



Organisering av krisgrupsverksamhet och betalning av ersättningar från 1.4.2023

Kriisiryhmätoiminnan organisointi ja toiminnasta maksettavat korvaukset 1.4.2023 alkaen

Marja Mustonen / marja.mustonen@ovph.fi



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella Lagstiftning - Lainsäädäntö

- Hyvinvointialueilla on lakisääteinen (Shl §25 ja §29, Thl §27, §40 ja §50) vastuu suunnitella ja järjestää äkillisiä traumaattisia tilanteita koskeva psykososiaalinen tuki.
- Traumatisoivana tapahtumana voidaan pitää äkillistä ja ennalta-arvaamatonta tapahtumaa, johon liittyy esimerkiksi kuolema, loukkaantuminen, koskemattomuuden menetys tai niihin liittyvä uhka. Tällainen tapahtuma voi aiheuttaa psyykkisen kriisin, johon liittyy tunne hallinnan menetyksestä ja kokemus, jossa yksilön tavanomaiset selviytymis- ja sopeutumiskeinot eivät ole riittäviä.
- Äkillisiin traumaattisiin tilanteisiin osalliseksi joutuneilla henkilöillä on oikeus saada laadukasta ja vaikuttavaa psykososiaalista tukea.
- Tuen ja palveluiden toteuttaminen traumaattisissa kriisitilanteissa edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon sekä muiden toimijoiden saumatonta yhteistyötä.



Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella Nuläge - Nykytila

- Sosiaali- ja kriisipäivystys vastaa ympärivuorokautisesti akuutista kriisiavusta
- Kriisiryhmät vastaavat akuutin vaiheen jälkeisestä äkillisten traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta silloin, kun tuen tarpeessa on kaksi tai useampia henkilöitä (tuen järjestämisen käynnistäminen viimeistään 72h tapahtuneesta, 1-3 ohjattua tapaamista)
- Yksittäisten henkilöiden psykososiaalisesta tuesta vastaavat Psykososiaaliset keskuksset ja nuorisoasemat. Tukea on saatavilla myös kolmannen sektorin kautta mm. Kriisikeskus Valo ja seurakunnat.
- Pohjanmaan hyvinvointialueella on toiminut yhdeksän (9) kunta/aluekohtaisesti organisoitua kriisiryhmää. Ryhmissä oli mukana vapaaehtoisuuden periaatteella v. 2022 lopulla 69 henkilöä, joista 35 työ/virkasuhteessa Pohjanmaan hyvinvointialueeseen.
- Toiminta ja korvausperiaatteet ovat olleet kirjavat ja osittain erilaiset.
 - **Kriisiryhmälisä/henkilökohtainen lisä:** Kaskinen, Kornäs, Kristiinankaupunki, Maalahti, Närpiö, Pietarsaari, Uusikaarlepyy, Pedersöre ja Luoto
 - Varallaolo- ja aktiivitoimintaa koskevat palkkio: Laihia, Mustasaari, Vaasa ja Vöyri
- Kruunupyssä ei ole ollut lainkaan kriisiryhmiä. Tuki on järjestetty ohjaamalla asiakkaat Soiten alaiseen erikoissairaanhoidon aikuispsykiatrian pkl-palveluun.

Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella

Arvoden i verksamhet - Toiminnassa käytetyt korvausmuodot



A	B Ryhmä 1) Pietarsaari, Pedersöre, Luoto (kk- korvaus maksetaan nimellä henkilökohtainen	C Ryhmä 2) Uusikaarlepyy (maksetaan nimellä henkilökohtainen lisä)	D Ryhmä 3) Mustasaari, Vöyri	E Ryhmä 4) Laikia	F Ryhmä 5) Vaasa	G Ryhmä 6) Kaskinen, Korsnäs, Kristinaankaupunki, Maalakti, Närpiö (kk- korvaus maksetaan	H Ryhmä 7) Kruunupyö
Korvausmuodot							
Kuukausikorvaus, kriisiryhmän perusjäsen (maksetuissa mahd.indx.korotus)	n. 115 l/kk (päivystysvuorot 2 viikkoa/krt)	n. 115 l/kk (päivystysvuorot 2 viikkoa/krt)	ei	ei	ei	100 l/kk	Ei ryhmä
Kuukausikorvaus, koordinaattori (maksetuissa mahd.indx.korotus)	?	?	?	100 l/kk	80 l/kk	125 l/kk tai 150 l/kk	Ei ryhmä
Korvaus päivystysvuorosta pääpäivystäjäs , jossa vuoron pituus 1 viikko (7 päivää)	ei	ei	60 l/viikko	50 l/viikko	50 l/viikko	ei	Ei ryhmä
Korvaus päivystysvuorosta pääpäivystäjäs , jossa vuoron pituus 1 viikko (7 päivää) ja vuoro sisältää kaksi tai useamman puhöpäivän	ei	ei	100 l/viikko	70 l/viikko	80 l/viikko	ei	Ei ryhmä
Korvaus päivystysvuorosta apupäivystäjäs , jossa vuoron pituus 1 viikko (7 päivää)	ei	ei	ei ?	30 l/viikko	30 l/viikko	ei	Ei ryhmä
Korvaus päivystysvuorosta apupäivystäjäs , jossa vuoron pituus 1 viikko (7 päivää) ja vuoro sisältää kaksi tai useamman puhöpäivän	ei	ei	ei ?	40 l/viikko	50 l/viikko	ei	Ei ryhmä
Kriisiryhmäistunto (aktiivista työskentelyä kriisiryhmäistunnossa asiakkaiden kanssa) päävstäjäs korvaus (Mustasaari-Vöyri, Vaasa ja	ei	ei	80 l/tunt	50 l/tunti	46 l/tunti	ei	Ei ryhmä
Kriisiryhmäistunto (aktiivista työskentelyä kriisiryhmäistunnossa asiakkaiden kanssa) apuvstäjäs korvaus (Mustasaari-Vöyri, Vaasa ja	ei	ei	60 l/tunt	50 l/tunti	46 l/tunt	ei	Ei ryhmä
Kriisiryhmäistunto (aktiivista työskentelyä kriisiryhmäistunnossa asiakkaiden kanssa), Hykyyn palkatut (sis. sairalapapit)	Vapaa (liukumat) käytetty tuntimäär. Ilt- ja vkl.korvaukset maksetaan erikseen tai annetaan Vapaa (liukumat) käytetty tuntimäär. Ilt- ja vkl.korvaukset maksetaan erikseen	Vapaa (liukumat) käytetty tuntimäär. Ilt- ja vkl.korvaukset maksetaan erikseen tai annetaan Vapaa (liukumat) käytetty tuntimäär. Ilt- ja vkl.korvaukset maksetaan erikseen	ei	Kaikilla ryhmän jäsenillä sama korvaus	Kaikilla ryhmän jäsenillä sama korvaus	Kriisiryhmäistunnot pyritään hoitamaan virka-aikana. Jos istunnot virka-ajan ulkopuolella, korvaus vapaa?	Ei ryhmä
Kriisiryhmän kuukausikokous (ei asiakkaita mukana), Hykyyn palkatut							
Kriisiryhmäistunto (aktiivista työskentelyä kriisiryhmäistunnossa asiakkaiden kanssa) Hukun ulkopuoliset	30 l	30 l	40 l/kokous	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Kriisiryhmäistunnon valmistelutyö (30 min ennen kokousta, joissain poikkeuksissa mahd. korvaus myös pidemmästä ajasta) Hukun	Summa ei tiedossa	Summa ei tiedossa	ei	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Kriisiryhmän kuukausikokous (ei asiakkaita mukana) Hukun ulkopuoliset	40 l	40 l	40 l/kokous	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Malmin kriisiryhmätyöskentelyyn koulutetuille ulkopuolisille maksettu vlm. Korvaus puhelinpäivystuksesta	115 l	ei	ei	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Tilapäinen päivystys, ei koske niitä, jotka saavat palkkion omassa tiimissä päivystämiseksi (?)	ei	55,25 l (v. 2019)	ei	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Päivystyksen hoitaminen koko alueella (Pietarsaari ym. kunnat)	Henkilökohtaisen lisän korottaminen 50 %	Henkilökohtaisen lisän korottaminen 50 %	ei	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Henkilökohtaisen lisän korottaminen joulusaaton, joulupäivän, uuden vuoden aaton, uuden vuoden päivän, ensimmäisen ja toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton ja -päivän sekä juhannuksen jälkeiset 6 Resurssihenkilöille (Pietarsaaren sote-virastossa työskentelevät kriisityöhön koulutuksen saaneet) maksettava korvaus skillisissä tilanteissa	50 %	50 %	ei	ei	ei	ei	Ei ryhmä
Matkakorvaukset	Hälytysraha ja muut KVT:n mukaiset korvaukset Kv-tes	Hälytysraha ja muut KVT:n mukaiset korvaukset Kv-tes	ei Kv-tes	ei Kv-tes	ei	ei	Ei ryhmä
Puhelimen käyttöön liittyvät korvaukset	Korvaus yksityisen puhelimen käytöstä tositetta vastaan	Korvaus yksityisen puhelimen käytöstä tositetta vastaan	????	????	30 l/ tukipuhelu, kesto yli 15 min	????	Ei ryhmä

Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde fr.o.m 1.4.2023

Kriisiryhmätoiminnan organisointi ja toteutus Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023





Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde fr.o.m 1.4.2023

Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023 alkaen

- Kriisiryhmät Pohjanmaan hyvinvointialueella
 1. Pietarsaari-Pedersöre-Luoto-Uusikaarlepyy-Kruunupyö
 2. Mustasaari-Vöyri
 3. Vaasa-Laihia
 4. Närpiö-Maalathi-Kaskinen-Korsnäs-Kristiinankaupunki

Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde
fr.o.m 1.4.2023
Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023 alkaen
Ersättningar - Korvaukset

- **Valmius järjestää kriisiryhmätoimintaa**
 - Kriisiryhmätoimintaan hyväksytty henkilö varautuu hoitamaan sovittuna aikana kriisiryhmätoimintaan liittyviä tehtäviä.
 - Tehtävien hoitamisen edellytyksenä on, että henkilön käytössä on puhelin ja puhelinnumero, joka on sosiaali- ja kriisipäivystyksen tiedossa (ja mahdollisesti muiden tahojen tiedossa) ja jonka avulla valmiudessa oleva voi hoitaa kriisiryhmätoiminnan järjestämistä.
 - Kriisiryhmävalmiudessa oleva henkilö varautuu:
 - ottamaan vastaan kriisiryhmää koskevia toimeksiantoja
 - valmistelemaan, suunnittelemaan ja käynnistämään kriisiryhmäistuntoja
 - kontaktoimaan toiminnan kohteena olevia henkilöitä
 - kontaktoimaan kriisiryhmäistuntojen vetäjiä, mikäli ei itse vedä istuntoa
 - huolehtimaan valmiusvuorosta sovittavaksi tehty dokumentaatio
 - Kriisiryhmävalmiudessa ollaan maanantaista perjantaihin klo 8 – 16. Työntekijä voi erikseen sovittaessa tehdä myös lyhyemmän valmiusvuoron.
- **Korvaus valmiusvuorosta on 25€/päivä**





Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde fr.o.m 1.4.2023

Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023 alkaen

Ersättningar - Korvaukset

- **Kriisiryhmäistunto**
 - Kriisiryhmäistunnot ja niiden sisällön suunnittelu toteutetaan parityöskentelynä
 - Istunnot järjestetään sovitun toteutustavan mukaisesti, kuitenkin huomioiden kohdehenkilöiden tilanne.
 - Istunnot voidaan toteuttaa arkena tai viikonloppuisin
- **Korvaus kriisiryhmäistunnosta on 50€/h**
 - Korvaus maksetaan molemmille työntekijöille toteutuneiden tuntien mukaisesti.
 - Istuntojen suunnittelu sisältyy korvaukseen.



Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde fr.o.m 1.4.2023

Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023 alkaen

Ersättningar - Korvaukset

- **Kriisiryhmäkoordinaattoreille maksettava korvaus**
 - Kriisiryhmäkoordinaattorin tehtävä on huolehtia kriisiryhmän toimintavalmiudesta
 - Kriisiryhmäkoordinaattori
 - Laatii työvuorolistat
 - Rekrytoi kriisiryhmään uusia jäseniä yhdessä toiminnasta vastaavan esihenkilön kanssa
 - Huolehtii palkkioiden maksuun liittyvistä fasiliteeteista kuten, toimintaan osallistuvien henkilötietojen toimittamisesta eteenpäin, palkkionmaksulomakkeista ja niiden oikea-aikaisesta toimittamisesta hyväksyntään
 - Huolehtii, että kriisiryhmässä valmiusvuorossa olevien tiedot ovat ajantasaisesti sosiaali- ja kriisipäivystyksen tiedossa
 - Ylläpitää kriisiryhmälle perustettua Teams-kanavaa
 - Kriisiryhmäkoordinaattori voi myös itse toimia kriisiryhmävalmiudessa.
- **Korvaus kriisiryhmäkoordinaattorina toimimisesta 125€/kk**



Organisering och genomföring av krisgruppsverksamhet i Österbottens välfärdsområde
fr.o.m 1.4.2023
Kriisiryhmätoiminnan organisointi Pohjanmaan hyvinvointialueella 1.4.2023 alkaen
Ersättningar - Korvaukset

- **Kilometrikorvaukset**
 - Maksetaan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti
- **Muut korvaukset**
 - Kriisiryhmätoimintaan osallistuville voidaan järjestää työnantajan toimesta koulutusta ja toimintaa koskevia kokouksia. Näiden osalta mahdollisista korvauksista sovitaan erikseen.

Lönejusteringsförfarande

Vid lönesättning iakttas det tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas på uppgiften samt de anvisningar som välfärdsområdets personalsektion avgett.

Enligt 59 § i förvaltningsstadgan

- Vid val av ny personal fastställer väljande organ eller tjänsteinnehavare lönen i enlighet med personalsektionens direktiv. Välfärdsområdesstyrelsen utövar motsvarande beslutanderätt vad gäller välfärdsområdesdirektören.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar och separata ersättningar för välfärdsområdesdirektören fattas av välfärdsområdesstyrelsen.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar för ledande tjänsteinnehavare fattas av personalsektionen.
- Beslut om prövningsbaserade lönetillägg och särskilda arvoden för ledande tjänsteinnehavare fattas av välfärdsområdesdirektören i enlighet med personalsektionens direktiv.
- Beslut om prövningsbaserade lönejusteringar för övrig personal fattas av resursdirektörerna, räddningsdirektören och förvaltningsdirektören.
- Resultatombudets ansvariga beslut om prövningsbaserade lönetillägg och särskilda arvoden i enlighet med personalsektionens direktiv.
- Beslut om erfarenhetstillägg, branschtillägg och språktillägg fattas centralt vid HR-enheten.
- Välfärdsområdesdirektören tillsätter en lönesättningsgrupp, i vilken ingår åtminstone resursdirektörerna samt HR-direktören.

Alla delar av lönesättningen omfattas av utlåtandeförfarandet förutom de löner, erfarenhetstillägg och handledningsarvoden eller andra lönetillägg som gäller ledande tjänsteinnehavare och om vilka man ingått ett lokalt avtal eller om vilka det finns en separat anvisning. När lönen ska fastställas för en ny tjänst/befattning ska ett utlåtande begäras av lönesättningsgruppen.

Lönebeslut kan fattas i enlighet med de principer och tidpunkter som fastställs i tjänste- och arbetskollektivavtal samt på basis av de ändringar i uppgifter vilka fastställs i detta dokument. För prövningsbaserade löneförhöjningar har man reserverat ett separat anslag. Tjänste- och arbetskollektivavtalen inrymmer en separat, lokal justeringspott som är till för löneharmoniseringar samt för utvecklingsåtgärder som hänför sig till lönesystemet.

Den lönesättningsgrupp som tillsatts av välfärdsområdesdirektören fungerar som utlåtandeinstans.

Utlåtandeförfarande

En lönejustering kräver ett utlåtandeförfarande och ett löneförslag som förts in i ärendehanteringssystemet Dynasty. Före en närchef gör ett förslag ska det godkännas av överskötaren/chefen.

Beredningsanvisning: av löneförslaget ska följande framgå:

- Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens namn och uppgiftsbenämning.

- Motiveringar för höjning av den uppgiftsrelaterade lönen eller för beviljande av ett personligt tillägg samt en beskrivning av ändringarna i uppgifterna och ansvaren.
- Den tidigare uppgiftsrelaterade lönen och den nya föreslagna uppgiftsrelaterade lönen.
- När det gäller tidsbestämda ändringar ska den tidsperiod för när den uppgiftsrelaterade lönen ska betalas förhöjd/sänkt anges.
- Kostnadsplats

Tidtabell för utlåtanden

Utlåtanden i löneärenden ges i mån av möjlighet inom en månad.

Beslutsfattande

Lönebeslut ska göras i Dynasty med rubriken *Löneärende*. I beskrivningsfältet (Kuvas) ska personens benämning och namn anges (dokumenttyp 01.02.01.44 Tjänsteinnehavarbeslut).

I Dynasty ska man använda sig av underlaget för lönejusteringar-löneutlåtanden för att dokumenttypen, offentligheten, förvaringstiden och uppgifterna om begäran om omprövning blir korrekta.

Justering av uppgiftsrelaterad lön vid väsentliga ändringar i uppgifter

Vid fastställande av den uppgiftsrelaterade lönen måste arbetsgivaren göra en helhetsbedömning i ärendet. Det faktum att det sker ändringar i en persons uppgifter (t.ex. att personen ges **fler uppgifter som till svårighetsgraden motsvarar** de tidigare uppgifterna) eller att personens **arbetsmängd ökar** behöver nödvändigtvis inte betyda att personens uppgifter blir mera krävande. En ändring i uppgifterna leder inte automatiskt till en justering av den uppgiftsrelaterade lönen. I samband med ändringar i uppgifterna bedömer arbetsgivaren ifall den tidigare uppgiftsrelaterade lönen som var i kraft före ändringarna fortfarande motsvarar uppgifterna.

I samband med ändringar i uppgifter granskas den uppgiftsrelaterade lönen utgående från välfärdssektorns arbets- och tjänstekollektivavtal.

Den uppgiftsrelaterade lönen måste i praktiken fastställas på nytt i följande situationer

- När uppgifterna blir väsentligt mera krävande (t.ex. tilläggsansvar).
- När en person vid sidan av sina egna arbetsuppgifter sköter någon annans uppgifter (t.ex. vikariering) och uppgiften blir väsentligt mera krävande.
- Vid övergång till en annan uppgift/tjänst (t.ex. vid överföring till annan uppgift eller ändringar i tjänstgöringsskyldigheterna).
- När uppgiften blir väsentligt mindre krävande.

1) När en person vid sidan av sina egna arbetsuppgifter sköter någon annans uppgifter (t.ex. vikariering) och uppgiften blir väsentligt mera krävande.

För att den uppgiftsrelaterade lönen ska kunna justeras måste kraven i SH-/AKTA-avtalet (här §) uppfyllas:

- Uppgifternas **blir väsentligt mera krävande**.
- Ändringarna varar **oavbrutet i minst två veckor**.

- **Den tidigare uppgiftsrelaterade lönen som var i kraft före ändringarna motsvarar inte ändringarna i uppgifterna.**

Ytterligare ska man beakta:

- Om personen utför alla uppgifter som hör till tjänsten/befattningen eller om någon uppgift har lämnats bort.
- Om personen har den utbildning eller annan behörighet som förutsätts för den vederbörande lönesättningen.
- Om personen uppfyller de formella behörighetskrav som fastslagits för tjänsten/befattningen.
- Hurudana möjligheter personen på basis av sin utbildning, sina personliga egenskaper och sin arbetserfarenhet har att klara av de uppgifter som hör till den tjänst/befattning som är ledig eller som ska vikarieras.
- Lönesättningen i förhållande till den uppgiftsrelaterade lönen för övriga tjänsteinnehavare/arbetstagare på arbetsenheten.

a) Vikarie i en annan uppgift (befriad från det egna arbetet) eller skötsel av ledig tjänst/befattning

Om vikarien eller personen som sköter den lediga tjänsten/befattningen ansvarar för alla de uppgifter och innehar allt det ansvar som fastställs i uppgiftsbeskrivningen för tjänsten/befattningen **är den uppgiftsrelaterade lönen i regel lika stor som den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsten/befattningen i fråga.** Vikariatets längd påverkar det faktiska övergripande ansvaret i arbetet på så vis att vikarien i själva verket nödvändigtvis inte utför sådana uppgifter som ska utföras mera sällan under sin vikarietid, såsom personal- eller ekonomiplanering (t.ex. vid semestervikariat), även om vikarien ansvarar för alla de uppgifter som den person hen är vikarie för innehar. I dylika fall kan den uppgiftsrelaterade lönen inte vara den samma.

b) Vikarie vid sidan av det egna arbetet/tilläggsansvar

Om det i enhetens personalstruktur finns en biträdande förman/chef ingår det i uppgifterna att personen vid sidan av de egna uppgifterna 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 ny värdering av uppgiftens lönesättning.

- Då en arbetstagare/tjänsteinnehavare som inte är "biträdande förman" utses för minst två veckor i ett sträck till vikarie för den egna eller en 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 där arbetsfördelningen och arbetsarrangemangen justeras inom ramen för arbetsledningsrätten.
- Om en förman sköter uppgifter som vanligtvis sköts av en underordnad görs inga lönejusteringar.

Den uppgiftsrelaterade lönen höjs inte till följd av ändringar i arbetsuppgifterna

- Ifall de tidsbestämda ändringarna i uppgifterna **inte väsentligen gör arbetet mera krävande**.
- Ifall det innehåll och den svårighetsgrad i uppgifterna som ändringarna för med sig **redan tidigare tagits i beaktan vid fastställandet av den uppgiftsrelaterade lönen**, t.ex. att man i uppgiftsbeskrivningen eller i ett annat beslut **har inkluderat vikarieuppgifter i arbetsuppgifterna och detta har beaktats i lönesättningen**. De vikarieuppgifter som inkluderas i uppgiftsbeskrivningen ska vara motiverade i enlighet med uppgiftens karaktär och ställning.

2) Väsentligen mindre krävande uppgifter för en viss tid

En lönejustering nedåt blir aktuell när en tjänsteinnehavares/arbetstagares uppgifter **för en viss tid ändras och blir väsentligen mindre krävande till följd av en omorganisation av uppgifterna eller organisationen**. Då justeras tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön nedåt, ifall den uppgiftsrelaterade lönen inte motsvarar uppgifterna efter att de ändrats.

Tjänsteinnehavaren skall ges tillfälle att bli hörd innan hans tjänsteuppgifter ändras på ovannämnda sätt. Enligt 23 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare beslutar den myndighet som beslutar om anställning i ett tjänsteförhållande om ändring av tjänsteutövningsskyldigheten.

En sänkt uppgiftsrelaterad lön kan betalas till tjänsteinnehavaren **först 8 veckor efter att** uppgifterna blivit väsentligen mindre krävande.

Uppgifterna för en arbetstagare i arbetsavtalsförhållande fastställs i arbetsavtalet, men arbetstagaren är vid behov skyldig att tillfälligt övergå till exempelvis väsentligen mindre krävande uppgifter som kan anses vara lämpliga med beaktande av arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. Den tillfälliga förflyttningen kan vara **i högst 8 veckor i gången**.

Den uppgiftsrelaterade lönen hålls på samma nivå som tidigare under de ovannämnda 8 veckorna och kan alltså inte sänkas fastän uppgiften skulle vara väsentligen mindre krävande i jämförelse med den tidigare uppgiften.

Arbetstagaren kan inte utan att hen gett sitt samtycke permanent förflyttas till uppgifter som väsentligen avviker från de uppgifter som anges i arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren samtidigt har en uppsägningsgrund.

Lokalt avtal om ersättning vid köavkortning inom öppenvård

Avtalets syfte

Köavkortning utförs främst i situationer då man vill säkra att de polikliniska vårdköerna hålls inom ramen för vårdgarantin och att socialvården tillhandahålls inom de lagstadgade, utsatta tiderna.

Tillämpning av avtalet

Avtalet tillämpas på både visstidsanställda och personal med tillsvidareanställning.

Det arbete som omfattas av detta avtal kan utföras antingen före eller efter det egna arbetsskiftet eller på lediga dagar, men inte på semesterdagar.

Alternativ för ordnande av personalens arbetstid i anslutning till köavkortning

1. Verksamheten ordnas i första hand genom normala arbetstidsarrangemang, där veckoarbetstiden planeras utgående från verksamheten. Ordinarie arbetstid kan planeras och förverkligas som kvällsskift.
2. Om köavkortning ordnas som övertid och ersättningen ges i tid, ges övertidsersättning enligt 100 % från första övertidstimmen och med iakttagande av att övertidströskeln är 8 timmar eller alternativt 38,75 timmar om arbetstiden utgör veckoövertid.
3. För köavkortning där inga arbetstidsarrangemang är möjliga, betalas ett arvode för arbete som överskrider ordinarie arbetstid, enligt följande
 - sjukskötare eller motsvarande 60 €/h
 - socialarbetare och socialhandedare 60 €/h
 - tandskötare 42,30 €/h
 - stödpersonal 42,30 €/h

Inga andra arbetstidsersättningar betalas utöver timarvodet och ersättningen kan inte omvandlas till ledig tid.

Arbete enligt punkt 2 och 3 bygger på överenskommelse med respektive arbetstagare.

Arbetstid

Arbetet ordnas så att vilotiderna kan ges i enlighet med arbetstidslagens och SH-avtalets stadganden.

Avtalets giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller för tiden 1.4.2023–31.3.2024. Avtalets uppsägningstid är tre (3) månader.

Lokalt avtal för köavkortning inom tandvården/tandläkare

Tillämpning av avtalet

Avtalet gäller ordinarie anställda och visstidsanställda som arbetar i heltid med månadslön. Arbeta som omfattas av detta avtal är frivilligt för arbetstagaren.

Det arbete som detta avtal omfattar utförs antingen före eller efter det egna arbetsskiftet eller på lediga dagar. Det arbete som detta avtal omfattar kan inte utföras under semester.

Arbets tid och ersättningar

Det arbete som syftar till att förkorta köerna till tandvården kan utföras på vardagar och veckoslut utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid. Det avtalsenliga arbetet kan utföras på vardagar mellan kl. 16.00–21.00 och på veckoslut mellan kl. 8.00–21.00. I arbetet tillämpas arbetsavtalslagen i fråga om dygnsvilan (Arbets tidslagen 872/2019, kapitel 6 § 25, Lä kta 2022-2025, kapitel 3 § 5) och bestämmelserna i hur veckovilan efterlevs (Lä kta 2022-2025, kapitel 3 § 6). Om vilotiderna inte uppfylls er lä ggs arbetstagaren en motsvarande ersätt ning i tid eller pengar i enlighet med bestämmelserna i Lä kta.

Det arbete som omfattas av detta avtal ersätts utifrån den timlön som arbetstagaren er lä ggs enligt den ordinarie lönen förhöjt med följande koefficient

På vardagar måndag–fredag, koefficient: 2,00
På lördagar, koefficient: 2,50
På söndagar och söckenhelger, koefficient 3,00

Till tandläkare betalas åtgärds- och besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete i enlighet med Läkaravtalet.

Ovanstående ersättningar inrymmer alla arbetstidsersättningar (övertid, lördag, söndag, kväll). Inga andra ersättningar betalas.

Om arbetstagare inte in finner sig till arbetsskiftet, betalas inte ersättningar enligt detta lokala avtal. Ersättningarna betalas för faktiska arbetade timmar.

Uppföljning av den totala arbetstiden

Arbetsgivaren följer i enlighet med bestämmelserna i arbetstidslagen (Arbets tidslag 872/2019, kapitel 7 § 32) upp den totala arbetstid som arbetstagaren intjänat. Arbetstagarens totala arbetstid får inte i genomsnitt överskrida 48 timmar per vecka under en tidsperiod om 12 månader.

Avtalets giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller för tiden 1.4.2023-31.3.2024. Avtalets uppsägningstid är tre månader.

Lokalt avtal om ersättning till läkare för köavkortning

1 § Avtalets syfte

Köavkortning utförs i situationer då man vill säkra att de polikliniska vårdköerna hålls inom ramen för vårdgarantin. Utöver dessa ersätts selektiva ryggoperationer kvällstid samt elektrofysiologiska undersökningar för utsocknes patienter enligt dessa regler.

2 § Tillämpning av avtalet

1. Arbetet utförs utanför full ordinarie arbetstid (38,45 h/v). I redovisningen över utfört arbete skall framgå undersökningarnas art, antal samt tidpunkten för arbetet.
2. Köavkortning kan utföras av läkare som arbetar full arbetstid (38,45 h/v).
3. Mertidsarbete bygger på frivillighet och avtal görs med berörda läkare.
Köavkortning bygger på överenskommelse med berörda läkare.

3 § Ersättningsgrunder

Ersättningsgrunden är ett euro-belopp per patient eller timme. Inga andra arbetstidsersättningar erläggs.

	Specialläkare	Erfaren specialiserande läkare
Poliklinisk mottagning		
Klinisk grundundersökning	65,00 €/patient	42,00 €/patient
Kontrollbesök	47,50 €/patient	33,00 €/patient
Gastroskopi		
Undersökning (inkluderande klinisk bedömning)	80,00 €/patient	58,00 €/patient
Echo		
Ultraljudsundersökning av hjärtat	105,00 €/patient	76,50 €/patient
Ultraljudsundersökning av hjärtat +klinisk bedömning	130,00 €/patient	95,00 €/patient
Elektrofysiologisk underökning av hjärta (utsocknes patient)	200,00 €/h	-
Kolonoskopi	235,00 €/patient	171,00 €/patient
Neurologi		
Speciellt krävande besök, första besök, 45 minuter	100,00 €/patient	73,00 €/patient
Neurologi, Botox		
Kontrollbesök (utan vårdpersonal)	73,00 €/patient	53,00 €/patient

2(2)

	Specialläkare	Erfaren specialiserande läkare
Onkologi		
Tidskrävande första besök	96,00 €/patient	70,00 €/patient
Klinisk grundundersökning	60,00 €/patient	42,00 €/patient
Kontrollbesök	47,50 €/patient	33,00 €/patient
Ögon		
Laser	42,00 €/injektion	21,00 €/injektion
Anestesi		
Selektiva ryggoperationer som sker kvällstid	500,00 €/patient	365,00 €/patient

4 § Arbetstid

Arbetet ordnas så att vilotiderna kan ges i enlighet med stadganden i arbetstidslagen, läkaravtalet och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

5 § Avtalets giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller för tiden 1.4.2023-31.3.2024. Avtalets uppsägningstid är tre (3) månader.

Lokalt avtal om köavkortning inom mun- och tandvården, motiveringar till det nya avtalsförslaget:

Icke brådskande mun- och tandvård kan för närvarande inte tillhandahållas inom ramen för den lagstadgade vårdgarantin (<6 månader). Lagen om vårdgaranti åtstramas från och med 1.9.2023, varvid alla borde garanteras tillgång till icke brådskande vård inom fyra månader, och från och med 1.11.2024 inom tre månader. För tillfället varierar väntetiden till icke brådskande vård vid enheterna i Österbottens välfärdsområde, men i huvudsak överskrider de väntetider som fastställs i den nuvarande lagen redan nu rejält.

Väntetiden till icke brådskande mun- och tandvård 1/2023:

Vasa	10–11 månader
Laihela	10–11 månader
Korsholm	13 månader
Vörå	11–12 månader
Malax	13 månader
Korsnäs	3 månader
Närpes	5 månader
Kristinestad	1,5 månader
Jakobstad	12 månader
Pedersöre	12 månader
Larsmo	12 månader
Nykarleby	7 månader

Många faktorer har lett till den nuvarande situationen. I och med coronapandemin lades den icke brådskande vården helt på paus i månader, eftersom tandvården var en av de mest riskfyllda sektorerna på grund av de aerosoler som bildas i samband med vården (vid borring). Under den tid då arbetet var "inställt" framskred många besvär, vilket ledde till att behandlingen av dem krävde fler besök i stället för bara ett besök. Arbetet med att avklara denna vårdskuld pågår fortfarande. Det utdragna coronaläget ökade också sjukfrånvaron bland personalen och förlängde därmed också vårdtiderna. Vikarier lyckades inte rekryteras till plötsliga sjukfrånvaron, varför man blev tvungen att avboka besök, vilket fick tidsbokningsböckerna att hopas allt mer.

Det ändrade världsläget har också lett till att tyngdpunkten i all högre grad hotar att flytta från den privata sidan (självfinansierad) till välfärdsområdets tandvård. Samtidigt ökar pensioneringsboomen bland de ordinarie, privata tandläkarna i välfärdsområdet på trycket, vilken om den inte kan kompenseras leder till att trycket på välfärdsområdets tjänster ökar ännu mer. Bristen på tandskötare och munhygienister har igen hämmat möjligheterna att fördela arbetet gällande exempelvis tandkontrollerna för barn, behandlingen av sjukdomar i tandkött och den förebyggande vården. Ofta har tandläkarna också på grund av tandskötarbristen blivit tvungna att arbeta ensamma, vilket har försinkat och försvårat arbetet. Det här har lett till att man blivit tvungen att boka längre vårdtider för patienterna eller att avboka besök och flytta dem framåt i tiden, eftersom ensamarbete inte alltid kan genomföras på ett patientsäkert sätt.

Redan från och med lanseringen av Österbottens välfärdssamkommun har man inom mun- och tandvården utrett de verksamhetsmodeller som används i regionen samt följt upp vårdtillgången och väntetiderna till den icke brådskande vården. Arbetet med att förenhetliga verksamhetsmodellerna inom välfärdsområdets mun- och tandvård har redan påbörjats. Verksamhetsmodellen för de återkommande kontrollerna av barn och unga har förenhetligats i enlighet med social- och hälsovårdsministeriets rådgivningsförordning och dessutom har man vid sidan av modellen skapat en riskvårdsmodell där man iakttar barns och ungas individuella vårdbehov. Modellen kräver att arbetet kan fördelas mellan olika yrkesgrupper inom mun- och tandvården. Det här har varit ett sätt att frigöra mera tid för tandläkare att vårda vuxna patienter. Tandläkarnas tidsbokningsböcker och scheman har förenhetligats i hela landskapet för att den arbetstid som används för vården av patienter ska kunna användas så väl och effektivt som möjligt. Arbetstidsarrangemangen har ändrats (kliniskt arbete vs. arbetstid som används för skrivarbete) så att den kliniska arbetsenheten på många enheter har utökats med 2,5 h/vecka. Dessutom prioriteras patienter i kön mera än tidigare. På många enheter har man i respektive tandläkares schema ökat antalet vårdtider för patienter som är i kö.

I bruktagandet av servicesedlar inom mun- och tandvården har också avancerats. Servicespecifika tillämpningsdirektiv har godkänts och upplysningen av serviceproducenterna inom den privata sektorn pågår som bäst. Servicesedlar ska tas i bruk under våren 2023. Det norra området har från och med våren 2022 deltagit i THL:s projekt Bra mottagning som syftar till att förbättra vårdtillgången på mun- och tandvårdsmottagningar samt att förkorta köer och längden på vårdperioder. Vid tandklinikerna på Vasaesplanaden ska man på våren 2023 lansera ett nytt verksamhetsstyrningssystem – en modell som gör det möjligt att åstadkomma mer på ett och samma besök. Tack vare verksamhetsmodellen kan man utföra fler åtgärder under ett och samma besök i och med att man inte är bunden av ett bestämt tidsfönster. Det här är ett årslångt pilotförsök som man hoppas ska fortsätta och senare utvidgas till de större klinikerna i landskapet. Den icke brådskande kön till mun- och tandvård har förkortats även med hjälp av köptjänster, framförallt i Vasa. För närvarande förkortas köerna med hjälp av egen personal på kvällar och veckoslut i en stor del av landskapet.

Rekryteringen av vårdpersonal är en ständigt pågående process. Lösningar på skötarbristen har sökts genom att samarbeta med läroinrättningar (Yrkesakademin och Vamia) i fråga om läroavtalsutbildningar. För närvarande studerar 11 närvårdare i landskapet vid sidan av sitt arbete till tandskötare. När läget betraktas på landskapsnivå har man under den senaste tiden i viss mån lyckats rekrytera tandläkare till lediga vakanser. Rekryteringen pågår ständigt. Antalet vakanser för tandläkare verkar vara tillräckligt, så länge man kan besätta de lediga vakanserna och de verksamhetsmodeller som nu utvecklas kan genomföras. För att hålla de gränser som fastställs i vårdgarantin krävs det visserligen att rekryteringen av även tandskötare och munhygienister lyckas och att arbetsinsatserna hålls på en bra nivå.

Redogörelser för den icke brådskande mun- och tandvården i Österbottens välfärdsområde har tillställts regionförvaltningsverket 31.8.2022 och 30.11.2022. Regionförvaltningsverket har sänt en ny begäran om redogörelser till Österbottens välfärdsområde 6.2.2023. Denna begäran ska besvaras senast 28.2.2023.

Det nuvarande avtalet om köavkortning, vilket gäller tandläkare och vårdpersonal, löper ut 31.3.2023.



Lokalt avtal om arbetstidsarrangemang för den prehospitla akutsjukvården

1§ Avtalsparter

Österbottens välfärdsområde och Tehys fackavdelning vid Vasa centralsjukhus rf. 914.

2§ Avtalets syfte

I detta avtal överenskommes, avvikande från bestämmelserna i SH-avtalet kap III, om längden på utjämningsperioden i allmän arbetstid, den ordinarie arbetstiden per dygn, dagliga vilotider samt ersättning av mertids- och övertidsarbete.

3§ Tillämpningskrets

Avtalet tillämpas på fältchefer för den prehospitla akutsjukvården och deras arbetspar anställda av Österbottens välfärdsområde.

4§ Längden på ordinarie arbetstid och utjämningsperioden

Ett arbetsskift är i regel högst 13 timmar per dygn och den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under en period av 3-6 veckor (utjämningsperiod). Med anledning av den genomsnittliga veckoarbetstiden tillämpas inte någon flexibel arbetstid.

5§ Överskridande av den ordinarie arbetstiden och arbetstidsersättningar

Övertiden räknas alltid per dygn (arbete som överskrider planerat arbetsskift). Då dygnet byter i ett nattskift bryts inte beräkningen av övertid. Övertidsersättningen är 50 % för de två första timmarna övertidsarbete och en med 100 % förhöjd timlön för följande timme övertidsarbete. Övertidsgränsen för arbetsskift som underskrider 13 timmar är det timantal som fastställts i arbetsskiftesförteckningen, dock minst 8 timmar.

Om fältchefen eller fältchefens arbetspar på arbetsgivarens initiativ gör en extra arbetstur, betalas till hen en alarmpenning à 70 euro. Under söckenhelg och under sommarmånadernas veckoslut betalas förhöjd alarmpenning enligt samkommunens allmänna principer (90 e).

För nattarbete betalas en ersättning på 40 % av den oförhöjda timlönen.

Till övriga delar tillämpas bestämmelserna i kapitel III i SH-avtalet.



6§ Vilotider

Under de 24 timmar som följer efter inledandet av varje arbetsskift ges tjänsteinnehavaren en oavbruten vilotid på minst 11 timmar.

Då arbetsskiftet överskrider 10 timmar har tjänsteinnehavaren rätt att dagligen hålla 2 vilopauser och 2 kafferaster.

Eftersom det på grund av arbetsuppgifternas natur inte är möjligt att ordna måltidsrast utanför arbetstid, ges tjänsteinnehavarna möjlighet att inta sina måltider under arbetstid.

Till övriga delar tillämpas de bestämmelser som fastställts om vilotider i SH-avtalet kap III.

7§ Avtalets övriga villkor

Semesterdagar och söckenhelger förkortar arbetstiden i heltidsarbete enligt anvisningen i SH-avtalet, 7 timmar 39 minuter / dag.

Då arbetstidsersättning ges i ledig tid ska den i regel ges som hela arbetsskift, men om detta inte är möjligt kan arbetstiden också förkortas.

8§ Avtalets giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller tillsvidare. Avtalets uppsägningstid är tre (3) månader.



Förslag till ny
ledningsstruktur

Boendeservice för personer i rehabilitering inom mental- och missbrukarvården

Marja Mustonen – marja.mustonen@ovph.fi



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



VERKSAMHETSOMRÅDET FÖR PSYKOSOCIAL SERVICE Kosti Hyvärinen

RESULTATOMRÅDET FÖR PSYKOSOCIALA ÖPPENVÅRDS- OCH BOENDETJÄNSTER Marja Mustonen (basnivå och boendeservice)

Egna enheter

Boendeservice för rehabilitering inom mental- och missbrukarvården
Koordinerande serviceförmän Sinikka Keto

Köptjänster

Helhet I
Ankaret, Hagaborg och Maya

Serviceförmän + 2 biträdande närchefer

Ankaret
Serviceboende
med
haldygnssomsorg

4 årsverken
5 boende

Larsmo

Hagaborg
Serviceboende
med
haldygnssomsorg

11 boende
12 boende

Nykarleby

Maya
serviceboende

10 årsverken
22 boende

Jakobstad

Helhet II
Aaltohemmet och Silmukoti

Serviceförmän + biträdande närchef

Aaltohemmet
serviceboende

5 årsverken
9 boende

Vasa

Silmukoti
serviceboende

13 årsverken
15 boende

Vasa

Helhet III
Grevenshem och Bäckvägens
serviceenhet

Serviceförmän + biträdande närchef

Grevenshem
Serviceboende
med
haldygnssomsorg

8 årsverken
13 boende

Kristinestad

Bäckvägens
serviceenhet
Serviceboende
med
haldygnssomsorg

9 årsverken
19 boende
Närpes