

Taustaa

Pääsihteerin tehtävänä on toimia esihenkilönä ja linkkinä ylioppilaskunnan eri sidosryhmien välillä. AYY:ssa työskentelee yhteensä noin 40 työntekijää, joista pääsihteerin toimii noin suorana esihenkilönä noin 10 hengelle ja epäsuorasti lisäksi 10 hengelle. Pääsihteerin alaisuuteen kuuluu edunvalvonnan, viestinnän, tapahtumatoiminnan, yrityssuhteet, tietotekniikka sekä palvelutoiminnan henkilöstöä. Päivittäisessä työssä toiminnan suunnittelulla ja jatkuvalla kehittämisellä on suuri rooli. Pääsihteerin tehtäviin kuuluu keskeisenä osana myös sidosryhmätyöskentely ja ylioppilaskunnan edustaminen.

AYY:n edellisen pääsihteerin Niko Fermin kauden lähestyessä loppuaan ryhtyi AYY:n toimisto valmistelemaan edustajiston kanssa henkilön valintaa. Kokouksessaan 1/2019 24.1.2019 edustajisto valitsi pääsihteerin rekrytointiryhmään edustajiston jäsenet.

Prosessin aikana ylioppilaskunnan pääsihteerin tehtävänimike muutettiin toiminnanjohtajaksi.

Rekrytointiryhmän kokoonpano

Rekrytointiryhmä valittiin edustajiston kokouksessa 1/2019 24.1.2019. Ryhmään päätettiin valita 2 edustajiston nimeämää edustajaa. Lisäksi AYY:n toimiston puolesta rekrytointiryhmässä toimivat AYY:n hallituksen puheenjohtajan Tapio Hautamäki, edustajiston puheenjohtajan Werner Huhtinen, talousjohtaja Reija Väätäinen, pääsihteerin Niko Ferm ja työryhmän alkutaipaleella sihteerinä hallinto- ja hr-päällikkö Johanna Pietiläinen. Johanna lopetti työryhmän kanssa, kun hän siirtyi uusiin tehtäviin maaliskuussa.

Kokoonpano listattuna:

Onni Lampi (edustajiston nimeämä edustaja)
Emmi Kosomaa (edustajiston nimeämä edustaja)
Tapio Hautamäki (hallituksen puheenjohtaja)
Werner Huhtinen (edustajiston puheenjohtaja)
Reija Väätäinen (talousjohtaja)
Niko Ferm (pääsihteerin)

Rekrytointiryhmän työskentely

Rekrytointiryhmä kokousti ennen haastatteluita 2 kertaa. Tapaamisissa mm. työryhmän sisäistä työnjakoa, hakukuulutusta, hakemustan käsittelyä, hakuprosessista viestintää, haastatteluiden kulkua ja haastatteluprosessia.

Hakukuulutus

Hakukuulutuksen pohjana toimi viimekertainen pääsihteerin hakukuulutus, jota muokattiin nykytilannetta vastaavaksi. Alla lopullinen hakukuulutus:

Aalto-yliopiston ylioppilaskunta hakee toiminnanjohtajaa

Haluatko olla osa monipuolista ja innostavaa työyhteisöä ja tarkastella näköalapaikalta Aalto-yhteisön kehittymistä ja Otaniemen kampusalueen rakentamista? Hae meille toiminnanjohtajaksi!

Toiminnanjohtajan pääasiallisena tehtävänä on varmistaa ylioppilaskunnan strategian toteutuminen. Toiminnanjohtajan tehtäviin lukeutuu läheinen yhteistyö hallituksen ja

edustajiston kanssa. Päivittäisessä työssä toiminnan suunnittelulla ja jatkuvalla kehittämisellä on suuri rooli. Toiminnanjohtajan tehtäviin kuuluu keskeisenä osana myös sidosryhmätyöskentely ja ylioppilaskunnan edustaminen. Johdat työssäsi useampaa tiimiä ja toimit esihenkilönä noin 20 työntekijälle.

Johtamistyössä toimit läheisesti talousjohtajan kanssa ja muun johtoryhmän kanssa. Työssäsi vastaat yleisen toiminnanjohtamisen lisäksi joistain AYY:n toiminta-alueista, kuten yhteisöstä, varainhankinnasta ja digiasioiden edistämisestä. Tulet sopimaan johtamisvastuista ja tarkemmasta työnjaosta juuri tehtävässään aloittaneen talousjohtajan kanssa.

Edellytämme sinulta:

- Ylioppilaskunta- tai järjestötoiminnan tuntemusta
- Osaamista strategisesta muutoksen toteuttamisesta
- Ymmärrystä talouden suunnittelusta
- Johtamis- ja organisaatiotaitoja
- Hyvää paineensietokykyä
- Hyviä vuorovaikutustaitoja
- Kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja tehdä priorisointeja
- Ratkaisukeskeistä otetta
- Korkeakouluopintoja
- Sujuvaa suomen kielen taitoa ja englannin kielen osaamista

Katsomme eduksi:

- AYY:n ja Aalto-yliopiston tuntemuksen
- Kokemuksen Aalto-yhteisön yhdistys- ja vapaaehtoistoiminnasta
- Kokemuksen varainhankinnasta ja yritysyhteistyöstä
- Kokemuksen esihenkilötehtävistä
- IT-osaamisen erityisesti johtamisen näkökulmasta
- Soveltuvan korkeakoulututkinnon
- Työlainsäädännön tuntemisen
- Ruotsin kielen osaamisen
- Spelögan

Tehtäväsi aikana sinulle luodaan oma kehitysohjelma, joka takaa henkilökohtaisen kehittymisen. Työssäsi onnistumista tukevat AYY:n erinomaiset ammattilaiset sekä sinulle etsittävä mentori tai tukiverkosto. Työsuhteesi ajan olet oikeutettu asumaan AYY:n omistamissa asunnoissa.

Tehtävä on määräaikainen ajalle 1.5.2019-30.4.2022.

Lähetä hakemuksesi palkkatoiveineen osoitteeseen rekrytointi(a)ayy.fi keskiviikkoon 20.2.2019 mennessä. Hakemukset kuitataan vastaanotetuiksi.

Rekrytointiryhmä haastattelee sopivia hakijoita 13.3-15.3. ja 18.-19.3. välisenä aikana. Haastatteluun kutsuttaville tullaan lähettämään ennakkotehtävä ennen haastattelua sekä teettämään mahdollinen soveltuvuuskoe ennen valintaa. Lopullisen valinnan tekee edustajisto, joka todennäköisesti haastattelee kärkikandidaatteja viikolla 15 tai 16. Edustajisto päättää uudesta toiminnanjohtajasta kokouksessaan keskiviikkona 17.4.2019.

Lisätietoja tehtävästä antaa pääsihteeri Niko Ferm (niko.ferm(a)ayy.fi, 050-5209415).

Aalto-yliopiston ylioppilaskuntaan (AYY) kuuluu noin 14 000 opiskelijajäsentä. AYY:n palveluksessa on yli 40 vakinaista työntekijää sekä noin sata vapaaehtoista toimijaa. AYY:n piirissä toimii noin 200 yhdistystä. Ylioppilaskunnan toiminnan painopisteitä ovat vaikuttaminen, yhteisötoiminta ja palvelutoiminta. Lisäksi ylioppilaskunta tarjoaa omistamissaan asunnoissa kodin noin 3 000 jäsenelleen. AYY:n omaisuus on noin 150 miljoonaa euroa ja vuosittainen liikevaihto noin 15 miljoonaa euroa. AYY:ssa on tutkitusti poikkeuksellisen hyvä työilmapiiri ja työtyytyväisyys, ja sen ylläpitäminen on meille kunniasia.

Työntekijöiden kuuleminen

Työntekijöiden kuuleminen tehtiin kaksi vaiheisesti. Prosessin alkupuolella työntekijöillä oli mahdollisuus antaa kommentteja kehityskeskusteluiden yhteydessä. Prosessin loppuvaiheessa työntekijöille järjestettiin tilaisuus haastatella kolmea edustajistolle esitettävää ehdokasta.

Ulkoiset konsultoinnit

Prosessin aikana harkittiin ulkoisen konsultin hyödyntämistä prosessin aikana. Erityisesti psykologisia soveltuvuusarvioita harkittiin. Näistä kuitenkin luovuttiin lopulta kustannus-hyötysuhteesta johtuen.

Haastattelut ja arviointi

Rekrytointiryhmä päätti haastatella kasvokkain neljä hakijaa. Haastattelut suoritettiin kolmena päivänä. Lisäksi hakijoille annettiin tehtäväksi ennen haastatteluita ennakotehtävät (liite 1). Haastattelut kestivät noin 90 minuuttia. Rekrytointiryhmän haastattelun lisäksi AYY:n uusi talousjohtaja Monika Kivimäki haastatteli neljä hakijaa. Tässä pyrittiin erityisesti arvioimaan yhteensopivuutta uuden talousjohtajan kanssa.

Hakijoita arvioitiin hakukuulutuksessa esille nostettuja ominaisuuksien mukaan. Lopulta edustajistolle päätettiin esittää kolmea henkilöä. Rekrytointiryhmä esitteli arviotaan myös edustajistolle. Tässä oli otettu huomioon myös Monika Kivimäen ja henkilöstön kanssa tehty haastattelutilaisuus.

Edustajistolle luotiin oma sähköpostilista, jossa heillä oli mahdollisuus käydä keskustelua tiiviimmässä porukassa. Listalle lisättiin ryhmien valtasuhteiden mukaisesti henkilöitä. Edustajistolle järjestettiin oma haastattelutilaisuus saman viikon maanantaina kuin edustajiston kokous oli. Tilaisuuden järjestivät edustajiston puheenjohtajisto. Tilaisuuden tavoitteena oli antaa mahdollisuus edustajistolle arvioida hakijoita ajan kanssa. Lisäksi edustajistolle esitettiin rekrytointiryhmän oma analyysi hakijoista SWOT-muodossa.

Kehitysehdotukset ja rekrytointiryhmän palaute prosessista

Rekrytointiryhmä ehdottaa seuraavia ajatuksia pohdittavaksi seuraavaa toiminnanjohtajan rekrytointia varten:

- Vuonna 2016 valintaryhmän tekemää suositusta ulkoisen konsultin käytöstä kannattaa arvioida myös jatkossa. Tällä kertaa ryhmässä päädyttiin siihen, että se ei lopulta toisi erityistä lisäarvoa prosessiin. Tämä johtui erityisesti siitä, että meillä oli 4 hakijaa, josta edustajistolle olimme päättää esittää 2-3 henkilöä. Keskusteluissa ollut konsultti ei olisi myöskään ollut valmis esittelemään heidän tuloksiansa edustajistolle.

- Myös tälläkin kertaa rekrytointiryhmä sai palautetta viestinnän ajoittaisesta pitkistä tauoista. Viestinnässä oli panostettu tarkkoihin viesteihin päivämäärien osalta, mutta ajoittaiset tauot silti loivat epämiellyttävyyttä rekrytointiprosessiin osallistuneille.
- Rekrytointiryhmä kokee, että aktiivisuus edustajiston haastattelutilaisuudessa, jossa hakijoita haastateltiin ei ollut paras mahdollinen. Vastaava ongelma oli myös viime kerralla, kun pääsihteeriehdokkaita haastateltiin. Alle puolet edustajiston varsinaisista jäsenistä ei rekrytointiryhmän mielestä ole riittävä määrä haastattelemaan näin tärkeän valinnan ollessa kyseessä.
- Seuraavalla kerralla on tärkeätä pohtia, esitetäänkö edustajistolle 1 henkilö valittavaksi tai voisiko edustajisto perustaa suoraan valintaryhmän. Näissä tapauksissa tulee kuitenkin prosessi järjestää eri tavoin, kun tällä kertaa. Nykyisessä mallissa fokuksena oli tarjota useampi pätevä ehdokas edustajistolle.