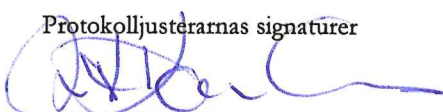


Tid: TORSDAG 21.3 2024 Kl:16.30-20.00
Plats: Oasen boende- och vårdcenter, Jomala

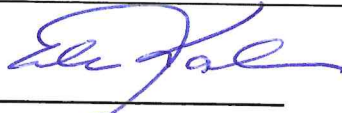

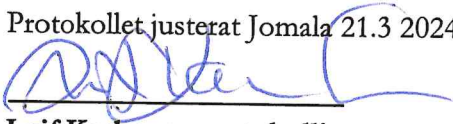
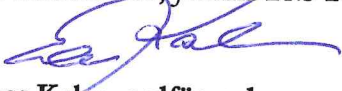
ÄRENDEN

- 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 § ÅDA-aktieägaravtal
- 19 § Avlutande av mötet

Protokolljusterarnas signaturer



Utdragets riktighet bestyrker

Sammanträdestid	Torsdag 21.3 2024 16.30-20.00		
Sammanträdesplats	Oasen boende- och vårdcenter		
Beslutande	Ledamöter: Edgar Kalm, ordförande x Rolf Karlsson, viceordförande Hedvig Stenros, Sandra Listerby Thomas Snällström x Ulla-Britt Dahl x Susanne Nordberg x	Suppleanter: Tage Eriksson Leif Karlsson x Susanne Blomqvist Hanna Segerström Mikael von Beetzen Britt Danielsson Björn Rönnlöf	
Övriga närvarande	Förbundsfullmäktige ordförande Håkan Lundberg Förbundsfullmäktige viceordförande Jan-Anders Öström X Förbundsdirektör Ann-Christine Österbacka x Vårdkoordinator Heidi Viktorsson § 15 x Erika Boman § 15 x Ekonom Jim Bergbo § 16 x		
Paragrafer	14-18 19, extra ärende		
Underskrifter	 Edgar Kalm Ordförande		 Ann-Christine Österbacka Sekreterare
	Protokollet justerat Jomala 21.3 2024  Leif Karlsson, protokolljusterare		
Protokollet framlagt till påseende	Förbundskansliet, Jomala-21.3 2024		
Intygar	 Edgar Kalm, ordförande		

Sammanträdets konstituerande

FST 14 § 21.3 2024

Sammanträdets beslutförhet och laglighet: Mötet är beslutfört och lagenligt sammankallat

Protokolljustering: Till protokolljusterare utses Leif Karlsson

Föredragningslistan: Extra ärende § 18 ÅDA-aktieägaravtal, i övrigt godkänns 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 arbetsätt. 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, vårdkoordinatören 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 vårdokumentation, olika mätinstrument, avvikelser- 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

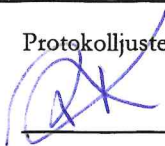
Förbundsdirektörens förslag:

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: Förbundsstyrelsen besluter på förslag av Susanne Nordberg och med stöd av Thomas Snällström, Ulla-Britt Dahl och Leif Karlsson att den tidigare processen med omorganisationen återupptas.

Tjänstebeskrivningarna för HR-tjänsten och vårdkoordinator omarbetas.



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 förändringsbudgeten förändrades även enhetspriser samt vårdformernas olika kostnader. Detta gjordes pga ett budgeteringsfel i den tidigare budgeten. Två överskridningar har uppkommit under året. Ramen för fastigheten har överskridits med ca 52 000 euro.

Flertalet mindre reparationer uppkom och värmekostnaderna blev inte så låga som beräknades i samband med förändringsbudgeten. Under december drabbades kökets kylkompressor av haveri, vilket medförde extra kostnader för hyra av ersättande frysar och modul. Fastigheten är gammal och fortsättningsvis finns behov av mindre och större reparationer och åtgärder.

Totala investeringarna har överskridits med ca 50 000 euro. Vid sanering av Gläntan framkom brister i grundläggande konstruktioner. Även kostnader för Liljans kansli var väsentligt dyrare än vad som förutsågs vid planeringen. Under året har flertalet mindre investeringar bokförts på "brådskande reoveringar" men huvudsakligen är överskridningen beroende av reoveringen av Gläntan samt Liljans kansli.

Förbundsdirektörens förslag: Förbundsstyrelsen godkänner bokslut och verksamhetsberättelsen för 2023. Förbundsstyrelsen föreslår inför förbundsfullmäktige att överskridningarna för 2023 godkänns.

Beslut: enligt förslag



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: enligt förslag



FST § 18 21.3 2024 ÅDA-aktieägaravtal

FST 9 § 29.2 2024

Bilaga 2 ÅLR 2023/9596

Bilaga 3 Aktieägaravtal

Förbundsdirektörens beredning:

Ålands landskapsregering (ÅLR 2023/9596) har beslutat den 8 december 2023 att godkänna och underteckna aktieägaravtalet för Åda Ab. Det nya aktieägaravtalet ersätter det ursprungliga aktieägaravtal jämte tillägg och bilagor till sagda avtal.

Bakgrunden till att ett nytt aktieägaravtal tagits fram grundar sig på den så kallade ägarrapporten och en önskan om att landskapsregeringen reviderar aktieägaravtalet. Landskapsregeringen bjöd in aktieägarna till ett möte 11.3 2022 för att diskutera ett utkast till nytt aktieägaravtal och ny bolagsordning.

Stämman för Åda Ab beslöt om en ny bolagsordning 30.6 2022.

Landskapsregeringen presenterade ett omarbetat förslag till aktieägaravtal vid ett möte med aktieägarna den 30.10 2022. Målsättningen med revideringen var att se över avtalets struktur, uppdatera innehållet enligt aktiebolagslagen.

Förutom aktieägaravtalet gav bolagsstämman 21.6 2023 direktiv till styrelsen för Åda Ab att uppdatera nuvarande prismodell och implementera en ny prismodell senast från och med 2027. Ett syfte med den nya prismodellen är att kostnadsansvaret för att driva bolaget ska fördelas på alla ägare.

För att ge kommunerna och kommunalförbunden tid att anpassa sig till den nya kostnadsfördelningen kommer landskapsregeringen genom sitt beslut 8.12 2023 att ersätta grundavgiften för de övriga aktieägarna under en övergångsperiod.

Samtliga åländska kommuner, kommunalförbund och Ålands landskapsregering blev Ådas aktieägare efter bolagets grundande. Ålands



landskapsregering äger 50 % av aktierna, Mariehamns stad 25 % av aktierna och de 20 övriga kommunerna och kommunalförbunden resterande 25 %. Kommunalförbundet för Oasen har 14 aktier i Åda Ab, vilket utgör 1,4 % av aktierna

Kommunalförbundet Oasen som part 1.19 i aktieägaravtalet föreslås underteckna avtalet.

Aktieägarna undertecknar avtalet genom e-signering som hanteras av Åda Ab.

Förbundsdirektörens förslag: Förbundsstyrelsen beslutar att förbundsdirektören undertecknar aktieägaravtalet.

Beslut: Ärendet bordläggs

Förbundsdirektörens förslag: Ärendet bordläggs

Beslut: återremiss av ärendet, framtagande av underlag för Oasens kostnader.





AVSLUTANDE AV MÖTET

FST 19 § 21.3 2024

BESLUT: MÖTET AVSLUTAS KL 20.00

Protokolljusterarnas signaturer

Utdragets riktighet bestyrker