



Principer för deltidsarbete och prövningsbaserad partiell tjänste-/arbetsledighet

Personalsektionen 25.01.2024 § 10
398/01.00.00/2024

Beredare Gröndahl Ann-Charlott
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1810, fornamn.efternamn@ovph.fi

Personalsektionen har i ett beslut från 27.10.2022 fastställt principer för tjänste-/arbetsledigheter och där även fastställt principer för partiella tjänste-/arbetsledigheter.

Deltidsarbete i form av en deltidsfrånvaro prövas av närchefen. Om verksamheten kan tryggas, har det varit möjligt att överenskomma om en arbetstid enligt 40 %, 50 %, 60 %, 75 % eller 80 %. Partiell tjänstledighet kan beviljas sammanlagt för högst två år. Om arbetstagaren önskar fortsätta arbeta deltid efter två år och arbetsgivaren kan ordna med deltidsarbete, ändras enligt överenskommelse arbetsavtalet till deltidsarbete och befattningen till en deltidsbefattning. På motsvarande sätt ändras anställningsförhållandet för en tjänsteinnehavare. Begränsningen för hur länge en deltidsfrånvaro kan beviljas motiveras med att många personers deltidsfrånvaro ger upphov till stora vikariebehov och många och långa visstidsanställningar, som enligt arbetstidslagen är förbjudet. Om det finns bestående arbetskraftsbehov ska anställningarna göras tillsvidare.

Från personalen och i samband med rekryteringar framförs relativt ofta önskemål om att ytterligare kunna välja en lägre eller en högre deltidsprocent än vad som nu är möjligt. Frågan har ännu en gång granskats på tjänstemannanivå och förslaget är att utöka alternativen med två procentsatser 30 % och 90 %. Arbetsavtal med arbetstid under 30 % skapar problem i beräkningen av semesterrätten. Arbetstagarens arbetstimmar ska beräknas manuellt varje månad, varför det alternativet inte ur arbetsgivarens synvinkel är hanterbart.

Närchefernas möjlighet att arbeta deltid har även diskuterats. En restriktiv linje har varit gällande, även om det inte i välfärdsområdet särskilt uttalats i något direktiv eller beslut. Att arbeta som ledare och närchef inom Österbottens välfärdsområde är en krävande och stor uppgift. Vanligtvis har en närchef mellan 20-60 underställda. Nyligen har även gjorts en strategisk linjedragning för organisationen, enligt vilken lednings- och närchefsstrukturen setts över och minskats. Många uppgifter har ålagts närcheferna och känslan av att tiden inte räcker till har påtalats åtminstone i organisationens inledningsskede. Från personalen framförs samtidigt, att man önskar att närchefen skulle vara mera på plats och finnas som stöd. Ett deltidsarrangemang stöder inte dessa behov. Gällande lednings- och närchefsarbete, ser vi på tjänstemannanivå att vår organisation i det här läget behöver stärka och stöda närchefsarbetet, för att även chefsarbete framöver ska kunna vara en attraktiv arbetsplats.

Om en närchef av olika orsaker i någon situation starkt önskar gå ned i deltidsarbete, kan lösningen i praktiken vara, att man söker och kommer överens om någon annan för personen lämplig uppgift.



HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen besluter att

- deltidsarbete kan ordnas enligt procenterna 30, 40, 50, 60, 70, 75, 80, 90

- närchefsarbete sköts som heltidsarbete. För ev. deltidsarbete kan man avtala om annan tidsbunden arbetsuppgift

- en uppföljning och granskning av närchefernas arbetssituation, arbetets innehåll och behov av stödfunktioner görs under året.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution