

# Välfärdsområdets rekryteringsplan

Rekryteringen av välfärdsområdets ledande tjänsteinnehavare är klar, i och med att styrelsen valde verksamhetsområdesdirektörerna på sitt senaste möte. Dessutom kommer styrelsen att ytterligare rekrytera fem regionala servicechefer. Därefter sköts rekryteringarna till mellanledning och vissa sakkunnigplatser av välfärdsområdets ledande tjänsteinnehavare.

Eftersom frågorna och diskussionerna om den egna platsen och uppgiften i nya organisationen är många, så är målsättningen att i ett tidigt skede få organisationen så klar, att alla vet vilken roll man kommer att ha från 1.1.2022.

## Följande skeden i rekryteringen

En sammanställning över rekryteringsbehovet uppgörs enligt följande huvudlinjer:

1. Man gör en lista över de tjänsteinnehavare och sakkunniga som ska rekryteras. Rekryteringen planeras ske i två omgångar, men så att man stävar efter att de platser som hör till samma personallinje lediganslås samtidigt. Då arbetssituationen lever kan avvikelser uppkomma.
2. Specialsakkunniga där det finns bara en tjänsteinnehavare/arbetstagare i regionen, kan överföras utan rekrytering.
3. Närförman och övrig personal överförs direkt till välfärdsområdet 1.1.2022, via överföringsavtalet.

## Huvudregel.

Då sammanställningen över rekryteringsbehovet uppgörs, är utgångsläget att det sammanslagna antalet resurser i Österbottens välfärdsområde inte kan vara mera än vad som nu finns sammanlagt i de överlåtande organisationerna.

Avvikelser kan bli aktuella, om det t.ex. inte överförs nödvändig personal inom någon funktion. Även nyanställningar kan behöva göras.

## Ansökningsförfarandet

### Platserna lediganslås internt i Kuntarekry

I samband med att platserna lediganslås, ska följande vara klarlagt

- yrkesbenämning
- uppgiftsbeskrivning och plats i organisationen
- tjänst eller befattning
- formella behörighetskrav samt vad vi värdesätter
- uppgiftsrelaterad lön

### Anställningsförhållandet inleds

Anställningsförhållandet inleds i huvudsak 1.1.2022. Tidpunkten ska framgå ur förordnandet/avtalet.

- om anställning görs till tjänsteförhållande, ges tjänsteinnehavare ett förordnande och de valda ska skriftligen meddela inom 1 månad om de tar emot tjänsten
- om anställning görs till arbetsförhållande, undertecknas arbetsavtalet av bägge parter

Till vissa enstaka specialuppgifter kan en tidigareläggning av anställningens början bli aktuell, t.ex beredningen förutsätter en betydande arbetsinsats redan under år 2021.

### Personal som arbetar för välfärdsområdet under 2021

Under år 2021 kommer personal från kommunerna och samkommunerna att komma med i beredningen av välfärdsområdet. På styrgruppens möte 13.10.2020 godkändes arrangemanget. Överenskommelsen gös med arbetstagarens förman. Personalen kan kan arbeta i olika substansarbetsgrupper och i projekt och med varierande arbetsinsats och arbetstidsanvändning. I dessa fall görs ingen anställning till välfärdsområdet.

- Huvudregeln är att personalen deltar utgående från sin egen roll i samarbetet och varje organisation står för den egna personalens lönekostnader.
- Om någon organisations representant kommer att göra en speciellt stor arbetsinsats/deltidsarbete till välfärdsområdet, kan man särskilt komma överens om att kommunen får fakturera välfärdsområdet för den andel av arbetstiden som arbetstagaren arbetar för välfärdsområdet.