

Välfrädsområdesfullmäktige 13.06.2023 § 36

§ 36

Svar på den av ledamot Johanna Värmälä och ledamot Eeva Hiila samt 19 andra ledamöter lämnade fullmäktigemotionen 2/2023 om Effektivisering av skötseln av personalärenden i Västra Nylands välfärdsområde

Beredning och upplysningar (forhamn.efternamn@luvn.fi):
Syrjänen Markus
Sarekoski Kimmo

Beslutsförslag

Välfrädsområdesfullmäktige beslutar

1. ge följande svar på fullmäktigemotionen:

Svar på fullmäktigemotionen

Västra Nylands välfärdsområdets verksamhet och organiseringsansvar inleddes den 1 januari 2023. För detta ändamål har nästan 9000 anställda och tjänsteinnehavare från kommunala organisationer, samkommuner och specialomsorgsdistrikt överförts till välfärdsområdet. Varje överlåtande organisation har haft sin egen verksamhetskultur och personalpolitik, och ingen samordning har gjorts före övergången. I samband med inledningen av verksamheten har det varit nödvändigt för välfärdsområdet att skapa verksamhetsmodeller, processer och praxis samt introducera informationssystem så att personalen har kunnat utföra sina uppgifter och klienterna har kunnat få de tjänster de behöver. I detta sammanhang har det även uppstått situationer där personalen kan ha upplevt att de inte har kunnat fortsätta arbeta på det sätt de känner sig bekanta med, och de har behövt lära sig nya sätt att utföra sina uppgifter. Inledningen av verksamheten har inte heller skett utan friktion, oändamålsenliga tillfälliga lösningar eller oklarheter. Målet har varit en trygg övergång, vilket nu kan konstateras ha uppnåtts i rätt stor utsträckning, även om de ovannämnda problemen har förekommit.

Personalförvaltning och arbetarskydd

I motionen har man föreslagit att utveckla personalförvaltningen på ett planmässigt sätt och att förbättra arbetarskyddsorganisationens funktion. Förberedelsen av personalförvaltningens handlingar, planer och arbetsredskap framskrider; bland annat har en verksamhetsplan för företagshälsovården och ett samarbetsavtal ingåtts. I samarbetsavtalet har de överenskommit med personalorganisationerna om hur samarbetet organiseras inom välfärdsområdet och bland annat om hur organisationens ändringsplaner ska behandlas i samarbete med personalen. Ett nytt system för löneräkning med alla sina processer har tagits i bruk och nya funktioner kommer att införas när systemet har stabiliserats. För att stödja chefernas arbete skapas olika praxis, bland annat för mål- och utvecklingssamtal. Personalens upplevelser utreds med en månatlig Pulssi-enkät, vars resultat används för att förbättra arbetet, arbetsgemenskapens välbefinnande och chefsarbetet. I

samband med övergången har arbetarskyddsorganisationen byggts upp på ett sådant sätt att samarbetet vid arbetarskyddet sker i personalkommittén, där välfärdsområdets högsta ledning, representanter för personalorganisationer, arbetarskyddschefer och en del av arbetarskyddsfullmäktige deltar regelbundet. Från och med den 1 april 2023 har personalkommitténs fasta sammansättning inkluderat alla arbetarskyddsfullmäktige, varav 11 kommer att vara heltidsanställda efter valen. Deras fullständiga arbete startar först när de nya fullmäktige som väljs i valen inleder sitt arbete i augusti 2023. Verksamhetsplanen för arbetarskyddet utarbetas tillsammans med de nyvalda arbetarskyddsfullmäktige.

De anställdas kompetens, delaktighet och arbetsvälbefinnande

Investeringar görs för att upprätthålla och utveckla kompetensen hos de anställda inom välfärdsområdet genom att planera och tillhandahålla olika utbildningar och utbildningsprogram, inklusive allt från introduktion för nyanställda till coaching för erfarna chefer och direktörer. Vårt mål är att framstå som ett särskilt utbildningsvänligt välfärdsområde och att erbjuda alla anställda omfattande möjligheter att upprätthålla och utveckla sin kompetens.

Möjligheter till dialog och deltagande för personalen erbjuds bland annat i form av öppna verkstäder och enkäter i samband med beredningen av servicestrategin. Dessutom strävar vi att synliggöra personalens erfarenheter genom olika personalenkäter. Genom att behandla svaren och resultaten på arbetsplatsen strävar vi efter en upplevelse av delaktighet och engagemang för samarbete och utveckling.

Den strategiska ledningen av personalens arbetshälsa styrs redan eller kommer att styras av HR-indikatorer, Pulssi-enkäten, övriga personalenkäter och utredningar samt resultaten av Arbetshälsoinstitutets FPS-undersökning. Verksamhetsplanen för företagshälsovården, som beretts och behandlats i samarbete med personalrepresentanter, omfattar i enlighet med modellen för aktivt stöd inte bara upprätthållandet och främjandet av arbetsförmågan, utan även utredning av hur arbetsplatsens förhållanden påverkar de anställdas hälsa.

Samordning av lönerna och personalplan

I de nationella arbets- och tjänstekollektivavtalen för välfärdssektorn ingår lönejusteringsklausul för samordning av lön och utveckling av löneräkningssystem. Tidsramen som anges i avtalen sträcker sig fram till sommaren 2025, vid vilken tidpunkt samordningen av lönerna ska ha slutförts. Löneutvecklingsprogrammet fortsätter fram till år 2027. Samordningen av lönerna kommer att förhandlas med personalrepresentanterna och den första samordningen äger rum i juni 2023, men arbetet kommer att fortsätta fram till sommaren 2025.

Som en del av personalfunktionen har en funktion för karriärtjänster inletts, vilket omfattar olika former av rekrytering, samarbete med utbildningsinstitutioner och vägledning angående användning av hyrd arbetskraft. Detta omfattar även personalplaneringen samt personalens möjligheter till utbildning, utbildning på arbetsplatsen och karriärvägar, som håller på att planeras. Målet är att skapa sådana förutsättningar att arbetsförhållandena, arbetsvälbefinnandet, kompetensen och ledarskapet kan vara på en nivå som ökar social- och hälsovårdssektorns attraktionskraft och uppskattning.

Sammanfattning

I motionen har man på ett förtjänstfullt och lämpligt sätt lyft fram personalens möjligheter att delta och påverka samt olika åtgärder som kan vidtas för att främja organisationens förmåga att producera tjänster och skapa en positiv personalupplevelse. De ämnesområden som togs upp i motionen har haft på samma sätt hög prioritet i beredningen av välfärdsområden.

och

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Under behandlingen lämnade ledamot Värmälä följande hemställan som riktas till välfärdsområdesstyrelsen och som ledamot Hiila understödde:

Välfärdsområdesfullmäktige hemställer att man i och med de erfarenheter som kommit fram vid utvecklingen av personalförvaltningen vid Västra Nylands välfärdsområde bedömer behovet av en personalsektion.

Ordföranden förklarade diskussionen avslutad. Ordföranden frågade sammanträdet om ledamot Värmäläs hemställan kan godkännas enhälligt. Eftersom den inte kunde godkännas enhälligt konstaterade ordföranden att det förrättas omröstning i ärendet.

De som understödde förkastande av hemställan skulle rösta "JA". De som understödde godkännande av hemställan skulle rösta "NEJ".

Vid omröstningen fick förkastandet av hemställan 47 JA-röster och godkännandet av hemställan 30 NEJ-röster. Dessutom gavs 1 blank röst.

Ordförande Limnéll, ledamöterna Aintila, Alaviiri, Backman, Braskén, Castrén, Cederlöf, Ekholm, Grönberg, Gästrin, Haapaniemi, Havu, Hietanen-Tanskanen, af Hällström, Järvenpää, Kajava, Katainen, Knaapi, Laakso, Laiho, Laitinen, Lassus, Leivo, Mollgren, Mykkänen, Mönttinen, Noro, Pelkonen, Piirtola, Rasinsalo, Räf, Sahiluoma, von Smitten, Thure-Toivanen, Uusitalo, Vehmanen, Wejberg, Westerholm, Wickström samt ersättarna Ampuja, Elo, Fagerström, Kurri, Laakso, Meurman, Vanhanen och Valle röstade JA.

Första vice ordförande Hyrkkö, tredje vice ordförande Guzenina, ledamöterna Aavaparta, Ahjoniemi, Aittakumpu, Felipe, Grönroos, Hiila, Hiilamo, Hukari, Jaatinen, Juvonen, Karimäki, Kivekäs, Kokko, Koponen, Laine, Marttila, Myllyniemi, Nummelin, Rehn-Kivi, Salovaara, Skaffari, Uotila, Värmälä samt ersättarna Dookie, Harinen, Metsäkivi, Paakkunainen och Saari röstade NEJ.

Ledamot Seppälä röstade blankt.

Eftersom förkastandet av hemställan hade fått flest röster vid omröstningen, konstaterade ordföranden att välfärdsområdesfullmäktige hade förkastat hemställan.

Beslut

Välfärdsområdesfullmäktige godkände beslutsförslaget enhälligt.

Redogörelse

Bilagor

Tilläggsmaterial

- Valtuutettu Värmälän ja Hiilan valtuustoaloite: Henkilöstöasioiden hoitamisen tehostaminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella / Ledamot Värmäläs och Hiilas fullmäktigemotion: Effektivisering av skötseln av personalärenden i Västra Nylands välfärdsområde

För kännedom

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 29.05.2023 § 78

§ 78

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar föreslå välfärdsområdesfullmäktige att välfärdsområdesfullmäktige beslutar

1. ge följande svar på fullmäktigemotionen:

Svar på fullmäktigemotionen

Västra Nylands välfärdsområdets verksamhet och organiseringsansvar inleddes den 1 januari 2023. För detta ändamål har nästan 9000 anställda och tjänsteinnehavare från kommunala organisationer, samkommuner och specialomsorgsdistrikt överförts till välfärdsområdet. Varje överlåtande organisation har haft sin egen verksamhetskultur och personalpolitik, och ingen samordning har gjorts före övergången. I samband med inledningen av verksamheten har det varit nödvändigt för välfärdsområdet att skapa verksamhetsmodeller, processer och praxis samt introducera informationssystem så att personalen har kunnat utföra sina uppgifter och klienterna har kunnat få de tjänster de behöver. I detta sammanhang har det även uppstått situationer där personalen kan ha upplevt att de inte har kunnat fortsätta arbeta på det sätt de känner sig bekanta med, och de har behövt lära sig nya sätt att utföra sina uppgifter. Inledningen av verksamheten har inte heller skett utan friktion, oändamålsenliga tillfälliga lösningar eller oklarheter. Målet har varit en trygg övergång, vilket nu kan konstateras ha uppnåtts i rätt stor utsträckning, även om de ovannämnda problemen har förekommit.

Personalförvaltning och arbetarskydd

I motionen har man föreslagit att utveckla personalförvaltningen på ett planmässigt sätt och att förbättra arbetarskyddsorganisationens funktion. Förberedelsen av personalförvaltningens handlingar, planer och arbetsredskap framskrider; bland annat har en verksamhetsplan för företagshälsovården och ett samarbetsavtal ingåtts. I samarbetsavtalet har de överenskommit med personalorganisationerna om hur

samarbetet organiseras inom välfärdsområdet och bland annat om hur organisationens ändringsplaner ska behandlas i samarbete med personalen. Ett nytt system för löneräkning med alla sina processer har tagits i bruk och nya funktioner kommer att införas när systemet har stabiliserats. För att stödja chefernas arbete skapas olika praxis, bland annat för mål- och utvecklingssamtal. Personalens upplevelser utreds med en månatlig Pulssi-enkät, vars resultat används för att förbättra arbetet, arbetsgemenskapens välbefinnande och chefsarbetet. I samband med övergången har arbetarskyddsorganisationen byggts upp på ett sådant sätt att samarbetet vid arbetarskyddet sker i personalkommittén, där välfärdsområdets högsta ledning, representanter för personalorganisationer, arbetarskyddschefer och en del av arbetarskyddsfullmäktige deltar regelbundet. Från och med den 1 april 2023 har personalkommitténs fasta sammansättning inkluderat alla arbetarskyddsfullmäktige, varav 11 kommer att vara heltidsanställda efter valen. Deras fullständiga arbete startar först när de nya fullmäktige som väljs i valen inleder sitt arbete i augusti 2023. Verksamhetsplanen för arbetarskyddet utarbetas tillsammans med de nyvalda arbetarskyddsfullmäktige.

De anställdas kompetens, delaktighet och arbetsvälbefinnande

Investeringar görs för att upprätthålla och utveckla kompetensen hos de anställda inom välfärdsområdet genom att planera och tillhandahålla olika utbildningar och utbildningsprogram, inklusive allt från introduktion för nyanställda till coachning för erfarna chefer och direktörer. Vårt mål är att framstå som ett särskilt utbildningsvänligt välfärdsområde och att erbjuda alla anställda omfattande möjligheter att upprätthålla och utveckla sin kompetens.

Möjligheter till dialog och deltagande för personalen erbjuds bland annat i form av öppna verkstäder och enkäter i samband med beredningen av servicestrategin. Dessutom strävar vi att synliggöra personalens erfarenheter genom olika personalenkäter. Genom att behandla svaren och resultaten på arbetsplatsen strävar vi efter en upplevelse av delaktighet och engagemang för samarbete och utveckling.

Den strategiska ledningen av personalens arbetshälsa styrs redan eller kommer att styras av HR-indikatorer, Pulssi-enkäten, övriga personalenkäter och utredningar samt resultaten av Arbetshälsoinstitutets FPS-undersökning. Verksamhetsplanen för företagshälsovården, som beretts och behandlats i samarbete med personalrepresentanter, omfattar i enlighet med modellen för aktivt stöd inte bara upprätthållandet och främjandet av arbetsförmågan, utan även utredning av hur arbetsplatsens förhållanden påverkar de anställdas hälsa.

Samordning av lönerna och personalplan

I de nationella arbets- och tjänstekollektivavtalen för välfärdssektorn ingår lönejusteringsklausul för samordning av lön och utveckling av löneräkningssystem. Tidsramen som anges i avtalen sträcker sig fram till sommaren 2025, vid vilken tidpunkt samordningen av lönerna ska ha slutförts. Löneutvecklingsprogrammet fortsätter fram till år 2027. Samordningen av lönerna kommer att förhandlas med personalrepresentanterna och den första samordningen äger rum i juni 2023, men arbetet kommer att fortsätta fram till sommaren 2025.

Som en del av personalfunktionen har en funktion för karriärtjänster inletts, vilket omfattar olika former av rekrytering, samarbete med utbildningsinstitutioner och vägledning angående användning av hyrd arbetskraft. Detta omfattar även personalplaneringen samt personalens

möjligheter till utbildning, utbildning på arbetsplatsen och karriärvägar, som håller på att planeras. Målet är att skapa sådana förutsättningar att arbetsförhållandena, arbetsvälbefinnandet, kompetensen och ledarskapet kan vara på en nivå som ökar social- och hälsovårdssektorns attraktionskraft och uppskattning.

Sammanfattning

I motionen har man på ett förtjänstfullt och lämpligt sätt lyft fram personalens möjligheter att delta och påverka samt olika åtgärder som kan vidtas för att främja organisationens förmåga att producera tjänster och skapa en positiv personalupplevelse. De ämnesområden som togs upp i motionen har haft på samma sätt hög prioritet i beredningen av välfärdsområden.

och

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

Redogörelse

Ledamot Johanna Värmälä och ledamot Eeva Hiila samt 19 andra ledamöter lämnade på välfärdsområdesfullmäktiges sammanträde den 14 februari § 11 in en motion om effektivisering av skötseln av personalärenden i Västra Nylands välfärdsområde.

I motionen föreslås att välfärdsområdesfullmäktige effektiviserar skötseln av personalärenden inom Västra Nylands välfärdsområde genom att beakta utvecklingen av olika ämnesområden.

Enligt 26 § i förvaltningsstadgan har fullmäktigeledamöterna rätt att lämna in motioner i frågor som hänför sig till välfärdsområdets verksamhet. På en motion som inte påverkar budgeten och som undertecknats av minst 15 fullmäktigeledamöter ska välfärdsområdesstyrelsen så fort som möjligt men senast ett halvt år efter att motionen lämnats in förelägga ett svar för behandling i välfärdsområdesfullmäktige.

Bilagor
Tilläggsmaterial
För kännedom
Beslutshistoria