



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Personalsektionens föredragningslista 27.10.2022 kl. 9.00

Organ: Välfärdsområdets personalsektion
Tid: 27.10.2022 kl. 9.00
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum T1 (huvudaula)

Kallade:	<u>Ordinarie</u>	<u>Ersättare</u>
	Hans-Erik Lindqvist, ordf. Aira Helala, viceordf. Jan Ray Nina Brännkärr-Friberg Nadja Suomela Eva-Maria Strömsholm Sauli Tuomela Kjell Heir Matti Vahtera	Mikael Fredman Ralf Holmlund Marcus Suojoki Linnea Strand Birgitta Källberg Sari Somppi Raija Kujanpää Kenneth Pärus Esa Kannelmaa

Frånvarande:

Sakkunniga: Annika Backlund språklärare

Övriga kallade: Anne Salovaara-Kero välfärdsområdesstyrelsens ordförande
Marina Kinnunen välfärdsområdets direktör
Peter Nieminen chefsöverläkare
Marjo Orava chefsöverskötare
Carina Nåls socialdirektör
Tero Mäki räddningsdirektör

Föredragande: Ann-Charlott Gröndahl, Peter Nieminen, Marjo Orava, Carina Nåls, Tero Mäki

Sekreterare:

Paragrafer: 13 - 25

Undertecknat: Ordförande Sekreterare
Johanna Becker

Justerat: Plats och tid: Plats och tid:

Framlagt till
påseende:

Utdragets riktighet bestyrkes:

Organ: Välfärdsområdets personalsektion
Tid: 27.10.2022 kl. 9.00
Plats: Vasa centralsjukhus, mötesrum T1 (huvudaula)

Ärendeförteckning

Paragraf	Ärende	Sida
§ 13	Sammanträdet öppnas – laglighet och beslutsförhet	3
§ 14	Val av protokolljusterare	3
§ 15	Satsningar på tvåspråkighet och linjedragningar för språkundervisning och språktest	4
§ 16	Allmän lägesbild	5
§ 17	Personalstrategi	6
§ 18	Behörighetsstadga 1.1.2023	7
§ 19	Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter	8
§ 20	Direktiv för personalens deltagande i utbildning 1.1.2023	9
§ 21	Arbetsplatsens rekommendationsmätning 30.6-29.8.2022	10
§ 22	Satsningar på personalens välmående	11
§ 23	Information, meddelanden, initiativ, frågor	12
§ 24	Nästa möte	13
§ 25	Mötets avslutande	13

Personalsektionen

§ 13 - 14

27.10.2022

§ 13 Sammanträdet öppnas - laglighet och beslutsförhet

PS:

§ 14 Val av protokolljusterare

Två protokolljusterare väljs.

PS:

Personalsektionen

§ 15

27.10.2022

§ 15 Satsningar på tvåspråkighet och linjedragningar för språkundervisning och språktest

Språklärare Annika Backlund överfördes från Vasa sjukvårdsdistrikt till Österbottens välfärdsområde, då den nya samkommunen bildades. I sjukvårdsdistriktet sattes stor vikt på språkundervisning och förhöjning av personalens språkkompetens. Dessutom utvecklades under 2021 ett eget internt språktest, med vilket man kunde påvisa praktiska färdigheter i arbetslivssvenska och –finska. Testet var tänkt för de arbetstagare som hade visstidsanställning och som inte klarat av att få det officiella intyget, men som hade de språkfärdigheter som arbetet förutsatte. Inför den nya välfärdsorganisationen har vi inledningsvis sökt formerna för språktester och språkundervisning, eftersom personalen fyrdubblats och området är geografiskt vidsträckt.

Tyngdpunkten bedöms fortsättningsvis vara språkundervisning med olika språkinlärningsmetoder. Verksamheten består av skraddarsydda undervisningshelheter för olika yrkesgrupper, språkcoach där medarbetare fungerar som språklig modell och språkinläring med tandem –kompis. Initiativ till språkundervisning kan komma från personalen själv eller från förmannanivå.

Inom Välfärdsområdet ser vi tvåspråkigheten som en kvalitetsfråga och därför har det hittills varit möjligt att få en viss del av undervisningen på arbetstid.

Det interna språktestet är närmast avsett för visstidsanställda som gått språkkurser eller på annat sätt satsat på att förbättra sina språkkunskaper. Testet är avsett för de som saknar officiellt giltigt språkintyg och som söker en befattning. Tentillfällena begränsas till 1-2/månad, varav något tillfälle ordnas i Jakobstad, Oravais och Närpes.

Språklärare Annika Backlund kallas till mötet för att närmare berätta om språkundervisningen och språktestet.

HRD: föreslår att personalsektionen antecknar redogörelsen till kännedom, samt besluter om följande linjedragningar

- anställda med svenska eller finska som modersmål kan delta max 30 timmar i språkundervisning på arbetstid
- anställda med annat modersmål än svenska eller finska kan delta i max 50 timmar språkundervisning på respektive språk på arbetstid
- språktestet är avgiftsfritt. Det sker på egen tid och inga reseersättningar ersätts.

PS:

Personalsektionen

§ 16

27.10.2022

§ 16 Allmän lägesbild

HR-direktören, chefsöverskötare, socialdirektören och chefsöverläkaren ger en allmän lägesbild.

HRD: föreslår att personalsektionen antecknar lägesbilden till kännedom.

PS:

Personalsektionen

§ 17

27.10.2022

§ 17 Personalstrategi

Ett förslag till personalstrategi har utarbetats. Personalstrategin utgår från det strategiarbete som under en längre tid har pågått på fullmäktige och styrelsenivå. Personalstrategin ska stöda de övriga verksamhetsstrategierna.

Personalstrategins beredning inleddes med gemensam work-shop för samkommunens och välfärdsområdets personalsektioner. Där utarbetades de löften som vi som Finlands bästa välfärdsarbetsgivare vill ge vår personal.

Arbetet fortsatte därefter med en större personal work-shop, i vilken deltog huvudförtroendemen, representanter för personalen och förmannalinjen. Där kompletterades strategin med vilka målsättningar vi har och vilka processer, resurser och kunskande som behöver utvecklas, för att vi ska nå våra målsättningar och för att kunna uppfylla de givna löften. I sista skedet har vi definierat de konkreta åtgärder som vi ska arbeta med inkommande år samt med vilka mätare vi kan följa upp förverkligandet. Åtgärdsdelen följs upp och kompletteras årligen.

Allt strategiarbete i välfärdsområdet har letts av strategi- och utvecklingsdirektör Suvi Einola och alla delområdets strategier har gjorts med samma modell och visuella utformning. Med hjälp av strategikartan strävar man efter att beskriva logiken bakom organisationens strategi på en sida.

Förslag till personalstrategi i bilaga 1/§17 27.10.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner förslaget till personalstrategi enligt bilaga och sänder det vidare till styrelsen.

PS:

Personalsektionen

§ 18

27.10.2022

§ 18 Behörighetsstadga 1.1.2023

Välfärdsområdets nuvarande behörighetsstadga har uppdaterats och kompletterats inför det nya välfärdsområdet. Stadgan innehåller de yrkesbenämningar som är i bruk och som är sådana man även framöver beräknas rekrytera ny personal till. Stadgan har kompletterats med räddningsverkets och specialomsorgens specifika yrkesbenämningar. Språkraven bygger på den linjedragning som utarbetades år 2021 för Österbottens välfärdsområde samkommun. Merparten av enheterna är tvåspråkiga och kan ta emot patienter och klienter från bägge språkgrupperna. Vissa enheter har redan i samkommunen definierats som enspråkiga och den förteckningen har inte ändrats. I det nya förslaget har både Kårkullas och Eskoos enheter definierats som enspråkiga. Det är styrelsen som fastställer den slutliga indelningen. Som bilaga till behörighetsstadgan finns en lista över de enheter som föreslås vara enspråkiga.

Personalens språkkrav finns fastställda i behörighetsstadgan. På de enspråkiga enheterna finns inte formella språkkrav, förutom i det språk som används på ifrågavarande enhet. Enligt förslaget skulle personalsektionen ha rätt att av särskilda skäl bevilja dispens eller lindring i språkkravet. Den här linjedragningen baserar sig på den beredning av förvaltningsstadgan som görs till styrelsen. Som bilaga till behörighetsstadgan finns ett tillämpningsdirektiv, i vilket mera ingående redogörs för på vilka sätt man kan påvisa kunskaperna i det andra inhemska språket.

I beredningen av stadgan har tjänstemän på olika nivåer samt personalrepresentanter deltagit. Behörighetsstadgan har behandlats i samarbetsgruppen.

HRD: föreslår att personalsektionen för sin del godkänner förslaget till behörighetsstadga, samt ger resursdirektörerna och HR-direktören rätt att vid behov göra tekniska korrigeringar. Behörighetsstadgan sänds för behandling i styrelsen.

PS:

Personalsektionen

§ 19

27.10.2022

§ 19 Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter

Med prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter avses sådan tjänste- eller arbetsledighet som inte arbetsgivaren är skyldig att bevilja på basen av lag eller avtalsbestämmelser. Enligt förvaltningsstadgan är det förpersonen som beslutar om prövningsbaserade ledigheter. Vid prövningen bedömer man helheten, hur får man uppgifterna skötta under denna tid, vad är arbetstagarens situation, personaltillgång etc.

Enligt anvisningarna i kollektivavtalet är det skäl att omfatta en så enhetlig praxis som möjligt i fråga om beviljande av prövningsbaserade ledigheter. Samtidigt som ett ärende är prövningsbaserat behöver man iaktta reglerna om jämställdhet och likabehandling.

Ett direktiv har sammanställts utgående från de grunder som utarbetats inom samkommunen för Österbottens välfärdsområde och på basen av de tillämpningsanvisningar som getts i tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Direktivet innehåller även reglerna för partiella tjänsteledigheter, vilket för tillfället förekommer i en rätt stor omfattning. I anvisningen har beaktats arbetsgivarens juridiska skyldighet att i första hand erbjuda tillsvidare anställningar, vilket inte är möjligt om man samtidigt tillämpar en praxis med långa tjänsteledigheter. I linjedragningen för deltidsarrangemang har också beaktats de krav som ställs på arbetsgivaren gällande arbetstidsuppföljning och semesterbokföring. I direktivet uttalas de deltidsprocenter som kan användas om arbetsgivaren kan ordna deltidsarbete.

Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter i bilaga 1/§19 27.10.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner direktivet enligt bilaga.

PS:

Personalsektionen

§ 20

27.10.2022

§ 20 Direktiv för personalens deltagande i utbildning 1.1.2023

Inom välfärdsområdet utgör kompetensledning och personalutveckling ett tyngdpunktsområde. I personalstrategin finns som centrala mål personalutveckling som ett led i yrkeskarriären. Även på centralt håll finns rekommendationer om personalutbildning och för arbetsgivare inom social och hälsovård finns en lagstadgad skyldighet att upprätthålla kunnandet. Satsningar på personalens kompetensutveckling är samtidigt en satsning på rekrytering och på välfärdsområdets arbetsgivarbild.

Beslut om deltagande i utbildning utgör en prövningsbaserad ledighet, där förpersonen tar ställning till om man betalar lön för utbildningen och om man deltar i andra kostnader. Ett direktiv för personalens deltagande i utbildning har sammanställts och det baserar sig på välfärdsområdets nuvarande modell och där olika praxisar från överlåtande organisationer beaktats. Med direktivet eftersträvar vi en enhetlig praxis och likabehandling.

Förslag till direktiv för personalens deltagande i utbildning i bilaga 1/§20 27.10.2022

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner direktivet för personalens deltagande i utbildningar.

PS:

Personalsektionen

§ 21

27.10.2022

§ 21 Arbetsplatsens rekommendationsmätning 30.6-29.8.2022

Beredning: resursdirektörerna

Arbetsplatsens rekommendationsmätning är ett av de instrument som ledningen använder sig av för att kartlägga hur personalen trivs, och för att få information om vad de anställda har för åsikt om sin arbetsplats. Mätningen genomförs två gånger per år i samarbete med arbetarskyddet och personalrepresentanterna. Undersökningen genomförs praktiskt så att en länk till en elektronisk förfrågan skickas per e-post till alla anställda. Undersökningen genomfördes första gången inom välfärdsområdet under perioden 30.6- 29.8.2022. Totalt svarade 3162 av samkommunens anställda på undersökningen. Som bäst bearbetas datamaterialet från undersökningen för de olika verksamhetsområdena ner på resultatenhetsnivå.

Rekommendationsmätningen ger ett NPS värde (förkortning av engelskans Net Promoter Score). Till exempel ett NPS-poängantal över 0 betyder att merparten av personal rekommenderar arbetsplatsen, och ett NPS-poängantal över 50 är ett utmärkt vitsord.

Tjänstemän har tillsammans med arbetarskyddet och personalrepresentanter redan under våren utarbetat en plan och anvisning för hur resultaten ska handläggas inom organisationen. Målsättningen har varit att hitta en modell för hur man kan stöda personalen bättre och tillsammans med personalen och representanter för personalen tillsammans planera för hur man möter de problem och utmaningar som finns på olika verksamhetsenheter.

Om rekommendationsvärdet är under 6 behandlas ärendet mer ingående på enheten tillsammans med dem som ansvarar för resultatområdet. På tillfället gör man upp en plan över åtgärder som behöver vidtas och beslutar vem som ansvarar för att planen verkställs. En promemoria ska också uppgöras och eventuella uppföljningstillfällen planeras in. Vid behov kan man också kalla andra sakkunniga till mötet, till exempel en representant från arbetarskyddet. Om enhetens resultat är mycket bra har man enats om att det också är viktigt att stanna upp och reflektera över det positiva och stärka det.

Resultaten i den senaste mätningen ger ett NPS värde på -9 på organisationsnivå, men NPS värdet varierar mellan de olika verksamhetsområdena och deras resultatområden- och enheter. Det finns även enheter med positiva resultat. Sammantaget visar resultaten på att det nu just finns utmaningar på många håll gällande personalens välmående i organisationen. Av resultaten kan man tyda att personalen upplever att de största utmaningarna finns inom personalresurseringen samt det som hänför sig till ledarskap samt arbetsuppgifter och arbetsmängd.

HRD: föreslår att personalsektionen diskuterar ärendet samt antecknar redogörelsen till kännedom.

PS:

Personalsektionen

§ 22

27.10.2022

§ 22 Satsningar på personalens välmående

I det förslag till personalstrategi som utarbetats är målsättningen att Österbottens välfärdsområde ska vara Finlands bästa välfärdsarbetsgivare, att vi ska ha Finlands bästa välfärdsanställda och att vi ska ha en högt välmående i arbetet. Det här förutsätter att vi utvecklar många processer kring ledarskap, arbetsgemenskap, personalutveckling, belöningsystem och arbetsmetoder. Satsningarna på personalens välmående är högt prioriterade och i det budgetförslag som ges till styrelsen, föreslås att 2,7 miljoner euro ska kunna användas för personalens välmående.

En preliminär planering av budgetanslagets användning har inletts, eftersom vissa saker behöver fastställas redan inom oktober. Dit hör uppladdningen av e-passet inför nästa år. Av de pengar som var reserverade för välmående under 2022 (570.000 euro) reserverades en summa som möjliggjorde att e-passet laddades med 75 euro. I beredningen inför 2023, kalkylerar vi med att c 1/3 av budgetanslaget ska användas för belöning av personal. Under 2022 har endast mindre spontana belöningar i form av blommor eller tårta använts. Det skulle därmed också bli aktuellt att utarbeta ett belöningsystem för den nya organisationen. För tyky-verksamhet har funnits ett anslag på 12 €/anställd och så har arbetstid motsvarande en halv arbetsdag fått användas. Målsättningen för tyky-verksamhet är att främja personalens hälsa och välmående och att förbättra trivseln och samhörigheten. Under 2022 har samkommunen bjudit gratis kaffe och te till personalen och ett paus-gympa program finns installerat på alla datorer.

Förslaget till principer har behandlats i tjänstemannaledningen, med personalrepresentanterna och i arbetsgruppen.

HRD: föreslår att personalsektionen godkänner att anslaget för välmående disponeras enligt följande, såvida budgetanslaget godkänns av fullmäktige:

- Belöningsystem (900.000 €)
- E-passet 170 €/person (850.000 €)
 - o E-passet förutsätter att anställningsförhållandet pågår minst sex månader.
- Tyky-verksamhet: 20 €/person och arbetstid ½ arbetsdag (160.000 €)
- gratis kaffe och te till personalen (c 90.000 €)
- Break Pro -paus-program (10.000)
- 390.000 € => innovativ verksamhet: personalutveckling, arbetsgemenskaper, välmåendeundersökning

Förslag till belöningsystem ges vid senare möte.

PS:

Personalsektionen

§ 23

27.10.2022

§ 23 Information, meddelanden, initiativ, frågor

PS:

Personalsektionen

§ 24 - 25

27.10.2022

§ 24 Nästa möte

PS:

§ 25 Mötets avslutande

PS: