



## Osa-aikatyön ja harkinnanvaraisen osittaisen virka-/työvapaan periaatteet

Henkilöstöjaosto 25.01.2024 § 10

Valmistelija Gröndahl Ann-Charlott  
Lisätietoja: puhelinnumero: 044 323 1810, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Henkilöstöjaosto on vahvistanut 27.10.2022 tekemässään päätöksessä virka-/työvapaiden periaatteet ja samalla myös osittaisten virka-/työvapaiden periaatteet.

Lähiesihenkilö harkitsee osa-aikatyön, joka käsittää osa-aikaisen poissaolon. Jos toiminta voidaan turvata, on ollut mahdollista sopia 40 %:n, 50 %:n, 60 %:n, 75 %:n tai 80 %:n mukaisesta työajasta. Osittainen virkavapaa voidaan myöntää yhteensä enintään kahdeksi vuodeksi. Jos työntekijä haluaa jatkaa osa-aikatyön tekemistä kahden vuoden jälkeen ja työnantaja pystyy sen järjestämään, työsopimus ja toimi voidaan sovittaessa muuttaa osa-aikaiseksi toimeksi. Viranhaltijan palvelussuhde muutetaan vastaavalla tavalla. Osa-aikaisen poissaolon myöntämisrajoitusta perustellaan sillä, että useiden henkilöiden osa-aikaisesta poissaolosta aiheutuu suuri sijaistarve ja useita pitkiä määräaikaista palvelussuhteita, mikä on työaikalain mukaan kielletty. Työvoimatarpeen ollessa pysyvä henkilöstö on palkattava vakinaisesti.

Henkilöstön taholta ja rekrytointien yhteydessä toivotaan melko usein, että voitaisiin valita vielä pienempi tai suurempi osa-aikaprosentti kuin nyt on mahdollista. Asiaa on tarkasteltu uudelleen viranhaltijatasolla, ja ehdotuksena on, että vaihtoehtoja lisätään kahdella prosenttimäärällä, 30 % ja 90 %. Työsopimuksista, joissa työaika on alle 30 %, aiheutuu ongelmia loma-oikeuden laskentaan. Työntekijän työtunnit on laskettava manuaalisesti kuukausittain, minkä vuoksi se vaihtoehto ei ole työnantajan näkökulmasta toteuttamiskelpoinen.

On keskusteltu myös lähiesihenkilöiden mahdollisuudesta osa-aikaisuuteen. Asiassa on noudatettu rajoittavaa linjaa, vaikka sitä ei ole hyvinvointialueella erityisesti ilmaistu missään ohjeessa tai päätöksessä. Johtajana ja lähiesihenkilönä työskentely Pohjanmaan hyvinvointialueella on vaativa ja mittava tehtävä. Yleensä lähiesihenkilöillä on 20-60 alaista. Lisäksi hiljattain organisaatiolle on tehty strateginen linjaus, jonka mukaan johto- ja esihenkilörakennetta on tarkastettu ja supistettu. Lähiesihenkilöille on määrätty paljon tehtäviä, ja ainakin organisaation alkuvaiheessa on tuotu esiin, että aika ei tunnu riittävän. Samalla henkilöstön taholta ilmaistaan toiveita, että lähiesihenkilö olisi enemmän paikalla ja tukena. Osa-aikajärjestelyt eivät tue näitä tarpeita. Johto- ja esihenkilötyöskentelyn osalta katsomme viranhaltijatasolla, että tässä tilanteessa organisaatiomme tulee vahvistaa ja tukea esihenkilötyöskentelyä, jotta päällikön tehtäväkin olisi jatkossa kiinnostava työpaikka.

Jos lähiesihenkilöllä on jossakin tilanteessa eri syistä vahva toive osa-aikatyöhön siirtymisestä, voi käytännön ratkaisuna olla, että henkilölle etsitään ja sovitaan jokin muu hänelle soveltuva tehtävä.



**HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott**

ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää, että

- osa-aikatyötä voidaan järjestää prosenttien 30, 40, 50, 60, 70, 75, 80 ja 90 mukaan. Osa-aikaprosentit koskevat harkinnanvaraisia vapaita. Osa-aikaisuusprosentit eivät koske vakansseja, jotka ovat osa-aikaisia tai tilanteita, joissa työaikaprocentti on kerätty useiden vakanssien prosenteista. Poikkeustapauksissa perustelluista syistä työaikaprocentti voi professiojohtajan päätöksellä poiketa edellä mainituista prosenteista.

- lähiesihenkilötyö hoidetaan kokoaikatyönä. Mahdollista osa-aikatyötä varten voidaan sopia muusta määräaikaisesta työtehtävästä. Osa-aikaisuus on mahdollista tilapäisesti tilanteissa, jossa kyseessä väliaikainen lakisääteinen poissaolo ja perustellusta syystä tilanteissa, joissa esihenkilötehtävää voi hoitaa ilman sijaisjärjestelyjä/työtehtävien siirtoja toiselle työntekijälle.

- vuoden aikana seurataan ja tarkistetaan lähiesihenkilöiden työtilannetta, työn sisältöä ja tukitoimintojen tarvetta.

**Päätös:**

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu

**Henkilöstöjaosto 20.03.2025 § 51**

ÖVPH/398/01.00.00/2024

Valmistelija Suikkanen Juha

Lisätietoja: puhelinnumero: 040 183 5803, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Henkilöstöjaoston 25.1.2024 § 10 päätöstä on syytä täsmentää erityisesti osa-aikatyön prosenttien että esihenkilötyön osalta.

Osa-aikatyön prosentit koskevat tilanteita, joissa työntekijä hakee harkinnanvaraista osittaista virkavapaata tai työlomaa. Määritellyt prosentit eivät koske tilanteita, joissa itse vakanssilla on olemassa työaikaprocentti. Vakanssin työprocentti voi poiketa määritellyistä prosenteista. Hyvinvointialueella on toimintoja, joissa on lakiin perustuva henkilöstömitoitus. Näissä tilanteissa työaikaprocenttia ei välttämättä voida laskea ja sen nostaminen vaatisi taas lisärahoitusta. Vakanssin työaikaprocentti voi poiketa määritellyistä prosenteista myös niissä tilanteissa, joissa eri vakansseilta kerätään työaikaa yhteen, jotta voidaan henkilö palkata. On myös tilanteita, joissa henkilö voidaan professiojohtajan päätöksellä poikkeustapauksessa ja perustellusta syystä palkata alemmilla työaikaprocenteilla.

Esihenkilöiden osa-aikaisuus on syytä mahdollistaa tilapäisesti tilanteissa, jossa kyseessä on väliaikainen lakisääteinen poissaolo sekä perustellusta syystä tilanteissa, joissa esihenkilötehtävää voi hoitaa ilman sijaisjärjestelyjä/työtehtävien siirtoja toiselle työntekijälle.

**HR-johtaja Suikkanen Juha**

ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää, että

1) osa-aikatyötä voidaan järjestää prosenttien 30, 40, 50, 60, 70, 75, 80 ja 90 mukaan. Osa-aikaprosentit koskevat harkinnanvaraisia vapaita. Osa-aikaisuusprosentit eivät koske



vakansseja, jotka ovat osa-aikaisia tai tilanteita, joissa työaikaprosentti on kerätty useiden vakanssien prosenteista. Poikkeustapauksissa perustelluista syistä työaikaprosentti voi professiojohtajan hyväksymissä tilanteissa poiketa edellä mainituista prosenteista.

2) lähtökohtaisesti lähiesihenkilötyö hoidetaan kokoaikatyönä. Mahdollista osa-aikatyötä varten voidaan sopia muusta määräaikaisesta työtehtävästä. Osa-aikaisuus esihenkilötehtävissä on kuitenkin mahdollista tilapäisesti lakisääteisissä poissaoloissa tai perustellusta syystä tilanteissa, joissa esihenkilötehtävää voi hoitaa ilman sijaistajia/työtehtävien siirtoja toiselle työntekijälle.

**Päätös:**

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu