



Organ: Personalsektionen
Tid: 27.04.2023 Klockan: 09:00 - 11:47
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Trana, Y3

Närvarande:

Namn	Uppgift	Tilläggsinformation
Lindqvist Hans-Erik	ordförande	
Helala Aira	viceordförande	deltog via Teams
Ray Jan	medlem	
Brännkärr-Friberg Nina	medlem	deltog via Teams
Strömsholm Eva-Maria	medlem	deltog via Teams
Tuomela Sauli	medlem	
Heir Kjell	medlem	
Vahtera Matti	medlem	

Frånvarande:

Suomela Nadja	medlem
Salovaara-Kero Anne	välfärdsområdesstyrelsens ordf.
Kinnunen Marina	välfärdsområdets direktör
Mäki Tero	räddningsdirektör

Övriga närvarande:

Nieminen Peter	chefsöverläkare	deltog via Teams
Orava Marjo	chefsöverskötare	
Nåls Carina	socialdirektör	
Gröndahl Ann-Charlott	HR-direktör	
Jakobsson-Pada Linda	förvaltningsdirektör	
Becker Johanna	sekreterare	
Riddar Peter	asiantuntija	deltog via Teams

Paragrafer: 80 - 98



Protokollet har undertecknats och justerats elektroniskt. Underskriftens autentisering kan påvisas i välfärdsområdets ärendehanteringssystem.

Hans-Erik Lindqvist
Ordförande

Johanna Becker
Sekreterare

Matti Vahtera
Protokolljusterare

Aira Helala
Protokolljusterare

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet: www.osterbottensvalfard.fi

Österbottens välfärdsområde / registratur
Sandviksgatan 2–6, 65130 Vasa
registrator@ovph.fi

Pohjanmaan hyvinvointialue / kirjaamo
Hietalahdenkatu 2–6, 65130 Vaasa
kirjaamo@ovph.fi

Organ: Personalsektionen
Tid: 27.04.2023 Klockan: 09:00 - 11:47
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Trana, Y3

Ärendeförteckning:

Paragraf	Ärende	Sida
§ 80	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	4
§ 81	Val av protokolljusterare	5
§ 82	Godkännande av sammanträdes arbetsordning	6
§ 83	Allmän lägesbild	7
§ 84	Allokering av anslag för tilläggsresurser som godkänts i budgeten	8
§ 85	Förslag om merarbete för primärvårdsläkarna i Vasaområdet	10
§ 86	Lokala justeringspotter 1.6.2023	12
§ 87	Arbetshandledning, arvoden	14
§ 88	Linjedragning för systemet med Epassi	15
§ 89	Initiativ om cykelförmån	16
§ 90	Harmonisering av benämningar till servicehandledare inom socialservice för äldre	17
§ 91	Tjänstebestämningsändring ledande socialarbetare till serviceenhetschef, Österbottens social- och krisjour	18
§ 92	Tjänstebestämningsändring socialarbetare till socialhandledare, Österbottens social- och krisjour	19
§ 93	Ändring av benämning från servicerådgivare till socialhandledare samt omvandling av befattningen till tjänst inom enheten socialservice för äldre	20
§ 94	Dispens från språkkunskapskrav (svenska) till närvårdare, Brändös Pärla	21
§ 95	Dispens från språkbehörighet (svenska) till närvårdare, Kristinahemmet	22
§ 96	Dispens från språkkunskapskrav (svenska) till tandläkare	23
§ 97	Övriga eventuella ärenden	24
§ 98	Sammanträdet avslutas	25

Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsföret

Personalsektionen 27.04.2023 § 80

Enligt 149 § i förvaltningsstadgan beslutar organen om tid och plats för sina sammanträden.

Enligt 150 § i förvaltningsstadgan ska kallelsen till sammanträdet utfärdas av ordföranden eller, om han eller hon är förhindrad, av vice ordföranden. I kallelsen ska man ange tid och plats för sammanträdet samt de ärenden som ska behandlas.

Enligt 158 § i förvaltningsstadgan ska ordföranden när han eller hon har öppnat sammanträdet konstatera vilka som är närvarande samt om sammanträdet är lagligen sammankallat och beslutfört.

Enligt 108 § i lagen om välfärdsområden (611/2021) är andra organ än fullmäktige beslutföra när över hälften av ledamöterna är närvarande.

Ordförande öppnar sammanträdet.

Beslut:

Ordförande Hans-Erik Lindqvist öppnade sammanträdet kl. 9.00. Sammanträdet konstaterades vara lagligen sammankallat och till antalet närvarande ledamöter vara beslutfört.



Val av protokolljusterare

Personalsektionen 27.04.2023 § 81

Enligt 168 § i förvaltningsstadgan för Österbottens välfärdsområde justeras protokollet på det sätt som organet beslutat.

Protokollet kan undertecknas och justeras elektroniskt.

Till protokolljusterare föreslås medlemmar i bokstavsordning från listan så att man alltid väljer de två följande förtroendevalda som står i tur att fungera som protokolljusterare.

Till protokolljusterare föreslås Matti Vahtera och Aira Helala.
Föreslås, att protokollet justeras elektroniskt.

Beslut:

Matti Vahtera och Aira Helala valdes till protokolljusterare.



Godkännande av sammanträdet arbetsordning

Personalsektionen 27.04.2023 § 82

Enligt 150 § i förvaltningsstadgan för Österbottens välfärdsområde ska kallelsen till sammanträdet utfärdas av ordföranden eller, om han eller hon är förhindrad, av vice ordföranden. I kallelsen ska man ange tid och plats för sammanträdet samt de ärenden som ska behandlas.

Föredragningslistan ska innehålla en redogörelse för de ärenden som ska behandlas och förslag till organets beslut. Den ska sändas i samband med kallelsen till sammanträdet, om inte särskilda skäl förhindrar detta.

Föreslås, att föredragningslistan godkänns som arbetsordning.

Beslut:

Föredragningslistan godkändes som arbetsordning.



Allmän lägesbild

Personalsektionen 27.04.2023 § 83
1174/01.00.00/2023

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

- Ledande läkare Peter Riddar ger en lägesbild om rekryteringsutmaningar inom primärhälsovården.
- Information om samarbetsförhandlingar i anslutning till framtids- och anpassningsprojektet.
- Lönebetalningen i egen regi.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen antecknar lägesbilden till kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Allokering av anslag för tilläggsresurser som godkänts i budgeten

Personalsektionen 26.01.2023 § 8

Beredare

Marina Kinnunen, Linda Jakobsson-Pada, Tero Mäki, Carina Nähls, Peter Nieminen, Marjo Orava

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

Fullmäktige godkände i budgeten att 2,5 miljoner ska användas för nya personalresurser, bland annat för dimensioneringsförändringar som ska genomföras under verksamhetsåret.

Enligt förvaltningsstadgan beslutar personalsektionen på föredragning av resursdirektörerna (Marina Kinnunen, Linda Jakobsson-Pada, Tero Mäki, Carina Nähls, Peter Nieminen, Marjo Orava), inom ramen för den budget som fastställts i fullmäktige, om ändringar i personalstrukturen och inrättandet av tjänster/befattningar, vilka får kostnadseffekter.

Vid beredningen av budgeten framfördes ett förslag om över 300 nya tilläggsvakanser, vars kostnadseffekt var 17–18 miljoner. I samband med beredningen kunde man heller inte överhuvudtaget iakta tilläggsresursbehoven inom de funktioner som överfördes till välfärdsområdet utifrån samkommunen (bl.a. Räddningsverket, Kårkulla, Eskoo).

Personalsektionen beslutar på föredragning av resursdirektörerna också om allokeringen av anslag som reserverats för tilläggsresurser.

Sektordirektörerna och resursdirektörerna har berett ett förslag till verksamhetsprocess utgående från tyngdpunktsområdena i strategin samt framtids- och anpassningsprogrammet. Förslaget har behandlats i ledningsgruppen för social- och hälsovården samt i välfärdsområdets ledningsgrupp.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen tar del av resursdirektörernas förslag till verksamhetsprocess och för en diskussion samt godkänner framskridningsplanen.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Personalsektionen 27.04.2023 § 84
102/01.00.00/2023

Beredare

Marina Kinnunen, Linda Jakobsson-Pada, Tero Mäki, Carina Nähls, Peter Nieminen, Marjo Orava

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

Behandlingen av framtids- och anpassningsprogrammet pågår ännu och det är ännu inte klarlagt vilka förändringar gällande personalresurser och personalstrukturen programmet medför. Med anledning av detta föreslås att det reserverade anslaget för tilläggsresurser inte används i sin helhet i detta skede.



Verksamhetsområdenas prioriteringar gällande behovet av tilläggsresurser har sammanställts och resursdirektörerna har gjort ett gemensamt förslag gällande vilka resurser som anses absolut nödvändiga redan i detta skede och därför föreslås beviljas inom ramen för den budgeterade potten för tilläggsresurser.

I bedömningen har prioriterats vakanser som är förenliga med strategiska målsättningar och tuso-prioriteringar och som är nödvändiga för att få verksamheten att fungera.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen besluter i enlighet med förslaget i bilagan.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 1 Nya resurser - Uudet resurssit 2023

Förslag om merarbete för primärvårdsläkarna i Vasaområdet

Personalsektionen 27.04.2023 § 85
1163/01.00.00/2023

Beredare Nieminen Peter
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1300, fornamn.efternamn@ovph.fi

Läkarsituationen har länge varit svår inom primärvården i Vasa. I genomsnitt har ungefär 80 % av vakanserna varit tillsatta under våren, och en del av arbetsinsatsen går till administrativt arbete. Beläggningsprocenten ger inte en verklig bild av situationen, eftersom en mycket stor del av läkarna är s.k. tillfälliga läkare, alltså nyutexaminerade läkare som utför sina obligatoriska perioder på hälsovårdscentralen och vars tid inom primärvården vanligen förblir nio månader lång. Deras arbetsinsats och kännedom om social- och hälsovårdshelheten motsvarar inte på något sätt en erfaren specialläkares arbetsinsats. Mottagningsbesöken går i allt större utsträckning ut på att bemöta svårare och multisjuka patienter. Dessutom går en del av de erfarna läkarnas arbetsinsats till att ge unga läkare introduktion och handledning. Den stora omsättningen minskar alltså verksamhetens effekt på många sätt och de erfarna specialläkarnas arbetsbelastning blir allt större.

För tillfället ligger 143 kunder över vårdgarantin (90 dygn), medan antalet personer som väntat på en mottagningstid i 60–90 dygn är 352 stycken. Detta antal överskrider snart vårdgarantin. Dessutom har nästan lika många väntat på en tid i 30–60 dygn. Det finns alltså ett uppenbart tryck på att förkorta köerna, i likhet med då man konstaterade att det fanns behov av köavkortning inom specialistsjukvården och tandvården på personalsektionens möte 2/23.

Ärendet har diskuterats i resurslinjen och för tillfället finns det inte behov av köavkortning någon annanstans än i Vasa, på vissa håll har köerna förkortats med hjälp av köptjänster och just nu är läget i balans. Dessutom skulle det vara utmanande att snabbt skapa en enhetlig modell för Österbotten på grund av de olika lönebetalningsgrunderna (besöksarvoden i Vasa, åtgärdsarvoden på övriga ställen). Därmed är det nu i första hand nödvändigt att få till stånd ett avtal för köavkortning i Vasaområdet, i synnerhet när semestrarna närmar sig.

Ersättningsnivån ska ställas i förhållande till övriga avtal om köavkortning (PS 2/23 § 30). Som jämförelseobjekt kan man använda tandläkarnas avtal om köavkortning, enligt vilket dubbel timlön och åtgärdsarvoden betalas förhöjt (åtgärdsarvode för kliniskt merarbete) för merarbete under vardagskvällar.

Därmed är förslaget att man för merarbete som utförs måndag–torsdag kl. 16–20 och fredag kl. 14.30–18 ska betala dubbel uppgiftsrelaterad lön, dessutom 10 euro per timme och de besöksarvoden som tillämpas i Vasaområdet ersätts dubbelt (klass 1-4).

Besöksarvodesklasserna i det tidigare lokala avtalet som bilaga.

Chefsöverläkare Nieminen Peter

föreslår att personalsektionen ska godkänna merarbete i enlighet med förslaget. Beslutet är i kraft 1.5 – 31.12.2023.

Beslut:

Förslaget godkändes i linje med tidigare beslut angående köavkortning för social- och vårdpersonal, Personalsektionen 23.2.2023 § 30.



Distribution

Liitteet

Bilaga 2 Perusterveydenhuollon lääkäreiden lisätyöesitys

Lokala justeringspottar 1.6.2023

Personalsektionen 27.04.2023 § 86
1154/01.00.00/2023

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

1.6.2023 kan historiskt stora lokala justeringspottar delas ut. De lokala justeringspottarna möjliggör en lokal utveckling av lönesättningen och lönesystemen och en harmonisering av löner som är olika stora trots att samma uppgifter utförs. Alla avtal inrymmer lokala justeringspottar: SH-avtalet, läkaravtalet samt VÄLKA och dess bilaga 7 (före detta TS-avtalet). Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten.

SH-avtalet inrymmer en lokal justeringspott på 0,7 % (0,4%+0,3%), en pott på 1,2 % för löneutvecklingsprogrammet 2023-2027 och en lokal pott på 1,5 % för utveckling av lönesystemet, löneutveckling och samordning av lönerna. Justeringspottarna beräknas på lönesumman från mars inom arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn (SH-avtalet).

Den lokala justeringspotten på 0,7 % indelas i del A på 0,4 % och del B på 0,3%. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i enlighet med punkt A, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten i enlighet med punkt B, fördelas hälften som en lokal allmän höjning (0,15 %) och resten (0,15 %) enligt arbetsgivarens beslut. Enighet råder inte om potten i punkt B, så 0,15 % av potten överförs till den allmänna höjningen. Den allmänna höjningen är därmed 2,35 % istället för 2,2 %.

När de lokala justeringspottarna fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att de lokala justeringspottarna fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp.

Av den lokala justeringspotten används 0,25 % (37 434 €/månad) för höjningar av uppgiftsrelaterade löner och 0,3 % (44 920 €/månad) för individuella tillägg.

I SH-avtalet uppgår potten för löneutvecklingsprogrammet 2023-2027 till 1,2 % (179 682 €/månad). Utgångspunkten för utvecklingsprogrammet är att utveckla lönerna och lönesystemen. Målet för utvecklingsprogrammet är att inom kommun- och välfärdssektorn förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft, arbetslivskvaliteten och resultaten i serviceproduktionen. Det är meningen att lönesystemen ska ändras så att det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer blir bättre än för närvarande. Potten för löneutvecklingsprogrammet riktas till de uppgiftsrelaterade lönerna.

Den pott som i SH-avtalet reserverats för utvecklingen av lönesystemet, löneutvecklingen och samordningen av lönerna uppgår till 1,5 % (224 602 €/månad). Potten riktas i varje gällande lönepunkt lokalt till andra än de högsta uppgiftsrelaterade lönerna i nivågrupperna.



SH-avtalet inrymmer en pott på 441 718 €/månad för uppgiftsrelaterade löner och 44 920 €/månad för individuella tillägg, dvs. totalt 486 638 €/månad.

Läkaravtalet inrymmer en motsvarande lokal justeringspott som SH-avtalet. LÄKTA inrymmer en lokal justeringspott på 0,7 % (0,4%+0,3%), en pott på 1,2 % enligt löneutvecklingsprogrammet 2023-2027 och en lokal pott på 1,5 % för utveckling av lönesystemet, löneutveckling och samordning av lönerna. Förhandlingar om fördelningen av pottarna bör ändå inte inledas förrän KT:s, Läkarförbundets och Tandläkarförbundets grundläggande lösning om lönesystemet är färdig. De riksomfattande parterna strävar efter att avsluta sitt arbete i juni 2023. I praktiken betyder det här att de egentliga, lokala förhandlingarna om fördelningen av pottarna kan inledas först efter semestrarna. Det förberedande arbetet måste ändå inledas tidigare. De lokala pottarna i läkaravtalet uppgår till totalt 63 378 €/månad.

De lokala pottarna i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA) samt i bilaga 7 avviker något från de pottar som ska fördelas enligt SH-avtalet och LÄKTA. Lokalt ska följande pottar fördelas: en lokal justeringspott på 0,7 % (0,4 % + 0,3 %), en pott på 1,2 % för löneutvecklingsprogrammet 2023-2027 och en lokal pott på 1,0 % för utveckling av lönesystemet, löneutveckling och samordning av lönerna.

Av den lokala justeringspotten i VÄLKA används 0,25 % (3 777 €/månad och bilaga 7 1 413 €/månad) för höjningar av uppgiftsrelaterade löner och 0,3 % (4 533 €/månad och bilaga 7 1 696 €/månad) för individuella tillägg. Liksom gällande SH-avtalet så råder det inte enighet om VÄLKA och potten i bilaga 7 B, varvid 0,15 % av potten kommer att överföras till den allmänna förhöjningen. Den allmänna förhöjningen på 2,2 % blir då i stället 2,35 %.

I VÄLKA uppgår potten för löneutvecklingsprogrammet 2023-2027 till 1,2 % (18 132 €/månad och bilaga 7 6 783 €/månad). Utvecklingsprogrammet utgår från de samma principer som i SH-avtalet.

Den pott som i VÄLKA reserverats för utvecklingen av lönesystemet, löneutvecklingen och samordningen av lönerna uppgår till 1 % (15 110 €/månad och bilaga 7 5 652 €/månad). Potten riktas i varje gällande lönepunkt lokalt till andra än de högsta uppgiftsrelaterade lönerna i nivågrupperna.

VÄLKA inklusive bilaga 7 inrymmer en pott på 50 867 €/månad för uppgiftsrelaterade löner och 6 229 €/månad för individuella tillägg, dvs. totalt 57 096 €/månad.

De lokala pottarna som riktas till de uppgiftsrelaterade lönerna ska i mån av möjlighet utbetalas i samband med lönebetalningen i juni. De individuella tilläggen ska betalas senast i samband med lönebetalningen i augusti.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen antecknar de lokala justeringspottar som utbetalas 1.6 för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Arbetshandledning, arvoden

Personalsektionen 27.04.2023 § 87
1144/01.00.00/2023

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

Arbetshandledning är en stödjande åtgärd som befrämjar personalens arbetsförmåga. I arbetshandledningen förstärker man den yrkesmässiga och den egna utvecklingen. Inom mentalvården finns en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att ordna ett fungerande arbetshandledningssystem. Även inom övriga branscher finns behov av arbetshandledning.

Inom välfärdsområdet pågår arbetet med att utarbeta ett program för olika former av stöd, som kan behövas på individnivå och för olika team i olika situationer. Stödet kan se olika ut beroende på frågeställning, behov och omständigheter. Arbetshandledning är i det sammanhanget ett av alternativen. I väntan på det slutliga programmet, som också innehåller principer för arbetshandledning, behövs redan nu ett beslut om handledningsarvoden för interna arbetshandledare, eftersom det nu finns efterfrågan på dessa tjänster och verksamheten har avstannat.

I de tidigare organisationerna har funnits olika ersättningssystem för interna handledare. I sjukvårdsdistriktet betalades arvode (20 euro) först när arbetshandledningstimmarna uppgick till minst 10. Dessutom fanns ett tak på 800 euro/år. I Vasa stad fanns ingen minimimängd och arvodet utgick enligt tre klasser 45,55, 60 euro.

Antalet interna arbetshandledare har minskat i förhållande till antalet anställda då ett antal av handledarna pensionerats under de senaste åren och man vid flertalet av de överflyttande organisationerna endast anlitat externa arbetshandledare. Dessutom har inga nya arbetshandledare påbörjat utbildningen. Om välfärdsområdet vill höja profilen för intern arbetshandledning och locka eventuellt nya interna arbetshandledare kan det anses vara motiverat att höja arvodet.

Alla arbetshandledare ska vara behöriga och ha genomgått arbetshandledarutbildning. Arbetshandledning är en satsning på personalutveckling och välmående och vi vill ordna arbetshandledning enligt efterfrågan och behov, både med externa och interna handledare.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen beslutar att till interna arbetshandledare betalas ett arvode på 45 euro/lektion för individuell handledning och 55 euro/lektion för grupphandledning. Tid för arbetshandledning kan uppgå till högst 20 % av arbetstiden.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Linjedragning för systemet med Epassi

Personalsektionen 27.04.2023 § 88
1143/01.00.00/2023

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

Sedan epasset togs i bruk år 2022 för betalning av personalförmåner, har administreringen i välfärdsområdet skötts manuellt. Det är möjligt att integrera administrationen av epasset till lönesystemet och då kan man samtidigt skapa regler för systemet, som tar hänsyn till olika typer av anställningsvillkor. Genom att se över villkoren, eftersträvas ett rättvisare förhållande med anställningsförmåner och anställning. Huvudregeln för epasset skulle fortsättningsvis vara att det ges till ordinarie anställd personal och visstidsanställda med minst sex månaders (180 kalenderdagar) arbetsavtal. Kan vara flera arbetsavtal. Epass ges inte till anställda i bisyssla.

De villkor som föreslås byggas in i systemet så att de inverkar på epassets belopp är

- deltidarbete; förmån enligt arbetstidsprocent
- tjänste-/arbetsledighet utan lön som är längre än 30 dagar avdras.
- anställningsförhållandets begynnelse datum beaktas (hur många månader kvar av perioden)
- anställningsförhållandets slutdatum beaktas. (efter detta kan kontot inte användas)

Ett belopp som laddats upp på personens epass, kan inte tas tillbaka. För att ändringarna i anställningsförhållande bättre ska kunna beaktas, föreslås att förmånen laddas upp i två omgångar per år, mot nuvarande en gång.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner ovanstående linjedragning för e-passets regler. E-passet laddas upp i två omgångar. Regeln för anställningsförhållandets slutdatum börjar tillämpas genast det är tekniskt möjligt, medan de nya reglerna börjar tillämpas från 1.1.2024.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Initiativ om cykelförmån

Personalsektionen 27.04.2023 § 89
1173/01.00.00/2023

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

Vi har inom välfärdsområdet fått ta emot flera förslag i idelådan om att ta i bruk cykelförmån inom välfärdsområdet. Även en fullmäktigemotion i samma ärende har lämnats in av KD gruppen.

Den skattefria cykelförmånen har funnits sedan början av år 2021. Cykelförmån är en naturaförmån som arbetsgivare kan erbjuda sina anställda. Cykeln är avsedd för anställdas personliga bruk. Cykelförmånen är ett sätt att främja anställdas hälsa och välmående samt att minska miljöbelastningen. Det är också ett sätt att förbättra engagemanget för arbetsplatsen.

I praktiken innebär det att arbetstagaren kan skaffa sig en cykel som betalas genom ett leasingavtal. Priset på cykeln dras av från arbetstagarens lön. Varje månad dras 100 euro av från bruttolönen, tills cykeln är betald. Eftersom cykelförmånen är skattefri, innebär det att den anställda i slutändan betalar något mindre skatt.

För arbetsgivarna finns olika sätt att administrera cykelförmånerna. Man kan göra mycket som eget arbete eller ordna det delvis som köptjänst. Om man köper en större del av administrationstjänsterna uppstår en kostnad på 8-13 €/månad/cykel eller 96 – 150 euro/cykel/år. Därtill kommer hantering av förmånen i lönebetalningen. Arbetsgivaren ska även utarbeta villkor gällande t.ex. anställningens längd, perioder utan lön och uppsägning av avtalet.

Ärendet har diskuterats på tjänstemannanivå och det finns ett stort stöd för det här förslaget. Ibruktagnin under det här året bedöms inte vara genomförbart, då ibruktagnin för tillfället är svår att ordna inom HR och ekonomiförvaltningen. En målsättning kunde vara att inför cykelsäsongen 2024 analysera alternativen och utarbeta ett system för saken samt att säkra finansieringen i budgeten.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen förhåller sig positiv till ibruktagnin av ett cykelförmånssystem och att modell för ibruktagnin planeras och utarbetas inför budgetarbetet och cykelsäsongen 2024.

HR-direktören kompletterade förslaget med att ärendet förs till styrelsen, eftersom en fullmäktigemotion också lämnats i ärendet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Harmonisering av benämningar till servicehandledare inom socialservice för äldre

Personalsektionen 27.04.2023 § 90
1146/01.00.00/2023

Beredare Kivimäki Berit
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 354 9918, fornamn.efternamn@ovph.fi

I samband med första löneharmoniseringsomgången hösten 2022 konstaterades inom den allösterbottniska enheten socialservice till äldre att även en harmonisering av benämningarna för personal som innehållsmässigt utför samma arbetsuppgifter bör göras. I det skede första löneharmoniseringen gjordes pågick dock ännu arbetet med att uppdatera organisationen behörighetsstadga varmed man inte kunde harmonisera benämningarna i samband med löneharmoniseringen. Benämningar för personal som överförs från kommunerna till samkommunen och välfärdsområdet inom socialservice för äldre med samma arbetsuppgifter var: ledande hemvårdare, hemserviceledare, hemvårdsledare, servicehandledare, ansvarig ledare och servicekoordinator.

Benämningen som enligt gällande behörighetsstadga används i Österbottens välfärdsområde för det arbete dessa utför är servicehandledare. Benämningsändringen till servicehandledare berör sammanlagt 35 vakanser (se bilaga). Alla ändringar är kostnadsneutrala.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner den kostnadsneutrala harmoniseringen av uppgiftsbenämningarna inom enheten socialservice till äldre i enlighet med beredningen.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 3	Bilaga Liite_Harmonisering av benämningar till servicehandledare inom socialservice för äldre
-------------	---

Tjänstebestämningsändring ledande socialarbetare till serviceenhetschef, Österbottens social- och krisjour

Personalsektionen 27.04.2023 § 91
1151/01.00.00/2023

Beredare Kola Siv
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 0400 860 096, fornamn.efternamn@ovph.fi

Österbottens social och krisjour svarar på brådskande behov av socialvård eller akut krishjälp för välfärdsområdets invånare och för de som befinner sig i Österbotten och är i behov av brådskande socialservice eller akut krishjälp. Social- och krisjouren erbjuder service alla tider på dygnet och alla dagar i veckan. Social- och krisjouren i Österbotten har idag 11 socialarbetare och en ledande socialarbetare. Social- och krisjouren hör enligt nuvarande organisationsmodell under verksamhetsområdet sjukhusservicen och enheten har letts av en ledande socialarbetare och barnskyddschefen.

Social- och krisjourens verksamhet och personalresursering har ökat i och med utvidgningen från socialjour till social- och krisjour vilket lett till ett behov av förstärkning i förmansstrukturen. Enheten är i behov av en förman som har ett heltidsansvar för personaladministration samt verksamhets- och ekonomiansvar. Social- och krisjourens nuvarande ledande socialarbetartjänst föreslås således ändras till en tjänst som serviceenhetschef från och med 1.5.2023. Lönenivån föreslås vara den samma som för en ledande socialarbetare.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen beslutar i enlighet med beredningen, Social- och krisjourens ledande socialarbetartjänst ändras till en tjänst som serviceenhetschef fr o m 1.5.2023. Ändringen medför ingen kostnadsökning.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Tjänstebenämningssändring socialarbetare till socialhandledare, Österbottens social- och krisjour

Personalsektionen 27.04.2023 § 92
1152/01.00.00/2023

Beredare Kola Siv
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 0400 860 096, fornamn.efternamn@ovph.fi

Vid Social- och krisjouren i Österbotten arbetar elva (11) socialarbetare och en (1) närchef. Social- och krisjouren erbjuder service alla tider på dygnet och alla dagar i veckan. De flesta välfärdsområden i Finland har gått in för att bygga upp sin social- och krisjour med hälften av personalen bestående av legitimerade socialarbetare enligt lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården (817/2015) och den andra hälften av personalstyrkan bestående av socialhandledare enligt lagen om yrkesutbildade inom socialvården (817/2015 8§). Socialarbetare och socialhandledare arbetar i par med brådskande behov av socialvård eller akut krishjälp för välfärdsområdets invånare och för de som befinner sig på området och är i behov av brådskande socialservice eller akut krishjälp.

Social- och krisjouren i Österbotten är inne i samma förändrings fas och en socialarbetartjänst föreslås ändras till en socialhandledartjänst från och med 1.7.2023. Ändringen medför ingen kostnadsökning.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen beslutar i enlighet med beredningen, en socialarbetartjänst ändras till en socialhandledartjänst fr o m 1.7.2023. Ändringen medför ingen kostnadsökning, utan däremot en liten inbesparing.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Ändring av benämning från servicerådgivare till socialhandledare samt omvandling av befattningen till tjänst inom enheten socialservice för äldre

Personalsektionen 27.04.2023 § 93
1153/01.00.00/2023

Beredare Kivimäki Berit
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 354 9918, fornamn.efternamn@ovph.fi

I samband med överföringen till samkommunen överfördes många olika benämningar och arbetsuppgiftsfördelningsmodeller inom socialvårdens socialservice för äldre. Harmoniseringsarbetet pågår ännu och inom ramen för detta föreslås en benämningsändring av befattningen servicerådgivare till benämningen socialhandledare. Därtill föreslås att befattningen omändras till en tjänst i enlighet med vad arbetsuppgifterna kräver. Berörd vakansinnehavare förordar båda ändringar. Ändringarna är kostnadsneutrala.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner den kostnadsneutrala vakansändringen som innefattar benämningsändring till socialhandledare samt omvandling av ifrågavarande befattning till tjänst i enlighet med beredningen.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Dispens från språkkunskapskrav (svenska) till närvårdare, Brändös Pärla

Personalsektionen 27.04.2023 § 94
1165/01.00.00/2023

Beredare Björkqvist Monika
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 599 4671, fornamn.efternamn@ovph.fi

Enligt språkkunskapskraven i Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga ska en närvårdare ha nöjaktiga muntliga och skriftliga kunskaper i det andra inhemska språket som inte är den sökandens modersmål. Enligt behörighetsstadgan kan personalsektionen bevilja dispens från de formella språkkrav som krävs av en person som har annat modersmål än svenska eller finska och som ska väljas till en befattning.

Serviceboendet med heldygnsomsorg hade ledigförklarat fem (5) vårdarbefattningar som söktes av endast tre behöriga sökande. En av de sökande var en närvårdare som uppfyllde de formella behörighetskraven som ställs på närvårdare men som saknade ett språkkintyg i det svenska språket. Hen har tidigare inte arbetat i Österbottens välfärdsområde. Hen har ett annat modersmål än finska eller svenska.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen ska bevilja närvårdaren personlig dispens från språkkunskapskraven (i svenska språket) för att hen ska kunna anställas till heltidsbefattningen (100% %) som närvårdare vid Brändös Pärla.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Dispens från språkbehörighet (svenska) till närvårdare, Kristinahemmet

Personalsektionen 27.04.2023 § 95
1178/01.00.00/2023

Beredare Ljungkvist Fanny
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 381 2242, fornamn.efternamn@ovph.fi

Enligt Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga är språkkravet för närvårdare nöjaktig förmåga att i tal och skrift använda det andra inhemska språket som inte är den sökandens modersmål. I enlighet med behörighetsstadgan kan personalsektionen bevilja dispens från de formella språkkrav som krävs för en person som har annat modersmål än finska eller svenska och som ska väljas till en befattning. Närvårdaren har sökt en ordinarie befattning som närvårdare på ett serviceboende med heldygnsomsorg.

Hen uppfyller de formella behörighetskraven för närvårdare och har arbetat som närvårdare i vikariat från och med 1.1.2023, tidigare varit läroavtals studerande på Kristinahemmet 1.8.2019-31.12.2022. Hen har ett annat modersmål än svenska eller finska. Hen har studerat till närvårdare på finska och har i sitt arbete påvisat att hen har berömliga kunskaper i finska. Hen har ännu inget språkintyg i det svenska språket, men pratar svenska med de boende på enheten och vill utveckla sina kunskaper i det svenska språket. Kristinahemmet serviceboende med heldygnsomsorg ledigförklarade tre befattningar och fick fyra sökande. Två sökande var behörig och uppföljde språkkraven och valdes för två av befattningarna, de två andra hade ett annat modersmål än finska, och ingen av de sökande uppfyllde språkkunskapskraven.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen ska bevilja närvårdaren personlig dispens från språkkunskapskraven (i svenska språket) för att hen ska kunna anställas till heltidsbefattningen (100 %) som närvårdare på Kristinahemmet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Dispens från språkkunskapskrav (svenska) till tandläkare

Personalsektionen 27.04.2023 § 96
1177/01.00.00/2023

Beredare Palo Katri
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 747 3136, fornamn.efternamn@ovph.fi

Enligt språkkunskapskraven i Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga ska en tandläkare ha goda muntliga och skriftliga kunskaper i det andra inhemska språket som inte är den sökandens modersmål. I enlighet med behörighetsstadgan kan personalsektionen bevilja dispens från de formella språkkrav som krävs av en person som har annat modersmål än finska eller svenska och som ska väljas till en befattning.

I Österbottens välfärdsområde har man haft två hälsocentraltandläkarvakanser (OVPH-13-208-22) ledigförklarade, vilka söktes av fem sökande. Två sökande uppfyllde de krav som ställs på språkkunskaperna och valdes till vakanserna. Två tandläkare, som arbetat länge i Österbottens välfärdsområde i Vasa valdes till ersättare.

De personer som valdes till ifrågavarande vakanser har meddelat att de inte tar emot vakanserna. De tandläkare som valdes till ersättare uppfyller de formella behörighetskraven till övriga delar förutom i fråga om språkintyget i svenska, och tjänstgör för närvarande som vikarier inom Österbottens välfärdsområdes mun- och tandvård i Vasaregionen. Dessa personer som valdes till ersättare har ett annat modersmål än finska eller svenska (litauiska) och har språkintyg i det finska språket. Båda två som valdes till ersättare studerar svenska. Erfarenheten har påvisat att de personer som valdes till ersättare kan så pass mycket svenska som krävs i arbetet med patienter inom mun- och tandvården i Vasaregionen.

De sökande anhåller om dispens av personalsektionen från språkkunskapskravet i det svenska språket.

Vasaregionens övertandläkare Katri Palo förordar att de beviljas dispens.

Chefsöverläkare Nieminen Peter

föreslår att personalsektionen beviljar de personer som valdes till ersättare dispens från språkkunskapskravet i svenska (goda skriftliga och muntliga kunskaper) för att de ska kunna väljas till tandläkarvakanserna inom mun- och tandvården i Vasaregionen.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Övriga eventuella ärenden

Personalsektionen 27.04.2023 § 97

Enligt 161 § i Österbottens välfärdsområdes förvaltningsstadga avgörs ärendena vid ett sammanträde på föredragning av en tjänsteinnehavare. Enligt 160 § i förvaltningsstadgan kan organet om föredraganden föreslår eller om en ledamot framställer ett understött förslag med majoritetsbeslut ta upp till behandling ett ärende som inte nämns i kallelsen till sammanträde.

Under denna paragraf kan man exempelvis delge information, upplysa om ärenden, väcka motioner och ställa frågor.

Beslut:

Medlem Brännkärr-Friberg har fått indikationer från fältet på att arbetstagare uppmuntras/uppmannas att gå upp i arbetstid och att detta upplevs av en del som påtryckningar. Enligt arbetslagstiftningen ska arbetsgivaren erbjuda personal i deltidsarbete möjlighet att gå upp i arbetstid då befattningar lediganslås. Personal i heltidsarbete har möjlighet att under två års tid gå ner i arbetstid, och vill arbetstagaren därefter fortsätta arbeta deltid är detta möjligt genom att befattningen ändras till en deltidsbefattning. Med den linjedragningen beaktas även visstidsanställdas rättigheter och grunden för användning av visstidsanställningar.

Medlem Strömsholm frågade i vilken utsträckning personalen informeras om beslut som fattas i våra olika organ. Marjo Orava berättade att regelbundna infotillfällen hålls på olika nivåer och att information ges om aktuella ärenden, bl.a fullmäktiges, styrelsens och personalsektionens beslut.

Sammanträdet avslutas

Personalsektionen 27.04.2023 § 98

Sammanträdet avslutas.

Beslut:

Sammanträdet avslutades kl. 11.47.



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 80, § 81, § 82, § 83, § 89, § 97, § 98

Besvärsförbud

Eftersom ovan nämnda beslut endast gäller beredning eller verkställighet, kan begäran om omprövning inte framställas eller välfärdsområdesbesvär anföras över beslutet enligt 141 § i lagen om välfärdsområden.

Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 85, § 86, § 87, § 88, § 90, § 91, § 92, § 93, § 94, § 95, § 96

Anvisning för begäran om omprövning

Den som är missnöjd med beslutet kan skriftligt begära om omprövning. Också elektroniska dokument uppfyller kravet på skriftlig form. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär hos domstol.

Omprövning får begäras av:

- den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part), och välfärdsområdesmedlemmarna.

I omprövningsbegäran ska uppges:

- det beslut i vilket omprövning begärs
- hurdan omprövning som begärs
- på vilka grunder omprövning begärs

I omprövningsbegäran ska dessutom uppges namnet på den som har begärt omprövning samt personens hemkommun, postadress och telefonnummer.

Om omprövningsbeslutet får delges som ett elektroniskt meddelande ska också e-postadress uppges.

Omprövning ska begäras inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning ska lämnas in till samkommunens registratur senast under tidsfristens sista dag innan registraturen stänger.

En part anses ha fått del av beslutet sju (7) dagar efter att brevet sändes, om inte något annat visas. Vid vanlig elektronisk delgivning anses parten ha fått del av beslutet den tredje (3) dagen efter att meddelandet sändes, om inte något annat visas.

En medlemskommun och kommunmedlem i samkommunens medlemskommun anses ha fått del av ett beslut sju (7) dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Dagen för delfåendet räknas inte med i tidsfristen för begäran om omprövning. Om den sista dagen för omprövningsbegäran infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag, får omprövning begäras den första vardagen därefter.

Behandlingen av omprövningen är kostnadsfritt.

Protokoll

Protokollsutdrag och bilagor som gäller beslutet kan begäras hos registraturen (kontaktuppgifter nedan).

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet, www.osterbottensvalfard.fi

Myndighet hos vilken omprövning begärs:

Österbottens välfärdsområde / styrelsen
Sandviksgatan 2-4
65130 Vasa



registrator@ovph.fi

Besöksadress: Sandviksgatan 6, X-huset, 1. vån. Öppethållningstid måndag-fredag kl. 9-14.