

Rekrytointiprosessin kehittäminen

616/00.01.02.02/2021

Henkilöstöjaosto 23.02.2021 § 31

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, p. 02 7782 248, rekrytointiasiantuntija Hanna Visuri, hanna.visuri@salo.fi, p. 02 7782277, rekrytointiasiantuntija Virpi Roos-Rantanen, virpi.roos-rantanen@salo.fi, p. 02 77 82278

Salon kaupungin rekrytointiprosessi uudistettiin laajamittaisessa kehittämistyössä vuosina 2018 ja 2019. Sekä rekrytointiprosessissa että rekrytointioppaassa on rekrytointiasiantuntijoiden ja esimiesten havaintojen perusteella muutamia sellaisia kohtia, joiden tarkentaminen tai korjaaminen on prosessin toimivuuden ja oikeellisuuden näkökulmasta tärkeää.

Täyttölupamenettelyn uudistamisen yhteydessä henkilöstöjaosto päätti 23.8.2019 § 113, että täyttölupa edellytetään aina, kun ollaan rekrytoimassa esimiesasemassa olevaa työntekijää. Esimiesten äkillisissä poissaolutilanteissa yksiköissä tarvitaan toiminnasta vastaava esimies/johtaja. Joidenkin toimintojen osalta, esim. varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa asia on määritelty toimintaa säätelevässä lainsäädännössä, mutta yleisemminkin yksiköiden toiminnan johtaminen edellyttää paikalla olevaa esimiestä. Koska äkillisissä, ennakoimattomissa tilanteissa täyttöluvan anominen ei ole mahdollista, esitetään, että jatkossa niissä yksiköissä, jotka eivät ole täyttölupamenettelyn piirissä, esimiehen lyhytaikaisen poissaolon ajalle voidaan palkata sijainen ilman erillistä täyttölupaa. Sijaistaminen tulee ensisijaisesti hoitaa etukäteen sovittavalla suunnitelmalla sisäisenä siirtona.

Rekrytointioppaan huumausainetestitodistuksen toimittaminen työhön otettaessa ohjeistusta tarkennetaan siten, että rekrytointioppaaseen kirjataan, että tällä hetkellä Salon kaupunki ei voi rekrytoinnin yhteydessä edellyttää huumetestausta, koska kaupungilla ei ole yhteistoiminnallisesti määritelty tehtäviä, joissa huumausainetestausta voidaan rekrytoinnin yhteydessä edellyttää. Kevään 2021 kuluessa henkilöstöpalvelut kartoittaa palvelualueiden tarpeita mahdollisen huumausainetestauksen käyttöönotosta.

Sijaisten saatavuuden parantamiseksi rekrytointiohjetta korjataan siten, että todetaan, että silloin kun sijaisuuden kesto on alle 9 kuukautta, niin esimies voi päättää, täyttääkö hän sijaisuuden sisäisen haun vai Kuntarekryn sijaisrekisterin kautta. Tähän asti sijaisrekisteriä on voinut käyttää alle 6 kk pituisissa sijaisuuksissa.

Rekrytoinnin hakuajan jatkamisen ohjeistusta tarkennetaan siten, että mikäli esimies toteaa, että rekrytoinnin hakuajan päätyttyä on tarve uudelle

hauille esim. hakijoiden vähyyden vuoksi, hakuajan jatkamisesta on tehtävä viranhaltijapäätös, jossa otetaan kantaa siihen huomioidaanko aiemmin hakeneet uudessa haussa. Rekrytointiyksikkö tiedottaa hakuajan jatkamisesta tehtävää hakeneille.

Salon kaupungin palveluksessa olevan osatyökykyisen työntekijän huomioimista rekrytointitilanteissa tarkennetaan siten, että rekrytoivan esimiehen tulee kutsua tehtävää hakenut osatyökyinen työntekijä haastatteluun, mikäli työntekijä on tutkintotaukseltaan kelpoinen kyseiseen tehtävään.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy rekrytointiohjeeseen tehdyt muutokset.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto edellyttää, että huumausainetestitodistuksen toimittamista koskeva ohjeistus tuodaan valmisteltuna henkilöstöjaoston käsittelyyn syyskuun loppuun mennessä.