



Österbottens välfärdsområde  
Pohjanmaan hyvinvointialue

# Personalsektionens föredragningslista 28.4.2022 kl. 9.30

Organ: Personalsektion, Österbottens välfärdsområde  
Tid: 28.4.2022 kl. 9.30  
Plats: Mötesrum T1, Vasa centralsjukhus, huvudaula

Kallade:	<u>Ordinarie</u>	<u>Ersättare</u>
	Hans-Erik Lindqvist Nils-Johan Englund	Camilla Ribacka Peter Sjökvist Per-Henrik Lithén
	Barbro Kloo Kenneth Pärus Annica Haldin Erkki Aro	Monica Sirén-Aura Mikael Lindvall Greger Forsblom Raija Kujanpää

Frånvarande: Anita Sundman

Sakkunniga:

Övriga kallade:	Hans Frantz Marina Kinnunen Peter Nieminen Marjo Orava Carina Nåls	styrelsens ordförande välfärdsområdets direktör chefsöverläkare chefsöverskötare socialdirektör
-----------------	--	---

Föredragande: Ann-Charlott Gröndahl

Sekreterare: Ann-Charlott Gröndahl

Paragrafer: 23 - 34

Undertecknat:	Ordförande	Sekreterare undertecknat elektroniskt: 22.4.2022
	HANS-ERIK LINDQVIST	ANN-CHARLOTT GRÖNDAHL

Justerat:	Plats och tid:	Plats och tid:
	_____	_____

Framlagt till påseende:	Utdragets riktighet bestyrkes:
	_____

Organ: Personalsektionen, Österbottens välfärdsområde  
Tid: 28.4.2022 kl. 9.30  
Plats: Mötesrum T1, Vasa centralsjukhus, huvudaula

#### Ärendeförteckning

Paragraf	Ärende	Sida
§ 23	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	3
§ 24	Val av protokolljusterare	3
§ 25	Ersättning för studerandehandledning, tillägg	5
§ 26	Högskolepraktikanternas lönesättning	6
§ 27	Anvisning för distansarbete	7
§ 28	Direktiv för hur läkarbesök, undersökningar och vård kan räknas in i arbetstiden	8
§ 29	Hälsovårdarnas arvode för erkännande av faderskap	9
§ 30	Lönesättning för semester- och andra vikariearrangemang som sköts vid sidan av det egna arbetet	10
§ 31	Tidsbestämd lönejustering	12
§ 32	Information, meddelanden, initiativ, frågor	13
§ 33	Nästa möte	14
§ 34	Mötets avslutande	14

Personalsektionen

§ 23 - 24

28.4.2022

§ 23 Sammanträdet öppnas - laglighet och beslutsförhet

PS:

§ 24 Val av protokolljusterare

Två protokolljusterare väljs.

PS:

Personalsektionen	§ 17	24.3.2022
Personalsektionen	§ 25	28.4.2022

§ 17 *Ersättning för studerandehandledning*

I Vasa stad fanns inom social- och hälsovårdsverket ett inarbetat system, enligt vilket man betalade de som handledde studeranden en ersättning på 5 eller 8 € /elev/arbetsskift. För varje skift ska den studerande ha en utnämnd handledare. Åtta euro betalades om eleven var engelskspråkig. Systemet gällde elever som studerade i yrkeshögskola eller i läroanstalt på andra stadiet och som gjorde sina obligatoriska praktikperioder. Då systemet inleddes, betalade både yrkeshögskolorna och läroanstalterna på andra stadiet en ersättning till arbetsgivarna då deras elever var på praktik. Nu är det endast yrkeshögskolorna som betalar ersättning och en förändring är under planering, enligt vilken även yrkeshögskolornas ersättningsystem skulle avslutas.

Motsvarande handledararvoden har inte tillämpats i någon av de andra organisationerna som överfört personal till välfärdsområdet. Alla enheter har dock kontinuerligt studeranden från nämnda yrkesläroanstalter. Det är främst elever från regionens läroanstalter men också studeranden från övriga landet kan komma på praktik, om det finns utrymme. Då nu dessa specifika uppgifter är identiska på de enheter som har studeranden från nämnda läroanstalter, är nog strävan att få en likabehandling.

På tjänstemannanivå har ärendet diskuterats mycket. Praktikperioden är viktig med tanke på inläringen, men också med tanke på att de är våra framtida arbetstagare. Vi ska stäva till att ha en handledning som håller hög nivå, där man tar hand om studerande och där bemötandet är välkomnande och positivt. En ersättning som riktas till den som gör arbetet är även en motivationsfaktor. Det kan också sporra den som är speciellt lämplig för handledningsuppgifter att ta mera turer. Samtidigt som tanken att pengarna ska riktas till de som ger arbetsinsatsen, har en diskussion förts om det kunde finnas något annat sätt att ordna ersättningsystemet. Då nu ett förslag om en temporär tillämpning av systemet beretts, har samtidigt konstaterats att det finns ett behov av att utvärdera systemet och också se om det finns alternativa sätt att utveckla verksamheten.

Förslag till lokalt avtal om ersättning till studerandehandledare i bilaga 1/§17 24.3.2022

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar

- godkänna förslaget till avtal i bilaga 1
- att avtalet tillämpas på hela välfärdsområdet från 11.4.2022-31.12.2022 och
- att avtalet tillämpas på de enheter som överfördes från Vasa stad från 1.1.2022-31.12.2022
- att utvärdering görs under året
- att linjedragning för andra praktikanter bereds till personalsektionens nästa möte.

PS: godkände enhälligt HRD:s förslag.

\_\_\_\_\_

*fortsätter*

Personalsektionen

§ 25

28.4.2022

## § 25 Ersättning för studerandehandledning, tillägg

En stor grupp studeranden utgör läroavtalsstuderanden, som för tillfället uppgår till c 200 st. Inom den gruppen finns flera olika former av utbildning. De som leder till en grundexamen, t.ex närvårdarutbildning. Sedan finns vissa specialiseringsutbildningar som ordnas som läroavtal och som våra arbetstagare kan delta i, t.ex studier i ledarskap och varierande specialiseringsutbildningar. Man kan även ingå korta läroavtal som kompletterar en utbildning på andra stadiet. Det här är speciellt vanligt sommartid, då närvårdarstuderanden kan arbeta på sommaren och samtidigt ha ett läroavtal. Den tiden får då räknas till godo som praktik.

I vissa organisationer har funnits ett system med månadsarvode för handledarna. Ersättningen har varierat från 25-40 € /månad. Den som utses till handledare för en läroavtalselev som ska avlägga grundexamen, namnges i avtalet mellan arbetsplatsen och läroinrättningen och personen har ansvar för både handledning och bedömning. De läroavtal som ingås för en specialiseringsutbildning är mera att jämföra med en fortbildningskurs, varför det där inte torde bli aktuellt med några handledararvoden.

För praktikanter från högskolor utses vanligtvis också en individuell handledare och samma resonemang som för läroavtal kunde gälla dem. Om handledaruppgiften delas på flera personer, skulle inga arvoden ersättas.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar om följande linjedragning gällande handledningsarvoden vid läroavtal och för praktikanter från högskolor

- För läroavtal som leder till grundexamen och som är minst fyra veckor långt, betalas till den person som utsetts till handledare ett månadsarvode på 40 euro/månad. Sker handledningen på engelska är arvodet 60 euro/månad.
- För läroavtal som leder till specialyrkesexamen betalas inga handledararvoden
- Om det utses en ansvarig handledare för en praktikant från en högskola, betalas ett arvode på 40 euro/månad. Om handledningen sker på engelska, är arvodet 60 euro. Om det utses flera handledare som delar handledningsuppgiften, betalas inget arvode.
- Ersättningarna börjar betalas från 1.6.2022. Om det finns läroavtal som ingåtts i tidigare organisation och som ger en högre ersättning, tillämpas avtalet så länge det är i kraft.

PS:

Personalsektionen

§ 26

28.4.2022

## § 26 Högskolepraktikanter lönesättning

Praxis för högskolepraktikanter lönesättning har granskats, eftersom det funnits varierande system i de organisationer som överfört personal till välfärdsområdet. I det här sammanhanget avses inte studeranden inom vårdrkten, för vilka det finns avtal mellan samkommunen och läroinrättningarna och där villkoren för vårdstuderandes praktikperioder regleras.

I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet finns reglerat en minimilön för kommunala sektorn, som bl.a. betalas till en praktikant när anställningen varat i tre månader. För de tre första anställningsmånaderna avgör arbetsgivaren om man betalar lön. Om en praktikant i praktiken självständigt utför uppgifter som hör till arbetet och lönepunkten, har arbetsgivaren i allmänhet inte grund att betala lägre lön än grundlönen. Å andra sidan, om praktikantens uppgifter inte är lika krävande som de som avses i lönepunkten, kan minimilön eller anpassad lön betalas för praktikperioden. I vissa situationer kan praktikplats beredas och skräddarsys åt studeranden utgående från studerandens behov av att få obligatorisk praktikperiod utförd. I såna fall kan praktiken vara oavlönad enligt Aktas regler. Detta kan också vara aktuellt om praktikperioden ordnas i ett tidigt skede av studierna.

Inom flera verksamhetsområden är praktikantverksamheten en mycket viktig rekryteringskanal. Det här gäller framförallt de grupper där det finns stor personalbrist, som t.ex. psykologer, socialarbetare, näringsterapeuter och talterapeuter. Inom dessa områden finns långa obligatoriska praktikperioder som måste avläggas i slutet av studierna, för att de ska bli legitimerade. Men även inom alla andra områden är det värdefullt att ha ett aktivt studerandesamarbete.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar ge följande tillämpningsdirektiv för praktikanter lönesättning (gäller inte vårdpersonal).

- Till praktikant från högskola betalas generellt minimilön enligt Akta (nu 1653,91 euro).
- Om praktikanten arbetar som vikarie eller självständigt utför uppgifter som hör till arbetet/lönepunkten, fastställs lönen enligt arbetsvärderingen och lönesättningen för ifrågavarande arbete.
- Anställning av praktikant förutsätter att löneutgiften ryms inom budgeten.
- Aktas regler om oavlönad praktikperiod kan tillämpas om praktikplatsen ordnas utgående från studerandes behov.

PS:

Personalsektionen

§ 27

28.4.2022

## § 27 Anvisning för distansarbete

Enhetliga regler för distansarbete har efterfrågats, sedan den allmänna rekommendationen om distansarbete pga. corona upphörde. I den anvisning som utarbetats, betonas att förutsättningarna för distansarbete varierar mycket beroende på verksamheten och att frågan ska prövas av förmannen. Om arbetet är sådant att det kan utföras på distans, ges en rekommendation om tillämpning av en hybridmodell, dvs att man är både på arbetsplatsen och på distans. Arbete kan schemaläggas, så att utrymmena används maximalt. I det avtal som uppgörs, ska man komma överens om var distansarbetet utförs. För att olycksfallsförsäkringen ska gälla vid distansarbete, måste arbetet utföras på ett fast ställe i Finland. Olycksfallsförsäkringen för distansarbete är en tilläggsförsäkring, som ger samma skydd som om man varit på arbetsplatsen.

Förslag till anvisning för distansarbete i bilaga 1/§27 28.4.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner anvisningen för distansarbete.

PS:



Personalsektionen

§ 28

28.4.2022

§ 28 Direktiv för hur läkarbesök, undersökningar och vård kan räknas in i arbetstiden

I det allmänna arbets- och tjänstekollektivavtalet finns huvudreglerna för hur olika läkarbesök, undersökningar och vårdåtgärder ska hanteras med tanke på arbetstidsuppföljning. I en anvisning har reglerna ytterligare kompletterats och förtydligats med lokala anvisningar. Med anvisningen vill vi säkra oss om personalens likabehandling.

Förslag till anvisning i bilaga 1/§28 28.4.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner anvisningen för hur läkarbesök, undersökningar och vård kan räknas in i arbetstiden, enligt bilaga 1.

PS:

Personalsektionen

§ 29

28.4.2022

§ 29 Hälsovårdarnas arvode för erkännande av faderskap

Då lagen om faderskap förnyades år 2016 överfördes erkännande av faderskap från barn tillsyningsmännen till hälsovårdarna på rådgivningen. I praktiken går arbetet till så att hälsovårdaren tar emot faderskapserkännandet och fyller i en blankett, som föräldrarna undertecknar. Samtidigt kan föräldrarna komma överens om gemensam vårdnad av barnet, och då fyller hälsovårdaren i en annan blankett. Handlingarna lämnas sedan över till en socialarbetare, som gör ärendena klara för godkännande i magistraten.

Alla kommuner tog i bruk ett ersättningssystem för den här tilläggsuppgiften. I norra regionen (Jakobstad, Nykarleby, Larsmo, Pedersöre) beslöts att man ger 8 euro/ faderskapserkännande, medan alla andra kommuner fastställde ersättningen till 5 euro/faderskapserkännande. Redovisningen och betalningen har skett med olika intervaller, 2-3 gånger/år, varannan månad osv. Den nuvarande ersättningsnivån borde förenhetligas, samtidigt som ersättningsformen kunde utvärderas.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar att

- ersättningen för erkännande av faderskap fastställs till åtta euro för tiden 1.6.2022 – 31.12.2022
- under nämnda tid utvärderas nuvarande ersättningspraxis och form.

PS:

Personalsektionen

§ 30

28.4.2022

§ 30 Lönesättning för semester- och andra vikariearrangemang som sköts vid sidan av det egna arbetet

Inför sommaren har frågor om lönesättning vid olika vikariearrangemang aktualiserats. Det har funnits olika tillämpningar inom de gamla organisationerna och nu söks enhetliga ersättningsgrunder. Den generella grunden för en förhöjning av den uppgiftsrelaterade lönen är enligt kollektivavtalet Akta, att uppgiftens svårighetsgrad väsentligt ökat. Vid semestervikariat kan höjning komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. Formuleringen "kan", betyder att det är en prövningssak. En ökning av arbetsmängden betyder inte att svårighetsgraden blivit mera krävande. Utgående från det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet har ärendet granskas för några huvudgrupper.

I kollektivavtalet kap II § 10 tillämpningsdirektivet sägs att den uppgiftsrelaterade lönen inte ändras om tillfälliga ändringar i uppgifterna, t.ex tillfälliga chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen. Inom ett stort antal enheter finns en personalstruktur och en lönestruktur, enligt vilken det finns en uttalad biträdande chef eller ställföreträdare för förmannen eller ansvarspersonen, t.ex biträdande avdelningsskötare, biträdande överläkare. Dessa förutsätts sköta förmannens/ansvarspersonens uppgifter vid sidan av sina egna, under förmannens sedvanliga semestrar och korta frånvaron. I praktiken sköter vikarien i dessa situationer inte hela tjänsten, utan främst löpande uppgifter som hör till tjänsten. Om det blir ett längre vikariat som pågår minst två veckor i sträck, kan uppgiften definieras bli mera krävande och en granskning av lönen bli aktuell.

I de fall det inte i personalstrukturen finns en biträdande chef, utan någon arbetstagare/tjänsteinnehavare från enheten eller från en annan enhet utses att vikariera en förman/ansvarsperson, får hen ett bredare ansvarsområde och arbetet bedöms generellt bli mera krävande.

Under semestertider, men även vid andra frånvaron organiseras och fördelas vanligtvis arbetet inom de flesta enheter/ team inom ramen för arbetsledningsrätten. Inom yrkesgrupper där arbetsuppgifterna ligger på samma svårighetsgrad, görs inga lönejusteringar vid nämnda arbetsarrangemang. Om en förman sköter uppgifter som vanligtvis sköts av en underordnad, blir inte heller uppgiften mera krävande.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar om följande linjedragning

- om det i enhetens personalstruktur finns en biträdande förman/chef, ingår det i uppgifterna att personen vid sidan av egna uppgifter vikarierar förmannen under semester och korta frånvaron med sin ordinarie lön. Vid vikariat som räcker minst två veckor, höjs den uppgiftsrelaterade lönen med 6 %. Dock högst till den lönenivå som den ordinarie förmannen har. Arrangemanget kan pågå högst en månad. Om vikariatet överskrider en månad, görs en värdering av uppgiftens svårighetsgrad och lönesättning.

*fortsätter*

Personalsektionen

§ 30

28.4.2022

- då arbetstagare/tjänsteinnehavare som inte är "biträdande förman" utses för minst två veckor i ett sträck till vikarie för egen eller annan enhets förman/ansvarsperson, höjs den uppgiftsrelaterade lönen med 6 %. Dock högst till den lönenivå som den ordinarie förmannen har.
- Inom yrkesgrupper där arbetsuppgifterna ligger på samma svårighetsgrad, görs inga lönejusteringar i de vikariesituationer arbetsfördelningen och arbetsarrangemangen justeras inom ramen för arbetsledningsrätten.
- Om en förman sköter uppgifter som vanligtvis sköts av en underordnad, görs inga lönejusteringar

PS:

Personalsektionen

§ 31

28.4.2022

## § 31 Tidsbestämd lönejustering

Med stöd av personalsektionens beslut 4.2.2021 § 4 betalade man ett tidsbestämt tillägg motsvarande 10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen till personer som vid sidan av sitt eget arbete hade ett avsevärt ansvar för den beredning och det arbete som utfördes år 2021 i samband med samkommunsberedningen.

När verksamheten i välfärdssamkommunen inleddes år 2022 upphörde inte skötseln av den andra arbetsuppgiften vid sidan av det egna arbetet i och med att beredningsarbetet nu fortsätter med beredningen av den verksamhet som kommer att tillhandahållas av det självstyrande välfärdsområdet. Inga separata personer anställdes för beredningen av välfärdsområdet, utan i stället togs ett beslut om att denna arbetsinsats ska köpas av välfärdssamkommunen (Välfärdsområdesfullmäktige 7.3.2022 § 18). Det är ett avsevärt billigare alternativ för bägge organisation att man inte behöver anställa några separata vikarier när uppgifterna sköts vid sidan av det egna arbetet.

Personalsektionen för Österbottens välfärdsområde behandlade vid sitt sammanträde (24.3.2022, § 20) en temporär ersättning för anställda som under år 2022 vid sidan av det egna arbetet genom en avsevärd arbetsinsats och ett avsevärt beredningsansvar medverkar i beredningen av den organisation som inleder sin verksamhet år 2023. Detta beslut omfattade det temporära beredningsorganets mandatperiod 1.1–6.3.2022. De avsevärda arbetsinsatserna och det avsevärda beredningsansvaret omfattade även andra personer än tjänsteinnehavare i den högsta ledningen. En lista över dessa tjänsteinnehavare hade anslutits till personalsektionens beslut. I samband med detta beslut gavs direktören samtidigt mandat att ta beslut gällande tilläggsersättning för enskilda anställda inom förvaltningen, vilka 1.1–6.3.2023 bistått det arbete som gjorts inför grundandet av den andra organisationen. I anslutning till samkommundirektörens tjänsteinnehavarbeslut (31.3.2022, § 28) finns en förteckning över dessa personer och den tidsbestämda lönejustering som gällde för motsvarande tid.

Ett beslut om tilläggsersättning måste också tas för tidsperioden 7.3–31.12.2022.

Ett förslag finns i bilaga 1/§31 28.4.2022 (inrymmer de personer i tjänsteförhållande och arbetsförhållande vilka redan tidigare har betalats ersättningar).

Styrelsens ordförande föreslår:

1. att personalsektionen ska godkänna att de tjänsteinnehavare som nämns i den anslutna bilagan ska betalas ett individuellt tillägg på 10 % under tiden 7.3.2022–31.12.2022,
2. att personalsektionen ska ge direktören mandat att ta beslut i fråga om enskilda arbetstagare och tjänsteinnehavare, ifall det under innevarande år sker sådana förändringar i personalen eller i en enskild persons arbetsuppgifter, vilka med stöd av de enhetliga grunder som fastställts ovan motiverar att de ska betalas en tilläggsersättning.

PS:

Personalsektionen

§ 32

28.4.2022

§ 32 Information, meddelanden, initiativ, frågor

Personalsektionen

§ 33 - 34

28.4.2022

§ 33 Nästa möte

Personalsektionens nästa möte 31.5.2022 kl. 9.00, inleds som ett gemensamt möte med den nyvalda personalsektionen. Då inleds arbetet med att dra upp målsättningar för välfärdsområdets personalpolitik. Samkommunens personalsektion fortsätter med sitt egentliga möte kl. 11.00.

§ 34 Mötets avslutande