

Välfärdsområdesstyrelsen 03.03.2025 § 58

§ 58

Behandling av begäran om omprövning gällande serviceenhetschefens (Familjecentrets riktade tjänster, serviceområdet för tjänster barn, unga och familjer) beslut den 5 december 2024 om uppsägning av tjänsteförhållande

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Lahermaa Anja

Beslutsförslag

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar avslå begäran om omprövning på följande grunder:

Serviceenhetschefen har fattat beslut om uppsägning av en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande. Grunden för uppsägningen är ett skäl som beror på tjänsteinnehavaren i enlighet med 35 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003, "tjänsteinnehavarlagen").

I begäran om omprövning har det inte framförts sådana omständigheter på basis av vilka det skulle finnas skäl att ändra eller upphäva det beslut som begäran om omprövning gäller. Beslutet har kommit till i riktig ordning, beslutsfattaren har inte överskridit sina befogenheter och beslutet strider inte heller annars mot lag.

Behandling

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt

Redogörelse

Begäran om omprövning

Den som begär omprövning har begärt omprövning enligt lagen om välfärdsområden (611/2021) av serviceenhetschefens beslut av den 18 december 2024 om uppsägning av en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande av ett skäl som beror på tjänsteinnehavaren.

Enligt 139 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden får den som är missnöjd med ett beslut av en myndighet som lyder under välfärdsområdesstyrelsen begära omprövning av beslutet. Enligt 2 mom. i den ovannämnda lagen begärs omprövning av ett beslut av en myndighet som lyder under välfärdsområdesstyrelsen hos organet i fråga.

Enligt 142 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden får omprövning begäras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av välfärdsområdesmedlemmarna. Tjänsteförhållandet för den som begär

omprövning har sagts upp. Den som begär omprövning har med stöd av 142 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden rätt att framställa en begäran om omprövning.

Enligt 143 § i lagen om välfärdsområden ska en begäran om omprövning framställas inom 14 dagar från delfåendet av beslutet. Beslutet om uppsägning av tjänsteinnehavaren med anvisning om hur man begär omprövning har delgivits den som begär omprövning den 18 december 2024. Begäran om omprövning har kommit in till välfärdsområdets registratur den 1 januari 2025. Begäran om omprövning har inkommit inom utsatt tid.

Krav och motiveringar som anges i begäran om omprövning

Den som begär omprövning har krävt att beslutet om att avsluta anställningsförhållandet upphävs. Enligt personen är motiveringarna till beslutet "i stor utsträckning" felaktiga. Situationen har påverkats av arbetsgivarens flertaliga allvarliga försummelser i introduktionen, arbetsledningen, arbetarskyddet och bemötandet av den anställda samt en oskälig arbetsmängd. Arbetsgivaren har inte följt sin egen modell för arbetshälsa med aktivt stöd.

Den som begär omprövning anser att motiveringarna till beslutet är falska. Enligt personen har arbetsgivaren inte regelbundet fört diskussioner med hen om att dokumentera klientplaner och hur viktigt det är att planerna hålls uppdaterade.

Den som begär omprövning har sagt att hen har haft stora svårigheter att få alla klientplaner dokumenterade, eftersom dokumentationsarbetet tar mycket tid och det har funnits för många andra lagstadgade och obligatoriska uppgifter att utföra. Personen har också berättat att hen inte har kunnat använda det andra klientdatasystemet, som infördes efter ett plötsligt byte av team.

Den som begär omprövning har sagt att chefen varit medveten om att den som begär omprövning har prioriterat andra uppgifter och om personen inte har fått klientplanerna färdiga har situationen varit klar för alla parter. Enligt den som begär omprövning har chefen betonat arbetshälsan och ingripit i de alltför långa arbetsdagarna. Den som begär omprövning har också hänvisat till de andra anställda i teamet och det att största delen under 2024 skulle ha sagt upp sig bland annat på grund av arbetssituationen och arbetspraxis. Enligt personen har hen inte varit den enda i sitt team som haft ogjorda klientplaner. Med tanke på helhetssituationen anser hen inte ha presterat dåligt.

I motiveringarna till beslutet konstateras att tjänsteinnehavaren trots handledning och stöd inte har lyckats dokumentera klientplanerna inom given tid efter att ha fått en varning. Enligt den som begär omprövning har hen inte fått handledning eller stöd för att göra klientplaner. I den promemoria om diskussionsmötet som utarbetades i samband med att varningen gavs har man uppgett att chefen och tjänsteinnehavaren utarbetar en dokumentationsplan, som följs upp. En sådan dokumentationsplan har inte utarbetats.

Den som begär omprövning har ansett att den fastställda tidsfristen var för kort för att man skulle ha kunnat utföra uppgiften vid sidan av de övriga lagstadgade uppgifterna. [REDACTED]

[REDACTED] Enligt personen var över hälften av de nödvändiga klientplanerna gjorda vid tidpunkten för uppsägningen.

Den som begär omprövning har hänvisat till sina klientantal som emellanåt varit över det lagstadgade kravet. Dessutom har hen hänvisat till att antalet klienter varit högre än det som uppgavs under arbetsintervjun. Enligt den som begär omprövning har svårighetsgraden bland klienterna inte beaktats i klientantalet. Hen har också berättat hur bytet av team bereddes mycket dåligt; bland annat fick hen nya klienter i ett annat klientdatasystem som hen inte kunde använda. Hen belastades också av att arvodena och kostnadsersättningarna för familjevårdare plötsligt överfördes till ett annat system. Den som begär omprövning har sagt att långsiktig planering av arbetet var svår på grund av överraskande ändringar samtidigt som arbetet också innebar delvis jourarbete. Personen har varit tvungen att reagera utan dröjsmål på olika situationer och göra lagstadgade dokumentationer av allt.



Den som begär omprövning har berättat om de omständigheter som försvårat arbetet och hen upplevt som otrevliga. I arbetsplatsannonsen som publicerades på hösten 2023 hade alla andra anställda nämnts vid namn utom den som begär omprövning. I början av 2024 blev hen plötsligt raderad från teamets gemensamma Whatsapp-grupp. Denna grupp användes på de anställdas egna telefoner, och i den delades bland annat information och diskuterades lunchtider. Den som begär omprövning anser sig upprepat ha blivit osakligt behandlad, [REDACTED] [REDACTED] Hens arbete har gjorts svårare, hen har blivit beskylld och anklagad utan orsak och hen har fått motstridiga anvisningar. Hen har upprepade gånger bett om att få ett arbetspar för en klientfamilj men har inte fått ett på över ett år.

Enligt den som begär omprövning har hen fått positiv respons av klienter, familjevårdare, samarbetspartner och kollegor.

Beslutet som begäran om omprövning gäller

Enligt 17 § 1 och 2 mom. i tjänsteinnehavarlagen ska tjänsteinnehavaren sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Tjänsteinnehavaren ska i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter.

Dokumentation av klientplaner är en lagstadgad skyldighet, och försummelse av den strider mot lagen. Klientplanen är också det mest centrala dokumentet i det praktiska arbetet och om planerna saknas äventyras bland annat klientsäkerheten. I familjevården har socialarbetarens alla klienter varit omhändertagna barn eller unga i eftervård. I enlighet med 30 § i barnskyddslagen (417/2007) ska för ett omhändertaget barn göras upp en klientplan för placerade barn vid behov, dock minst en gång om året. Omhändertagna klienter är på välfärdsområdets ansvar och skyldigheten att göra upp klientplaner är ovillkorlig. Institutet för hälsa och välfärd (THL) betonar att klientplanen är en skriven text. Klientplanen kan alltså aldrig ersättas med en muntlig plan. Laglighetsövervakarens ståndpunkt är ovillkorlig. Välfärdsområdet har en skyldighet som den instans som ordnar barnskyddet att ingripa om klientplaner inte utarbetas. Den som begär omprövning har varit

socialarbetare i cirka 20 år och borde därför förstå betydelsen av klientplaner och handla enligt detta.

Den som begär omprövning har fått en skriftlig varning om försummelse av arbetsuppgifter den 31 oktober 2024. Arbetsgivaren har förutsatt att den som begär omprövning som tjänsteinnehavare dokumenterar klientplanerna i klientdatasystemen senast den 29 november 2024. Under diskussionsmötet konstaterades att chefen och den som begär omprövning utarbetar en dokumentationsplan som följs upp. När varningen gavs och tidsfristen fastställdes uppskattade arbetsgivaren att de klientplaner som saknas är rimligen möjliga att dokumentera i systemet enligt kraven inom utsatt tid. Under diskussionsmötet har den som begär omprövning sagt sig förstå att lagstadgade dokumentationer måste göras.

Tjänsteförhållandet för den som begär omprövning har sagts upp den 18 december 2024. Hen har inte gjort dokumentationer av klientplaner på det sätt som förutsattes i varningen. Inom den fastställda tidsfristen borde personen ha dokumenterat 27 klientplaner, men hen hade endast dokumenterat åtta.

Arbetsgivaren anser ha haft ett sakligt och vägande skäl som beror på tjänsteinnehavaren och som avses i 35 § i tjänsteinnehavarlagen att säga upp tjänsteförhållandet. Grunden har varit brott mot och åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lagstiftning eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet. Den som begär omprövning har före uppsägningen med en skriftlig varning getts möjlighet att rätta till sitt klandervärda förfarande. Uppsägningsgrunden har varit ett så allvarligt brott mot tjänsteförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta tjänsteförhållandet och således har arbetsgivaren inte varit skyldig att utreda om uppsägningen skulle ha kunnat undvikas genom att placera den som begär omprövning i ett annat tjänsteförhållande.

Chefen har regelbundet redan i början av 2024 (28.2.2024, 25.3.2024, 8.4.2024, 20.5.2024, 23.8.2024 och 18.9.2024) fört diskussioner med den som begär omprövning om hur man dokumenterar klientplaner och hur viktigt det är att de hålls uppdaterade. I varje diskussion har det kommit fram att den som begär omprövning inte har dokumenterat en enda klientplan i systemet. Efter den skriftliga varningen har chefen varje vecka fört diskussioner med tjänsteinnehavaren och handledt hen i att göra klientplaner och i sådana klientärenden som den som begär omprövning har behövt stöd med. Det har inte funnits någon skriftlig plan men på möten har man varje vecka följt upp hur arbetet framskrider.

Den som begär omprövning har trots rikligt stöd och handledning inte under 2024 kunnat uppdatera klientplanerna.

Den som begär omprövning har fått samma introduktion som alla andra anställda i teamet. Hen har inte meddelat sin chef att hen behöver tilläggsintroduktion. Den som begär omprövning har arbetat som socialarbetare i nästan 20 år och ska därför anses vara en erfaren yrkesutbildad person.

Den som begär omprövning har inte tidigare berättat om för sin chef att hen behöver mer handledning.



Den som begär omprövning är inte den enda tjänsteinnehavaren som arbetat med två olika system. ProCo är inte ett nytt system. Efficia har tidigare använts i Esbo och ProCo i de andra kommunerna i välfärdsområdet förutom i Grankulla, där man avstod helt från att använda Apotti. När familjevården kombinerades till en centraliserad tjänst och klienterna blev gemensamma har alla anställda, tjänsteinnehavare och chefer lärt sig använda båda systemen. Båda systemen har planerats för klientbruk och det ena systemet kan inte anses vara lättare att använda än det andra.

Chefen har konstaterat att kalendern hos den som begär omprövning hade länge varit nästan tom och trots detta har hen utöver försummelserna av alla andra uppgifter dessutom inte dokumenterat klientplanerna i systemet och inte svarat när någon kontaktat hen. Till chefens kännedom har det ständigt kommit information om att teamets medlemmar, klienter och samarbetspartner har haft stora svårigheter att nå den som begär omprövning och att de därför varit tvungna att kontakta andra personer.

Den respons som chefen fått av teamets medlemmar, samarbetspartner och fosterfamiljer på det arbete som den som begär omprövning har utfört har varit mycket dålig.

Den som begär omprövning har hänvisat till den stora personalomsättningen i sitt team. Eftersom tjänsteinnehavare eller anställda inte behöver motivera varför de sagt upp sig, har arbetsgivaren inte för allas del information om uppsägningsorsaken. Enligt arbetsgivarens uppfattning har grunden för en del varit det personliga livet eller en orsak som hänför sig till den normala personalomsättningen inom branschen. Arbetsgivaren genomförde en organisationsförändring 2024 och detta kan ha inverkat på några anställdas val att säga sig upp. Trots personalomsättningen har arbetsgivaren lyckats ordna arbetet så att antalet klienter hos den som begär omprövning inte överskridit den lagstadgade dimensioneringen och hen har haft rimliga förutsättningar att klara av sina uppgifter. Arbetsgivaren påpekar att de övriga medlemmarna i teamet har handlett och varit mentorer för andra anställda, medan den som begär omprövning inte har bidragit till dessa uppgifter.

[REDACTED] Hen har alltså inte varit frånvarande under största delen av november 2024. Chefen har den 4 november 2024 hållit ett möte med den som begär omprövning, [REDACTED]

[REDACTED] Vid samma tillfälle hade man bland annat i samråd kommit överens om att den som begär omprövning inte deltar i den gemensamma dagen för hela servicelinjen den 5 november 2024 utan koncentrerar sig på att slutföra sina försummade arbetsuppgifter.

Den som begär omprövning fick inleda med ett längre antal klienter, men det var klart från första början att antalet klienter skulle stiga till maximiantalet 30. Hen hade tillfälligt 30 klienter och en ung klient i eftervård, men arbetsgivaren rättade till situationen. Antalet klienter som den som begär omprövning haft har efter detta varit tydligt under 30 under en längre tid. För en stor del av socialarbetarna inom familjevården har antalet klienter varit större än hos den som begär omprövning. Dessutom ska man beakta att den som begär omprövning har varit som arbetspar med andra i deras klientrelationer endast i fråga om tre barn. Andra tjänsteinnehavare arbetar betydligt mer tillsammans med andra anställda som arbetspar i deras klientrelationer.

Den som begär omprövning har hänvisat till sin långa erfarenhet av motsvarande uppgifter men i sitt nuvarande arbete har hen inte klarat av sina uppgifter rimligen på det sätt som krävs, inte ens då antalet klienter varit betydligt lägre än maximumantalet 30.

I januari 2024 genomförde arbetsgivaren en organisationsförändring, där välfärdsområdet skapade det östra och västra teamet. Svenskspråkiga anställda centraliserades till det östra teamet under ledning av den svenskspråkiga chefen. Den som begär omprövning övergick frivilligt till det östra teamet. Den svenskspråkiga teamledaren slutade arbeta i september 2024. I det skedet överfördes alla teamets anställda under ledning av en annan chef.

Den som begär omprövning har påstått att hen trots flera begäranden inte skulle ha fått ett arbetspar på lång tid. Chefen förnekar påståendet och säger att hen under flera månader försökte få den som begär omprövning att ta emot ett arbetspar, men hen tackade först nej och förhalade sedan ärendet. Därför har den som begär omprövning haft allra minst arbetspar i sitt team.

Arbetsgivaren förnekar absolut påståendet att den som begär omprövning skulle ha blivit osakligt bemött. Det att chefen ingriper i försummelser av uppgifter eller felaktigt förfarande kan inte anses vara osakligt bemötande, utan det handlar om verksamhet som omfattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren har inte fått kännedom om att den som begär omprövning skulle ha gjort en Haipro-anmälan om det osakliga bemötandet.

Den som begär omprövning har berättat hur hen blev avstängd från den Whatsapp-grupp som tjänsteinnehavarna hade på sina egna personliga telefoner. Det handlade om en informell grupp och inte en som arbetsgivaren hade ordnat. När familjevården delades upp i två team, upphörde den gemensamma Whatsapp-gruppen, och då fick teamets medlemmar själva avgöra om en ny grupp skulle grundas. Arbetsgivaren vet inte om båda teamen grundade egna grupper. Enligt arbetsgivarens uppfattning grundade tjänsteinnehavarna i stället en gemensam informell Whatsapp-grupp på sina egna, personliga telefoner när teamen sammanslogs på hösten 2024. I denna gemensamma grupp har också den som begär omprövning varit medlem.

Den som begär omprövning har hänvisat till en rekryteringsannons, där namnen på alla andra anställda utom hen hade angivits. Arbetsgivaren konstaterar att detta berodde på ett mänskligt fel. Mallen för rekryteringsannonsen hade utarbetats innan den som begär omprövning inledde sin anställning hos arbetsgivaren. Den rekryterande chefen på hösten 2023 har troligen kopierat mallen för rekryteringsannonsen från en tidigare annons, vilket ledde till att namnet på den som begär omprövning som nyaste tjänsteinnehavare hade felaktigt utelämnats. Den som begär omprövning har inte tidigare berättat om detta för arbetsgivaren, och därför har arbetsgivaren blivit medveten om felet först nu.

Arbetsgivaren förnekar absolut påståendet om ojämnt bemötande på arbetsplatsen. Den som begär omprövning har i sitt team varit den enda som haft en motsvarande försummelse både i fråga om omfattning och längd. Arbetsgivaren har inte behövt ingripa i den dokumentation av klientplaner som teamets andra medlemmar utfört.

Till sist

Den försummelse som den som begär omprövning har begått i dokumentation av klientplaner har varit så betydande att arbetsgivaren har anmält fallet till Valvira.

I begäran om omprövning har det inte framförts sådana omständigheter på basis av vilka det skulle finnas skäl att ändra eller upphäva det beslut som begäran om omprövning gäller. Beslutet har kommit till i riktig ordning, beslutsfattaren har inte överskridit sina befogenheter och beslutet strider inte heller annars mot lag.

Behörighet

Enligt 139 § i lagen om välfärdsområden begärs omprövning av ett beslut av välfärdsområdesstyrelsen, en nämnd eller deras sektioner eller en underlydande myndighet hos organet i fråga.

Bilaga

Tilläggsmaterial

- Irtisanomisilmoitus 18.12.2024 (Salassa pidettävä JulkL 24 § 18 kohta)
- Muistio kuulemistilaisuudesta 31.10.2024 (Salassa pidettävä JulkL 24 § 18 ja 32 kohta)
- Muistio kuulemistilaisuudesta 18.12.2024 (Salassa pidettävä JulkL 24 § 18 kohta ja 32 kohta)
- Asianosaisen oikaisuvaatimus (Salassa pidettävä JulkL 24 § 18 kohta ja 32 kohta)

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria