

Vapautuvien tehtävien sisäinen haku / virantoimituspaikan muutos

Toivomme muutosta Mynämäen kunnan tapaan palkata uutta henkilöstöä varhaiskasvatukseen ja opetustoimeen. Haluamme henkilökunnan palkkaukseen lisää avoimuutta ja joustavuutta.

Avoimuutta toisi jo se, että kaikki Mynämäen avoimet työpaikat ilmoitettaisiin Intrassa tai että Intrassa olisi linkki Mynämäen kuntarekryyn. Sieltä jokainen voisi matalalla kynnyksellä seurata avointen työpaikkojen tilannetta omassa kunnassaan.

Pyydämme lisäksi, että henkilökunta voisi halutessaan joustavasti siirtyä toimipisteestä toiseen ilman raskasta hakuprosessia ulkopuolisten hakijoiden joukossa, kuten nykyään. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa sitä, että avoimeksi tulevat paikat olisivat ensin intrassa sisäisessä haussa tai työntekijät voisivat itse ilmoittaa siirtohaluistaan esimiehilleen. Kun paikkoja tulee auki, voitaisiin halukkaita henkilöitä siirtää haettuihin tehtäviin. Vasta tämän jälkeen vapaana olevat paikat laitettaisiin julkiseen hakuun. Kun työntekijä näin siirtyy omasta paikasta toiseen yksikköön, ei synny raskasta rekrytointiketjua, koska avoimeksi laitetaan vain ja vasta se paikka, johon ei oman kunnan sisältä löydy täyttäjää. Varsinainen aikaavievä rekrytointiketjuhan syntyy juuri silloin, kun paikat ovat julkisesti auki ja oma väki hakee niitä ulkopuolisten mukana. Jos jo kunnassa töissä oleva tulee valituksi, pitää aloittaa uusi rekrytointi taas alusta.

Kun sisäistä hakua tai siirtoja yksiköiden välillä ei käytetä, antaa se kunnasta kuvan, että ulkoa tuleva hakija on aina arvokkaampi kuin jo kunnassa työskentelevä. Näin käy varsinkin silloin, jos sisäisen haun käyttämättä jättämistä perustellaan sen aikaavievyydellä, eikä nähdä sen positiivisia vaikutuksia työntekijöihin, työyhteisöihin ja näiden molempien kehittymiseen ja uudistumiseen.

Joustavan ja vapaaehtoisuuteen perustuvan sisäisen haun ja siirron hyöty onkin siinä, että opettajat ja heidän mukanaan tavat kiertävät, jolloin opetus ja arviointi tasa-arvoistuvat. Kiertävä systeemi estää niin ikään leimautumisen tiettyyn työyksikköön. Samalla opettajat pääsisivät kehittymään, koska eri työyksiköissä ovat erilaiset tilat, välineet ja henkilöstö. Uusi ympäristö aktivoi ja motivoi opetuksen uudistamiseen. Se on ennen kaikkea lasten ja oppilaiden etu.

Monissa kunnissa yllä kuvattu käytäntö on käytössä ja voimissaan. Mynämäessäkin kunnan sisällä on monenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Olisi hyvää työnantajapolitiikkaa hyödyntää oman kunnan osaamista.

Virantoimituspaikan muutoksessa on aina kysymys uuden oppimisesta ja ammatillisesta kasvusta, joilla on positiivisia vaikutuksia niin kiertäjän itsensä kuin työnantajan kannalta. Kouluttautunut työvoima ei siirry töihin muualle, jos ja kun heillä on mahdollisuus kehittyä myös oman kunnan sisällä. Tämä jos mikä olisi Mynämäen kuntastrategian mukaista avointa, ennakoivaa, huolehtivaa ja työntekijöitä motivoivaa yhteisöllistä toimintaa. Olisiko aika toteuttaa näitä arvoja myös käytännössä?