryointi.

## **4 Rekryointihaasteelliset alat**

Työvoiman saatavuus eri ammattialoilla vaihtelee ja rekryointimenetelmien ennakoinnalla harkinnalla on keskeinen merkitys kaupungin tehtäviä täytettäessä. Henkilöstöyksikkö on määritellyt yhdessä yksiköiden kanssa rekryointihaasteelliseksi aloiksi ne alat, joihin ei pääsääntöisesti löydy hakijoita sisäisissä hauissa. Henkilöstöyksikkö seuraa näitä aloja vuosittain ja päivittää listaa vallitsevan tilanteen, mm. hakijamäärien, perusteella.

Rekryointihaasteellisten alojen tehtävät voidaan laittaa rekryointipalveluiden kautta suoraan ulkoiseen hakuun ilman, että edellytetään sisäistä hakumenettelyä.



Rekrytointihaasteellisten alojen määräaikaista toimia täyttäessä voidaan hyödyntää sijaisrekisteriä myös yli 6 kk pituisissa palvelussuhteissa tai käyttää muuta yksikön valitsemaa rekrytointitapaa. Rekrytoinneissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia uudelleensijoitustoimintaan liittyviä toimintaohjeita ja määräyksiä. Mikäli esimies päätyy laittamaan paikan hakuun, tulee se tehdä rekrytointipalvelun kautta.

Liite HH 200 Rekrytointihaasteelliset alat löytyy Taskusta Henkilöstöasiat > HR-ohjeet ja -lomakkeet > Rekrytointi.

## 5 Ulkoinen hakumenettely toimien osalta

Ulkoinen hakumenettely otetaan käyttöön, ellei tehtävää ole saatu täytettyä sisäisellä hakumenettelyllä tai on selvästi osoitettavissa, ettei sisäisessä haussa ole saatavissa soveltuvia hakijoita.

Haussa on huomioitava työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle silloin, kun työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä tehtäviin, jotka sopivat osa-aikaiselle. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota lisätyötä, jos osa-aikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden (esimerkiksi perhesyiden) mukaisesti osa-aikaiseksi.

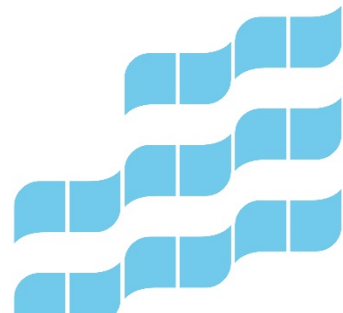
Avoimet vakinaiset toimet ilmoitetaan Tampereen kaupungin ulkoisilla verkkosivuilla ja Kuntarekry-järjestelmässä. Muiden ilmoituskanavien käyttö on harkinnanvaraista. Halutessa voidaan ilmoittaa esimerkiksi TE-palvelujen sivuilla te-palvelut.fi, sähköisissä palveluissa (esim. sosiaalinen media, Terveysportti, Monster) sekä lehdissä (esim. AL, HS, erikois- ja ammattilehdet). Suosituksena on, että hyödynnetään myös muita maksuttomia rekrytointikanavia.

Ulkoiset haut tehdään rekrytointipalvelujen kautta rekrytointijärjestelmällä. Monetrin rekrytointipalveluiden asiantuntijat auttavat yksiköitä eri tilanteisiin sopivien ilmoituskanavien valinnassa.

## 6 Julkinen hakumenettely virkojen osalta

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 4 § Julkinen hakumenettely ja Tampereen kaupungin hallintosääntö).

Ulkoisessa hakumenettelyssä avoimet vakinaiset virat ilmoitetaan Tampereen kaupungin ulkoisilla verkkosivuilla ja Kuntarekryssä. Virat voidaan halutessa ilmoittaa TE-palvelujen verkkosivuilla [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi) sekä muissa sähköisissä palveluissa ja lehdissä. Muiden ilmoituskanavien ja sähköisten kanavien käyttö



on harkinnanvaraista. Suosituksena on, että hyödynnetään myös muita maksutomia rekrytointikanavia.

### **Julkinen hakumenettely**

Kunnallisen viranhaltijalain mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Haku aika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu kuntalain 64 §:ssä säädetyllä tavalla.

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomais voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon.

Virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle, 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava johtosäännössä määrätty peruste.

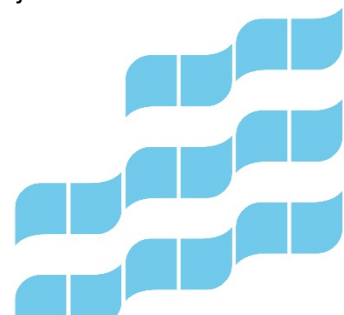
Lisäksi kaupungin hallintosääntö asettaa poikkeuksia, joissa ulkoista hakumenettelyä ei edellytetä.

## **7 Sijaisuudet**

Rekrytointihaasteellisten alojen sijaisuuksissa ja alle 6 kk pituisista sijaisuuksissa yksiköt voivat pääsääntöisesti päättää hakumenettelystä. Mikäli sijaisuus laitetaan sisäiseen tai ulkoiseen hakuun, on rekrytointitoimeksianto tehtävä rekrytointipalvelujen kautta. Toimeksiannosta on käytävä yksiselitteisesti ilmi puoltaako delegointien mukainen päätöksentekijä hakumenettelystä poikkeamista.

Voimassa olevia uudelleensijoitustoiminnan ohjeita tulee näissäkin tapauksissa noudattaa. Henkilöstöyksikkö tarkistaa uudelleensijoitettavat henkilöt hakuun tulevien yli 6 kk pituisten sijaisuuksien osalta.

Pääsääntöisesti yli 6 kk pituiset sijaisuudet laitetaan uudelleensijoituksen toimenpiteiden jälkeen sisäiseen hakuun kaupungin intranet-sivuille kaikkien urakehitystä haluavien saataville. Rekrytointihaasteellisten alojen osalta voidaan rekrytoinneissa käyttää sijaisrekisteriä tai muita rekrytointitapoja.



## 8 Ilmoitusteksti

Ilmoitusteksti on syytä kirjoittaa tarkasti ja harkiten, sillä hakijoiden vertailussa käytetään valintakriteereinä nimenomaan ilmoitustekstissä esille tuotuja kelpoisuusvaatimuksia ja eduksi luettavia seikkoja. On tehtävä selvä ero kelpoisuusvaatimusten ja eduksi luettavien osaamisten välillä. Ilmoitukseen on selvintä kirjata ne erillisiin kappaleisiinsa.

Hyvässä ilmoitustekstissä on kuvaus haettavasta tehtävästä, tehtävään liittyvistä kelpoisuusvaatimuksista ja eduksi luettavista seikoista, hakuajasta, tehtävän lisätietojen antajasta sekä yhteystiedoista. Rekrytointitoimeksianto sisältää tarvittavat tiedot ja vapaan tilan tekstitoivomuksille. (ks. ohje Hakijoiden vertailu HH201)

Hakijoilta ei pyydetä hakuilmoituksen yhteydessä liitteitä, esimerkiksi työtodistuksia. Vapaamuotoinen hakemuskirje ja ansioluettelo ovat riittäviä asiakirjoja. Hakijoita pyydetään ottamaan alkuperäiset todistukset nähtäväksi vasta mahdollisen haastattelukutsun yhteydessä.

## 9 Hakemukset

Hakijoita ohjataan käyttämään ensisijaisesti sähköistä työnhaunkanavaa. Hakijoista muodostuu henkilörekisteri. Valitun hakemus säilytetään pysyvästi ja eivalittujen hakemukset kuluvaan vuoteen ja kaksi seuraavaa vuotta.

### Lisätietoja

Esimiestuki  
puh. 040 806 3187  
esimiestuki@tampere.fi

Tällä konsernimääräyksellä kumotaan samasta asiasta 4.10.2012 annettu ja 14.12.2018 päivitetty konsernimääräys TRE:8116/00.01.01/2018.

Juha Yli-Rajala  
konsernijohtaja

### Liite

Rekrytointihaasteellisten alojen lista (päivitetty 24.3.2021)

### Jakelu

Konsernihallinto, palvelualueet, liikelaitokset, sisäinen tarkastus

