



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Personalsektionens föredragningslista 21.9.2022 kl. 9.00

Organ: Personalsektion, Samkommunen för Österbottens välfärdsområde
Tid: 21.9.2022 kl. 9.00
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Svan, Y3

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

Frånvarande: Annica Haldin, Barbro Kloo

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: 55 - 66

Undertecknat:	Ordförande	Sekreterare
	HANS-ERIK LINDQVIST	undertecknat elektroniskt: 16.9.2022
		ANN-CHARLOTT GRÖNDAHL

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

Framlagt till påseende:

Utdragets riktighet bestyrkes:

Organ: Personalsektionen, Samkommunen för Österbottens välfärdsområde

Tid: 21.9.2022 kl. 9.00

Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum Svan, Y3

Ärendeförteckning

Paragraf	Ärende	Sida
§ 55	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	3
§ 56	Val av protokolljusterare	3
§ 57	Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter	4
§ 58	Ersättning för extra arbetsskift	5
§ 59	Interna föreläsningensarvoden	6
§ 60	Program för rusmedelsfri arbetsplats	7
§ 61	Uppdatering av direktivet för personalens deltagande i utbildning	8
§ 62	Löneharmonisering 1.8.2022	10
§ 63	Lokalt avtal gällande tandläkarnas jourersättningar	11
§ 64	Information, meddelanden, initiativ, frågor	12
§ 65	Nästa möte	13
§ 66	Mötets avslutande	13

Personalsektionen

§ 55 - 56

21.9.2022

§ 55 Sammanträdet öppnas - laglighet och beslutsförhet

PS:

§ 56 Val av protokolljusterare

Två protokolljusterare väljs.

PS:

Personalsektionen

§ 57

21.9.2022

§ 57 Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter

Under välfärdsområdets åtta första månader har tillämpats det direktiv om prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter, som personalsektionen godkände på sitt möte 21.10.2021. Som namnet säger, har förpersonen prövningsrätt, vad gäller beviljandet av en sån ledighet. Man bedömer helheten, som arbetstagarens situation, personaltillgång, verksamhetsläget etc. Personalen har lämnat mycket feedback vad gäller reglerna för partiella tjänsteledigheter, eller deltidsarbete, vilka man tycker är för snäva. I vissa av de överlåtande organisationerna har funnits möjlighet till mera varierande arbetstidsprocenter och man önskar nu fler alternativ än vad som för tillfället är möjligt.

Ur arbetsgivarsynvinkel blir både arbetstidsuppföljningen och semesterbokföringen svårare om personalen har varierande arbetstidsprocenter. Det ställer i sin tur också krav på förpersonerna, då t.ex. semester ska beviljas så att arbetade dagar och lediga dagar åtgår i samma proportion under semestern som under arbetsveckan. Om man inte arbetar alla dagar, utan har ett utjämningschema, krävs det i praktiken att man tar Titania arbetsskiftsförteckningar i bruk i fler personalgrupper och på fler enheter än för tillfället.

Nuvarande direktiv innehåller även en regel om att då en förperson godkänner ett deltidsarrangemang, kan det gälla för högst ett år. Vill arbetstagaren fortsätta i deltidsarbete kan man göra ett nytt arbetsavtal med lägre arbetstidsprocent. Grunden för den här linjedragningen är att arbetsgivaren i första hand ska erbjuda tillsvidare anställningar och det är inte möjligt, om vi har personal som innehar befattningarna men sedan är på långa tjänsteledigheter. Inom vissa verksamheter och enheter kan det även vara väldigt svårt att rekrytera personal för visstidsanställning.

Direktivet för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter har uppdaterats, så att det nu innehåller fler deltidsprocenter samt en möjlighet till förlängning av deltidsarrangemang. Ändringarna med röd text.

Uppdaterat direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter i bilaga 1/§ 57 21.9.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner det uppdaterade direktivet enligt bilaga.

PS:

Personalsektionen

§ 58

21.9.2022

§ 58 Ersättning för extra arbetsskift

Personalsituationen har under år 2022 överlag varit ansträngd pga personalbrist. Periodvis har dessutom andra faktorer ytterligare försvårat läget. I början av året fanns mycket sjukfrånvaro pga covidläget och under vårmånaderna utlyste Tehy och Super förbud mot övertidsarbete och skiftbyten. På sommaren fick var och en arbetstagare avgöra om de samtyckte till övertid eller skiftbyten. Sommaren kännetecknades av knappa personalresurser och vikariebrist, trots att vissa enheter stängdes ner.

Vid de mest utsatta tidpunkterna har personalsektionen fattat beslut om tidsbundna specialersättningar, bl.a. ersättning för extra arbetstur som görs på arbetsgivarens initiativ. Behovet har varit stort och under tiden 1.1-14.8.2022 har 10739 engångsersättningar utbetalats, till en total kostnad på 1,9 miljoner.

Från 1.9.2022 gäller igen Tehys och Supers förbud mot övertid och skiftbyten som en del i den arbetskonflikt som pågår i landet. Läget försvåras därmed igen så mycket, att ersättning för extra arbetstur borde övervägas. Ersättningen föreslås vara 150 euro, men så att den betalas i förhållande till arbetstidsprocenten. Om t.ex arbetstagaren arbetar 50 % är engångsersättningen 75 euro.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar att

- om någon gör en extra arbetstur (minst 6 timmar) på arbetsgivarens initiativ, betalas till en engångsersättning på 150 euro. Engångsersättningens belopp betalas i förhållande till arbetstagarens arbetstidsprocent.
- den extra arbetsturen kan inte utföras under arbetstagarens fastställda semester.
- beslutet gäller från 22.9.2022 till 30.11.2022 eller högst tills pågående övertids- och skiftbytesförbudet upphört.

PS:

Personalsektionen

§ 59

21.9.2022

§ 59 Interna föreläsningarvoden

I en sakkunnigorganisation som har ett brett verksamhetsområde både verksamhetsmässigt och geografiskt, finns ett klart behov av att kontinuerligt utveckla och upprätthålla personalens kompetens. Det leder till en omfattande intern introduktions- och undervisningsverksamhet. Utbildningar ordnas på olika enheter och på olika nivåer inom välfärdsområdet. I många yrkesgrupper och specialgrupper ger man utbildning regelbundet till personal i hela välfärdsområdet. Det att vi utbildar varandra inom välfärdsområdet, ses på tjänstemannanivå vara en naturlig del av verksamheten. Det är viktigt att man på dessa enheter reserverar tid för personerna att bereda och sammanställa föreläsningarna på arbetstid. Till personalen ersätts eventuella extra utgifter som man fått t.ex. , kostnader som uppstått av resor till den ort där utbildningen ordnas.

Förutom den interna utbildningsverksamheten kan också välfärdsområdet ordna utbildning på nationell nivå med deltagare från hela landet. Dessa utbildningstillfällen bedöms vara mera krävande för den personal som verkar som föreläsare och i dessa fall skulle det vara motiverat att betala en engångsersättning i form av ett föreläsningarvode.

HRD: föreslår att personalsektionen besluter om följande linjedragning.

- då personal håller interna föreläsningar inom välfärdsområdet, ersätts ev. extra kostnader som uppstår för arbetstagaren. Arbetstid reserveras för uppdraget.
- då personal håller föreläsning på ett nationellt utbildningstillfälle, där Österbottens välfärdsområde är arrangör, betalas ett föreläsningarvode på 200 euro för föreläsning som är 20-45 minuter lång. För dubbelt arvode krävs att föreläsningens längd är 90 minuter.

PS:

Personalsektionen

§ 60

21.9.2022

§ 60 Program för rusmedelsfri arbetsplats

Ett program för handläggning av frågor i anknytning till rusmedelsproblem på arbetsplatsen har utarbetats. Programmet betjänar våra förpersoner, genom att det ger konkreta handlingsmodeller och beskriver processens olika alternativ. Alla som arbetar i välfärdsområdet har en viss skyldighet att reagera om det uppstår problem som anknyter till rusmedel. Förpersonerna har utgående från sitt tjänsteinnehavaransvar och sin arbetsledningsroll en särskild skyldighet att handlägga dessa fall.

Programmet i bilaga 1/§ 60 21.9.2022

HRD: föreslår att personalsektionen diskuterar och godkänner programmet för rusmedelsfri arbetsplats enligt bilagan.

PS:

Personalsektionen

§ 61

21.9.2022

§ 61 Uppdatering av direktivet för personalens deltagande i utbildning

I välfärdsområdet finns ett direktiv som reglerar villkoren för personalens deltagande i utbildning och som godkändes av personalsektionen i december 2021. I nuvarande version av detta direktiv konstateras att arbetsgivaren inte deltar i finansieringen eller beviljar tjänstledighet med lön för vidareutbildning, utan att arbetstagaren har möjlighet att ansöka om studieledighet.

Då organisationen nu verkat i åtta månader, har vissa tidigare praxisar i de gamla organisationerna lyfts fram och på tjänstemannanivå har beretts en uppdatering av direktivet. Förslaget innehåller ett stöd av arbetsgivaren i form av 2-5 tjänstledighetsdagar med lön, som skulle kunna beviljas för viss vidareutbildning som leder till examen. Det gäller tentläsningsledighet för läkare som avlägger specialiseringstentan och annan personal som avlägger en påbyggnads utbildning. Bägge satsningarna ses som en satsning på personalens kompetensutveckling, en satsning på rekrytering och arbetsgivarbild.

Förslag till uppdaterat direktiv för personalens deltagande i utbildning i bilaga 1/§ 61 21.9.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner den uppdaterade anvisningen enligt bilaga.

PS:

Personalsektionen	§ 40	31.5.2022
Personalsektionen	§ 62	21.9.2022

§ 40 *Beredning av löneharmoniseringen 2022*

I budgeten för 2022 finns ett löneanslag på c 1,3 miljoner (0,5 %) som är reserverat för inledande av löneharmoniseringen. Löneharmoniseringen är ett stort projekt som beräknas fortsätta ännu under två år, enligt de riktlinjer som drogs upp i välfärdsområdets HR-arbetsgrupp. I de preliminära planerna utgick vi ifrån att vi skulle få nya arbets- och tjänstekollektivavtal under våren 2022 och att även de skulle beaktas och inverka på arbetet med välfärdsområdets löneharmonisering. Enligt den första versionen beräknades lönejusteringarna kunna fås färdiga inom juni. Läget på arbetsmarknaden är nu helt öppet och ingen kan säga när nya kollektivavtal fås. Från arbetsgivarsidan har vi därför med huvudförtroendemännen justerat tidtabellen, så att lönejusteringarna föreslås verkställas från 1.8. 2022.

Som grund för lönesättningen finns de gamla organisationernas modellbeskrivningar och ett antal avvikelser från dessa. Dessa går igenom och man utreder arbetets innehåll, så att kunna göra gemensamma beskrivningar till den del det är ändamålsenligt. Under arbetets gång förs förhandlingar med fackorganisationerna enligt välfärdsområdets förhandlingsorganisation. Ärendet kommer efter det till personalsektion, som ska ta ställning till den slutliga kvotfördelningen i augusti.

HRD: föreslår att personalsektionen i detta skede antecknar redogörelsen till kännedom.

PS: godkände enhälligt HRD:s förslag.

Personalsektionen

§ 62

21.9.2022

§ 62 Löneharmonisering 1.8.2022

Beredningsarbetet har framskridit så att det nu finns ett förslag till hur harmoniseringen görs från 1.8.2022. Arbetet har gjorts som ett samarbete mellan, HR-enheten, resursdirektörerna och förmän på olika nivåer. Tre förhandlingar förts med huvudförtroendemännen. De flesta harmoniseringsbehoven har identifierats inom respektive verksamhetsområde och dess yrkesgrupper. Grunden för löneskillnader inom den gamla organisationen har kartlagts. Dessutom har arbetstidstider och vissa separata lönetillägg kartlagts.

De stora linjedragningarna gällande är nu klara. Arbetet kännetecknas av att man påbörjar harmoniseringen på bred front i många yrkesgrupper. Alla yrkesgrupper är inte med i första skedet. Endast för ett fåtal personalgrupper blir löneharmoniseringen klar. Det vanliga är att man inom yrkesgrupper med liknande arbetsuppgifter och arbetssituation fastställer en lönenivå, till vilken man höjer lönen för de som nu har lägre lön. En del yrkesgrupper kan i sina tidigare organisationer ha funnits på samma lönenivå som någon annan jämförelsegrupp. Dessa ev. kedjereaktioner utreds och utvärderas i senare skede.

Ett sammandrag över de löneförhöjningar som föreslås verkställas i den första harmoniseringsomgången i bilaga 1/§ 62 21.9.2022

HRD: föreslår att personalsektionen

- godkänner förslaget till fördelning av första harmoniseringskvoten
- att lönejusteringen betalas retroaktivt från 1.8.2022

PS:

Personalsektionen

§ 63

21.9.2022

§ 63 Lokalt avtal gällande tandläkarnas jourersättningar

Personalsektionen godkände 16.11.2021 ett lokalt avtal gällande ordnandet av och ersättningsnivåerna för tandläkarjouren. Avtalet gjordes för en bestämd tid och går ut 30.9.2022. För sjukhus med omfattande jour är det en lagstadgad skyldighet att ordna tandjour. Mellan 1.1 och 30.6 har 849 stycken patienter vårdats.

Det lokala avtalet i bilaga 1/§ 63 21.9.2022

Ersättningsnivån följer samma nivå som anbuden för fyra år sedan när verksamheten var utlokaliserad. Om en konkurrensutsättning skulle göras nu skulle prisnivån sannolikt vara betydligt högre än de ersättningar som nu är i kraft med tjänster som produceras i egen regi. De lokala aktörerna känner också bättre till områdets strukturer, möjligheter till fortsatt vård och vårdlinjer.

Kvaliteten är bättre om arbetstagare från det egna området är på plats, de ansvarar också för patienternas fortsatta vård. Arbetet kan kontrolleras bättre och anvisningar gällande ”planerade” patienter kan ges.

De som haft jour nu har varit mycket engagerade och till och med velat utveckla verksamheten till att bli smidigare.

För att kunna garantera en enhetlig praxis för jourkriterierna och verksamhetsmodellerna ordnas skolningar åt tandläkarna och -skötarna på jouren. Något sådant kan vi inte ta för givet gällande arbetstagare som kommer via ett företag.

Man har nu skapat en verksamhetsmodell över hur planerade patienter (patienter med tidsbokning) ska vårdas under jourtid. Några tider/kväll/veckoslut öppnas på jouren, dit patienter hänvisas från polikliniken för mun- och käksjukdomar. Typiska patienter är sådana som behöver brådskande tandvård, exempelvis patienter som väntar på cancerbehandlingar, hjärtåtgärder eller protesoperationer. Påbörjandet av behandlingarna fördröjs om man köar för tandvård.

För att verksamheten ska kunna fortsätta i egen regi måste ersättningsnivån vara tillräcklig. Merparten av tandläkarna har befattningar, i fortsättningen har endast förmännen tjänster, så man kan inte förutsätta av dem att de dejurerar som man kan av tjänstemännen. Det är en skriande brist på tandskötare i området, i synnerhet på kommunala sidan. Att nivån på ersättningarna har varit rätt har hittills hjälpt till att få tandskötare till alla skiften.

HRD: föreslår att personalsektionen beslutar förlänga det lokala avtalet för tiden 1.10.2022-30.9.2023. Ledande tandläkaren för munhälsovård ger en rapport om genomförandet av den planerade verksamheten under personalsektionens första möte i Österbottens välfärdsområde år 2023.

PS:

Personalsektionen

§ 64

§ 64 Information, meddelanden, initiativ, frågor

- Information om arbetsmarknadsläget
- Information om lönebetalningen

Personalsektionen

§ 65-66

21.9.2022

§ 65 Nästa möte

§ 66 Mötets avslutande