

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

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, [fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi](mailto:fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi)  
Arbetarskyddschef Sonja Kotakallio, [fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi](mailto:fornamn.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 kunskande, 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	
Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, <a href="mailto:foramn.efternamn@kirkkonummi.fi">foramn.efternamn@kirkkonummi.fi</a> Arbetarskyddschef Sonja Kotakallio, <a href="mailto:foramn.efternamn@kirkkonummi.fi">foramn.efternamn@kirkkonummi.fi</a>

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
Personalsektionen	09.11.2022 § 56
Beredare	<p>Personaldirektör Kristina Stenius, <a href="mailto:fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi">fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi</a>  Förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen, <a href="mailto:fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi">fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi</a></p> <p>Kommunstyrelsen beslutade 26.9.2022 remittera för beredning svaret på fullmäktigemotion 17/2021 om en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående. Kommunstyrelsen motiverade remitteringen med att svaret på fullmäktigemotionen är en beskrivning av situationen men inte den åtgärd som krävs i initiativet för att förbättra personalens välmående. I fullmäktigemotionen har det som åtgärder föreslagits att en oberoende utredning görs och att ett åtgärdsprogram utarbetas.</p> <p>Så som det redan har konstaterats i det tidigare svaret gör kommunen årligen en arbetshälsoenkät för personalen genom att utnyttja ett verktyg av en utomstående instans, KEVA. Enkäten har nu fyra gånger genomförts med samma frågor, varvid vi har tillgång till väderfulla uppföljnings- och trenddata. Cheferna har årligen fått anvisningar om att behandla resultaten tillsammans med personalen och likaså tillsammans med personalen välja utvecklingsobjekten på basis av resultaten för egen enhet. En utmaning är att alla arbetsenheter på grund av det lilla antalet svarande inte nödvändigtvis får enhetsspecifika resultat, oavsett vilket verktyg man använder eller av vilken instans enkäten görs. I sådana fall har enheten utnyttjat resultaten för den högre enheten, på basis av vilka utvecklingsobjekten har valts.</p>

För år 2022 har resultaten på kommunnivå i huvudsak förbättrats eller hållits på samma nivå som år 2021. I synnerhet har medeltalen för påståendena om arbetet som närmaste chef genomgående stigit (0,1–0,2 enheter) och är därmed delvis de högsta under de fyra mätningssären. Kyrksläotts kommuns resultat jämfört med kontrollkommunerna har förbättrats sedan 2021, och medeltalen för påståendena var år 2022 i fråga om Kyrkslätt i genomsnitt högre än i kontrollkommunerna. I fråga om arbetet som närmaste chef är Kyrksläotts resultat ju bland de bästa jämfört med kontrollkommunerna.

Detta indikerar att det målmedvetna arbetet som inom enheterna pågått i flera år har gett resultat. Vi är ändå medvetna om att det ännu finns saker att göra, och vi ska satsa uttryckligen på åtgärder och inte på att göra nya utredningar. Kommunens operativa ledning har på basis av resultaten av årets enkät på kommunnivå valt säkerställande av tillräcklig arbetstid och ledarskapets öppenhet till utvecklingsobjekt på kommunnivå. Åtgärderna för att säkerställa tillräcklig arbetstid varierar på de olika nivåerna inom verksamheten. Till exempel i barngrupper inom småbarnspedagogiken är det viktigt att pedagogerna har tillräckligt med tid för barnen, medan en lönesekreterare ska ha tillgång till de rätta verktygen och systemen, och det ska finnas tillräckligt med administrativ personal för beredning som stöder beslutsfattande i förtroendeorganen. Kyrkslätt har kunniga chefer som tillsammans med sin underställda personal klarar av att vidta de åtgärder som varje enhet kommer att välja åt sig på basis av resultaten av arbetshälsoenkäten år 2022. Det viktigaste i denna situation är ju att ge dem arbetsro för att främja saken. Om en chef och/eller personalen upplever att de behöver utomstående hjälp med behandling av resultaten, valet av utvecklingsobjekt och/eller främjandet av åtgärder kan de vara i kontakt med personalenheten och arbetarskyddet för att få hjälp. Eftersom personalenhetens och arbetarskyddets egna resurser ändå inte är tillräckliga för att t.ex. i stor utsträckning hålla respons- och utvecklingsworkshopar, har personalenheten begärt ett erbjudande om att ordna en sådan som köpt tjänst av samarbetspartnern inom företagshälsovård Terveystalo.

Kommunens operativa ledning strävar nästa år efter att föregå med gott exempel för att öka öppenheten i ledarskapet. Som första åtgärd sparas promemoriorna av kommunens ledningsgrupp från och med oktober på Majakka, kommunens intranät. Ledningsgruppen kommer också på flera andra sätt att öka informationen och interaktionen med personalen.

Beredningen av ett arbetshälsoprogram på kommunnivå pågår också. Programmet omfattar flera år och uppdateras årligen. Där kommer vi också att beakta de utvecklingsobjekt som lyfts fram i arbetshälsoenkäten med tillhörande åtgärder.

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

4

att tilläggsutredningen i redogörelsedelen antecknas för kännedom och konstateras vara tillräcklig på kommunstyrelsens begäran om remittering.

Behandling	Personaldirektören gav en tilläggsutredning till motionen som remitterats för ny beredning. Personalsektionen diskuterade ärendet.
Beslut	Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget.
För kännedom	Kommunstyrelsen och vidare till kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen 21.11.2022 § 393	
Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi Arbetskyddschef Sonja Kotakallio, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
Föredragande	Personaldirektör Kristina Stenius
Beslutsförslag	Kommunstyrelsen beslutar ge ovanstående svar på fullmäktigemotion 17/2021 och föreslå kommunfullmäktige att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad.
Beslut	Kommunstyrelsen beslutade enhälligt enligt förslaget.
Kommunfullmäktige 12.12.2022 § 111 673/01.00.02/2021	
Beslutsförslag	Kommunstyrelsen beslutar ge ovanstående svar på fullmäktigemotion 17/2021 och föreslå kommunfullmäktige att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad.
Behandling	Ordföranden förklarade diskussionen avslutad och konstaterade att under diskussionen hade <b>Reetta Hyvärinen gett följande klämförslag:</b>  Kommunen ordnar en utbildning för de förtroendevalda. Vid utbildningen går man igenom vad en förtroendevalds osakliga uppförande mot arbetstagare innebär samt åtgärder, med hjälp av vilka förtroendevalda vid behov kan ingripa i osakligt uppförande som de upptäcker. Det utfärdas en stark rekommendation om att delta i utbildningen som förpliktar alla förtroendevalda. Motiveringar: Det nu presenterade svaret på fullmäktigemotionen och de i svaret framförda åtgärderna är värdefulla och behövliga, men hänför sig främst till det operativa arbetet. Dock har det i samband med behandlingen av personalberättelsen framgått att

personalen rapporterat om beslutsfattarnas osakliga uppförande mot tjänsteinnehavare. Detta framgick också av enkäten som förtroendeorganen besvarade. Saken är inte obetydlig eftersom de förtroendevalda är centrala i kommunens verksamhet: Kommunstyrelsen representerar exempelvis hela arbetsgivaren. Osakligt uppförande är en välmånderisk som kan äventyra hälsan, minska produktiviteten i arbetet, förorsaka kostnader för arbetsgivaren och till och med leda till att arbetstagaren säger upp sig. Det kan ändå vara utmanande att ingripa i förtroendevaldas osakliga uppförande, eftersom det i befogenheterna för den tjänsteinnehavare som svarar för personalärenden inte ingår givande av varning till en lokalpolitiker eller kallande av en till ett hörande. Således är det de förtroendevalda själva och deras handlingar som har en nyckelroll i saken. En utmaning är att det kan vara oklart för en förtroendevald vad som är osakligt uppförande i förtroendeuppdraget och att de förtroendevalda inte nödvändigtvis är medvetna om sitt ansvar att ingripa eller om tillgängliga metoder för att ingripa i osakligt uppförande. Utbildningen som föreslagits i klämman svarar för sin del på denna utmaning.

Klämförslaget understöddes av Markus Myllyniemi, Maarit Orko, Jerri Kämpe-Hellenius, Paula Oittinen, Elina Kärkimaa, Anna Aintila, Henri Annila, Martin Valtonen och Jenny Mäkinen.

Klämförslaget godkändes enhälligt efter att ordföranden hört sig för om det.

Beslut

Kommunfullmäktige beslutade i enlighet med enhälligt förslaget med följande kläm:

Kommunen ordnar en utbildning för de förtroendevalda. Vid utbildningen går man igenom vad en förtroendevalds osakliga uppförande mot arbetstagare innebär samt åtgärder, med hjälp av vilka förtroendevalda vid behov kan ingripa i osakligt uppförande som de upptäcker. Det utfärdas en stark rekommendation om att delta i utbildningen som förpliktar alla förtroendevalda. Motiveringar: Det nu presenterade svaret på fullmäktigemotionen och de i svaret framförda åtgärderna är värdefulla och behövliga, men hänför sig främst till det operativa arbetet. Dock har det i samband med behandlingen av personalberättelsen framgått att personalen rapporterat om beslutsfattarnas osakliga uppförande mot tjänsteinnehavare. Detta framgick också av enkäten som förtroendeorganen besvarade. Saken är inte obetydlig eftersom de förtroendevalda är centrala i kommunens verksamhet: Kommunstyrelsen representerar exempelvis hela arbetsgivaren. Osakligt uppförande är en välmånderisk som kan äventyra hälsan, minska produktiviteten i arbetet, förorsaka kostnader för arbetsgivaren och till och med leda till att arbetstagaren säger upp sig. Det kan ändå vara utmanande att ingripa i förtroendevaldas osakliga uppförande, eftersom det i befogenheterna för den tjänsteinnehavare som svarar för personalärenden inte ingår givande av varning till en lokalpolitiker eller kallande av en till ett hörande. Således är det de förtroendevalda själva och deras handlingar som har en nyckelroll i saken. En utmaning är att det kan vara oklart för en förtroendevald vad som är osakligt uppförande i förtroendeuppdraget och att de förtroendevalda inte nödvändigtvis är medvetna om sitt ansvar att ingripa eller om tillgängliga metoder för att ingripa i osakligt uppförande. Utbildningen som föreslagits i klämman svarar för sin del på denna utmaning.