

Svar på fullmäktigemotion 17/2021: En oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående (fge)

Kommunfullmäktige 31.05.2021 § 52

De Grönas fullmäktigegrupp lämnade följande motion vid kommunfullmäktiges sammanträde 31.5.2021:

”Fullmäktigemotion: Kommunen bör utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående

Kyrksläotts kommuns personalomsättning har varit oroväckande stor och flera sektorer har rapporterat om rekryteringsproblem. På basis av Kyrksläotts kommuns arbetshälsoenkät 2020 är personalens bedömning av frågan ”Jag har tillräckligt med tid att göra mitt arbete” den svagaste i jämförelsekommunerna och situationen har försämrats från året innan. Det här berättar om belastning av personalen.

Oroväckande är att av arbetshälsoenkäten framgår att 28,9 % av arbetstagarna har upplevt psykiskt våld under det senaste året. I samband med behandlingen av personalberättelsen (kommunstyrelsen 12.4.2021) framgick att personalen rapporterat om beslutsfattarnas osakliga uppförande mot tjänsteinnehavare.

Man bör ingripa i dessa problem. Kyrkslätt har inte råd att förlora kunnig personal. En välmående och engagerad personal skapar förutsättningar för produktion och utveckling av kommunens tjänster.

Vi undertecknade ledamöter förutsätter att Kyrkslätt utarbetar en oberoende utredning om personalens välmående och ett åtgärdsprogram för att förbättra personalens välmående.

De Grönas fullmäktigegrupp”

Utöver av De Grönas fullmäktigegrupp hade motionen undertecknats av följande fullmäktigeledamöter: Miika Engström, Carl-Johan Kajanti, Irja Bergholm, Marjut Frantsi-Lankia, Linda Basilier, Outi Saloranta-Eriksson, Antti Kilappa och Timo Haapaniemi

Beslut Kommunfullmäktige beslutade sända motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Personalsektionen 24.08.2022 § 43

Beredare Personaldirektör Kristina Stenius, foramn.efternamn@kirkkonummi.fi
Arbetskyddschef Sonja Kotakallio, foramn.efternamn@kirkkonummi.fi

Av fullmäktigemotionen framgår tre separata orosmoment: Arbetets belastning, psykiskt våld och mobbning av tjänstemän särskilt från beslutsfattarnas sida och den stora personalomsättningen lyfts fram.

I kommunerna genomförs årligen en arbetshälsoenkät. I enkäten kartläggs bl.a. personalens erfarenheter av tillräckligheten av tiden för att få arbetet gjort, det psykiska och fysiska våld som upplevs i arbetet och om arbetstagaren rekommenderar sin arbetsplats för bekanta.

I fråga om det upplevda psykiska och fysiska våldet har resultaten försämrats inom alla serviceområden från år 2020 till år 2021. Upplevt psykiskt och fysiskt våld rapporterades till personalsektionen våren 2022.

Man satsar på att förebygga våld och att förbereda sig i förväg för det. Bedömning av faror och risker i arbetet är kontinuerlig verksamhet som man regelbundet påminner om. Personalen utbildas enligt behov om temat. Arbetsgivarens skyldighet är att avlägsna eller minska de identifierade riskerna.

Uppdateringen av anvisningen Harmonisk vardag inleds under hösten. Arbetarskyddet har i fråga om riskerna systemet WPro som sitt verktyg, och användningen av systemet har effektiverats. Arbetarskyddet rapporterar regelbundet det våld som personalen upplevt för personalsektionen.

Resultatet av erfarenheten av tillräcklig tid har hållits oförändrad åren 2020 och 2021. Den ständiga brådskan och ökningen av antalet kunder belastar. De administrativa uppgifterna har ökat. Coronan ökade belastningen. Delande av arbetsbördan, rättidig och tillräcklig introduktion, tydligare arbetsmål, prioritering av arbetsuppgifterna och att göra tillsammans, gott chefsarbete lyfts fram som viktiga faktorer. Man har sökt lösningar bl.a. genom en öppen och diskuterande atmosfär, effektiverad informering och kommunikation, individuella samtal och gruppsamtal, individuellt iakttagande, samarbete, tilläggsresurser, delande av kunnande, förändringsstyrning.

Avgångsomsättningen har åren 2020 och 2021 hållits nästan lika, cirka 12 %. Andelen personer som rekommenderar arbetsplatsen har under åren 2020 och 2021 varit lika, 74 %. År 2019 var procentandelen 76 %.

Våren 2022 genomfördes för första gången en egen arbetshälsoenkät för cheferna. Enkäten genomfördes med Kevas verktyg. På basis av enkäten valdes ledarskap, belöning, utveckling av kunnandet och tidsanvändningen/tillräckligheten av arbetstiden som utvecklingsobjekt på kommunnivå.

Åtgärder är bl.a. regelbundna infomöten/utbildningar producerade av de gemensamma tjänsterna, inskolning av cheferna, att leda sig själv och tidsanvändningen, utveckling av rekryteringen samt genomgång av verksamhetsmodellerna, processerna och arbetsredskapen, bedömning och prioritering.

Arbetshälsoenkäten för personalen har genomförts tre gånger med Kevas verktyg. Kevas verktyg möjliggör jämförelse med andra aktörer inom kommunala sektorn. Kommunerna kan också följa upp utvecklingen av sina resultat eftersom enkäten upprepas i samma format. Avsikten är att upprepa chefsenkäten som genomfördes i våras.

De tillgängliga verktygen gör det möjligt att kartlägga personalens välbefinnande. På basis av enkätresultaten har man valt utvecklingsobjekten och åtgärderna. Det viktiga är att följa upp vidtagandet av åtgärderna och bedöma effektiviteten. Man bör fästa större uppmärksamhet vid detta och kommunicera bättre för hela personalen.

Jag föreslår att en arbetshälsoenkät för personalen genomförs på hösten med Kevas verktyg. För cheferna genomförs en arbetshälsoenkät på nytt våren 2023 med Kevas verktyg.

Under våren 2023 föreläggs för beslut vilket verktyg som ska användas eller vilken serviceproducent som ska anlitas.

Det skulle vara bra att utarbeta ett arbetshälsoprogram för flera år för kommunen. Programmet uppdateras årligen i den mån det är nödvändigt.

Samarbetet med beslutsfattarna och tjänsteinnehavarna utvecklas. Kommunstyrelsen och personalsektionen håller en gemensam aftonskola där temat är bl.a. rekryteringen i kommunen och resultaten av arbetshälso- och chefsenkäten.

Föredragande	Personaldirektör Kristina Stenius
Beslutsförslag	Personalsektionen beslutar 1 att en arbetshälsoenkät för personalen genomförs på hösten och en arbetshälsoenkät för cheferna genomförs på våren med Kevas verktyg. 2 att ett arbetshälsoprogram utarbetas inom kommunen. 3 att det föreläggs för beslut vilket verktyg som ska användas eller vilken serviceproducent som ska anlitas för arbetshälsoenkäten från och med år 2023.
Behandling	Personaldirektören berättade om pågående och planerade åtgärder. Personalsektionen diskuterade ärendet. Konstaterades att det vore bra att informera om åtgärderna i större utsträckning inom organisationen för att öka kännedomen. Under diskussionen kom personalsektionen och kommunstyrelsens ordförande överens om att tidpunkten för personalsektionens och kommunstyrelsens gemensamma aftonskola är 4.10.2022. Detaljerna för aftonskolan preciseras senare.
Beslut	Personalsektionen beslutade enligt förslaget.
För kännedom	Kommunstyrelsen och vidare kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen 26.09.2022 § 310 673/01.00.02/2021	
Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi Arbetarskyddschef Sonja Kotakallio, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Föredragande	Kommundirektör Tarmo Aarnio
Beslutsförslag	Kommunstyrelsen beslutar ge ovanstående svar på fullmäktigemotion 17/2021 och föreslå kommunfullmäktige att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad.
Behandling	<p>Under behandlingen gav ledamot Saara Huhmarniemi följande remitteringsförslag:</p> <p>Under remitteringen utreds möjligheter att utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för att förbättra personalens välmående. Motiveringar: Det nu föreslagna svaret på fullmäktigemotionen är en beskrivning av situationen, men inte den åtgärd som krävs i initiativet för att förbättra personalens välmående. Personalomsättningen inom Kyrksläatts kommun är fortfarande mycket kraftig och har inte förbättrats efter den tidpunkt då initiativet lämnades. Åtgärder som föreslås i initiativet: att utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram är alltså fortfarande aktuella och motiverade.</p> <p>Remitteringsförslaget understöddes av Markus Myllyniemi.</p> <p>Kommunstyrelsen godkände enhälligt remitteringsförslaget.</p>
Beslut	Kommunstyrelsen beslutade enhälligt remittera ärendet för ny beredning.
För kännedom	kommunfullmäktige