



Principer för deltidarbete och prövningsbaserad partiell tjänste-/arbetsledighet

Personalsektionen 25.01.2024 § 10

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 deltidfrånvaro 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 deltidarbete, ändras enligt överenskommelse arbetsavtalet till deltidarbete och befattningen till en deltidbefattning. På motsvarande sätt ändras anställningsförhållandet för en tjänsteinnehavare. Begränsningen för hur länge en deltidfrånvaro kan beviljas motiveras med att många personers deltidfrånvaro 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 deltidprocent 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 inledningskedje. Från personalen framförs samtidigt, att man önskar att närchefen skulle vara mera på plats och finns som stöd. Ett deltidarrangemang 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 deltidarbete, 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 beslutar att

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

Deltidsprocenten gäller prövningsbaserade ledigheter. Deltidsprocenten gäller inte vakanser som redan är deltid eller situationer där arbetstidsprocenten bildats genom att slå ihop procenten från flera vakanser. Arbetstidsprocenten kan i undantagsfall och av grundad anledning avvika från nämnda procent genom beslut av professionsdirektören.

- närchefsarbete sköts som heltidsarbete. För ev. deltidarbete kan man avtala om annan tidsbunden arbetsuppgift. Tillfälligt deltidarbete är möjligt i situationer där det handlar om en tillfällig, lagstadgad frånvaro eller då det finns grundad anledning i en situation där närchefsarbetet kan skötas utan vikariearrangemang eller utan att arbetsuppgifterna överförs till en annan arbetstagare.

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

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Personalsektionen 20.03.2025 § 51

ÖVPH/398/01.00.00/2024

Beredare

Suikkanen Juha

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 183 5803, fornamn.efternamn@ovph.fi

Personalsektionens beslut 25.1.2024 § 10 bör preciseras, särskilt till de delar som berör deltidspcenten och närchefsarbetet.

Deltidsprocenten gäller i situationer där arbetstagaren anhåller om prövningsbaserad partiell tjänsteledighet eller arbetsledighet. De fastställda procenten gäller inte när själva vakansen har en viss arbetstidsprocent. Arbetstidsprocenten för en vakans kan avvika från de fastställda procenten. I välfärdsområdet finns olika verksamheter som har en lagstadgad personaldimensionering. I dessa fall kan arbetstidsprocenten inte alltid sänkas, medan en höjning av procenten skulle kräva tilläggsfinansiering. Arbetstidsprocenten för en vakans kan avvika från de fastställda procenten också i de situationer där man samlar ihop arbetstid från olika vakanser för att anställa en person. Det finns också situationer där personen i undantagsfall och av grundad anledning genom beslut av professionsdirektören kan anställas med lägre arbetstidsprocent.

Det finns skäl att göra det möjligt för närchefer att arbeta deltid i situationer där det handlar om en tillfällig, lagstadgad frånvaro eller då det finns grundad anledning i en situation där närchefsarbetet kan skötas utan vikariearrangemang eller utan att arbetsuppgifterna överförs till en annan arbetstagare.



HR-direktör Suikkanen Juha

föreslår att personalsektionen beslutar att

1) 1) deltidsarbete kan ordnas enligt procenten 30, 40, 50, 60, 70, 75, 80 och 90. Deltidsprocenten gäller prövningsbaserade ledigheter. Deltidsprocenten gäller inte vakanser som redan är deltid eller situationer där arbetstidsprocenten bildats genom att slå ihop procenten från flera vakanser. Professionsdirektören kan i undantagsfall och av grundad anledning godkänna fall där arbetstidsprocenten avviker från de nämnda procenten.

2) 2) närchefsarbete ska i princip skötas som heltidsarbete. För eventuellt deltidsarbete kan man avtala om annan tidsbunden arbetsuppgift. Tillfälligt deltidsarbete i närchefsuppgifter är ändå möjligt när det handlar om en tillfällig, lagstadgad frånvaro eller då det föreligger grundad anledning i en situation där närchefsarbetet kan skötas utan vikariearrangemang eller utan att arbetsuppgifterna överförs på en annan arbetstagare.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution