



Organ: Personalsektionen
Tid: 25.01.2024 Klockan: 09:03 - 11:22
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Trana Y3.07

Närvarande:

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

Frånvarande:

Mäki Tero	räddningsdirektör
-----------	-------------------

Övriga närvarande:

Salovaara-Kero Anne	välfärdsområdesstyrelsens ordf.	deltog via Teams
Kinnunen Marina	välfärdsområdets direktör	
Nieminen Peter	chefsöverläkare	deltog via Teams
Orava Marjo	chefsöverskötare	
Nåls Carina	socialdirektör	
Gröndahl Ann-Charlott	HR-direktör	
Jakobsson-Pada Linda	förvaltningsdirektör	
Plukka Mari	sakkunnig	
Becker Johanna	sekreterare	

Paragrafer: 1 - 29

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

Hans-Erik Lindqvist
Ordförande

Johanna Becker
Sekreterare

Matti Vahtera
Protokolljusterare

Nina Brännkärr-Friberg
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: 25.01.2024 Klockan: 09:03 - 11:22
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Trana Y3.07

Ärendeförteckning:

Paragraf	Ärende	Sida
§ 1	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	5
§ 2	Val av protokolljusterare	6
§ 3	Godkännande av sammanträdes arbetsordning	7
§ 4	Förslag om mertidsarbete inom radiologin år 2024	8
§ 5	Allmän lägesbild	9
§ 6	Inrättande av inspektörstjänst inom resultatområdet Kvalitet och tillsyn	10
§ 7	Lokala avtal för STEMI-jouren 2024–2026	12
§ 8	Direktiv för personalens deltagande i utbildning	14
§ 9	Fastställande av närchefer för år 2024	15
§ 10	Principer för deltidarbete och prövningsbaserad partiell tjänste-/arbetsledighet	16
§ 11	Social- och krisjourens möjligheter att kontakta förmän utanför tjänstetid; ersättning för konsultation samt eventuell aktiv arbetstid	18
§ 12	Principer för Tyky-verksamhet	20
§ 13	Tillfällig riktad åtgärd gällande tryggnad av tillgången socialarbetare inom barnskyddet	22
§ 14	Studiestig från sjukskötare till röntgenskötare	24
§ 15	Inrättande av tjänst som undervisningschef för den helhet som hänför sig till studerandehandledningen	25
§ 16	Tjänstebestämningsförändring och höjning av uppgiftsrelaterad lön	26
§ 17	Omändring av tjänster, 9 socialarbetartjänster ändras till 9 socialhandledartjänster, Kund- och resurscentret, Socialvårdens klient- och servicehandledning	27
§ 18	Ombildning av tjänstebeteckning från ledande handledare till serviceförmän på boendeenheter vid Bäckvägens serviceenhet	28
§ 19	Omändring av tjänst, en ledande socialarbetare tjänst till serviceförmän tjänst, Kund- och resurscentret, socialvårdens klient- och servicehandledning	29
§ 20	Omändring av tjänst, chef för hemvård till serviceförmän tjänst, Hem- och boendeservice	30
§ 21	Förslag gällande vakansändringar inom delaktighetsstödet, Närboda-Nygränd serviceenhet	31
§ 22	Personalstrukturella förändringar och inrättande av serviceförmänstjänst och serviceansvarigbefattning, Delaktighetsstöds resultat område	33
§ 23	Vakansändring, närvårdarbefattning 52,29% ändras till 80% närvårdabefattning, Korallen boendeservice, Delaktighetsstöds resultat område	35
§ 24	Ändring av två vakanser inom funktionshindersservicens socialarbete	36
§ 25	Omändring av serviceansvarig tjänst till serviceansvarig befattning, verksamhetsområdet Rehabilitering, boende och dagverksamhet, Toukoranta	37
§ 26	Dispens för språkbehörighet för närvårdare med annat modersmål än svenska eller finska	38



§ 27	Dispens från språkkunskapskrav (svenska), socialarbetare på enheten för barn- och familjesocialarbete, verksamhetsområdet för social- och hälsocentraler	39
§ 28	Övriga eventuella ärenden	40
§ 29	Sammanträdet avslutas	41



Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsföret

Personalsektionen 25.01.2024 § 1

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. 9.03. Sammanträdet konstaterades vara lagligen sammankallat och till antalet närvarande ledamöter vara beslutfört.



Val av protokolljusterare

Personalsektionen 25.01.2024 § 2

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 Nina Brännkärr-Friberg.
Föreslås, att protokollet justeras elektroniskt.

Beslut:

Matti Vahtera och Nina Brännkärr-Friberg valdes till protokolljusterare.



Godkännande av sammanträdet arbetsordning

Personalsektionen 25.01.2024 § 3

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.

Förslag om mertidsarbete inom radiologin år 2024

Personalsektionen 25.01.2024 § 4
366/01.00.00/2024

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

Ledande läkaren för diagnostiken föreslår att mertidsavtal ska användas inom radiologin år 2024 (bilaga). Antalet radiologiska undersökningar fortsätter att öka i jämn takt med en procent per år, samtidigt som nya enheter överförs till välfärdsområdet utan några tilläggstjänster, med undantag av en tjänst.

Radiologer i tjänst har utfört mertidsarbete i flera år för att bemöta den ökade efterfrågan, samtidigt som man i avsevärd grad lyckats minska användningen av utomstående köpta tjänster på det sätt som beskrivs i den anslutna bilagan.

Enligt den ledande läkarens bedömning skulle det krävas fem heltidsanställda radiologer till för att man inom ramen för tjänstearbetet skulle kunna avge utlåtanden om de radiologiska undersökningar som Österbottens välfärdsområde producerar (till tjänstearbete räknas även jourarbete).

Allmänt sett har man konstaterat att det kvalitativt är bäst och effektivast om utlåtandena om undersökningarna avges av egna tjänsteläkare. På så sätt löper arbetet smidigast och antalet kvalitetsavvikelser blir lägst. Det är också lättast och snabbast att åtgärda kvalitetsavvikelser i utlåtanden som gjorts av egna radiologer.

Målet är att man alltså ska kunna minska antalet köpta utlåtanden år 2024 så att summan för dessa köptjänster ska minska med ca 200 000 euro i jämförelse med år 2023. Med detta i åtanke föreslår den ledande läkaren att den radiologiska enheten år 2024 ska kunna använda 90 000 euro på dikteringen av undersökningsutlåtanden som utförs medelst mertidsarbete enligt en undersökningsspecifik prislista. Endast specialister i radiologi i heltidsarbete kan avge utlåtanden om undersökningar medelst mertidsarbete som utförs utanför den normala arbetstiden.

Med hjälp av dessa åtgärder kunde köptjänsterna fås ner på den budgeterade nivån om 578 000 euro.

Chefsöverläkare Nieminen Peter

föreslår att personalsektionen ska godkänna förslaget för åren 2024–2025 (1.1.2024–31.12.2025).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 1 Förslag om mertidsarbete för radiologerna 2024



Allmän lägesbild

Personalsektionen 25.01.2024 § 5
337/01.00.00/2024

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

Kvalitetsdirektören Mari Plukka berättar om tillsynsresurserna.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen antecknar lägesbilden till kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 2 Lägesbild över tillsynsresurserna

Inrättande av inspektörstjänst inom resultatområdet Kvalitet och tillsyn

Personalsektionen 25.01.2024 § 6
340/01.00.00/2024

Beredare Mari Plukka
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 668 2212, fornamn.efternamn@ovph.fi

I nuläget har Österbottens välfärdsområde följande resurser inom tillsyn: en chef för hälsoövervakning och fem inspektörer. Den nuvarande resursmängden har konstaterats vara underdimensionerad för att kunna uppfylla de skyldigheter och uppgifter som lagen förutsätter för tillsynsarbetet. Benchmarking som gjorts inom tillsynsresurserna i välfärdsområden av samma storlek konstaterar också detta. Den ursprungliga resursplaneringen gjordes utifrån 2020 års uppgifter. Behovet av mer resurser för tillsynsverksamheten beror på bland annat skyldigheterna i lagarna om ordnande av socialvård, hälso- och sjukvård och räddningstjänster, vilka förpliktar välfärdsområdena att övervaka egenkontrollen och säkerställa att egenkontrollen genomförs.

Tillsynsarbetet har visat sig vara ett avsevärt mera krävande myndighetsarbete än vad man ursprungligen förstod. Regionförvaltningsverket kräver att tillsynen av välfärdsområdets egenkontroll och tillsynsverksamhet är omfattande och högklassig. Den rapportering som hänför sig till inspektionsberättelser bör också ske utan dröjsmål. Med stöd av den nuvarande lagen har Regionförvaltningsverket överfört tillsynsuppgifter som det tidigare skött över på välfärdsområdets ansvar. Dessa ska dessutom utredas inom ramen för egenkontrollen.

I det projekt som berör den interkommunala tillsynscentralen har man rekommenderat/bedömt att det lämpliga antalet tillsynsbesök per inspektör är cirka 40 per år. På veckobasis betyder detta ungefär 1(–2) tillsynsbesök/vecka/inspektör, antalet beror på hur krävande och omfattande föremålet för tillsynsbesöket är. Österbottens välfärdsområde har cirka 800 enheter inom social- och hälsovården som behöver tillsyn (egen serviceproduktion, köptjänster och servicesedelproducenter).

Redan i antalet reaktiva tillsynsbesök noterades en anmärkningsvärd ökning under år 2023. Vid slutet av år 2022 hade knappt 20 reaktiva tillsynsbesök genomförts. Vid utgången av november år 2023 hade antalet reaktiva tillsynsbesök fördubblats i jämförelse med föregående år. Per 28.11.2023 hade 40 reaktiva tillsynsbesök genomförts. Den ökade mängden reaktiva tillsynsbesök har i sin tur resulterat i att man blivit tvungen att minska på det systematiska tillsynsarbetet.

För att säkerställa en högklassig egenkontroll och tillsyn bör socialvården ha en egen inspektör som är specialiserad på servicen i fråga (erfaren yrkesutbildad person inom socialvården): äldre personer, barnskydd, mental- och missbrukarvård, funktionshinderservice. I synnerhet i tillsynen av barnskyddet bör man ha en egen inspektör som är specialiserad på servicen i fråga, för att tillsynen av vården utom hemmet inom socialvården ska kunna omsättas i praktiken i enlighet med Institutet för hälsa och välfärds rekommendationer.

Under år 2023 har tillsynen av hälso- och sjukvården bara börjat i mindre skala. Tillsynen av hälso- och sjukvården borde tilldelas egna tillsynsresurser (erfaren yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården). Tillsynen omfattar såväl den specialiserade sjukvården som primärvården. Tillsynen omfattar även begränsade läkemedelsförråd vid enheter för serviceboende inom socialvården (cirka 35 enheter), vilka enligt lag ska tillses en gång om året. Inspektionerna får bara göras av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården med utbildning i läkemedelsbehandling. Räddningsväsendets tillsynsverksamhet har inte kunnat inledas överhuvudtaget, eftersom det inte har funnits resurser att avvara.

Avtalstillsynen har ännu inte kunnat påbörjas i någon större utsträckning på grund av resursbristen.

Vid slutet av år 2023 kommer ytterligare uppgifter att överföras på tillsynsenheten, såsom tillsyn över valet av boende till ara-bostäder.

De nuvarande inspektörsresurserna (5 stycken) inom enheten för kvalitet och tillsyn är otillräckliga för att kunna sköta nämnda uppgifter och till den delen kan de lagstadgade skyldigheterna som hör till tillsynen inte uppfyllas.

Tillsynen behöver ha tillräckliga resurser för tillsynsverksamheten och de olika formerna av tillsyn: föregripande, systematisk och reaktiv tillsyn inom den egna serviceproduktionen/servicesedelproduktionen samt tillsyn över avtal och kvalitet inom köptjänsterna.

Tillsynsarbetet är en mycket krävande sakkunniguppgift. Den kompetens och arbetserfarenhet som personen som utför tillsyn har spelar stor roll i arbetet. Inspektören ska ha en mångsidig kännedom om lagstiftningen, de olika tjänsterna och verksamheten inom social- och hälso- och sjukvården.

Inspektörens uppgiftsrelaterade lön är 3 987 euro.

År 2024 finansieras inspektörsresursen med medel som uppstår av mindre lönekostnader till följd av studieledigheter och andra frånvaron bland deltidsanställda.

Förvaltningsdirektör Jakobsson-Pada Linda

föreslår att personalsektionen godkänner att en inspektörstjänst inrättas inom resultatområdet kvalitet, säkerhet och tillsyn. Under år 2024 finansieras resursen utan budgetändringar och för år 2025 görs ett tillägg till budgeten.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Lokala avtal för STEMI-jouren 2024–2026

Personalsektionen 25.01.2024 § 7
362/01.00.00/2024

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

Verksamhetsförutsättningarna för den vårdpersonal som är knuten till hjärtstationen och som upprätthåller STEMI-jourverksamheten är oförändrad sedan hösten 2021, då ärendet senast var uppe till behandling. I beredskapsringen deltar 13 skötare och för varje jourpass krävs tre skötare. De har generellt beredskap 7–9 dygn per månad. Under sommarmånaderna uppgår antalet dygn i beredskap till 10–13. Man kan konstatera att beredskapsbundenheten är mycket hög. Inom personalen har man ändå varit nöjd med arrangemanget, eftersom mängden aktivt arbete inte är så betungande. På ett år vidtas cirka 160 akuta åtgärder för hjärtinfarktpatienter under jourtid samt ungefär 40 stycken under tjänstetid.

Man försöker också underlätta arbetssituationen genom att ge beredskapsersättning i ledig tid i den omfattning det är möjligt. Den här möjligheten utnyttjas rätt ofta. Man kommer även att utreda om man ur ett välmåendeperspektiv skulle gå in för att systematiskt och i en större omfattning ge beredskapsersättningen i ledig tid, varvid det skulle vara möjligt att utöka antalet skötare.

Enligt personalsektionens tidigare beslut tillämpas en särskild ersättningsmodell för STEMI-jourens beredskapsring. Beslutet var i kraft till 31.12.2023. Ersättningsmodellen innehåller ett tidsbundet särskilt arvode på 200 euro och för varje beredskapspass ges en extra ersättning på 50–100 euro. Ersättningarna har höjts från det tidigare avtalet enligt följande:

- tidsbundet personligt tillägg 157 € → 200 €
- ersättning för beredskapspass under vardag 50 € → 70 €
- ersättning för beredskapspass under veckoslut och högtider 50 € → 100 €

Dessutom betalas en uttryckningspenning enligt separat lokalt avtal i de fall där arbetstagaren går direkt i beredskap efter ett arbetspass. Bundenheten i den här gruppen gör att extra pass vid till exempel plötsliga sjukskrivningar blir svårare att ordna och medför på personnivå en ytterligare belastning.

Läkarnas ersättningsmodell för invasiv kardiologisk jour upprättades år 2017 och uppdaterades åren 2019 och 2021. Den kardiologiska jouren är mer omfattande än STEMI-jouren, eftersom den innehåller telefonkonsultationer från hela distriktet och övriga kardiologiska jouruppgifter. I och med att det aktiva arbetet kan variera mycket under jourtiden har man inom läkargruppen sett att ett fast arvode per pass är mera rättvist än de jourersättningssystem som finns i läkaravtalet. Enligt det lokala ersättningssystemet ges ett fast helhetsarvode per jourdygn. Ersättningarna har höjts från det tidigare avtalet enligt följande:

- jour under vardag 650 € → 700 €
- jour under veckoslut och högtider 1 150 € → 1 250 €



Förslag till lokalt avtal gällande ersättningar för STEMI-beredskap och jour finns i bilaga.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår, att personalsektionen godkänner förslaget till ersättningsmodell i enlighet med bilagorna.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 3 Lokalt avtal - ersättningar för läkare som deltar i jouren inom kardiologin

Bilaga 4 Lokalt avtal_Ersättningar för skötare som deltar i jouren inom kardiologin



Direktiv för personalens deltagande i utbildning

Personalsektionen 25.01.2024 § 8
393/01.00.00/2024

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

Välfärdsområdets nuvarande direktiv för personalens deltagande i utbildningar, som är från 22.10.2022, har uppdaterats. Årligen satsar välfärdsområdet 16 100 dagar på personalens utbildning. Kompetensledning och personalutveckling är ett tyngdpunktsområde i vår personalstrategi. Yrkesutbildad personal inom social och hälsovård är i lag skyldig att upprätthålla det kunnande som förutsätts inom social- och hälsovård. Möjligheterna att delta liksom villkoren för deltagande är saker som ibland väcker diskussion och frågor. Välfärdsområdets tidigare anvisningar har därför granskats och uppdaterats, för att direktivet ska vara så tydligt som möjligt och även stöda likabehandlingen.

Arbetsgivaren / närchefen prövar utbildningssatsningen utgående från både enskilda arbetstagares och organisationens behov. Närchefens beslut om personals deltagande i utbildning föregås alltid av en prövning, både vad gäller deltagande på arbetstid (tjänste-/arbetsledighet med lön) och till vilken del kostnaderna ersätts. Utbildningarna indelas i interna, externa och omfattande utbildningar. Den mest förekommande utbildningen är fortbildningar, där man inhämtar eller upprätthåller nödvändig yrkeskunskap. Därtill finns beskrivet omfattande utbildningar, som personal kan delta i. Beslut om dessa omfattande och dyra utbildningar görs på mellanledningsnivå eller på resursdirektörsnivå. Här är det speciellt viktigt att besluten görs på liknande sätt, om utgångsläget och behovet av kompetenshöjningen är jämförbar.

Då välfärdsområdet bekostar en dyr och omfattande utbildning, görs satsningen utgående från att arbetstagaren ska kvarstå i arbete minst tre år efter avlagd examen. Vid deltagande i dessa omfattande utbildningar, ingås ett återbetalningsavtal, enligt vilket kostnaderna ersätts helt eller delvis om arbetstagaren slutar inom tre år efter examen.

Förslag till direktiv för personalens deltagande i utbildningar samt blankett för återbetalningsavtal i bilaga.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner direktivet för personalens deltagande i utbildning enligt bilaga.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 5 Avtal om återbetalning av utbildningskostnader

Bilaga 6 Direktiv för personalens deltagande i utbildning



Fastställande av närchefer för år 2024

Personalsektionen 25.01.2024 § 9
397/01.00.00/2024

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

Enligt förvaltningsstadgan § 50, ska personalsektionen fastställa de närchefer samt deras ersättare, som har beslutanderätt i arbetslednings- och personalärenden. En närchef använder arbetsgivarens arbetsledningsmakt i ärenden som hänför sig till tjänsteinnehavare och arbetstagare, såvitt välfärdområdesstyrelsen inte beslutat något annat. I sitt beslutsfattande iakttar också närcheferna de av personalsektionen givna direktiven och anvisningarna. De personer som utses till närchefer får förmannaarbetsbordet, vilket ger dem tillgång till alla uppgifter om egen personal. En stor del av de personaladministrativa besluten liksom utvecklingssamtalen görs elektroniskt via förmannabordet. Om man inte utser någon ersättare för närchefen, går beslutsfattande vid närchefens frånvaro uppåt i organisationen till närchefens chef.

Förteckning över personer som fungerar som närchefer respektive ersättare vid skötsel av personaladministrativa ärenden i bilaga. Listan uppdateras om det sker personalbyte på posterna.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen fastställer närchefer och dess ersättare enligt bilaga.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 7 Delegeringslista 2024

Principer för deltidarbete och prövningsbaserad partiell tjänste-/arbetsledighet

Personalsektionen 25.01.2024 § 10
398/01.00.00/2024

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 deltidansökan 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 deltidansökan kan beviljas motiveras med att många personers deltidansökan 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 deltidsprocent 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 sätts över och minskats. Många uppgifter har ålagts närcheferna och känslan av att tiden inte räcker till har påtalats åtminstone i organisationens inledningsskede. Från personalen framförs samtidigt, att man önskar att närchefen skulle vara mera på plats och finnas 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 besluter att

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

- närchefsarbete sköts som heltidsarbete. För ev. deltidsarbete kan man avtala om annan tidsbunden arbetsuppgift

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

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Social- och krisjourens möjligheter att kontakta förmän utanför tjänstetid; ersättning för konsultation samt eventuell aktiv arbetstid

Personalsektionen 25.01.2024 § 11
411/01.00.00/2024

Beredare

Häggbloom Josefine

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 198 6494, fornamn.efternamn@ovph.fi

Inom välfärdsområdet finns en social- och krisjour som fungerar dygnet runt årets alla dagar. I linje med regionförvaltningsverkets och social- och hälsovårdsministeriets rekommendationer har man ordnat med en förmannajour för social- och krisjourens anställda. Förmännen har varit i beredskap, så att den socialarbetare som finns på fältet vid behov kan konsultera en förmän. Sedan våren 2022 har det ingått fem personer på chefsnivå i den så kallade förmannaberedskapsringen. Fr.o.m. 1.1.2024 är det endast 3 personer kvar som har ställt sig frivilliga till beredskap. Enligt det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet avses med beredskap att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska vara anträffbar för att vid behov kunna inkallas till arbete. Beredskapen får inte vara så lång eller förekomma så ofta att den oskäligt försvårar den anställdes möjligheter att disponera sin fritid. Det här har vägts in i den plan som uppgjorts. Personalsektionen tog 24.3.2022 beslut om att fastslå beredskapsersättningen till 30 % av grundlönen. Det aktiva arbetets andel har varit förhållandevis liten, i genomsnitt 1 konsultation/månad. Samtliga kontakter har behandlats som konsultationer per telefon.

Efter en utvärdering av förmannajouren inom socialvården har man kommit fram till att dagens system inte är ändamålsenligt varken med tanke på kostnadseffektivitet eller trygghet för personalen. Från socialarbetarnas sida har det framkommit önskemål om att de som ingår i förmannajouren ska ha kunskap även kring beredskap och förfaranden vid t.ex. bränder som kräver evakuering av ett större antal personer och andra storolyckor. Hittills har förmannajourens deltagare främst haft kunskap kring barnskyddsärenden. För att möta behoven föreslås att social- och krisjourens anställda ges möjlighet att kontakta ett större antal förmän utanför tjänstetid beroende på ärendets art. För utförd telefonkonsultation skulle dessa förmän få ersättning för telefonkonsultation, samt ersättning för eventuell aktiv arbetstid som ärendet kräver.

Samtliga förmän arbetar under tjänstetid. De är således inte förpliktigade till beredskap utanför sin normala tjänstetid. Tanken är inte att dessa förmän utanför tjänstetid ska sköta samtliga uppgifter som ingår i deras arbetsbeskrivning, utan social- och krisjourens anställda kan kontakta förmännen endast i följande ärenden:

- Bränder som kräver omedelbar evakuering av ett större antal personer
- Storolyckor
- Beslut som innefattar märkbara kostnader eller resurser (personal, utrymmen osv.)
- Beslut om tillträde till bostad för att bedöma akut behov av social service enligt Socialvårdslagen 41 §
- Beslut om ändring av plats för vård utom hemmet enligt Barnskyddslagen 43 § där en ledande tjänsteinnehavare som avses i barnskyddslagens 13 § 2 mom. bör kontaktas



HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen besluter godkänna förslaget till ny ersättningsmodell för de telefonsamtal som social och krisjourens anställda ringer till förmän utanför tjänstetid och i ärenden som i denna paragraf beskrivits.

- För telefonkonsultationen ges en ersättning som till storleken motsvarar en uttryckningspenning, 100 €/ samtal under vardagar och 120 €/samtal under veckoslut. Ersättningen täcker ett telefonsamtal som är högst 15 minuter långt. Om samtalet räcker längre än 15 minuter eller man ringer flera gånger i samma ärenden, betalas ersättning för den överstigande aktiva tiden enligt kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser.

- Den nya ersättningsmodellen börjar gälla från 1.2.2024.

- Personalsektionens tidigare beslut gällande förmannajouren § 19 /24.3.2022 makuleras (i bilaga).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 8 Förmannajour inom socialvården 24.3.2022 § 19

Bilaga 9 Förmannajour inom socialvården 24.3.2022 § 19

Principer för Tyky-verksamhet

Personalsektionen 14.12.2023 § 188

Beredare

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1810, fornamn.efternamn@ovph.fi

Inför år 2024 har budgeterats ett anslag på totalt 2,3 miljoner euro för personalens välmående. Planerna för hur anslaget i sin helhet ska användas är ännu inte helt klara. Under 2023 har satsningen på e-passet utgjort den största enskilda posten på personalens välmående. E-passets anslag har utgjort 170 euro. Utöver e-passet så har arbetsgivaren gett gratis kaffe och te till enheterna. På enheterna har man kunnat ordna egen tyky-verksamhet. För verksamheten har man kunnat använda en halv arbetsdag och 20 euro /anställd. Tyky-verksamheten är ett sätt att satsa på arbetsgemenskapen och därmed öka välmåendet.

I de diskussioner som förts inför 2024 finns ett fortsatt starkt stöd för e-passet och gratis kaffe och te. Som en ny satsning kommer möjligheten till cykelförmån att erbjudas, vilket även personalsektionen tidigare uttalat stöd för. Gällande e-passet kommer både deltidsanställning och längre frånvaron att påverka beloppet i e-passet. Det som ännu är under utredning är formerna för tyky-verksamheten. Ska den finnas i nuvarande eller någon annan form. Ska den vara mera motionsinriktad och hur mycket arbetstid kan användas. Tanken är att göra en grundligare kartläggning av personalens åsikter kring den verksamheten.

Trots att tyky-verksamheten ännu är en öppen, behövs ett delbeslut gällande de övriga delarna, för att vi ska kunna gå vidare med leverantörerna.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen beslutar att satsningen på personalens välmående ges i form av e-pass på högst 170 euro, gratis kaffe och te till enheterna samt cykelförmån. Principerna för tyky-verksamhet eller annan välmåendesatsning kommer till ny behandling, då intresse och stöd för olika alternativ utretts närmar.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Personalsektionen 25.01.2024 § 12
1619/01.00.00/2023

Beredare

Gröndahl Ann-Charlott

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1810, fornamn.efternamn@ovph.fi

Utgående från de riktlinjer som gjorts för välmåendesatsningarna, görs satsningar på både fysisk och psykisk hälsa samt verksamhet som förbättrar samhörigheten. Den största satsningen på samhörigheten är den tyky-verksamhet som ordnas på enhetsnivå och kommer hela personalen till godo. De andra välmåendesatsningarna, e-passet och



cykelförmån, kommer att utövas mera individuellt. På basen av en personalförfrågan och behandlingen i samarbetskommittén, har tyky-programmet uppdaterats.

Det är bra för samhörigheten att involvera personalen i planeringen tykydagen. Som ny åtgärd har vi skapat en tyky-idébank på intra, som ytterligare underlättar planeringen, för de som önskar få hjälp med det. Verksamheten kan innehålla fysisk aktivitet, kulturell aktivitet eller föreläsningar. Kostnadsersättningen för tyky-verksamheten föreslås bli 40 euro /anställd under 2024. Under 2023 var kostnadsgränsen 20 euro/anställd. I den personalförfrågan som genomfördes på hösten, kom tydligt fram att budgetanslaget upplevdes var för lågt. förhöjningen ryms bra inom det budgetanslag som reserverats för välmåendesatsningar 2024.

Principer för tyky-verksamhet i bilaga.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner förslaget till principer för tyky-verksamheten.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Tillfällig riktad åtgärd gällande trygghet av tillgången socialarbetare inom barnskyddet

Personalsektionen 25.01.2024 § 13
415/01.00.00/2024

Beredare

Nåls Carina, Gröndahl Ann-Charlott

Tilläggsuppgifter: telefonnummer, Nåls: 040 623 7573; Gröndahl: 044 323 1810
fornamn.efternamn@ovph.fi

Fr o m 1.1.2024 skärptes klientdimensioneringen i barnskyddet från maximalt 35 klienter per socialarbetare till maximalt 30 klienter per socialarbetare. Enligt barnskyddslagen (13.4.2007/417) § 13 b är det endast en legitimerad socialarbetare som i barnskyddet kan ansvara för barnets angelägenheter. Det är heller inte enligt lag möjligt att köpa denna typ av tjänst/resurs. I Österbottens välfärdsområde finns inom enheten socialt arbete inom barnskydd totalt tre ledande socialarbetartjänster och 32 socialarbetartjänster. Redan under fjolåret överskreds klientdimensioneringen i barnskyddet som en följd av bristen på legitimerade socialarbetare och med anledning av detta gjordes i december en anmälan till regionförvaltningsverket att vi inte uppfyller de lagstadgade kraven gällande klientdimensioneringen och att klientsäkerheten därmed påverkas.

En riktad åtgärd som vidtagits för att trygga tillgången till personal inom barnskyddet är en satsning på konkurrenskraftig lön. Fr o m 1.6.2023 har barnskyddets socialarbetare den högsta uppgiftsrelaterade lönen av alla socialarbetare inom socialvårdens resurslinje. Lönen är konkurrenskraftig även på nationell nivå. En allmän åtgärd riktad mot resursbristen gjordes inom ramen för den samarbetsförhandling som inleddes den 28.11.2023 och avslutades 14.12.2023. 10 socialarbetare omplaceras, varav en till barnskyddet. Totalt fattades före samarbetsförhandlingarna över 20 legitimerade socialarbetare från olika lagstadgade uppgifter inom socialvården i organisationen.

Resursbristen i barnskyddet är för närvarande, efter avslutade samarbetsförhandlingar, 5 socialarbetare (heltidstjänster) och en ledande socialarbetare (heltidstjänst). Därtill arbetar 7 socialarbetare deltid vilket genererar ett bortfall om ytterligare 2,15 årsverken. Per 31.12.2023 var antalet klienter per socialarbetare (ledande socialarbetare inräknade) 38,8. Den lagstadgade klientdimensioneringen om 30 klienter per socialarbetare uppfylls därmed inte och åtgärder för att trygga av barnskyddets socialarbetarresurser bör prioriteras.

Bristen på socialarbetare inom barnskyddet belastar inte enbart befintliga personalens välmående utan har även en direkt påverkan på tryggheten av tillvaron och tillgodoseendet av behoven hos barn i en särskilt utsatt ställning.

För att trygga att de socialarbetare som för närvarande arbetar inom barnskyddet stannar kvar föreslås ett tillfälligt riktat åtagandetillägg, en belöning till barnskyddets legitimerade socialarbetare som hålls kvar i och förbinder sig till arbetet under tiden 1.1.2024 -31.1.2025. Ett dylikt avvikande lönetillägg kan anses motiverat och nödvändigt med anledning av den rådande akuta resursbristen. Det finns inga budgetmedel specifikt avsatta för denna åtgärd för 2024, vilket betyder att motsvarande inbesparing bör ske på annat håll. Som en följd av resursbristen under 2023 förverkligades endast 75% av personalbudgeten inom enheten socialt arbete inom barnskydd. för tillfället finns tomma vakanser motsvarande sju årsverken inom barnskyddet.

Belöningsystemet är ett årslångt tillfälligt försök, vars målsättning är att med omedelbar verkan säkerställa socialarbetarresurserna inom barnskyddet. Ytterligare åtgärder med syfte att trygga tillgången till personal är under planering under 2024 inom ramen för organisationens åtgärdsprogram med målsättning stärka organisationens hållkraft och dragningskraft med avseende på personalen.

Åtagandetillägget skulle bestå av separata engångsbelopp som utbetalas tre gånger under året till de legitimerade socialarbetare (även ledande socialarbetare) som arbetar inom enheten socialt arbete inom barnskydd under vissa förutsättningar. Ersättningen är beroende av hur lång tid anställningsförhållandet varit i kraft.

Förslag till ersättningsmodell

Anställningsförhållan- det i kraft. Palvelussuhde voimassa	Anställningsförhållandet börjat före 1.12.2023. Palvelussuhde alkanut ennen 1.12.203	Anställningsförhållandet börjat 1.12.2023-30.4.2024. Palvelussuhde alkanut 1.12.2023-30.4.2024	Anställningsförhållandet börjat 1.5- 31.8.2024. Palvelussuhde alkanut 1.5-31.8.2024.
31.5.2024	400	-	-
30.9.2024	650	400	-
31.1.2025	900	650	400

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner förslaget om en temporär ersättningsåtgärd inom barnskyddet, med iakttagande av följande

- Ersättningen betalas till legitimerade socialarbetare och ledande socialarbetare inom barnskyddet
- Tillägget betalas vid tre tillfällen enligt villkoren i ovanstående tabell.
- Beloppet betalas i relation till arbetstidsprocenten

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Studiestic från sjukskötare till röntgenskötare

Personalsektionen 25.01.2024 § 14
396/01.00.00/2024

Beredare Orava Marjo
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 484 0518, fornamn.efternamn@ovph.fi

Både i välfärdsområdet och nationellt finns det utmaningar i tillgången på röntgenskötare. Utbildningen får inte alltid tillräckligt med sökande till nybörjarplatserna. Röntgenskötarna i Österbottens välfärdsområde arbetar på röntgenenheten eller på strålbehandlingsenheten. På grund av utmaningarna i tillgången på personal kan undersökningar försenas och därmed påverkas också verksamheten på flera andra enheter. Nu är tanken att ett nytt försök ska göra det möjligt för en legitimerad yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården (till exempel sjukskötare med yrkeshögskoleexamen) att kunna avlägga röntgenskötarexamen vid sidan av arbetet. Försöket sker i samarbete med Yrkeshögskolan Novia, även Åland deltar i samarbetet.

Röntgenskötarexamen skulle avläggas på cirka två år via den öppna yrkeshögskolan. Österbottens välfärdsområde skulle stå för utbildningskostnaderna (cirka 300 euro per år) samt erbjuda avlönad praktik och senare även anställning som röntgenskötare efter avlagd examen. Den anställda skulle sedan ha två examen.

Välfärdsområdet bereder som bäst en plan för kompetensutveckling där man också tar ställning till hur man ska stöda anställda som går en utbildning som leder till examen. De nuvarande principerna för tilläggs- och kompletterande utbildning tar endast ställning till antalet närstudiedagar och utbildningskostnaderna. Denna utbildningsmodell för röntgenskötare skulle erbjudas till Österbottens välfärdsområdes egna fastanställda som är intresserade av ett yrkesbyte på grund av exempelvis samarbetsförfarande eller andra orsaker. För att utbildningen ska starta krävs minst tio studerande, studierna kan avläggas på de båda inhemska språken. Verksamhetsmodellen är en del av programmet som syftar till att trygga en tillräcklig personaltillgång och även en del av karriärstegsmodellen. I det här skedet skulle välfärdsområdet binda sig till att högst tio anställda skulle gå utbildningen.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen beslutar att försöket med en studiestig från sjukskötare till röntgenskötare förverkligas och att välfärdsområdet under försöket står för utbildningskostnaderna och för lönekostnader för praktikperioder som genomförs inom Österbottens välfärdsområde.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Inrättande av tjänst som undervisningschef för den helhet som hänför sig till studerandehandledningen

Personalsektionen 25.01.2024 § 15
384/01.00.00/2024

Beredare

Orava Marjo, Nåls Carina

Tilläggsguppgifter: telefonnummer, Orava: 040 484 0518; Nåls: 040 623 7573,
fornamn.efternamn@ovph.fi

Säkerställandet av tillgången till personal inom social- och hälsovården kräver varierande åtgärder. Med tanke på detta är det viktigt att se till att studerande inom branschen ges en positiv bild av både yrket och Österbottens välfärdsområde som en potentiell framtida arbetsgivare.

Vid en jämförelse av välfärdsområdena skiljer Österbottens välfärdsområde sig från de andra välfärdsområdena på så sätt att man reserverat mindre resurser för den övergripande studerandehandledningen hos oss. Samordningen av studerandehandledningen har längre traditioner i vårdarbetslinjen och det här kommer också till uttryck i de övriga välfärdsområdena. Välfärdsområdena har heltidsanställda på chefsnivå, såsom undervisningsöverskötare, kliniska lärare i vårdarbete, undervisningskoordinatorer och utbildningsplanerare.

För att utveckla kvaliteten på studerandehandledningen är det motiverat att inrätta en uppgift på chefsnivå för den övergripande samordningen även i Österbottens välfärdsområde. Denna uppgift skulle skötas med yrkesbeteckningen undervisningschef. Uppgiften skulle omfatta såväl socialvårds- som vårdarbetslinjen.

Behörighetskravet för tjänsten som undervisningschef skulle vara: legitimerad person inom social- eller hälsovården samt lämplig högre högskoleexamen.

Välfärdsområdena har från och med 1.1.2023 beviljats ersättning av staten för praktik som ingår i en yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsoområdet (SHM:s förordning 842/2023). Denna ersättning kan användas för lönekostnader som uppgiften åsamkar.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att personalsektionen ska besluta inrätta en tjänst som undervisningschef. Behörighetskravet för uppgiften är legitimerad person inom social- eller hälsovården samt lämplig högre högskoleexamen. Lönenivån är den samma som för utbildnings- och introduktionschefen. Tjänsten placeras på kompetensutvecklingsenheten. Rekryteringen görs till en början på visstid till slutet av år 2026. Ett beslut om fortsättningen tas när verksamhetskonceptet utvärderats.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Tjänstebenämningsförändring och höjning av uppgiftsrelaterad lön

Personalsektionen 25.01.2024 § 16
344/01.00.00/2024

Beredare Sundman Lisa
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 660 8245, fornamn.efternamn@ovph.fi

Avdelningsskötare Kirsi Vaaranmaa tjänstgör och leder ett omfattande koordinerande vårdarbete inom dialysvård i Valfärdsområdet. Idag tjänstgör hon som närchef för dialysvården vid Vcs och Kristinestad. Målsättningen är att hennes ansvarsområde utvidgas och också tar över ledningen och ansvaret för dialysvården i Jakobstad 1.2.2024. Dialysvård ges 7 dagar/vecka i två skift. Dialysenheten vid Vasa centralsjukhus flyttade till H-huset i mars 2023 och därmed ökade vårdplatserna med 100% (från 10 till 20).

Till hennes ansvars och arbetsuppgifter hör att leda och utveckla verksamheten och vårdarbetet, organisering, planering, koordinering, personaladministration samt ansvarar för verksamhetens budget. Hennes arbetsuppgifter och ansvarsområde har vartefter vuxit i omfattning i enlighet med specialområdets karaktär och fortgående ökad utveckling.

Med de omfattande ledningsuppgifter, budget, utvecklings- och ansvarsområde som Kirsi Vaaranmaa har för att leda och upprätthålla en likvärdig kvalitativ hög dialysvård inom hela Valfärdsområdet anholder överskötaren om en tjänstebenämningsförändring från avdelningsskötare till koordinerande avdelningsskötare och höjning av den uppgiftsrelaterade lönen. Motsvarande arbetsenheter finns inom specialistsjukvården. En förändring ger rättvis lönesättning för kompetens, ansvars- och verksamhetsområde inom specialistsjukvården, Sjukhuservice.

Enligt förvaltningsstadga personalsektionen tar beslut om tjänstebenämningsändringar. Förslagen förändring medför kostnadsökning. Avdelningsskötarens nuvarande uppgiftsrelaterade lön är 3 756,00€ Koordinerande avdelningsskötarens uppgiftsrelaterade lön är 3950,00€. Löneskillnaden blir 2 660 € på årsnivå. Dialysvårdavdelning kommer att göra större inbesparing till följd av ändrade servicerutiner. Från den inbesparade summan föreslås den föreslagna löneökningen.

Verksamhetsområdesdirektör Christian Palmberg är hörd och förordar förändringen.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att Kirsi Vaaranmaas tjänstebestämmelse ändras från avdelningsskötare till koordinerande avdelningsskötare från och med 1.2.2024 då hon tar över hela välfärdsområdets dialysvård.

Samtidigt förhöjs hennes uppgiftsrelaterad lön till 3950,00 €/mån för heltidsarbete.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Omändring av tjänster, 9 socialarbetartjänster ändras till 9 socialhandledartjänster, Kund- och resurscentret, Socialvårdens klient- och servicehandledning

Personalsektionen 25.01.2024 § 17
369/01.00.00/2024

Beredare Nåls Carina
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 623 7573, fornamn.efternamn@ovph.fi

Med anledning av fullmäktiges beslut om sparkrav på 30 miljoner för 2024 inledde Österbottens välfärdsområde den 28.11.2023 samarbetsförhandlingar gällande hela organisationen (undantaget förvaltningens verksamhetsområde och räddningsverket). Samarbetsförhandlingen avslutades i likhet med den parallellt pågående samarbetsförhandlingen gällande ledningsstrukturen, förvaltningen och sakkunniga den 14.12.2023

I enlighet med resultatet av ovannämnda samarbetsförhandlingarna föreslås följande 9 socialarbetarvakanser inom enheten socialvårdens klient- och servicehandledning (253625) ändras till 9 socialhandledartjänster. Den uppgiftsrelaterade lönen för socialarbetare inom klient- och servicehandledning är 3 478 e/mån och socialhandledares uppgiftsrelaterade lön är 2 761,55 e/mån. Ändringarna föreslås enligt följande tidtabell:

5 tjänster ändras fr o m 1.2.202
4 tjänster ändras fr o m 4.3.2024

Socialdirektör Nåls Carina

att 9 socialarbetartjänster inom enheten socialvårdens klient- och servicehandledning (253625) ändras till 9 socialhandledartjänster tjänst med en uppgiftsrelaterad lön om 2 761,55 e/mån i enlighet med resultatet av samarbetsförhandlingen gällande hela organisationen (undantaget förvaltningens verksamhetsområde och räddningsverket).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



Ombildning av tjänstebeteckning från ledande handledare till serviceförman på boendeenheten vid Bäckvägens serviceenhet

Personalsektionen 25.01.2024 § 18
371/01.00.00/2024

Beredare Mustonen Marja
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 141 7381, fornamn.efternamn@ovph.fi

På boendeenheten vid Bäckvägens serviceenhet finns det en tjänstevakans som ledande handledare. Beteckningen på ifrågavarande vakans borde ha ombildats till en vakans för en serviceförman i samband med att närchefsstrukturen inom boendeservicen för klienter som får rehabilitering inom mental- och missbrukarvården behandlades i personalsektionen 23.2.2023 (§ 38). Ombildningen blev inte gjord eftersom beredaren inte hade fört fram den i sitt förslag. En motsvarande beteckning används på de övriga boendeenheterna som är till för klienter som får rehabilitering inom mental- och missbrukarvården och finns även angiven i välfärdsområdets behörighetsstadga.

Det föreslås att beteckningen som ledande handledare vid Bäckvägens serviceenhet ska ombildas till serviceförman. Vakansen är för tillfället obesatt, varför ombildningen inte kräver att diskussioner förs med tjänsteinnehavaren. Vakansen finns upptagen i enhetens lönebudget varför ombildningen är kostnadsneutral.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen ska godkänna att uppgiftsbeteckningen ledande handledare ombildas till serviceförman vid Bäckvägens serviceenhet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



Omändring av tjänst, en ledande socialarbetare tjänst till serviceförman tjänst, Kund- och resurscentret, socialvårdens klient- och servicehandledning

Personalsektionen 25.01.2024 § 19
377/01.00.00/2024

Beredare Nåls Carina
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 623 7573, fornamn.efternamn@ovph.fi

Med anledning av fullmäktiges beslut om sparkrav på 30 miljoner för 2024 inledde Österbottens välfärdsområde den 3.10.2023 samarbetsförhandlingar gällande personalgrupper i ledningsuppgifter, inom förvaltningens verksamhetsområde samt i sakkunniguppgifter (undantaget de sakkunniga som arbetare i direkt klient- och patientarbete). Genom samarbetsförhandlingen söktes en minskning av personalkostnaderna på 2 miljoner euro, samarbetsförhandlingen berörde ca 1000 personer. Samarbetsförhandlingarna avslutades 14.12.2023.

I enlighet med resultatet av ovannämnda samarbetsförhandlingarna föreslås en ändring i närchefsstrukturen inom enheten socialvårdens klient- och servicehandledning (253625). Tjänsten ledande socialarbetare ändras till en serviceförman tjänst. Den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsten ledande socialarbetare är 4 301,68 e/mån, den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsten serviceförman är 3 546,0 e/mån. Serviceförman tjänsten lediganslås fr o m 1.2.2024.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att en ledande socialarbetartjänst inom enheten socialvårdens klient- och servicehandledning (253625) ändras till en serviceförman tjänst med en uppgiftsrelaterad lön om 3 546,0 e/mån i enlighet med resultatet av samarbetsförhandlingen gällande personalgrupper i ledningsuppgifter, inom förvaltningens verksamhetsområde samt i sakkunniguppgifter.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Omändring av tjänst, chef för hemvård till serviceförman tjänst, Hem- och boendeservice

Personalsektionen 25.01.2024 § 20
383/01.00.00/2024

Beredare Nåls Carina
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 623 7573, fornamn.efternamn@ovph.fi

Med anledning av fullmäktiges beslut om sparkrav på 30 miljoner för 2024 inledde Österbottens välfärdsområde den 3.10.2023 samarbetsförhandlingar gällande personalgrupper i ledningsuppgifter, inom förvaltningens verksamhetsområde samt i sakkunniguppgifter (undantaget de sakkunniga som arbetare i direkt klient- och patientarbete). Genom samarbetsförhandlingen söktes en minskning av personalkostnaderna på 2 miljoner euro, samarbetsförhandlingen berörde ca 1000 personer. Samarbetsförhandlingarna avslutades 14.12.2023.

I enlighet med resultatet av ovannämnda samarbetsförhandlingarna föreslås en ändring i närchefsstrukturen inom verksamhetsområdet Hem- och boendeservice. Mellanledningstjänsten chef för hemvård ändras till en serviceförman tjänst. Den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsten chef för hemvård är 5 550 e/mån, den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsten serviceförman är 3 546,0 e/mån.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att tjänsten chef för hemvård inom verksamhetsområdet Hem- och boendeservice ändras till en serviceförman tjänst med en uppgiftsrelaterad lön om 3 546,0 e/mån i enlighet med resultatet av samarbetsförhandlingen gällande personalgrupper i ledningsuppgifter, inom förvaltningens verksamhetsområde samt i sakkunniguppgifter.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Förslag gällande vakansändringar inom delaktighetsstödet, Närboda-Nygränd serviceenhet

Personalsektionen 25.01.2024 § 21
424/01.00.00/2024

Beredare

Rönnlund Mari-Anette, Peltokorpi-Heikkilä Tiina

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: Rönnlund: 050 5744 453; Peltokorpi-Heikkilä: 040 513 1774, fornamn.efternamn@ovph.fi

I enlighet med Österbottens välfärdsområdes förvaltningsstadga 22§ och 51§.

Delaktighetsstödet serviceenhet Närboda-Nygränd i Närpes är en stor helhet med tre olika verksamhetspunkter och olika serviceformer. Serviceförmannen har totalt 33 personal fördelad på många olika serviceformer; dag- och arbetsverksamhet, seniorboende, boende för vuxna och barnboende. I nuläget består ledarskapet på enheten av en serviceförman (tjänsteinnehavare) och en serviceansvarig (befattningsinnehavare). För att stöda personalens arbetsvälstånd och ge närchefen möjlighet att leda servicehelheten, behövs två serviceansvariga.

I omvandlingen och harmoniseringen av ledarskapsvakanser inom delaktighetstödet har befattningen som ansvarig sjukskötare varit vakant, vilket medförde att den inte kom med i listan (till personalsektionen 28.9.2023) över personer som skall omvandlas till serviceansvariga. Närboda-Nygränds ansvariga sjukskötare har tidigare haft hand om motsvarande uppgifter som en serviceansvarig. Den vakanta befattningen som ansvarig sjukskötare bör därmed omvandlas till befattning som serviceansvarig. Sjukskötarinnsatserna vid Närboda-Nygränd tryggas av insatser av en sjukskötarbefattning som redan finns på enheten (inte av ansvarig sjukskötare såsom tidigare).

Följande förändringar föreslås inom enheten Närboda-Nygränd (enhetsnummer 226137). Samtliga ändringar görs i samråd med de anställda i enlighet med respektive anställds förslag och gällande anvisningar:

1. Befattning som ansvarig sjukskötare omvandlas till befattning som serviceansvarig från och med 1.1.2024. Detta ger en kostnadseffekt i form av kostnadsökning med 110,97€/mån eller ca. 1 498€ på årsnivå.
2. I enlighet med de anställdas önskemål, organisationens anvisning gällande omändring av vakanser till deltidvakanser och för att harmonisera enhetens arbetstidsprocent i enlighet med de deltidsprocent som finns inom Österbottens välfärdsområde (40, 50, 60, 75, 80 eller 100%) föreslås även följande tillsvidare-ändringar i befattningars arbetstidsprocent vid Närboda-Nygränd:

Närvårdarbefattning på 100% sänks till 40% i enlighet med befattningsinnehavarens önskemål p.g.a. beviljad delinvalidpension från Keva (60% minskning)

Närvårdarbefattning på 81,05% sänks till 75% (6,05% minskning)

Närvårdarbefattning på 82,09% sänks till 80% (2,09% minskning)

Närvårdarbefattning på 76,47% sänks till 75% (1,47% minskning)

Total minskning med 69,61%

Ny närvårdarbefattning inrättas, med en arbetstidsprocent på 40%

Tre närvårdarbefattningar på 78,43% höjs till 80% (totalt 4,71% höjning)

En närvårdarbefattning på 73,57% höjs till 75% (1,43% höjning)

En närvårdarbefattning på 73,58% höjs till 80% (6,42% höjning)



En närvårdarbefattning på 88,89% höjs till 100% (11,11% höjning)
Total ökning med 63,67%

Den totala sänkningen av arbetstidsprocent är 5,94% vilket ger en kostnadseffekt i form av inbesparing ca. 141,73€/mån eller ca. 1 913€ på årsnivå. Detta medför att omvandlingen ovan (i punkt 1) kan genomföras kostnadsneutralt.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner de föreslagna vakansändringarna samt inrättandet av befattningar i enlighet med förslagen. De föreslagna åtgärderna är kostnadsneutrala (innebär en liten inbesparing).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Personalstrukturella förändringar och inrättande av serviceförmanstjänst och serviceansvarigbefattning, Delaktighetsstöds resultat område

Personalsektionen 25.01.2024 § 22
426/01.00.00/2024

Beredare

Vuolle Ann-Catrine, Peltokorpi-Heikkilä Tiina

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: Vuolle: 044 358 1103; Peltokorpi-Heikkilä: 040 513 1774,
fornamn.efternamn@ovph.fi

Delaktighetsstöds serviceenhet Treklövern (226127) är en stor verksamhetshelhet med tre olika verksamhetspunkter och olika serviceformer i Pedersöre och Jakobstad, enheten har tre olika adresser.

Servicen består av boende och korttidsvård för barn och boende och korttidsvård för vuxna enligt specialomsorgslagen.

I nuläget har verksamhetshelheten en serviceförman 100% (tjänsteinnehavare) och en serviceansvarig 100% (befattningsinnehavare). Med målsättningen att bättre kunna stöda både utvecklingen av verksamheten (för både barn och vuxna) och personalens kompetens samt stöda personalens arbetsvälstånd kommer verksamhetshelheten att delas upp i 2 skilda enheter. Med anledning av förändringen i enhetsstrukturen föreslås även förändringar i närchefsstrukturen. För att båda enheterna ska ha en egen serviceförman och en serviceansvarig föreslås inrättande av en serviceförmantjänst till Treklövern (barnverksamheten) och en serviceansvarig befattning till Villa Skata (vuxenverksamheten). Förändringarna i närchefsstrukturen är kostnadsneutrala i enlighet med följande vakansförändringar:

- En ansvarig sjukskötarbefattning vid enheten Treklövern (226127) med budgeterade löneanslag om 35 025€ på årsbasis ändras till en serviceförmanstjänst för med en uppgiftsrelaterad lönekostnad om 42 975€ på årsbasis
- En befattning handledare/chaufför vid Intek dagverksamhet (228503) med budgeterade löneanslag 27 212€ på årsbasis omvandlas till en serviceansvarig befattning på 80% för vuxen verksamheten (226142) med en årlig lönekostnad om 29 131€
-
- En 100% närvårdarbefattning vid enheten Treklövern med budgeterat löneanslag om 29 825 € på årsbasis ändras till en 60% befattning med lönekostnad om 17 895€ på årsbasis
Pengarna från resterande befattning (40%) 11 390€ används för att få kostnaderna för ovan nämnda ändringar kostnadsneutrala.

Sammanfattning över kostnadseffekterna:

ansvarig sjukskötare -> serviceförman	= - 7 950 €
handledare/chaufför -> serviceansvarig	= - 1 919 €
100% närvårdarbefattning -> 60% närvårdarbefattning	= + 11 390 €
	+ 1 521 €

Ändringarna görs fr o m 1.1 2024. Alla befattningar som omfattas av förändringen är vakanta.



Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner de föreslagna vakansändringarna och inrättande av en serviceförmanstjänst och en serviceansvarigbefattning. De föreslagna åtgärderna är kostnadsneutrala (föranleder en liten inbesparing).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



Vakansändring, närvårdarbefattning 52,29% ändras till 80% närvårdabefattning, Korallen boendeservice, Delaktighetsstödet resultat område

Personalsektionen 25.01.2024 § 23
434/01.00.00/2024

Beredare

Rönnlund Mari-Anette, Peltokorpi-Heikkilä Tiina

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: Rönnlund: 050 5744 453; Peltokorpi-Heikkilä: 040 513 1774; fornamn.efternamn@ovph.fi

Delaktighetstödet resultat område är ordnar service till funktionshindrade i Österbotten både i egen regi och via köptjänster. En utökning av arbetstidsprocent för en 52,29% närvårdarbefattning vid Korallens enhet skulle möjliggöra avvecklandet av en köptjänst för motsvarande arbetsinsats.

Service har hittills getts i form av köptjänst, omfattningen på köptjänsten ifråga har varit ca 11 timmar/vecka till en kostnad av 72€/timme exklusive kilometerersättning. I enlighet med framtids- och anpassningsprogrammet om att ordna en större del av servicen i egen regi föreslås följande förändring inom enheten Korallen boendeservice (resultatenhet 226137):

Närvårdarbefattning med en arbetstidsprocent på 52,29% utökas med 27,71% så att den från och med 1.2.2024 blir en befattning på 80%. En ökning med 27,71% på en närvårdarbefattning innebär en kostnadsökning på 661,2€/mån eller 8 926,2€ på årsnivå, medan motsvarande service som köptjänst uppgår till ca 50 000€/år. Inrättande av egen vakans är mer kostnadseffektivt än köptjänst och innebär en inbesparing på ca 41 000 €/år. Inbesparingen görs vid resultatenhet 228105 (personlig assistens) och kostnadsökningen sker vid Korallens resultatenhet, 226137.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner de föreslagna vakansändringarna, att en närvårdarbefattning utökas med 27,71 arbetstidsprocent från och med 1.2.2024 vid Korallens boendeservice (resultatenhet 226137). Förändringen innebär en inbesparing på ca 41 000 på årsbasis.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Ändring av två vakanser inom funktionshindersservicens socialarbete

Personalsektionen 25.01.2024 § 24
431/01.00.00/2024

Beredare Isosalo Petra
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 484 0156, fornamn.efternamn@ovph.fi

Inom funktionshindersservicen finns behov av förstärkning för att leda klientarbetet och för att utveckla arbetet. Inom funktionshindersservicens socialarbete betonas kännedom och tolkning av lagstiftning, beslutsfattande samt etisk expertis. Den nya funktionshindersservicelagen träder i kraft 1.1.2025.

Det finns två öppna socialarbetarvakanser i funktionshindersservicens socialarbete. Man har aktivt försökt rekrytera men har inte lyckats tillsätta tjänsterna.

Genom att ändra en socialarbetarvakans till en vakans som ledande socialarbetare och den andra till en vakans som socialhandledare skulle det vara möjligt att på ett kostnadsneutralt sätt tillgodose behoven av att stärka ledningen av klientarbete inom funktionshindersservice.

Lönen för en socialarbetare som tar beslut är inom funktionshindersservicen 3987 e/månad.

Ledande socialarbetare inom funktionshindersservice har en lön på 4448 e/månad.

Lönen för en socialhandledare inom funktionshindersservicen är 3065,29 e/månad.

Kostnadspåverkan per år:

Ändring av socialarbetarvakans till ledande socialarbetare: -7744,8e

Ändring av socialarbetarvakans till socialhandledare: +15484,73e

Total kostnadspåverkan är +7739,93e per år.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att personalsektionen godkänner ovan motiverade vakansändringar för funktionshindersservicens socialarbete.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



Omändring av serviceansvarig tjänst till serviceansvarig befattning, verksamhetsområdet Rehabilitering, boende och dagverksamhet, Toukoranta

Personalsektionen 25.01.2024 § 25
429/01.00.00/2024

Beredare

Mansikka-aho Minna, Peltokorpi-Heikkilä Tiina

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: Mansikka-aho: 040 769 9346; Peltokorpi-Heikkilä, 040 513 1774; fornamn.efternamn@ovph.fi

Serviceansvarig vakansen vid Toukoranta enhet (226140) är en tjänst. Serviceansvariga anställs i arbetsförhållande.

Tjänsten som Toukorantas serviceansvarig (Riitta Vettenranta) föreslås ändras till en serviceansvarig befattning. Förändringen är kostnadsneutral och har diskuterats med anställda.

Socialdirektör Nåls Carina

föreslår att tjänsten som Toukorantas serviceansvarig ändras till serviceansvarig befattning.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Dispens för språkbehörighet för närvårdare med annat modersmål än svenska eller finska

Personalsektionen 25.01.2024 § 26
354/01.00.00/2024

Beredare Koskela Marketta
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 438 5989, 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. Arbetstagaren har sökt en ordinarie befattning som närvårdare på ett serviceboende med heldygnsomsorg.

Alvina serviceboende med heldygnsomsorg har haft två befattningar att sökas på Kuntarekry. Tre ansökningar har kommit in. En sökande är obehörig och två är behöriga. En av sökande uppfyller inte språkkunskapskraven. Hen uppfyller dock de formella behörighetskraven för närvårdare och har under studietiden vikarierat som närvårdare. Hen har ett annat modersmål än svenska eller finska. Hen har ännu inget språkintyg i finska språket, men vill utveckla sina finskakunskaper.

Chefsöverskötare Orava Marjo

föreslår att närvårdaren beviljas personlig dispens från språkkraven, så att hon kan anställas till serviceboendet med heldygnsomsorg Alvina.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Dispens från språkkunskapskrav (svenska), socialarbetare på enheten för barn- och familjesocialarbete, verksamhetsområdet för social- och hälsocentraler

Personalsektionen 25.01.2024 § 27
414/01.00.00/2024

Beredare Hagström Virpi
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 6241 185, fornamn.efternamn@ovph.fi

Enligt välfärdsområdets förvaltningsstadga § 22 kan personalsektionen när särskilda skäl det påkallar bevilja dispens eller lindring från de formella språkrav som krävs av en person som ska väljas till en befattning. Enligt språkkunskapskraven i Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga ska socialarbetare i tjänst ha god förmåga att i tal och skrift använda det andra inhemska språket som inte är den sökandes modersmål.

Inom Österbottens välfärdsområdes barn- och familjesocialarbete hade man ledigförklarat en socialarbetartjänst som till en början kommer att vara placerad på verksamhetsstället i Vasa. Tjänsten söktes av 3 personer, varav en (1) uppfyllde de behörighetskrav som ställs på socialarbetare, med undantag av kravet på språkkunskaper. Dispens från språkkunskapskravet anhålls nu för den enda behöriga sökanden. Den sökandes modersmål är finska och för tillfället uppfyller hen inte behörighetsstadgans språkrav i det andra inhemska språket (svenska). Den sökande arbetar för närvarande i ett ordinarie tjänsteförhållande i Österbottens välfärdsområde i en socialarbetartjänst. Till övriga delar uppfyller den sökande de formella behörighetskrav som ställs på socialarbetare och har tjänstgjort i sin nuvarande tjänst i kommunen från och med 1.4.2011. Den 1 januari 2022 överfördes tjänsten till Österbottens välfärdsområde.

Den bedömning av servicebehovet som görs inom barn- och familjesocialarbetet behöver en socialarbetare som förmår arbeta på finska i det södra området. Den sökande kommer att arbeta i både mellersta området och södra området, vilket innebär att klienternas språkliga likvärdighet kan stärkas i det södra området.

Socialdirektör Nâls Carina

föreslår att personalsektionen ska bevilja socialarbetaren personlig dispens från språkkunskapskravet (i svenska språket) för att hen ska kunna anställas i heltidstjänsten (100 %) inom barn- och familjesocialarbetet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



Övriga eventuella ärenden

Personalsektionen 25.01.2024 § 28

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:

Diskussion kring hur ärenden som personalsektionens medlemmar vill lyfta fram ska behandlas.

Sammanställning av åtgärderna från samarbetsförhandlingarna efterfrågades.
Sammanställning är under arbete.

Sammanträdet avslutas

Personalsektionen 25.01.2024 § 29

Sammanträdet avslutas.

Beslut:

Sammanträdet avslutades kl. 11.22. Nästa sammanträde 22.2.2024 kl. 9.00.



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 1, § 2, § 3, § 5, § 28, § 29

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: § 4, § 6, § 7, § 8, § 9, § 10, § 11, § 12, § 13, § 14, § 15, § 16, § 17, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 23, § 24, § 25, § 26, § 27

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.