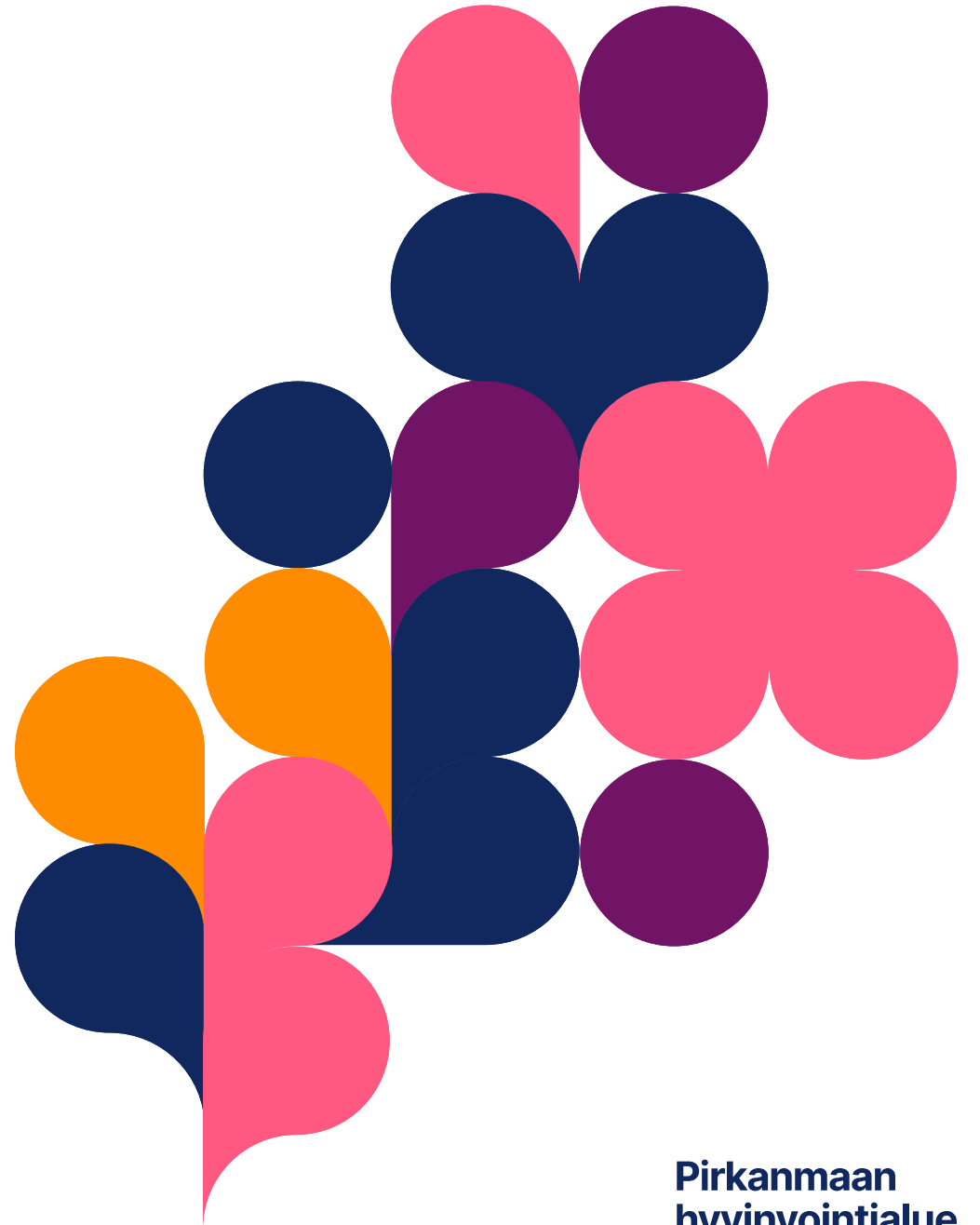


Rekrytoinnin periaatteet

Maria Tamminen

Rekrytointipäällikkö

25.2.2025



Rekrytoinnin tavoitteet, perusteet ja ohjaus

- Rekrytoinnin avulla rakennetaan Pirkanmaan hyvinvointialueen työnantajakuva ja tulevaisuutta sekä pyritään osaltaan varmistamaan riittävä osaavan henkilöstön saatavuus
- Tavoitteena on löytää oikea tekijä jokaiseen rooliin niin, että hakijalle muodostuu rekrytointiprosessista positiivinen työnantajakuva ja hakijakokemus.
- Rekrytointi perustuu henkilöstösuunnitteluun ja se käynnistyy aina tarvearvioinnilla (rekrytointivaltuutus)
- Rekrytointia ohjaavat lainsäädäntö, Pirkanmaan hyvinvointialueen hallintosääntö ja toimivaltaohjeet sekä henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset periaatteet ja laaditut henkilöstöohjeet.

Rekrytointijärjestelmä, työnantajakuva ja rekrytointi-ilme

- Pirhan pääasiallinen rekrytointijärjestelmä on Kuntarekry. Kaikki työpaikkailmoitukset julkaistaan Työmarkkinatorille, josta ne julkaistuvat myös muihin kanaviin (mm. Duunitori). Tapauskohtaisesti hyödynnetään erillisiä (maksullisia) kanavia kuten Duunitorin kampanjasivut, LinkedIn, alakohtaiset printtimediat ja Metan alustat.
- Pirhalla on yhteinen rekrytointi-ilme, jonka mukaisesti hyvinvointialue näkyy ulospäin työnantajana
- **Tavoitteena näkyä yhtenäisenä työnantajana:** Töihin meille -sivujen alta löytyvät ammattikuntakohtaiset sivut lisäävät substanssikohtaista vetovoimaa.
- Polku Pirhaan: erilaiset väylät työllistyä hyvinvointialueelle huomioitu Töihin meille-sivuilla:
 - Opiskelijat, kausirekrytoinnit, harjoittelut ja siviilipalveluksen kautta Pirhaan hakeutuminen

Huomioitavaa rekrytointiprosessissa

- Työnantaja määrittelee tehtävänimikkeet ja tehtävien edellyttämät kelpoisuudet
- Valintaperusteina ovat **kelpoisuus, pätevyys, kokemus ja sopivuus**. Valintaperusteet avataan aina selkeästi työpaikkailmoitukselle.
- Virkavalinnoissa valinnoista tehdään aina ansiovertailu. Valintaperusteisiin pohjautuva ansiovertailu toimii kokonaisarvioinnin välineenä.
- Hakumenettelynä voi olla **ulkoinen haku, sisäinen haku tai suoratäyttö**. Hakumenettelyn valintaan vaikuttaa se, millainen rekrytointi on kyseessä.
- Hakumenettelyä arvioidaan rekrytoinnin tarvearviointivaiheessa (rekrytointivaltuutus). Ennen rekrytoinnin julkaisemista valtuutus kulkee aina henkilöstöpäällikön ja työhyvinvointikoordinaattorin kautta.
- Virat julkaistaan pääsääntöisesti ulkoiseen hakuun
- Myös työsuhteissa suositaan sisäistä tai ulkoista hakua
- Suoratäytöissä käytetään aina tapauskohtaista arviointia ja harkintaa
- Tavoitteena on mahdollistaa jatkossa myös anonyymi rekrytointi

Rekrytointiprosessi

- Rekrytointiprosessi alkaa aina tarvearvioinnilla (rekrytointivaltuutus). Henkilöstöpäällikkö tarkistaa rekrytoinnin oikeellisuuden (palvelussuhteen tiedot ja rahoitus), työhyvinvointikoordinaattori varmistaa uudelleensijoituksen mahdollisuuden.
- Kaikki valtuutukset päätyvät rekrytointipalveluiden käsittelyyn, ja sitä kautta joko ulkoiseen tai sisäiseen hakuun tai suoratäyttöinä toimeenpantaviksi.
- Hakuaika on pääsääntöisesti 2 viikkoa.
- YT-tilanne huomioitava rekrytointiprosessin toteutumista arvioitaessa.
- Lisäksi rekrytointiprosessiin kuuluu:
 - Työpaikkailmoituksen muokkaaminen (rekrytoinnin asiantuntija yhteistyössä rekrytoivan esihenkilön kanssa) ja julkaisu
 - Hakukohtaisesti räätälöity hakijaviestintä (rekrytoinnin asiantuntija – hakuilmoituksella, haun aikana, haun päättymisen yhteydessä ja valinnan yhteydessä)
 - Hakemusten käsittelyvaihe: hakijayhteenvedon tuottaminen Kuntarekryyn, kelpoisuus-merkinnät järjestelmään, suositetaan hakuaikaista hakijoiden käsittelyä (pl. virat)
 - Haastattelu
 - Tarvittaessa kielitaitotason testaus
 - Mahdolliset henkilöarvioinnit
 - Mahdolliset turvallisuus selvitykset
 - Mahdolliset rikostaustat
 - Valinnan tekeminen ja rekrytoinnin päättäminen

Ennakoiva rekrytointi

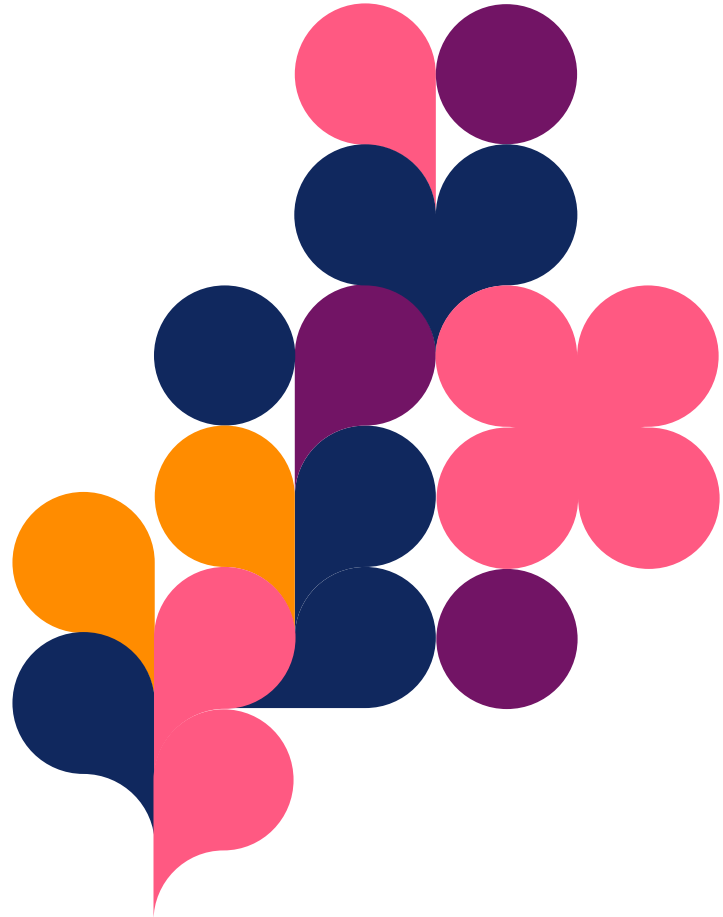
- Ennakoiva rekrytointi pitää sisällään erilaisia saatavuuden varmistamiseen liittyviä toimenpiteitä, joiden avulla pyritään ennakoivasti vastaamaan rekrytointihaasteisiin. Toimenpiteitä ovat mm:
 - Messuihin ja rekrytointitapahtumiin osallistuminen ja näkyvyys
 - Oppilaitosyhteistyö ja harjoittelupolkujen mahdollistaminen (Polku Pirhaan)
 - Nuoret kesäharjoittelijat (15-17-vuotiaiden työllistäminen), kesätyöntekijät
 - Kansainvälinen rekrytointi

Rekrytointiin liittyvät mittarit ja onnistumisen seuranta

- Rekrytoinnin tilastoja seurataan strategian toimeenpanoryhmässä kvartaaleittain
- Rekrytoinnin osalta seurataan:
 - Avoimien työpaikkojen määrää
 - Täytettyjen tehtävien määriä ja tehtävien täyttöprosenttia
 - Täyttämättä jääneiden tehtävien määrää
 - Rekrytointiprosessin läpimenoaikaa
 - Rekrytointiprosessin hakijapalautetta
 - Kelpoisten hakijoiden määriä hakijoista
 - Hakijoiden määrää keskiarvoisesti ammattiryhmittäin

Vuoden 2024 rekrytoinnit kootusti / Kuntarekry

- Avoimia tehtäviä 2409
- Palkattuja 1856
 - täyttöprosentti 77%
- Työpaikkaa hakeneita 26 139
- Ka hakijoita avointa tehtävää kohden 11
- Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten rekryointitarvetta on hoitohenkilöstössä (56%)
 - Sosiaalityö 18%
 - Lääkärihenkilöstö 12%
 - Erityishenkilöstö 3.5%
- Palvelulinjoittain eniten rekryointitarvetta on ikäihmisten ja vammaisten palvelulinjalla (30%)
 - Sairaalapalvelut 24%
 - Lanupe 19%
 - Avopalvelut 18%
- Rekryointihaasteellisimmat tehtävät ammattiryhmittäin tarkasteltuna lääkittehtävissä (täyttöprosentti 59%) ja sosiaalityön (50%) osalta



Yhteystiedot

Maria Tamminen
Rekrytointipäällikkö
Rekrytointipalvelut

maria.tamminen@pirha.fi

