

Jätän eriävän mielipiteen, koska seuraavilla muutoksilla ja perusteluilla Kemijärven kaupungin ja sen tytäryhtiöiden rekrytointiprosessit voitaisiin saada enemmän avoimemmiksi ja laajemmiksi ja näin ollen se oli Kemijärven kaupungin edunmukaista.

- 1. Esitys muutoksesta: Hakuaika on aina vähintään 30 vrk ellei ole perusteltu syytä poiketa tästä, esimerkiksi laki tai lakisääteiset velvoitteet.**

Aloite: Hakuaika aina vähintään 30 vrk

Pitkä hakuaika voi olla työnantajan kannalta epäedullinen, sillä se karsii erityisesti osaavimpia hakijoita. Työmarkkinoilla kysytyt henkilöt sitoutuvat tyypillisesti nopeammin eteneviin rekrytointiprosesseihin eivätkä jää odottamaan pitkiä hakuaikoja. Viivästynyt eteneminen supistaa hakijajoukkoa ja voi heikentää sen laatua. Lisäksi pitkä hakuaika antaa organisaatiosta kuvan hitaasta päätöksenteosta, mikä voi vähentää kiinnostusta tehtävää kohtaan ja heikentää työnantajakuva.

Omaehtoisen kokemuksen mukaan pitkällä hakuajalla saadaan nimenomaan laajempi hakijamäärä, jolloin on mahdollista saada parempia hakijoita.

Minusta pitkä hakuaika ja avoin ja perusteellinen rekrytointiprosessi antaa kuvan että Kemijärven kaupunki ja sen tytäryhtiöt hakevat parasta mahdollista tekijää avoimena olevaan paikkaan. Tällaisen työnantajakuvan luominen on erittäin tärkeää.

- 2. Esitys muutoksesta: Työpaikkahaku-ilmoitus laitetaan tiedoksi vastaavalla toimielimelle ja yhtiön hallituksen jäsenille**

Aloite: Työpaikkahaku-ilmoituksen hyväksyy hallitus tai toimielin sisältöineen

Valtuustoaloitteesta ei käy ilmi, mitä lisäarvoa hallitus tai toimielin toisi henkilöstön rekrytointiin, mikäli kaikki hakuilmoitukset käsiteltäisiin hallituksessa tai lautakunnassa.

Tällöin voidaan käyttää höydyksi myös toimielimen tai hallituksen jäsenten ammattitaitoa.

- 3. Esitys muutoksesta: Avoin työpaikka laitetaan hakuun ainakin kuntarkry.fi-palveluun ja työmarkkinatorille. Perusellusta syystä voidaan käyttää myös muuta hyvin tunnettua rekrytointi-sivustoja**

Aloite: Avoin paikka laitetaan hakuun kuntarekry.fi-palveluun ja työmarkkinatorille. Perustellusta syystä voidaan käyttää myös muuta hyvin tunnettua rekrytointi-sivustoa

Hienoa että Kemijärven kaupunki toimii näin, mutta on todettu, että tytäryhtiöt eivät toimi näin.

4. Ei muutosta: Avoin paikka on esillä kaupungin sivuilla ja sitä mainostetaan sosiaalisessa mediassa

Hienoa että Kemijärven kaupunki toimii näin, mutta on todettu, että tytäryhtiöt eivät toimi näin.

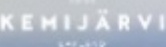
5. Ei muutosta: Vähintään yksi ilmoitus on lehdessä tai sen verkkosivuilla

Yksi pieni sanomalehti-ilmoitus maksaa 600 € (koko noin 4 cm x 8 cm. Yksi verkkolehti-ilmoitus maksaa 750 €. Hinnat alv 0 %.

Edellä mainitun perusteella esitetty valtuustoaloitteen sääntö toisi kaupungille henkilöstön rekrytointi-ilmoituksiin liittyviä kustannuksia vuosittain noin 35 000–40 000 €:n kustannukset riippuen vuosittaisista rekrytointien määristä.

Ainakaan Koti-Lapin ilmoitukset ei itselle maksa noin paljon. Tässä voidaan käyttää hyväksi ”Kemijärvi kaupunki tiedottaa” osiota. Näin ollen esitetty kustannus on huomattavasti yläkanttiin.

Aikojen varaaminen www.fysiopalvelut.fi tai p. 040 5092686



KAUPUNKI TIEDOTTAA

KONSERNI- JA ELINVOIMAPALVELUT

• **KEMIJÄRVEN KAUPUNGINVALTUUSTON KOKOUS**

Pidetään ke 13.5.2026 klo 17.00 Valtuustosalissa, Hallituskatu 4.

Kokouskutsu/ asialista, on nähtävillä Kemijärven kaupungin ilmoitustaululla (Palvelupiste Sorteer), Vapaudenkatu 8) sekä www.kemijarvi.fi. Kokouksen tarkastettu pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävillä 18.5.2026 www.kemijarvi.fi etusivulla päätöksenteko ja ilmoitustaulu.

Kokous striimataan ja sitä on mahdollisuus seurata etänä. Linkki kokouksen seurantaan löytyy Kemijärven kaupungin [www-sivujen](http://www.sivujen) etusivulta Ajankohtaiset artikkelit. Kokousta voi myös seurata myös paikan päällä valtuustosalissa.

Lämpimästi tervetuloa seuraamaan kokousta joko paikan päällä tai etäyhteyden välityksellä.

Sirpa Masalin-Iivari
Kaupunginvaltuuston puheenjohtaja

• **KUTSU KUNTALAISTILAISUUTEEN**

Kemijärven kaupunki järjestää Kemijärven kylät -kuntalaistilaisuuden, jossa esitellään kylätoimintaan liittyviä asioita.

Aika: 12.5.2025 klo 17:00-19:00
Paikka: Kaupungintalo, valtuustosali

Osallistumistavat:

- Paikan päällä: Kaupungintalo, valtuustosali
- Etänä: Seuraa tilaisuutta striimauksen kautta. Linkki striimaukseen löytyy kaupungin verkkosivulta.

Kysymykset ja kommentit:
Voit lähettää aiheita koskevia kysymyksiä ja kommentteja etukäteen tekstiviestillä numeron 040 4806093.

KONSERNI- JA ELINVOIMAPALVELUT SEKÄ TEKNISET PALVELUT

Kaupungintalo, Tekninen osasto ja Roikan toimipiste ovat suljettuina perjantaina 15.5.2026.



KEMIJÄRVEN KAUPUNKI | PL 5, 98101 KEMIJÄRVI | 6.5.2026

KEMIJARVI.FI

- 6. Muutos esitys: Hakemukset tulevat aina koko yhtiön hallitukselle ja toimielimelle, kun valittavana on merkittävä työtehtävä tai virka.**

Aloite: Hakemukset tulevat aina koko hallitukselle tai toimielimelle

Hakemusasiakirjojen jakaminen laajalle joukolle, jotka eivät osallistu asian käsittelyyn tai päätöksentekoon, voi vaarantaa hakijan yksityisyyden suojan ja henkilötietojen asianmukaisen käsittelyn. Hakemuksiin sisältyy usein arkaluonteisia tietoja, kuten työhistoriaa, yhteystietoja ja mahdollisesti muita henkilökohtaisia seikkoja, joiden tarpeeton levittäminen lisää väärinkäytösten riskiä. Lisäksi tällainen menettely voi heikentää hakijan luottamusta viranomaistoiminnan asianmukaisuuteen ja vaikuttaa kielteisesti halukkuuteen hakea vastaaviin tehtäviin tulevaisuudessa.

Niin toimielinten kuten hallituksen jäseniä sitoo vaitiolovelvollisuus, jota he noudattavat. Lisäksi hakemuksista voidaan piilottaa arkaluonteinen tieto.

- 7. Muutettu esitys: Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi. Tästä voidaan poiketa perustellusta syystä joka esitellään toimielimelle ja yhtiön hallitukselle.**

Aloite: Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi

Käytännössä edellä mainittu saapuneiden hakemusten vähimmäismäärän rajausta tarkoittaisi myös, että yhtä kelpoista hakijaa ei voitaisi palkata esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään ennen kuin uudelleen haun tuloksena olisi vähintään neljä kelpoista hakijaa sen sijaan, että yhdelläkin hakemuksella saataisiin täytettyä vuodesta toiseen täyttämättä olevia varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä

Valtuustoaloitteessa ei sanota, että tulisi vähintään neljä pätevää hakijaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan virkaan.

- 8. Ei muutosta: Hakijoista tehdään kirjallinen selvitys, että miten hän täyttää työpaikkahaussa olleet kriteerit sekä vertailu**

Valtuustoaloitteen säännön vaikutus nykytilaan:

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö muuttaisi ansiovertailun laatimista siten, että ansiovertailu tulisi laatia edelle mainittujen lainvelvoitteiden täyttämisen lisäksi myös sellaisista valinnoista, joissa hakijoina on vain samaa sukupuolta olevia hakijoita. Käytännössä nämä tilanteet ovat aika harvinaisia

Tietenkinhän se tulisi olla nytkin niin että ansiovertailu tehdään, jos on vain saman sukupuolen hakijoita. (ehkä ymmärsin jotain väärin?)

- 9. Muutettu esitys: Merkittävää työpaikkaa ei saa täyttää ilman että yhtiön hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan. Kaikkien yhtiön hallituksen jäsenten tai toimielinten jäsenten ei ole pakko osallistua haastatteluun.**

Aloite: Työpaikkaa ei saa täyttää ilman että hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö käytännössä kieltäisi lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnin kokonaan ilman hallituksen tai asianomaisen lautakunnan toteuttamaa hakijan haastattelua. Ottaen huomioon valtuustoaloitteessa kohdassa 1. Hakuaika on aina vähintään 30 vrk esitetyn säännön, ei jatkossa Kemijärven kaupungin palvelukseen voitaisi ottaa yhtään sijaista tai lyhyempi aikaista viranhoitajaa taikka työntekijää avoimeen virkaan tai tehtävään alle 2,5 kuukauden ajalle, koska kaikki avoinna olevat virat ja tehtävät tulisi laittaa hakuun vähintään 30 vuorokaudeksi ja tarvittaessa hakemusten vähäisyyden vuoksi (valtuustoaloitteen kohta 7. Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi) uudelleen 14 vuorokauden ajaksi.

Kohdat 1. ja 7. muutettu, jolloin

Käytännössä tämä tarkoittaisi esitetty haastatteluvelvoite huomioiden, että kaikki kaupungin sijaistarpeet jäisivät hoitamatta alle 2,5 kuukauden ajalta, jolloin myös lakisääteiset palvelut vaarantuisivat. Lisäksi kesäaikana haastattelujen järjestäminen aiheuttaisi pidemmän viiveen, koska hallitus ja lautakunnat eivät kokoonnu. Kuitenkin kaupungin toiminnot pyörivät vuoden ajasta riippumatta normaalisti myös kesäaikana

Tällaista tilannetta ei synny.

Valtuustoaloitteessa esitetään, että työpaikkojen rekrytoinnit tehdään avoimesti ja niin että pyritään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Edellä selvitetyn perusteella paras mahdollinen lopputulos jäisi toteutumatta ja vaarantaisi lisäksi henkilöstön työturvallisuuden.

En näe tässä yhteyttä työturvallisuuteen.

- 10. Muutettu esitys: Henkilöä ei saa palkata ilman että työpaikka on ollut julkisessa haussa ja henkilöä ei voi ottaa töihin, mikäli hän ei ole hakenut avointa olevaa työpaikkaa. Tästä voidaan poiketa perustellusta syystä, esimerkiksi sijaisten rekrytointi, määräaikaisen työsopimuksen muuttaminen vakinaiseksi tai huoltovarmuuden varmistaminen.**

Aloite: Henkilöä ei saa palkata ilman että työpaikka on ollut julkisessa haussa ja henkilöä ei voi ottaa töihin, mikäli hän ei ole hakenut avointa olevaa työpaikkaa

Valtuustoaloitteessa esitetty sääntö käytännössä kieltäisi lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnin kokonaan. Ottaen huomioon valtuustoaloitteessa kohdassa 1. Hakuaika on aina vähintään 30 vrk esitetyn säännön, ei jatkossa Kemijärven kaupungin palvelukseen voitaisi ottaa yhtään sijaista tai lyhyempi aikaista viranhoitajaa taikka työntekijää avoimeen virkaan tai tehtävään alle 2,5 kuukauden ajalle, koska kaikki avoinna olevat virat ja tehtävät tulisi laittaa hakuun vähintään 30 vuorokaudeksi ja tarvittaessa hakemusten vähäisyyden vuoksi (valtuustoaloitteen kohta 7. Mikäli hakijoita on kolme tai vähemmän, niin työpaikka laitetaan uudelleen hakuun vähintään 14 vrk ajaksi) uudelleen 14 vuorokauden ajaksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi esitetty haastatteluvelvoite (9. Työpaikkaa ei saa täyttää

ilman että hallitus tai toimielin on haastatellut työhön otettavan) huomioiden, että kaikki kaupungin sijaistarpeet jäisivät hoitamatta alle 2,5 kuukauden ajalta, jolloin myös lakisääteiset palvelut vaarantuisivat.

Kohdat 1, 7 ja 9 muutettu.

Mikäli tehtävää on hoidettu työsuhteessa määrääjän, ei työpaikkaa voida perustellusti laittaa avoimeen julkiseen hakuun tilanteessa, jossa tehtävää on jo hoitanut työntekijä ja työn tarve jatkuu keskeytyksettä edelleen. Tällaisessa tapauksessa kyse ei ole aidosti uudesta rekrytointitarpeesta, vaan pysyvästä työvoiman tarpeesta, joka tulisi kattaa olemassa olevaa työsuhdetta jatkamalla. Pelkästään halu avata työpaikat julkiseen hakuun ei muodosta hyväksyttävää perustetta työsuhteen päättämiseksi. Määräaikaisen työ sopimuksen päättämismenettely heikentää työntekijän työsuhteturvaa ja on ristiriidassa työ sopimuslain periaatteiden kanssa, joiden mukaan työsuhteet ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia ja työntekijää suojaavia. Tämän vuoksi työnantajan tulee arvioida työvoiman tarve tosiasiallisesti ja toimia sen mukaisesti, eikä käyttää rekrytointimenettelyä keinona kiertää työsuhteen jatkuvuutta koskevia velvoitteita. Edellä kuvattuja tilanteita voi syntyä, kun resurssitarve arvioidaan aluksi tilapäiseksi ja määräaikaisuuden peruste on siten olemassa. Ajan myötä olosuhteet voivat kuitenkin muuttua, jolloin työnantajan on arvioitava tilanne uudelleen ja reagoitava sen edellyttämällä tavalla.

Muutetussa esityksessä otettu tämä huomioon.

Yhteenveto:

Valtuustoaloite sisältää osin sellaisia esityksiä, jotka ovat jo käytössä olevien toimintatapojen mukaisia tai perustuvat suoraan lainsäädännön velvoitteisiin. Lisäksi osa ehdotetuista linjauksista voisi toteutuessaan johtaa lainvastaiseen menettelyyn sekä heikentää henkilöstön oikeusturvaa ja vaarantaa jopa työturvallisuuden.

Muutettu siten että menee lain mukaan.

Lainsäädännön velvoitteiden kirjaaminen sellaisenaan organisaation omiin ohjeisiin ei ole lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaista, sillä niiden noudattaminen on joka tapauksessa velvoittavaa. Ohjeistuksen keskeisenä tehtävänä tulisi olla lainsäädännön soveltamisen ja käytännön toimintatapojen selkeyttäminen, ei voimassa olevan sääntelyn toistaminen. Pelkkä lain kirjaaminen ohjeisiin ei lisää velvoittavuutta, mutta voi johtaa epäselvyyksiin esimerkiksi tilanteissa, joissa lainsäädäntö muuttuu, eikä ohjeistusta päivitetä vastaavasti.

Ohjeet koskevat myös tytäryhtiöitä, ei pelkästään kaupunkia.

Voimassa oleva henkilöstön rekrytoinnin toimintamalli on osoittautunut toimivaksi ja riittävän laajasti toteutetuksi, eikä sen käytännön toteutuksesta vastaavilta tahoilta ole tullut esille muutostarpeita. Nykyinen rekrytoinnin toimintamalli huomioi myös voimassa olevan lainsäädännön sekä hakijoiden yksityisyyden suojaan liittyvät vaatimukset. Näin ollen sitä voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja toiminnan kannalta perusteltuna. Lisäksi ohjeistuksessa on huomioitu kaupungin moninaisissa toiminnoissa eteen tulevat erilaiset rekrytointitarpeet ja -tilanteet.

Tytäryhtiöt ei välttämättä toimi näin. Esimerkiksi Jäähalli Oy.

Tytäryhtiöiden rekrytoinneissa aloitteen mukaisten tiukkojen rekrytointisääntöjen noudattaminen aiheuttaisi samoja haasteita, kuin kaupungin rekrytoinneissa. Rekrytointiprosessit pitkittyisivät merkittävästi, mm. huoltovarmuuden kannalta kriittisten toimintojen henkilöstön rekrytointiprosessin ei ole tarkoituksenmukaista olla yhtiön hallituksen kautta tapahtuva byrokraattinen prosessi.

Nämä otettu huomioon muutetussa esityksessä.