



## Besvär gällande beslut om partiell tjänstledighet

Välfärdsområdesstyrelse 13.02.2023 § 43

Beredare Anette Hakala  
Carina Näls

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 744 1227, fornamn.efternamn@ovph.fi

En närchef inom den allösterbottniska enheten barn- och familjesocialarbete har 19.12.2022 besvärat sig över ett nekande beslut gällande partiell tjänstledighet (deltidsarbete) inom samkommunen för Österbottens välfärdsområde. Beslut om tjänstledighet ska enligt kommunförbundet och gällande rättspraxis vara överklagbara. Omprövning av ett beslut av välfärdsområdesstyrelsen, en nämnd eller deras sektioner eller en underlydande myndighet begärs hos organet i fråga (Lag om välfärdsområden § 139). Begäran om omprövning riktas i detta fall till områdesstyrelsen eftersom samkommunen upphörde att existera f o m 1.1.2023 och verksamheten överfördes till Välfärdsområdet.

När det gäller tjänsteförhållanden bestämmer välfärdsområdet ensidigt om t.ex inrättande och indragning av tjänst och ändringar och ombildning. I denna typ av beslut kan ändring sökas. Det kan finnas tjänster som är deltidstjänster. Huvudregeln är att den tjänsteman som innehar tjänsten, har 100 % av tjänsten (som kan vara heltids- eller deltidstjänst). Om en tjänsteman vill arbeta deltid (mindre än 100 % av den tjänst hen innehar) gör hen en ansökan om tjänstledighet. Det beslut som arbetsgivaren fattar är ändring av tjänstgöringsskyldigheten under en viss tid. I sådana fall där ändringen grundar sig på omständigheter som hänför sig till tjänsteinnehavarens person och som också inverkar på innehållet i tjänsteutövningen ska beslutet anses vara överklagbart (jmf HFD 2014:99). I denna typ av beslut kan ändring sökas i enlighet med 50 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. Besväret finns som bilaga (bilagan innehåller personuppgifter och får inte publiceras på webbplatsen).

För sådana ledigheter, där det inte finns något sagt i lag eller kollektivavtal, är det arbetsgivarens representant som på basen av en prövning beslutar om ledigheten. I prövningen behöver förpersonen beakta verksamhetens behov, arbetsgemenskapens och arbetstagarens situation och behov. För att så långt som möjligt få en likabehandling av personalärenden, har ett tillämpningsdirektiv utarbetats. I direktivet betonas vikten av att verksamheten skall tryggas. Hur verksamheten tryggas avgörs från fall till fall. Tidpunkten kan ha stor betydelse för om en ledighet kan beviljas.

Tjänsteinnehavaren som yrkar på ändring har överförts till välfärdsområdet med ett av den tidigare organisationen beviljat beslut om deltidarbete för året 2022. Hösten 2022 framförde tjänsteinnehavaren önskemål om att göra om sin tjänst permanent till en deltidstjänst med hänvisning till välfärdsområdets anvisningar. Socialvårdens chef för barn- och familjesocialarbete Anette Hakala har i egenskap av förman och ansvarsperson för resultatenheten meddelat att arbetsgivaren inte är redo att göra om tjänsten till en deltidstjänst. Tjänsteinnehavaren lämnade därefter in ansökan om att få arbeta deltid året 2023. Innan beslut togs gällande ansökan har en förmansdiskussion gåtts med tjänsteinnehavaren.

Tjänsteinnehavaren i fråga fungerar som ledande socialarbetare inom det långsiktiga barn- och familjesocialarbetet i Österbottens välfärdsområde, där det totalt finns två ledande socialarbetartjänster. Ledande socialarbetare är i en nyckelroll eftersom de fungerar som närchef för socialarbetarna och socialhandledarna, de leder klientarbetet och personalen, utvecklar verksamheten och fungerar som sakkunnig inom det egna området. Välfärdsområdets första verksamhetsår har präglats av en stor brist på arbetskraft inom socialvården bl a bristen på ledande socialarbetare har varit påtaglig. Närcheferna som



leder arbetsprocesserna behövs på heltid inte bara pga av rekryteringssvårigheterna utan även eftersom de fyller en viktig funktion i rollen som närchef. De leder och ger stöd till personalen i klientarbetet. Tjänsteinnehavaren har som grund för sin ansökan om deltidsarbete hänvisat till sin individuella situation. Socialvårdschefen har i detta fall bl. a utrett och tillsammans med tjänsteinnehavaren gått igenom vilka andra alternativ det finns för att stöda den anställdas arbetsförmåga och arbetsvälmående och ta tillvara den anställdas kunskande.

Beslut om avslag på ansökan om deltidsarbete har fattats efter noga övervägande med hänvisning till rådande personalsituation, behovet av ledande socialarbetare i verksamheten på heltid och jämlik behandling av arbetstagare. Innan beslut om avslag på ansökan har med arbetstagaren utretts och erbjudits andra alternativ för att stöda arbetstagarens arbetsförmåga.

### **Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina**

föreslår, att styrelsen beslutar i linje med tidigare beslut i ärendet. Med hänvisning till rådande personalsituation och den viktiga roll närchefer har gällande personal- och arbetsledning föreligger inte möjlighet till partiell tjänstledighet i detta fall.

#### **Beslut:**

Styrelsen beslöt på förslag av ledamot Peter Sjöqvist, understödd av Gösta Willman och Rainer Bystedt, att ärendet återremitteras för fortsatt beredning för att få tilläggsinformation i ärendet.

Distribution

Välfärdsområdesstyrelse 13.03.2023 § 60  
225/01.01.03/2023

Beredare Hakala Anette  
Carina Näls

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 06 218 1111 (växel), fornamn.efternamn@ovph.fi

Beslut om avslag på ansökan om deltidsarbete fattades efter noga övervägande av närchefen. I detta fall rör det sig om ett enskilt prövningsbaserat personalärende där närchefen i enlighet med gällande anvisning beaktat verksamhetens behov samt arbetsgemenskapens och arbetstagarens situation och behov. I organisationens direktiv betonas vikten av att verksamheten skall tryggas. Vad som är möjligt avgörs från fall till fall och tidpunkten har ofta stor betydelse för om en ledighet kan beviljas. Målsättningen inom socialvården är i likhet med i övriga organisationen att stöda personalen och deras välmående utan att äventyra upprätthållandet av verksamheten. Ett beslut gällande prövningsbaserat deltidsarbete är inte permanent, ny prövning görs efter varje inlämnad anhållan.

Tjänsteinnehavaren överfördes till välfärdsområdet med ett tidsbundet beslut om deltidsarbete för året 2022 och har framfört som sitt önskemål och sin intention att fortsätta med deltidsarbete. Efter att tjänsteinnehavaren lämnat in ansökan om att göra om sin tjänst till deltidstjänst alternativt förkorta sin arbetstid tidsbundet kallade arbetsgivaren till en förmansdiskussion med tjänsteinnehavaren, där även arbetarskyddet deltog. Arbetsplatshälsovården deltog inte i mötet, men har till arbetstagarens ansökan gett rekommendation om att arbetstagaren i förebyggande syfte ges möjlighet att gå ner i arbetstid. Före beslutet om avslag på ansökan om deltid har med arbetstagaren utretts och



erbjudits andra alternativ för att stöda arbetstagarens arbetsförmåga och där deltidsarbete är möjligt.

Ju längre året 2022 framskred, blev det inom enheten tydligt vilken påverkan det hade på verksamheten att närchefen ifråga arbetade deltid. Den ledande socialarbetarens stöd till personalen är alltid av stor betydelse, men givetvis är rollen extra viktig under uppbyggnaden och förenhetligandet av socialvården i den nya organisationen. Deltidsarbete har i detta fall lett till svårigheter att sköta alla de delar av ledningsansvaret som hör till en ledande socialarbetare, såsom deltagande i närchefsmöten samt forum avsedda för närchefer avsedda att ge stöd i arbetet med förverkligandet av allösterbottniska enheter och förenhetligade verksamhetssätt.

En allösterbottnisk enhet innebär att både personal och klienter är "all-österbottniska", dvs kommungränser eller kommunvisa klienter eller personal finns inte. Arbetet med att förverkliga verksamheten i enlighet med en allösterbottnisk modell har försvårats av resurssituationen, förändringsmotsånd samt de problem som samkommunen tampades med gällande personaladministrationen under fjolåret. I detta arbete har ledande socialarbetare en nyckelroll. Implementeringen av de förändringar som krävs inom socialvården för att underlätta resursbristen och hitta nya verksamhetsmetoder och modeller för en hållbar servicenivå kräver ett aktivt ledarskap.

Enheten ifråga är en allösterbottnisk enhet som till ena delen handhar servicebedömningsarbetet gällande barn samt till andra delen ansvarar för det långsiktiga arbetet med barn och barnfamiljer i behov av stöd från socialvården. Den ansträngda resurssituationen inom socialvården har under fjolåret i likhet med nuläget varit särskilt påtaglig inom enheten som har personal både i norra, mellersta och södra delen av Österbotten. Med bedömning av servicebehov för barn- och barnfamiljer jobbar för närvarande en personalstyrka om 18 personer och antalet obesatta tjänster är för närvarande 4. De lagstadgade tidsfristerna gällande bedömningen av servicebehov samt behov av barnskydd hölls inte under fjolåret vilket föranledde en anmärkning från regionförvaltningsverket. Läget har ytterligare försämrats under 2023. Inom det långsiktiga socialarbetet jobbar för närvarande en personalstyrka om 20 personer. Antalet obesatta socialarbetartjänster är för närvarande två. Utöver tomma vakanser har enheten även belastats av stor sjukfrånvaro under 2022-2023. Servicebedömningen leds av två ledande socialarbetare och det långsiktiga arbetet leds av två ledande socialarbetare som sinsemellan ska dela jämt på ledningsansvaret. Deltidsarbete möjliggör inte för närvarande en jämn fördelning av ledningsansvaret mellan enhetens ledande socialarbetare och tillgodoser inte heller i tillräcklig utsträckning jämlikt över välfärdsområdet det behov personalen för närvarande har gällande stöd från närchefen. Denna helhet har vägts in i beslutet att inte bevilja fortsatt deltidsarbete.

Det långsiktiga sociala arbetet för barn och barnfamiljer kräver två heltidsarbetande ledande socialarbetare. Ett eventuellt beviljande av deltidsarbete kommer därmed att kräva tilläggsresurser för att trygga en fungerande ledningsstruktur och trygga personalens tillgång till en närchef. Möjligheten att utöka ledningsresurserna med en ledande socialarbetare inom det långsiktiga sociala arbetet för barn och barnfamiljer finns för tillfället. Resurser som i första hand avsetts till att stärka stödfunktionerna inom socialvården kan användas till en tredje ledande socialarbetartjänst. Ur resurssynvinkel skulle en dylik lösning belasta den redan ansträngda personalsituationen med tanke på tillgången på socialarbetare. Ur jämlikhets synvinkel är detta inte en optimal lösning, eftersom dylika situationer framöver inte alltid kommer kunna lösas på samma sätt. Det är dock i detta fall en fullt genomförbar åtgärd.

#### **Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina**

i och med att situationen på den berörda enheten inte förändrats sedan senaste behandling av ärendet föreslås att styrelsen beslutar i linje med närchefens beslut att inte bevilja deltidsarbete om 75 %.



Med hänvisning till rådande situation inom den berörda verksamhetsenheten när det gäller upprätthållande av verksamheten i enlighet med vad lagen föreskriver, de omfattande verksamhetsförändringar som för tillfället är under arbete och den viktiga roll närchefer har gällande personal- och arbetsledning och vikten av en jämlik arbetsfördelning ledande socialarbetare emellan föreligger för närvarande inte möjlighet till partiell tjänstledighet i detta fall. Beslutet gäller för nuvarande situation, beslutet är inte permanent. Varje anhållan om prövningsbaserad deltid prövas som enskilda ärenden med beaktande av den situation som vid tillfället råder inom berörd verksamhet. Möjlighet till deltidsarbete, även permanent, finns för närvarande att erbjuda på andra tjänster inom samma verksamhet och även inom andra delar av socialvården.

**Beslut:**

Förslaget godkändes enligt beredningens förslag.

Under diskussionen föreslog ledamot Peter Sjöqvist att ärendet skulle återremitteras för fortsatt beredning, eftersom inget nytt framkommit från senaste behandling. Förslaget vann inte understöd varför det förföll.

Antecknades till protokollet att Anette Hakala och Carina Nähls var närvarande inledningsvis för att redogöra muntligt för ärendet.

Distribution