

HR-yksikön lausunto opettajarekisteriä ja opettajatiedonkeruuta koskevasta selvityksestä

Selvityksessä on kuvattu rekisterin hyödyt rekrytointiin liittyen melko yleisellä tasolla. Olisimme toivoneet kattavampaa selvitystä siihen, miten ja millä ehdoilla opettajarekisteriä voidaan hyödyntää rekrytointien tukena. Tähän liittyen esimerkiksi kelpoisuustietojen katseluoikeudet sekä yhteystietojen käyttö rekrytointiviestinnässä ovat edelleen avoinna olevia kysymyksiä.

Lisäksi selvityksessä ei ole lainkaan peilattu kunnallisen viranhaltijalain (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003) asettamia vaatimuksia rekrytointiprosesseille esimerkiksi kelpoisuuden tarkistamiseen ja ansiovertailuun liittyen. Virkahakemukseen tulee liittää selvitys hakijan kelpoisuudesta, joten opettajarekisteri ei sujuvoita kelpoisuuden tarkistusta, vaikkakin tuo mahdollisuuden tutkintotodistuksen aitouden varmistamiseen.

Osaamista koskevat tietosisällöt on kuvattu selvityksessä selkeästi ja tuottaisivat todennäköisesti hyödyllistä tietoa osaamisen johtamisen tueksi, mikäli työnantajalla olisi mahdollisuus saada rekisteristä tilastokatsauksia tähän liittyen. Muutoin hyöty työnantajalle jää pieneksi.

Työnantajilta kerättävien tietojen osalta rajapinta joudutaan selvityksessä ehdotettujen tietojen keräämiseksi rakentamaan useampaan eri tietojärjestelmään. Erityisesti osaamisen johtamiseen liittyvät tiedot vaativat työnantajalta HRD-tyyppistä tietojärjestelmää. Selvityksessä ei nähdäksemme ole otettu riittävällä tavalla kantaa siihen, onko rekisteriin siirrettäviä tietoja millä laajuudella tällä hetkellä kerätty työnantajien toimesta. Työnantajien tällä hetkellä keräämien tietojen suppeus luo mielestämme selkeän haasteen opettajarekisterin osaamiseen liittyvien tietojen keräämiselle, mutta tätä ei selvityksessä juuri käsitellä.

HR-yksikkö / Konsernipalvelut