



**Organ:** Personalsektionen  
**Tid:** 23.03.2023 Klockan: 09:02 - 11:24  
**Plats:** Vasa centralsjukhus, auditorium Örn (Y3)

**Närvarande:**

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

**Frånvarande:**

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

**Övriga närvarande:**

Nieminen Peter	chefsöverläkare	
Orava Marjo	chefsöverskötare	
Nåls Carina	socialdirektör	
Gröndahl Ann-Charlott	HR-direktör	
Jakobsson-Pada Linda	förvaltningsdirektör	
Becker Johanna	sekreterare	
Sjöström Pia-Maria	sektordirektör	deltog via Teams, gick kl. 10.56 under § 70

**Paragrafer:** 55 - 79



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

**Namn**

Hans-Erik Lindqvist

**Namn**

Johanna Becker

**Namn**

Sauli Tuomela

**Namn**

Kjell Heir

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet: [www.osterbottensvalfard.fi](http://www.osterbottensvalfard.fi)

Österbottens välfärdsområde / registratur  
Sandviksgatan 2–6, 65130 Vasa  
[registrator@ovph.fi](mailto:registrator@ovph.fi)

Pohjanmaan hyvinvointialue / kirjaamo  
Hietalahdenkatu 2–6, 65130 Vaasa  
[kirjaamo@ovph.fi](mailto:kirjaamo@ovph.fi)



**Organ:** Personalsektionen  
**Tid:** 23.03.2023 Klockan: 09:02 - 11:24  
**Plats:** Vasa centralsjukhus, auditorium Örn (Y3)

**Ärendeförteckning:**

<b>Paragraf</b>	<b>Ärende</b>	<b>Sida</b>
§ 55	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	4
§ 56	Val av protokolljusterare	5
§ 57	Godkännande av sammanträdet arbetsordning	6
§ 58	Personalrapport 2022	7
§ 59	Språktillägg för brandmän och vaktmästare	8
§ 60	Lokalt avtal om betalning av semesterpenning i juni	9
§ 61	Ombildning av vissa anställningsförhållanden till tjänsteförhållanden	10
§ 62	Inrättande av tjänst som revisionschef	11
§ 63	Engångsarvode till personalen i SH-avtalet för exceptionella omständigheter enligt beredskapslagen	12
§ 64	Indragning av tjänsten chef för stöd och kompetenscenter samt inrättande av utvecklingschefs tjänst	14
§ 65	Verksamhetsplan för företagshälsovården	15
§ 66	Avtal om samarbetsförfarande	16
§ 67	Välfärdsområdets förtroendemannaorganisation och arbetarskyddsorganisation	18
§ 68	Förslag om utförande av ledprotesoperationer som merarbete	19
§ 69	Akut frånvaro av allmänmedicinsk jourläkare under nattsift	21
§ 70	Förslag om merarbete för röntgenläkarna	23
§ 71	Förenhetligande av ledningsstrukturen inom hemvården i Österbottens välfärdsområde och förändring av de yrkesbeteckningar som anknyter till detta	24
§ 72	Lönesättning när läkemedelstillstånd löpt ut	26
§ 73	Plan för säkerställande av personalens kompetens	28
§ 74	Förhöjning av anställningsprocent för sjukskötare i Österbottens hemsjukhus, mittenregionen	29
§ 75	Dispens från språkbehörighet (svenska) för närvårdare med annat modersmål än finska eller svenska	30
§ 76	Dispens från språkbehörighet (finska) för närvårdare med annat modersmål än finska eller svenska	31
§ 77	Dispens från språkkrav (finska) sjukskötare	32
§ 78	Frågor, motioner och meddelanden	33
§ 79	Sammanträdet avslutas	34

## Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet

Personalsektionen 23.03.2023 § 55

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



## Val av protokolljusterare

Personalsektionen 23.03.2023 § 56

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 Sauli Tuomela och Kjell Heir.  
Föreslås, att protokollet justeras elektroniskt.

### **Beslut:**

Sauli Tuomela och Kjell Heir valdes till protokolljusterare.



## Godkännande av sammanträdet arbetsordning

Personalsektionen 23.03.2023 § 57

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.

## Personalrapport 2022

Personalsektionen 23.03.2023 § 58  
514/01.00.00/2023

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

Personalrapporten för samkommunens verksamhetsår 2022 har sammanställts. Eftersom det var välfärdsområdets första år, var det inte möjligt att göra några jämförelsesiffror från tidigare år och inga utvecklingstrender kan följas upp. I rapporten ingår centrala mätare och nyckeltal vad gäller personalen. De flesta statistikerna rapporteras enligt verksamhetsområde. Rapporten innehåller också uppgifter om personalsatsningar och annat personalrelaterat arbete som genomförts under året.

Personalrapporten i bilaga.

### HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner personalrapporten.

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 1 Bilaga 2\_Personalrapport 2022



## Språktillägg för brandmän och vaktmästare

Personalsektionen 23.03.2023 § 59  
515/01.00.00/2023

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

Personalsektionen har behandlat och godkänt ett system för betalning av språktillägg inom Österbottens välfärdsområde. Från årsskiftet överfördes brandmännen från Österbottens räddningsverk och Mellersta Österbotten/ Jakobstadsnejden till välfärdsområdet. Då fastställdes språkrav för brandmän till den lägsta nivån 4, som innebär "förmåga att förstå och använda det andra inhemska språket som inte är den sökandes modersmål". Nivå 4 krävs av personal där det som yrkesmässig behörighet krävs kortare yrkesutbildning, arbetserfarenhet eller vars uppgifter inte innehåller kundbetjäning. Även vaktmästarnas språkrav är fastställda till nivå 4. I denna språkravsgrupp betalas inga språktillägg.

Bland räddningspersonalen är det enbart brandmän som har det lägsta språkravet. I gruppen som överfördes till välfärdsområdet 1.1.2023, har 61 brandmän överförts med språktillägg på 15-20 euro. I de praktiska arbetssituationerna är det värdefullt om det bland brandmännen också finns de som har goda muntliga språkkunskaper i både svenska och finska. Samma resonemang kan föras för vaktmästarna, som även har kundbetjäning.

Därför kunde det vara skäligt att komplettera reglerna för språktillägg, så att det även inom brandmannagruppen och vaktmästargruppen skulle vara möjligt att betala välfärdsområdets språktillägg (40 euro), till de som kan påvisa språkkunskapen med ett officiellt intyg i enlighet med förordningen om bedömning av kunskaper i finska och svenska inom statsförvaltningen (481/2003). I praktiken betyder att vissa kommer att få en förhöjning av nuvarande tillägg.

### HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner att välfärdsområdet språktillägg 40 euro betalas till de brandmän och vaktmästare som med officiellt språkintyg kan påvisa goda muntliga kunskaper i svenska och finska. Språktillägg som blivit överförda i samband med personalöverföringarna fryses på ifrågasvarande nivå, såvida det inte finns grund för förhöjning.

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution





## Lokalt avtal om betalning av semesterpenning i juni

Personalsektionen 23.03.2023 § 60  
516/01.00.00/2023

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

Enligt det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA) betalas semesterpenningen i samband med löneutbetalningen för augusti, om man inte lokalt kommer överens om något annat. I välfärdsområdessa kommunen utbetalades semesterpenningen för 2022 i juni. I diskussioner med personalrepresentanterna finns ett starkt stöd för att välfärdsområdet fortsättningsvis skulle betala semesterpenningen i juni. Det är många som håller semester i juni och man önskar få semesterlönen utbetald till semestern. Lönegrunden för semesterpenningen är ändå juli, vilket betyder att man gör en korrigeringskörning av semesterpenningen i augusti.

Förslag till lokalt avtal i bilaga.

### HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen godkänner lokalavtalet i bilaga.

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 2 Lokalt avtal\_betalning av semesterpenning i juni\_Bilaga

## Ombildning av vissa anställningsförhållanden till tjänsteförhållanden

Personalsektionen 23.03.2023 § 61  
519/01.00.00/2023

Beredare Mäki Tero  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 076 7502, fornamn.efternamn@ovph.fi

Österbottens räddningsverks tidigare säkerhetskommunikationssakkunnig, kommunikationssakkunnig och IT-huvudplanerare överfördes till Österbottens välfärdsområde till motsvarande uppgifter på räddningsverket genom överlåtelse av rörelse. Anställningsförhållandena måste på grund av verksamhetsmässiga orsaker ombildas till tjänster. Den säkerhetskommunikationssakkunniga och kommunikationssakkunniga samt IT-huvudplaneraren måste kunna agera som räddningsmyndighet eftersom de i sina uppgifter måste ha tillgång till register i räddningsväsendets tillsynsdatasystem och operativa datasystem samt vid behov måste ha rätt utöva offentlig makt.

Enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) 4 § 3. mom.:

" Anställning i ett tjänsteförhållande kan med avvikelse från 1 mom. ske utan ansökningsförfarande, när det är fråga om anställning av vikarie eller anställning för viss tid i ett vakant tjänsteförhållande, anställning i ett annat tjänsteförhållande av en tjänsteinnehavare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, sådant erbjudande av ett tjänsteförhållande för en deltidsanställd tjänsteinnehavare som avses i 22 §, sådan förflyttning av en tjänsteinnehavare till ett annat tjänsteförhållande som avses i 24 § eller i någon annan lag, anställning i tjänsteförhållande av en person som är anställd hos en annan arbetsgivare i samband med överföring av verksamhet med stöd av lag eller avtal eller någon annan jämförbar grund som anges i förvaltningsstadgan ".

Den säkerhetskommunikationssakkunniga, kommunikationssakkunniga och IT-huvudplanerare som överfördes till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse anställs med deras samtycke (genom hörande av ifrågavarande personer) i tjänst som säkerhetskommunikationssakkunnig, tjänst som kommunikationssakkunnig och tjänst som IT-huvudplanerare, varefter räddningsdirektören förordnar dem som räddningsmyndigheter.

### Räddningsdirektören Mäki Tero

föreslår att personalsektionen ska ombilda säkerhetskommunikationssakkunnigas, kommunikationssakkunnigas och IT-huvudplanerarens anställningsförhållanden till tjänsteförhållanden, varefter verksamhetsområdesdirektören (räddningsdirektören) kan förordna dem som räddningsmyndigheter. Förslaget får inga ekonomiska konsekvenser.

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

## Inrättande av tjänst som revisionschef

Personalsektionen 23.03.2023 § 62  
528/01.00.00/2023

Beredare Jakobsson-Pada Linda  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 649 2883, fornamn.efternamn@ovph.fi

I den förvaltningsstadga som godkändes i fullmäktige 28.11.2022 § 96 ingår en personalresurs för revisionsnämnden. Revisionsnämnden har vid sitt möte 1.2.2023 närmare definierat hurudan resurs som behövs för revisionsenhetens arbete enligt följande.

Revisionschefen leder enheten för extern kontroll som lyder under revisionsnämnden. Revisionschefen står i tjänsteförhållande. Enheten för extern kontroll bereder de frågor som revisionsnämnden ska behandla, bistår nämnden vid utvärderingen av verksamheten och ekonomin och har rätt att granska verksamheten och ekonomin på det sätt som överenskommits med revisorn och i enlighet med arbetsprogrammet som godkänts av nämnden.

Revisionschefen fungerar också som föredragande i revisionsnämnden, ansvarar för den praktiska uppföljningen gällande redogörelse för bindningar samt ser till att de offentliga uppgifterna i registret över bindningar publiceras på välfärdsområdets webbplats.

Behörighetskraven är en för uppgiften lämplig högre högskoleexamen. Den sökande bör ha god förmåga att i tal och skrift använda svenska och finska. Revisionsnämnden är anställande myndighet för revisionschefen.

Lönekostnaden, exklusive lönebikostnaden för en revisionschef med en uppgiftsrelaterad lön på 5 500 euro är cirka 75 000 euro. Eftersom denna lönekostnad inte är budgeterad, bör lönekostnaden reserveras från den lönepott på 2,5 miljoner euro som personalsektionen beslutar om eller så bör revisionsnämnden begära om tilläggsanslag för tjänsten från fullmäktige.

### Förvaltningsdirektör Jakobsson-Pada Linda

föreslår att personalsektionen inrättar en tjänst som revisionschef. Behörighetskraven för revisionschefen är en för uppgiften lämplig högre högskoleexamen. Språkbehörigheten fastställs till god förmåga att i tal och skrift använda det andra inhemska språket som inte är den sökandes modersmål.

Kostnadseffekten för revisionschefstjänsten är på årsnivå 75 000 €, summan reserveras från de budgetmedel på 2,5 miljoner euro som godkänts för nya resurser.

### Beslut:

Föredraganden kompletterade sitt beslutsförslag enligt följande:

Personalsektionen föreslår för styrelsen och fullmäktige att behörighetsstadgan kompletteras med revisionschefstjänsten.

Personalsektionen godkände det kompletterade beslutsförslaget.

## Engångsarvode till personalen i SH-avtalet för exceptionella omständigheter enligt beredskapslagen

Personalsektionen 23.03.2023 § 63  
530/01.00.00/2023

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

Sedan SH-avtalet godkändes, har ett stort arbete pågått för att verkställa överenskommelsen om ett engångsarvode för personer som arbetat i vissa coronarelaterade uppgifter.

Utdrag från anvisningen

Som en del av förlikningen i samband med avtalsuppgörelsen kom KT-kommunarbetsgivarna och SOTE rf överens om att ett engångsarvode på 600 euro betalas till dem som deltagit i vissa uppgifter inom vården av coronapatienter. Arvodet betalas i samband med löneutbetalningen i mars 2023. Den särskilda exponeringsrisk som orsakades av COVID-19-viruset samt restriktionerna enligt beredskapslagen omfattade i början av coronapandemin i synnerhet vissa enheter inom den specialiserade sjukvården och deras personal. Det bristfälliga skyddet utsatte personalen också särskilt inom hemvården och tjänsterna för äldre. Läget i början av coronapandemin var nytt och oförutsägbart.

Enligt förlikningsförslaget betalas engångsarvodet i följande verksamheter inom den specialiserade sjukvården:

- intensivvårdsavdelningar
- bilddiagnostik och laboratorier i anslutning till intensivvårdsavdelningar
- kohorter, dvs. vårdavdelningar för coronapatienter
- jour
- förlossningsvård
- prehospital akutsjukvård

Dessutom betalas engångsarvodet till anställda inom följande verksamheter:

- hemvårdstjänster
- serviceboende med heldygnsvård för äldre
- verksamhetsenheter med långvarig institutionsvård för äldre

Eftersom vården av coronapatienter inom den specialiserade sjukvården och de ovan beskrivna tjänsterna inom primärvården och socialvården genomförs på olika sätt i olika enheter, är engångsarvodet förenat med ett förhandlingsförfarande.

Huvudavtalsorganisationernas representanter kan lägga fram egna förslag till fördelning av arvodet i enlighet med ovan nämnda principer. Om det inte är möjligt att nå enighet om förslagen, beslutar arbetsgivaren om engångsarvodet inom ramen för den tidtabell som fastställts.

Engångsarvodet 600 euro betalas till anställda vars anställningsförhållande hos arbetsgivaren var i kraft minst sju kalenderdagar under tiden 13.3–15.6.2020. Ett villkor för engångsarvodet är att anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare fortfarande är i kraft 28.2.2023.

I välfärdsområdet har ett stort utredningsarbete gjorts inför verkställigheten av avtalets engångsarvode. Gränsdragningen om vilka funktioner och enheter som berörs av avtalet har noggrant gått igenom på tjänstemannanivå och förhandlingar har förts med



huvudförtroendemännen. Linjedragningen har granskats med KT-kommunarbetsgivarna. Utgångsläget har varit att arbetsgiversidan följer gränsdragningen i SH-avtalet/förlikningsförslaget. Några förslag från de fackliga organisationernas godkändes inte. Efter att enheter och funktioner fastställts har personalens anställningstider från våren 2020 granskats.

Utgående från resultatet av de lokala förhandlingarna och arbetsgivarens slutliga gränsdragning har corona-ersättning betalats till 2547 arbetstagare, till en kostnad på 1.879.000 euro. De här kostnaderna har upptagits i samkommunens bokslut 2022 i enlighet med de direktiv som getts till välfärdsområdena. Inom Österbottens välfärdsområde hör 5800 personer till SH-avtalet, vilket betyder att det är många som inte berörs av den uppgörelse som gjorts. Generellt har ju alla som arbetar inom social och hälsovård berörts av corona-situationen på olika sätt. Då man hamnar att göra en gränsdragning finns det alltid grupper som tycker att de borde ha omfattats av beslutet och i det här ärendet har avtalets formuleringar iakttagits.

#### **HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott**

föreslår att personalsektionen antecknar redogörelsen till kännedom samt godkänner verkställigheten av engångsarvodet.

#### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

## Indragning av tjänsten chef för stöd och kompetenscenter samt inrättande av utvecklingschefs tjänst

Personalsektionen 23.03.2023 § 64  
531/01.00.00/2023

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

Vid bildandet av samkommunen för Österbottens välfärdsområde inrättades tjänsten chef för stöd och kompetenscenter med uppdraget att leda utredningsarbetet och planeringen gällande hur specialomsorgen skall organiseras och produceras i välfärdsområdet. Liselotte Lund-Enholm valdes till tjänsten och har innehaft den sedan dess.

Inför överföringen av Eskoos och Kårkullas verksamheter och övergången till välfärdsområdet gjordes förändringar inom Rehabiliteringens verksamhetsområde på resultatområdes- och enhetsnivå. Som ett resultat av därpå följande förändringar i förmanstrukturen inom resultatområdet Funktionsförmåga och kompetenscentrum (tidigare Stöd och kompetenscenter) har ledningsuppgifterna som ursprungligen var tänkta att ingå i chefen för stöd och kompetenscenters arbetsuppgifter konstaterats redan ingå i arbetsuppgifterna på följande närchefsnivå, varmed mellanledningstjänsten ifråga inte längre har en funktion inom Rehabiliteringens verksamhetsområde.

Med anledning av detta har enligt överenskommelse hållits en samarbetsdiskussion med Liselotte Lund-Enholm för att diskutera en överföring till nya arbetsuppgifter på motsvarande kravnivå med samma lön. I samråd med välfärdsområdets direktör, verksamhetsområdesdirektören för verksamhetsområdet social- och hälsocentral samt HR direktören har konstaterats att motsvarande arbetsuppgifter finns inom social- och hälsocentralens verksamhetsområde, dock med den mera passande benämningen utvecklingschef som redan finns i Välfärdsområdets behörighetsstadga.

Indragningen av tjänsten chef för stöd och kompetenscenter samt inrättande av en utvecklingschefs tjänst är kostnadsneutral.

### **Socialdirektör Nåls Carina**

föreslår att tjänsten chef för stöd och kompetenscenter dras in samt att en tjänst som utvecklingschef inrättas till vilken Liselotte Lund- Enholm överförs i enlighet med samarbetsförhandlingsförfarande fr.o.m. 27.2.2023.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

## Verksamhetsplan för företagshälsovården

Personalsektionen 23.03.2023 § 65  
548/01.00.00/2023

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

Verksamhetsplanen för företagshälsovården har uppgjorts. Enligt linjedragningen i styrelsen erbjuder välfärdsområdet både lagstadgad förebyggande företagshälsovård och sjukvård på allmänläkarnivå. I planen finns uttalat målsättningar och tyngdpunkter för verksamheten samt vilka tjänster som ingår. Verksamhetsplanen gäller för alla personalgrupper. Dessutom finns skilda bilagor med detaljerade beskrivningar för hälsogranskningar och vissa verksamhetsrelaterade undersökningar och uppföljningar för vissa personalgrupper (t.ex röntgenarbete, räddningspersonal). TT-Botnia har en koordinerande roll i förhållande till de övriga tjänsteproducenterna som också producerar företagshälsovårdstjänster till välfärdsområdets personal. Övriga serviceproducenter är Työplus i norra regionen, Wellmedic i Vörå och Mehiläinen i södra regionen. Verksamhetsplanen är gemensam för alla och servicenivån ska vara den samma inom hela välfärdsområdet.

Ett av målen i personalstrategin är att personalen ska ha ett högt välbefinnande i arbetet. Företagshälsovården har en viktig roll i arbetet för personalens välmående och i verksamhet som upprätthåller arbetstagarnas arbetsförmåga. Företagshälsovården stöder både arbetstagare och förmän och har samarbete med arbetarskyddet och ledning. Österbottens välfärdsområde har även gått med i ett projekt som leds av Keve/Kommunala pensionsförsäkringen och där man ska utveckla samarbetsformerna med företagshälsovården.

Verksamhetsplanen i bilaga.

Verksamhetsplanen har behandlats och godkänts i samarbetskommittén.

### HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

förslår att personalsektionen godkänner företagshälsovårdens verksamhetsplan enligt bilaga.

#### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 3 Verksamhetsplan för företagshälsovården övph



## Avtal om samarbetsförfarande

Personalsektionen 23.03.2023 § 66  
553/01.00.00/2023

Beredare Gröndahl Ann-Charlott  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1810, [fornamn.efternamn@ovph.fi](mailto:fornamn.efternamn@ovph.fi)

Personalsektionen 15.12.2022  
§ 48 Avtal om samarbetsförfarande

Inför starten av välfärdsområdessamkommunen 1.1.2022 gjordes ett stort beredningsarbete om formerna för samarbetsförfarande. Samarbetet omfattar verksamhet på olika nivåer i organisationen och omfattar både representativt samarbete och direkt samarbete. Då överenskoms också om att förena arbetarskyddet och samarbetet.

Samarbetsavtalet har varit i bruk under knappt ett år, och i det här skedet har endast mindre uppdateringsbehov framkommit. På sätt och vis är vi ännu i implementeringsskedet, genom att vi ännu lär oss fungera inom det nya området.

Överenskommelsen om samarbetsförfarandet har behandlats med fackorganisationerna.

Förslag till avtal om samarbetsförfarande i bilaga 1/§48 15.12.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner avtalet enligt bilaga.

PS: godkände enhälligt HRD: s förslag med tekniska korrigeringar:  
- ordet fackorganisationerna ändras till huvudavtalsorganisationerna  
- två personalrepresentanter per huvudavtalsorganisation

Personalsektionen 23.03.2023 § 66  
553/01.00.00/2023

Sedan personalsektionen godkände samarbetsavtalet 15.12.2022, har en ny överenskommelse gjorts, vad gäller samarbetskommitténs och arbetarskyddsrådets sammansättning. I båda grupperna har antalet medlemmar utökats och i samarbetskommittén har det skrivits ut att det är huvudavtalsorganisationerna som utser fyra medlemmar var. I arbetarskyddsrådet kommer alla arbetarskyddsfullmäktigen att ingå.

Samarbetsavtalet i bilaga. Ändringarna är inskrivna med rött.

**HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott**





föreslår att personalsektionen godkänner det uppdaterade samarbetsavtalet.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 4 Samarbetsavtal\_Bilaga

## Välfärdsområdets förtroendemannaorganisation och arbetarskyddsorganisation

Personalsektionen 23.03.2023 § 67  
555/01.00.00/2023

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

Under vintern har förts förhandlingar om förtroendemannaorganisationen och arbetarskyddsorganisationen för välfärdsområdet. I de riksomfattande avtalen finns regler för förtroendemännens antal och tidsanvändning samt andra villkor gällande förtroendemannaverksamhet. En överenskommelse har slutits med respektive avtalsorganisation och den nya organisationen börjar tillämpas från 1.4.2023.

På basen av medlemsantalet, har organisationerna arbetstid 1 dag/105 medlemmar som de representerar. Arbetstiden kan användas av både huvudförtroendemän och förtroendemän. Inom organisationen finns totalt nio huvudförtroendemän har utnämnts.

Fackorganisationernas meddelande om sin förtroendemannaorganisation i bilaga.

JHL:s uppgifter har ännu inte erhållits.

Förhandlingar har även förts om arbetarskyddsorganisationen. Grunden för arbetarskyddets organisation bygger på samkommunens organisation, eftersom alla fullmäktigen är valda för en period på fyra år (- 31.12.2025). Under våren genomförs dessutom ett utfyllnadsval där man ska välja ett fullmäktige, arbetstid 40 %, som representerar förmännen. Den totala arbetstidsanvändningen för arbetarskyddsfullmäktigen motsvara åtta heltidsanställda.

Arbetarskyddets nuvarande organisation i bilaga.

### HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen antecknar förtroendemannaorganisationen och arbetarskyddsorganisationen till kännedom.

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 5 Förtroendemannaorganisation - Luottamusmiesorganisaatio ÖVPH

Bilaga 6 Arbetarskyddsfullmäktigen - Työsuojeluvaltuutetut ÖVPH

## Förslag om utförande av ledprotesoperationer som merarbete

Personalsektionen 23.03.2023 § 68  
540/01.00.00/2023

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

Kösituationen inom ortopedin har snabbt försämrats, både när det gäller bedömningen av vårdbehov och tillgången till vård. För tillfället tvingas de som är i kö för ledprotesoperation vänta på operation i till och med ett år efter att operationsbeslutet tagits, vilket bryter mot den lagstiftade vårdgarantin (< 6 månader) avsevärt.

Orsakerna är flera. Coronapandemin ledde till att köerna växte rejält, eftersom icke-brådskande operationer i stor utsträckning flyttades fram i enlighet med anvisningarna. Sedermera har färre operationer utförts till följd av hög sjukfrånvaro, man har inte kunnat ordna tillräckligt med personal i operationssalarna. Situationen har delvis även påverkats av arbetskonflikten och förbudet mot övertid och byte av arbetspass. Tre erfarna ortopeder har slutat, en på grund av pensionering och två på grund av flytt till privata sektorn, vilket även haft stor betydelse.

För tillfället finns det sex erfarna ortopeder och en nyutexaminerad ortoped, men två av dem kommer att flytta till Tammerfors under sommaren.

Ortopederna har de överlägset största poliklinik- och operationsmängderna. För att kunna kontrollera poliklinik- och operationsköerna skulle opererande läkare i två dagkirurgiska salar och opererande läkare i åtminstone två operationssalar på stora sidan behövas, och dessutom är en ortoped alltid s.k. traumajour. Polikliniken kräver tre ortopeder. Även nu förblir operationssalsdagar outnyttjade, eftersom det helt enkelt inte finns tillräckligt med opererande läkare. Situationen håller alltså på att bli kritisk.

Ortopederna har också ett jouransvar.

De långa köerna påverkar ryktet negativt, men de ekonomiska olägenheterna utgör ett ännu större hot, eftersom patienterna har rätt att söka sig till ett annat ställe för vård antingen med en betalningsförbindelse (om vårdgarantin överskrids) eller inom ramen för valfriheten, och då börjar ordet lätt sprida sig.

Därmed skulle det vara ytterst viktigt att kunna sköta protesoperationerna i egen regi. Tyvärr räcker inte ens det nuvarande antalet läkare till för att förkorta köerna (underskott på två ortopeder). För att förbättra situationen tills man lyckas med tilläggsrekryteringen föreslås att protesoperationer ska utföras som merarbete utanför tjänstetid, under kvällar och veckoslut.

Under ledning av överläkaren inom ortopedi har man utarbetat ett förslag om merarbete som alla arbetstagargrupper har godkänt (bilaga). Kostnaden kan anses vara hög, men den förblir ungefär hälften eller under hälften av den summa som skulle allokeras direkt till ett annat välfärdsområde om patienten söker sig till ett annat ställe för operation. Att utföra operationen på det sjukhus som ligger närmast är även patientorienterat.

Å andra sidan förutsätts i den nya ändringen av hälso- och sjukvårdslagen (116/2023) också att om ett välfärdsområde inte självt kan producera undersökningar, vård eller rehabilitering inom de längsta väntetider som föreskrivs i 51 a–51 c, 52 eller 53 §, ska välfärdsområdet ordna dem på det sätt som avses i 9 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden (611/2021) genom att producera dem i samarbete med andra välfärdsområden eller enligt avtal skaffa dem av andra tjänsteproducenter. Användningen av servicesedlar regleras i lagen om servicesedlar inom social- och hälsovården (569/2009). Anskaffningen av tjänster från privata tjänsteproducenter regleras i 3 kap. i lagen om ordnande av social- och hälsovård.



Man ska kunna presentera en plan över strävandet att hållas inom de lagstadgade tidsfristerna.

**Chefsöverläkare Nieminen Peter**

föreslår att personalsektionen godkänner förslaget om merarbete.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 7 Förslag om utförande av höft- och knäprotesoperationer som merarbete  
2023\_Bilaga

## Akut frånvaro av allmänmedicinsk jourläkare under nattskift

Personalsektionen 23.03.2023 § 69  
541/01.00.00/2023

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

Årets allmänmedicinska jourverksamhet på samjouren konkurrensutsattes i höst, men tyvärr fick vi inget anbud. Det är nu mera utmanande än tidigare att tillhandahålla jourverksamhet, och vid sidan av Terveystalo tillhandahålls jourverksamheten även av andra tjänsteproducenter och fortfarande av våra egna frivilliga läkare. Listorna kan ändå fyllas i planeringsfasen.

Trots detta kan det stundom hända att jourläkaren i allmänmedicin är akut förhindrad att arbeta i nattskift exempelvis på grund av insjuknande. Förståeligt nog är det inte en hållbar lösning att tvinga läkare att joura. I allmänhet kan akuta frånvaron ändå skötas frivilligt.

Vid personalsektionens sammanträde 2/23 godkände sektionen att man i ett föga troligt läge då man inte lyckas få frivilliga jourläkare till nattskift inom allmänmedicin ska patienterna skötas av de andra jourhavande läkarna. Det här innebär i praktiken att närmast den jourhavande läkaren inom inremedicin och kirurgin skulle sköta de allmänmedicinska patienter som hör till "den egna specialiteten". Det tilläggsarbete som detta förorsakar nämnda framjourer skulle utöver den normala jourersättningen betalas ett tillägg på 65€/h för nattskiftet (kl. 21-08). I praktiken skulle tillägget uppgå till 715 euro.

Detta förslag har skapat en fruktansvärd oro och rent av en ångest bland de unga läkarna inom den specialiserade sjukvården, eftersom nätterna redan nu är mycket tunga. Hittills har man inte varit tvungen att ty sig till denna nödlösning. Ärendet har diskuterats med såväl arbetsgivaren som representanter för de jourhavande specialiteterna. För att ännu minimera risken att man inte lyckas få en jourhavande läkare i allmänmedicin att ersätta en plötslig frånvaro har man beslutat att föreslå att den som frivilligt tar ett nattskift på grund av en frånvaro som anmälts under samma dag ska betalas en förhöjd jourersättning på 200 €/h (dvs. 2 200 €/nattskift). Utöver ovanstående skulle man dessutom betala en larmpenning i normal ordning, praktiken en engångsersättning på 100 €. De frivilliga som är villiga att sätta sitt namn på larmlistan kan anmäla sina kontaktuppgifter direkt till akutens överläkare.

I ett föga troligt läge då man inte lyckas få frivilliga jourläkare till nattskift inom allmänmedicin ska patienterna skötas av de andra jourhavande läkarna (worst case(force majeure-scenario). I dylika fall skulle främst framjourerna i inremedicin, kirurgi och pediatrik ansvara för de allmänmedicinska patienter som hör till respektive framjourn "egen specialitet". Det tilläggsarbete som detta förorsakar dessa framjourer skulle utöver den normala jourersättningen betalas ett tillägg på 65 €/h för nattskiftet (kl. 21-08). I praktiken skulle tillägget uppgå till 715 euro.

Läget är beklagligt – och vi arbetar ständigt både med en ny konkurrensutsättning och med att stärka de resurser som finns att tillgå i år. Vi ställer vår förhoppning till att alla både ska ha förståelse och engagera sig för att vi ska kunna klara av att lösa denna avgörande utmaning.

*fortsätter*



**Chefsöverläkare Nieminen Peter**

föreslår att personalsektionen godkänner förslaget om att en läkare som ersätter en akut frånvaro ska betalas en förhöjd jourersättning på 200 euro/h. Om ingen jourläkare kan fås så fördelas ansvaret i enlighet med det tidigare förslaget mellan framjouren i inre medicin och framjouren i kirurgin jourläkare, utvidgat med framjouren i barnsjukdomar, vilka samtliga skulle betalas ett tillägg på 65 euro/h.

Arrangemanget gäller för tiden 24.3 - 1.6.2023.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution



## Förslag om merarbete för röntgenläkarna

Personalsektionen 23.03.2023 § 70  
542/01.00.00/2023

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

Röntgenläkarsituationen har förbättrats märkbart i Österbotten, tjänsterna börjar vara tillsatta. Tjänsteunderlagen har inte utökats på åratall, trots att antalet undersökningar inom den specialiserade sjukvården ökade år för år tvingades man ersätta de lediga vakanserna genom olika former av köptjänster och merarbete av de egna läkarna. Hela välfärdsområdet verkar nu med samma tjänsteunderlag, kompletterat med en vakans som överförts från Vasa stad och Jakobstads två vakanser. Dessutom har röntgenverksamheten i Vasa, Närpes, Oravais och Korsholm övergått från extern serviceproducent till egen verksamhet.

I takt med att tjänstesituationen blivit bättre har man kunnat minska på både köptjänsterna och merarbetet, men än kan dessa inte helt och hållet överges. Antalet tjänster är helt enkelt inte tillräckligt. Reijo Autio, ledande läkare inom diagnostik, föreslår merarbete för högst 80 000 euro under år 2023 i enlighet med den anslutna bilagan. Merarbetet skulle endast utföras av de som arbetar full tjänstetid, i enlighet med en separat undersökningsspecifik prislista.

### **Chefsöverläkare Nieminen Peter**

föreslår att personalsektionen godkänner förslaget om merarbete för röntgenläkarna.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 8 RTG merarbete 2023 bilaga

## Förenhetligande av ledningsstrukturen inom hemvården i Österbottens välfärdsområde och förändring av de yrkesbeteckningar som anknyter till detta

Personalsektionen 23.03.2023 § 71  
564/01.00.00/2023

Beredare Olin Paula  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 145 0410, fornamn.efternamn@ovph.fi

Den hemvård som tillhandahålls för äldre utgör en av de kritiska verksamhetslinjer som påverkar både funktionsdugligheten hos servicekedjor och det arbete som utförs i syfte att stöda funktionsförmågan hos äldre för att de ska kunna bo hemma. Hemvården sysselsätter cirka 900 arbetstagare varav merparten är närvårdare. Tillgången till anställda ställer till utmaningar, och i syfte att förbättra den verksamhet som tillhandahålls inom hemvården har man startat flera olika projekt. Hemvården som verksamhetsmiljö förutsätter ett stabilt ledarskap och fungerande strukturer. Ledningsstrukturen och närchefernas utbildningsnivåer inom hemvården varierade i de organisationer som föregick välfärdsområdet. I en del kommuner hade man inte några biträdande närchefer, utan närcheferna vikarierade varandra, medan man i en del områden hade namngivna vikarier för frånvaron.

I Österbottens välfärdsområde har man som mål att förenhetliga och stärka ledningsstrukturen inom hemvården. Det här innebär att ledningsstrukturen på alla hemvårdsenheter i Österbotten bör vara likadana och följa samma principer. Men det räcker inte med bara ett vikariesystem, utan närcheferna behöver ett arbetspar för att kunna leda verksamheten på samma sätt som inom exempelvis sjukhusvärlden.

Ett högklassigt ledarskap som stöder arbetsvälmåendet kräver ledarskapskunskaper. I välfärdsområdets behörighetsstadga fastställs att yrkesbeteckningen för en närchef inom hemvården är serviceförmän medan beteckningen för en biträdande närchef är serviceansvarig. I välfärdsområdet finns det sammanlagt 22 serviceförmän. Tanken är att de ska bistås i sitt arbete av 22 serviceansvariga.

I Österbottens välfärdsområde har ledningsstrukturen inom hemvården planerats så att den på bästa möjliga sätt ska bistå klientarbetet, hemvårdens personal och serviceförmännen i hens eget arbete och främst hela organisationens strategi. En serviceansvarig betjänar klienter under 50 procent av sin arbetstid medan 50 procent av arbetstiden går till personaladministrativa uppgifter som sköts tillsammans med serviceförmännen. De serviceansvariga ska i enlighet med organisationens behörighetsstadga vara legitimerade yrkesutbildade med en lämplig tilläggsutbildning för ledarskapsuppgifter.

Ändringen av ledningsstrukturen ska i mån av möjlighet genomföras med hjälp av befintliga vakanser och den befintliga budgeten. De tidigare hemvårdar-, närvårdar- eller sjukskötarvakanserna ska ombildas till vakanser för serviceansvariga. Samtidigt ska den befintliga yrkesbenämningen som biträdande närchef ombildas till serviceansvarig. Det reservnärchefssystem som varit i bruk i det mellersta området ska nedmonteras, och arbetstagarna ska fortsätta i sina basuppgifter. Diskussioner ska föras med vederbörande personer i enlighet med bestämmelserna om samarbetsförfarande.

Yrkesbenämningsförändringarna får varierande kostnadseffekter beroende på vilken vakans man utgår ifrån. Samtidigt ska de serviceansvarigas uppgiftsrelaterade lön harmoniseras och förenhetligas. Den totala kostnadseffekten av yrkesbenämningsförändringarna och harmoniseringen uppgår till 19 995,96/år.

Ätta närvårdare och hemvårdare har månatligen betalats ett tillägg på 171,09 euro inom ramen för reservnärchefssystemet. Nedmonteringen av systemet ger en inbesparing på 16 424,64 euro på årsnivå.





Den totala kostnaden för ledningsstrukturen uppgår på årsnivå till 3 571,32.

**Chefsöverskötare Orava Marjo**

föreslår att

- de i bilaga nämnda närvårdar-, hemvårdar- eller sjukskötarvakanserna ska ombildas till vakanser för serviceansvariga.
- på årsnivå ökar totalkostnaden pga av ändringen till 3 571,32 € som finansieras av fullmäktige beviljade tilläggsbudget.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

Liitteet

Bilaga 9 Palveluvastaavan palkkaperusteet\_Liite

## Lönesättning när läkemedelstillstånd löpt ut

Personalsektionen 23.03.2023 § 72  
566/01.00.00/2023

Beredare

Sakkunnig inom vårdarbete Eeva-Kaisa Liukkonen, chefsöverskötare Marjo Orava

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: Liukkonen 040 620 3974, Orava 040 484 0518;  
fornamn.efternamn@ovph.fi

Ett av de viktigaste delarna av klient- och patientsäkerheten är att se till att läkemedelsbehandlingen kan genomföras säkert. Alla yrkesutbildade personer som genomför läkemedelsbehandling inom social- och hälsovården ska ha ett giltigt läkemedelstillstånd (SHM 2021:7). Det ligger på arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagaren har den kompetens som behövs för att delta i läkemedelsbehandling, eftersom arbetstagaren inte utan bekräftade kunskaper kan delta i denna verksamhet. I Österbottens välfärdsområde använder man sig av LOVE, en webbaserad utbildning i läkemedelsbehandling, och praktiska prestationer som anknyter till LOVE för att bekräfta kompetensen i läkemedelsbehandling. Denna metod används i omfattande utsträckning i Finland. För att en arbetstagare ska beviljas ett läkemedelstillstånd måste hen också ha avklarat de LOVE-tenter och praktiska prestationer som krävs på den egna arbetsenheten. Arbetstagare som fått en tillräcklig utbildning i läkemedelsbehandling och legitimerade yrkespersoner inom hälso- och sjukvården samt yrkespersoner med skyddad yrkesbeteckning inom hälso- och sjukvården och till vissa delar även yrkespersoner inom socialvården samt yrkespersoner med skyddad yrkesbeteckning inom socialvården kan delta i läkemedelsbehandling.

På de flesta enheter där man tillhandahåller social- och hälsovård utgör läkemedelsbehandling en central del av arbetet och därför är det viktigt att arbetstagare som utbildats i läkemedelsbehandling kan delta i läkemedelsbehandlingen. De yrkesutbildade personernas roll i läkemedelsbehandlingen beskrivs i respektive enhets plan för läkemedelsbehandling.

I synnerhet när tillgången till kompetent personal ställer till utmaningar måste tillstånden vara i skick. Vid rekrytering av vikarier ser man till att vikarierna kan avklara sina tillstånd före deras arbetsförhållanden inleds. Nya anställda ges ändå 6 månader tid att avklara sitt tillstånd. Läkemedelstillståndet måste förnyas med fem års mellanrum, vilket betyder att tenter och praktiska prestationer ska avklaras på nytt. Det ligger på arbetstagarens ansvar att i samarbete med närchefen se till att läkemedelstillståndet blir förnyat. I Österbottens välfärdsområde har man utarbetat praktiska anvisningar både för dem som avklarar tillståndet för första gången och för dem som förnyar sitt tillstånd. I dessa anvisningar beskriver man också hur tenter kan tas om.

En arbetstagare kan sakna ett läkemedelstillstånd exempelvis om hen är ny eller hen inte har förnyat sitt tillstånd i tid eller hen inte har klarat av den krävda tenten. I och med att deltagandet i läkemedelsbehandling utgör en så central del av arbetsuppgifterna kan legitimerade yrkespersoner inom hälso-, sjuk- och socialvården eller yrkespersoner med skyddad yrkesbeteckning inom hälso-, sjuk- och socialvården inte genomföra alla de arbetsuppgifter som motsvarar deras yrkesutbildning utan ett läkemedelstillstånd. I dylika situationer måste arbetstagarens arbetsuppgifter anpassas, varför det också är ändamålsenligt att detta iakttas i lönesättningen.

### **Chefsöverskötare Orava Marjo**

föreslår att

- om en anställd inte sett till att tillståndet förnyats i tid och tillståndet löpt ut ska närchefen diskutera med den anställda om hur hen ska avklara tillståndet. I samband med



diskussionen utarbetas också en anpassad arbetsbeskrivning för den anställda, varefter ett tjänsteinnehavarbeslut fattas för att anpassa den uppgiftsrelaterade lönen i enlighet med den anpassade arbetsbeskrivningen, så att arbetstagaren betalas en 3,5 % lägre lön än den ursprungliga lönen. Tjänsteinnehavarbeslutet träder i kraft efter 8 veckor. Arbetstagaren kan ännu under dessa veckor uppdatera sitt tillstånd.

- När läkemedelstillståndet trätt i kraft kan förfarandet upphävas med närchefens tjänsteinnehavarbeslut

- samma förfarande ska tillämpas när det tagit över 6 månader för en ny arbetstagare att avklara tillståndet.

- man i undantagsfall när en arbetstagare de facto varit förhindrad att uppdatera sitt tillstånd i tid – exempelvis på grund av sjukledighet – kan komma överens om ett annat förfarande, utan att förglömma medicineringssäkerheten, vilket innebär att arbetstagaren får delta i läkemedelsbehandling med begränsade rättigheter.

**Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution



## Plan för säkerställande av personalens kompetens

Personalsektionen 23.03.2023 § 73  
568/01.00.00/2023

Beredare Sumuvuori Henna-Maija  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 158 2183, fornamn.efternamn@ovph.fi

Säkerställande och utvecklande av personalens kompetens utgör en av välfärdsområdets strategiska linjedragningar. Kompetensutvecklingsbehov kan identifieras på olika nivåer i organisationen, men det är viktigt att kompetensutvecklingen sker planerligt, baserar sig på behoven i verksamheten men också på de strategiska linjedragningarna. Planen för säkerställandet av personalens kompetens inrymmer en utbildningsplan som bygger på de lagar och stadganden där man bestämmer om den fortbildning som ska genomföras inom social- och hälsovården. Arbetsgivaren har också rätt att söka om utbildningsersättning av sysselsättningsfonden (lag om ersättning för utbildning 1140/2013 och Lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen 1136/2013). För att kunna söka om ersättning måste organisationen ha en i förväg utarbetad utbildningsplan.

Planen för säkerställande av personalens kompetens inrymmer en beskrivning av de principer som anknyter till fortbildning och de tyngdpunktsområden som utsetts för år 2023. Dessutom inrymmer den anvisningar om hur arbetstagare kan delta i utbildningar samt om hur dessa utbildningar rapporteras och uppföljs.

Planen har behandlats i samarbetskommittén 15.3.2023.

### **Chefsöverskötare Orava Marjo**

föreslår att personalsektionen ska bekanta sig med planen för säkerställande av personalens kompetens och godkänna den.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes med tillägget:

- Utöver fackföreningsutbildning har förtroendepersoner möjlighet att delta i utbildningar som utvecklar förtroendepersonernas yrkeskunnighet i det egna yrket.

Distribution

Liitteet

Bilaga 10 Plan för säkerställande av personalens kompetens\_Bilaga



## Förhöjning av anställningsprocent för sjukskötare i Österbottens hemsjukhus, mittenregionen

Personalsektionen 23.03.2023 § 74  
569/01.00.00/2023

Beredare Vikman Lis-Marie  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 594 7559, fornamn.efternamn@ovph.fi

Sjukskötare S. L. har arbetat inom Korsholms hemsjukhus med en tillsvidareanställning (ordinarie) på 0,83. Hon har flyttats till det sammanslagna hemsjukhusteamet Vasa-Korsholm/Österbottens hemsjukhus, mittenområdet och önskar arbeta 100%. Finansiering för heltidsarbete finns -30.4 pga annan kollegas deltidsarbete. Övriga budgeterade resurser inom hemsjukhuset är i användning. Skillnaden i uppgiftsrelaterad lön med fulla erfarenhetstillägg från 83 till 100% är 472,24€/månad eller 5 997€ på årsnivå (2024), år 2023 blir tilläggskostnaden på hemsjukhuset beräknat för 8 månader 3 778€ + soc. kostnader. Hemsjukhuset har behov av tilläggsresursen 17% för sin växande verksamhet i Österbotten.

En annan vakant sjukskötarbefattning i Hemsjukhuset, med härstamning från Korsholm, är inrättad till 83% men finns budget för 86% av annan deltid. Anhålles om omdisponering av budgetmedel för resterande 14% för att kunna lediganslå en heltidssjukskötare och på så vis lättare locka sökande. Tilläggsresursen behövs för Hemsjukhusets växande verksamhet i Österbotten. 14% av uppgiftsrelaterad lön 2572,09€ utgör 360€ per månad eller 4 573€ för hela året (2 286,6€ från 1.7.2023) plus erfarenhetstillägg och sociala kostnader.

Överskötaren föreslår att tilläggsfinansiering omfördelas, så att S. L. kan anställas tillsvidare till 100% från 1.5.2023 med första placering inom Österbottens hemsjukhus. Överskötaren föreslår även att den vakanta sjukskötarbefattningen kan besättas till 100% från 1.7.2023 med första placering inom Hemsjukhuset med omdisponerad tilläggsfinansiering.

### **Chefsöverskötare Orava Marjo**

föreslår att två deltidsvakanser (2 x 0,83) inom hemsjukhuset ändras till heltidsvakanser. Kostnadseffekten på årsnivå är 5 997 € + 4 573 € = 10 570 €. Kostnaderna finansieras från beviljade tilläggsbudget för tilläggsresurser. För år 2023 kostnadseffekten blir mindre.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution



## Dispens från språkbehörighet (svenska) för närvårdare med annat modersmål än finska eller svenska

Personalsektionen 23.03.2023 § 75  
571/01.00.00/2023

Beredare Koskela Marketta  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 438 5989, fornamn.efternamn@ovph.fi

### Denna beslut ersätter beslutet som gjordes i personalsektionen 23.2.2023

Enligt Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga är språkravet 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 språkrav 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 av varierande längd från och med 3.1.2019. Hen har ett annat modersmål än svenska eller finska. Hen har studerat till närvårdare på finska och har i sitt arbete påvisat att hon har berömliga kunskaper i finska. Hen har ännu inget språkkintyg i det svenska språket, men pratar svenska med de boende på enheten och vill utveckla sina kunskaper i det svenska språket.

Björkbacka serviceboende med heldygnsomsorg ledigförklarade fem befattningar och fick fyra sökande, varav en drog tillbaka sin ansökan. Alla sökande hade ett annat modersmål än finska eller svenska, 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 Björkbacka.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution

## Dispens från språkbehörighet (finska) för närvårdare med annat modersmål än finska eller svenska

Personalsektionen 23.03.2023 § 76  
572/01.00.00/2023

Beredare Koskela Marketta  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 050 438 5989, fornamn.efternamn@ovph.fi

### Denna beslut ersätter beslutet som gjordes i personalsektionen 23.2.2023

Enligt språkkunskapskraven i Österbottens välfärdsområdes behörighetsstadga ska en närvårdare ha nöjaktig förmåga att i tal och nöjaktig förmåga att i skrift använda det andra inhemska språket som inte är den sökandes modersmål. Enligt behörighetsstadgan kan personalsektionen bevilja personer som ska väljas till befattning och som har annat modersmål än svenska eller finska dispens från de formella språkraven.

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 av varierande längd från och med 1.1.2020. Före det har hen redan arbetat i ströjobb. Hens modersmål är ett annat än svenska eller finska. Hen har studerat till närvårdare på svenska och har i sitt arbete påvisat att hon har berömliga kunskaper i svenska. Hen saknar ännu ett språktyg i finska, men har deltagit i en kurs i läs- och skrivfärdigheter för invandrare på det finskspråkiga arbetarinstitutet 7.1–22.5.2020. Hen pratar finska med de boende på enheten och vill utveckla sina kunskaper i finska.

Björkbacka serviceboende med heldygnsomsorg ledigförklarade fem befattningar och fick fyra sökande, varav en drog tillbaka sin ansökan. Varje sökande har ett annat modersmål än finska eller svenska, och ingen av de sökande uppfyller de krav som ställs på språkkunskaperna.

### Chefsöverskötare Orava Marjo

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

### Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution



## Dispens från språkkrav (finska) sjukskötare

Personalsektionen 23.03.2023 § 77  
580/01.00.00/2023

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

Enligt Österbottens välfärdsområdets behörighetsstadga är språkkravet för sjukskötare god förmåga att i tal och nöjaktig förmåga att i skrift använda det andra inhemska språket som inte är den sökandes modersmål. På basis av behörighetsstadgan kan personalsektionen bevilja dispens från de formella språkkrav som krävs för en person som har annat modersmål än svenska eller finska och som ska väljas till en befattning.

En sjukskötarbefattning vid Hagalund serviceboende med heldygnsomsorg i Nykarleby har varit lediganslagen att sökas och lockat en sökande. Sjukskötaren uppfyller de formella behörighetskraven men har annat modersmål än svenska eller finska. Hen har fått sin sjukskötarutbildning på svenska och har också några års arbetserfarenhet. Sjukskötaren anses som lämplig till befattningen men uppfyller inte språkkravet i finska. Sjukskötaren pratar finska med boende på enheten och är motiverad att utveckla kunskaperna i finska.

### **Chefsöverskötare Orava Marjo**

föreslår att personalsektionen beviljar sjukskötaren personlig dispens från språkkunskapskraven (det finska språket) så att hen kan anställas till sjukskötarbefattning på Hagalund serviceboende med heldygnsomsorg i Nykarleby.

### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution





## Frågor, motioner och meddelanden

Personalsektionen 23.03.2023 § 78

Möjliga frågor, motioner och meddelanden.

### **Beslut:**

Plan på att vid personalsektionens behandla olika teman som är aktuella. Till följande möte bjuder man in primärvårdens ledande läkare Peter Riddar att berätta om situationen inom primärvården.

Ledamot Suomela frågade vad som finns kvar av lönepotten på 2,5 miljoner. Chefsöverkötare Marjo Orava informerade om att en redogörelse är på kommande för hur lönepotten har fördelats och vad som finns kvar.

Ledamot Strömsholm undrade över situationen med cancerläkarna i Jakobstad och chefsöverläkare Peter Nieminen konstaterade att det är frågan om en resursbrist och att man för diskussioner kring hur situationen ska lösas.



### **Sammanträdet avslutas**

Personalsektionen 23.03.2023 § 79

Sammanträdet avslutas.

**Beslut:**

Sammanträdet avslutades kl. 11.24.



**Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 55, § 56, § 57, § 78, § 79**

### **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: § 58, § 59, § 60, § 61, § 62, § 63, § 64, § 65, § 66, § 67, § 68, § 69, § 70, § 71, § 72, § 73, § 74, § 75, § 76, § 77**

### **Anvisning för begäran om omprövning**

Den som är missnöjd med ovan nämnda beslut 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
- samkommunens medlemskommuner
- kommunmedlemmar i samkommunens medlemskommun

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 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 registratur (kontaktuppgifter nedan).

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet, [www.osterbottensvalfards.fi](http://www.osterbottensvalfards.fi)

### **Myndighet hos vilken omprövning begärs:**

Österbottens välfärdsområde / styrelsen



Österbottens välfärdsområde  
Pohjanmaan hyvinvointialue

Protokoll

3/2023  
37 (37)

Sandviksgatan 2-4

65130 Vasa

registrator@ovph.fi

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