Tid: TORSDAG 21.3 2024 Kl:16.30-

Plats: Oasen boende- och vårdcenter, Jomala

**ÄRENDEN**

14 § Sammanträdets konstituerande

15 § Återremitterat ärende: Omändring av HR-tjänst till enhetschef bilagor 4 st

16 § Bokslut och verksamhetsberättelse 2023 bilaga 1 st

17 § Informationsärenden

18 § Avslutande av mötet

|  |  |
| --- | --- |
| Sammanträdestid | Torsdag 21.3 2024 16.30- |
| Sammanträdesplats | Oasen boende- och vårdcenter |
| Beslutande | **Ledamöter:**Edgar Kalm, ordförandeRolf Karlsson, viceordförandeHedvig Stenros,Sandra ListherbyThomas SnällströmUlla-Britt DahlSusanne Nordberg |  | **Suppleanter:**Tage ErikssonLeif KarlssonSusanne BlomqvistHanna SegerströmMikael von BeetzenBritt DanielssonBjörn Rönnlöf |   |  |
| Övriga närvarande | Förbundsfullmäktige ordförande Håkan LundbergFörbundsfullmäktige viceordförande Jan-Anders ÖströmFörbundsdirektör Ann-Christine ÖsterbackaVårdkoordinator Heidi Viktorsson § 15Ekonom Jim Bergbo § 16 |
| Paragrafer | 14- |
| Underskrifter | **Edgar Kalm Ann-Christine Österbacka**Ordförande Sekreterare  |
|  | Protokollet justerat Jomala 21.3 2024 **, protokolljusterare** |
| Protokollet framlagt till påseendeIntygar | Förbundskansliet, Jomala 21.3 2024**Edgar Kalm, ordförande** |

**Sammanträdets konstituerande**

FST 14 § 21.3 2024

Sammanträdets beslutförhet och laglighet:

Protokolljustering:

Föredragningslistan:

**§ 15 Återremitterat ärende: Omändring av HR-tjänst till enhetschef**

FST 10 § 29.2 2024

**Förbundsdirektörens beredning:**

Oasen har haft en organisationsförändring på gång under en längre tid. Under hösten 2023 lediganslogs internt fyra vakanser som omvårdnadsledare. Då var tanken att en omvårdnadsledare skulle vara både administrativ chef och också delta i det direkta vårdarbetet samt gå i periodarbete. Varje omvårdnadsledare skulle ha en egen avdelning. Vårdkoordinator och HR-tjänsten skulle bistå och stöda omvårdnadsledarna i deras arbete.

Utmaningen är i denna struktur att omvårdnadsledarna sällan hinner göra både ett kvalitativt gott arbete med administrativa uppgifter och med vårdarbetet. Genom att omstrukturera ledningsfunktionen inom Oasen och därmed inte verkställa den planerade förändringen med fyra omvårdnadsledare kan vi bygga en starkare grund för ledarskapet.

Nuläget inom Oasen är att förvaltningen är väldigt liten och behövs stärkas. En effektiv ledning är på sikt en ekonomisk besparing i form av effektivare arbetssätt. Många processer inom vård- och omsorgsarbetet har inte uppdaterats och de flesta styrdokument som Oasen antagit behöver uppdateras. Framtagande av processer och styrdokument är något som behöver pågå kontinuerligt för att säkra en kvalitativ god vård för våra klienter, trygga klientsäkerheten samt att skapa ett bra arbetsklimat för våra anställda. Framtagande av olika styrdokument ska inte vara på en enda person, det behövs ett team (en ledningsgrupp) för att organisationen ska lyckas implementera processer och styrdokument. Organisationen behöver tydligare rutiner för att säkra kvaliteten inom vården.

Som steg 1 i omstruktureringen av ledningsstrukturen inom Oasen föreslås att HR-tjänsten ombildas till en enhetschef. De två (2) befintliga avdelningsskötarna blir jämställda med enhetschefen. För att förenhetliga olika befattningar kan man gå inför att även kalla avdelningsskötarna för enhetschefer.

En ny vård- och omsorgsledningsgrupp kommer att skapas bestående av avdelningsskötarna, enhetschefen, vårdkoordinatorn och förbundsdirektören. Syftet är att stärka ledarskapet och tillsammans bygga upp strukturer och uppdatera processer och andra styrdokument. Ledningsgruppen ser till att det operativa arbetet fungerar effektivt och på ett kvalitativt sätt genom att ta fram tydliga och konkreta riktlinjer för de anställda. Tillsammans säkerställer ledningsgruppen att de personella och de ekonomiska resurserna fördelas optimalt inom organisationen.

Arbetsuppgifter för enhetschef

De primära arbetsuppgifterna är att planera, ansvara och leda personalen samt att aktivt arbeta för ett positivt arbetsklimat. Hålla regelbundna personalmöten med agenda och protokoll. Enhetschefen ska handleda, motivera och coacha personalen. Deltar i ledningsgruppen och har budgetansvar.

Som enhetschef ansvara man för att lagar, kollektivavtal, interna styrdokument efterföljs. Håller regelbundna utvecklings- och lönesamtal samt ansvarar över planering och förverkligande av arbetstidsschema. Handhar rekrytering och anställning av korttidsvikarier.

Det ingår också att ansvara, planera, förverkliga, utveckla och utvärdera omvårdnaden tillsammans med personal, klienter, närstående och andra professionella samt ansvara för klienternas omvårdnad. Enhetschefen ansvarar för att kvalitetssäkra verksamheten genom att genomföra och följa upp vårddokumentation, olika mätinstrument, avvikelse- och fallrapporter.

Vakansen som HR är som bäst vakant. Ombildandet av tjänsten kommer inte att belasta budgeten på ett negativt sätt.

Enhetschefen är i tjänsteförhållande.

Anställningen är heltidstjänst (100%)

Arbetstid är byråarbetstid.

**Förbundsdirektörens förslag:** HR-tjänsten ombildas till en enhetschef och kan lediganslås omedelbart.

**Beslut:** Ärendet återremitteras

**Förbundsdirektörens beredning, 21.3 2024**

**Bilaga 1 förslag på ny organisationsmodell**

**Bilaga 2 vård- och omsorgsledningsgrupp**

**Bilaga 3 uppgiftsbeskrivning för enhetschef**

**Bilaga 4** ansvarområden **för vårdkoordinator och enhetschefer**

**Genom den här organisationsförändringen vill förbundsdirektören säkra att det finns vikarie när någon i ledningsgruppen är frånvarande. Genom ett tätt samarbete är det smidigt att hjälpas åt när någon är frånvarande. Förbundsdirektören vill även lyfta fram ett professionellare arbetssätt och hantering av personalärenden i den nya modellen. Personalens arbetsmiljö betonas extra mycket i denna omstrukturering. Målsättning är att Oasen blir en attraktiv arbetsgivare.**

**Den föreslagna organisationsförändringen avviker inte mycket från hur man arbetade tidigare, där det fanns en tydlig struktur kring ansvarsområden och arbetsuppgifterna. Oasens ledning har under en längre tid varit ostabil i och med att det har bytts ofta personal på de viktiga posterna och varje gång någon det skett ett byte har det gjorts smärre förändringar i arbetsuppgifterna för olika personer i ledningen. Det har lett på långsikt till att ingen haft ett helhetsperspektiv.**

**Vårdkoordinatorns uppgiftsbeskrivning är tämligen omfattande och en blandning av att arbeta övergripande och strategiskt som att arbeta operativt på avdelningsnivå till personalnivå. En dylik kombination är sällan effektiv och tenderar att leda till oklar arbetsfördelning som tenderar till en psykiskt tung arbetsmiljö. Flera av arbetsuppgifterna kunde göras av annan personal för att kunna göra vårdkoordinatorns arbetsmängd rimlig.**

**I den tidigare föreslagna modellen med omvårdnadsledare framgår det ej vem som skall handha ex medarbetarsamtal samt lönesamtal samt andra svåra samtal. Dessa samtal kan ej handhas av vårdkoordinator och HR-tjänst. Det är i praktiken fråga om över 80x2 samtal med personalen. Dessutom är inte vårdkoordinator och HR-tjänst tillräckligt nära vårdpersonalen för att förtjänstfullt genomföra dylika samtal. Enhetscheferna är de som ska genomföra svåra samtal, medarbetarsamtal, lönesamtal ect. med sin personal. Enhetscheferna förväntas arbeta nära sin personal.**

**En organisation skall sträva till att ha en struktur där personalens styrkor kommer till rätta samt att den strävar till långsiktighet och ekonomisk hållbarhet. Vanligtvis behöver man även se över ekonomiska konsekvenser av förändringar och sträva till både effektivitet och ekonomiska fördelar.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Modell med omvårdnadsledare | Antal | Lönekostnader\* per månad |
| Vårdkoordinator | 1 | 4576 |
| HR | 1 | 4074 |
| Omvårdnadsledare\*\* | 4 | 16 125 ink ob |
| Ledande NV\*\*\* | 1 | 3 334 ink ob |
|  |  |  Ca 28 109 ink. ob |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Modell med enhetschefer | Antal | Lönekostnader per månad |
| Vårdkoordinator  | 1 | 4576 |
| Enhetschef | 3 | 12 222 |
|  |  | Ca 16 798 |
|  |  |  |

\*Lönekostnaderna är förenklat räknat genom att bara räkna med grundlönen, syftet med tabellerna är att kunna jmf ekonomiska effekter av olika modeller.

\*\*Två vakanser som omvårdnadsledare blir ”tomma”. Vakanser kan hållas kvar men lämnas obesatta. Omvårdnadsledarna avsågs att arbeta i periodarbete, därmed ob-tillägg.

\*\*\*Ledande närvårdarvakans avvecklas och flyttas till en närvårdarvakans

**Förbundsdirektörens förslag:**

**En tjänst som enhetschef lediganslås omedelbart. Enhetschefen är en heltidstjänst i tjänsteförhållande. Lönen för enhetschef fastställs till 4074,50 euro per månad.**

**Förbundsstyrelsen föreslår inför förbundsfullmäktige att ombilda HR-tjänst (vakans nummer 106) till enhetschef.**

**Beslut:**

**Bokslut och verksamhetsberättelse 2023**

FST 16 § 21.3 2024

Bilaga 5

Oasens bokslut och verksamhetsberättelse för perioden 1.1-31.12 2023 är sammanställt och granskats av revisorerna 12.3 2024. Revisorerna granskar räkenskapsperiodens förvaltning, bokföring och bokslut och avger en revisionsberättelse.

Året 2023 har varit turbulent på flera sätt. Det har handlat om utträde ur kommunalförbundet som inträde. Det har diskuterats kommunalförbundets grundavtal och värdkommuns koncept.

Under året 2023 fick kommunalförbundets förvaltning förstärkning genom anställning av ekonom och en HR-tjänst. En ny förbundsdirektör rekryterades under hösten 2023.

En förändringsbudget godkändes av fullmäktige 15.11 2023 § 27. I samband med förändringbudgeten förändrades även enhetspriser samt vårdformernas olika kostnader. Detta gjordes pga ett budgeteringsfel i den tidigare budgeten.

**Förbundsdirektörens förslag:** Förbundsstyrelsen godkänner bokslut och verksamhetsberättelsen för 2023.

**Beslut:**

**Informationsärenden**

**FST 17 § 21.3 2024**

* **Revision 12.3 2024**
* **Oklarheter kring patientskadeförsäkring**
* **Möte med Finström**
* **Möte med ÅHS**
* **Möte med Jomala kom.dir**
* **Möte med landskapsregeringen**

**Förbundsdirektörens förslag:** antecknas till kännedom

**Beslut:**

**Avslutande av mötet**

FST 18 § 21.3 2024

Beslut: