



## Åtgärder som vidtas som bäst för att förbättra personalens arbetsomständigheter och välbefinnande i arbetet

Samkommunens styrelse 05.10.2022 § 158

Beredare

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1808, fornamn.efternamn@ovph.fi

Samkommunstyrelsen fick 30.8.2022 § 141 ta del av en lägesbild om de utmaningar som ställs på social- och hälsovården både på riksnivå och i vår region. Styrelsen förband sig att agera aktivt på riksnivå och att för egen del se till att man i organisationen vidtar personaladministrativa åtgärder som syftar till att förbättra arbetsomständigheterna och välbefinnandet i arbetet. Styrelsen lovades att den redan på nästa sammanträde ska få ta del av de åtgärder som planeras genomföras år 2022. Det här temat är något som man kommer att återkomma till på nytt.

Välfärdsområdesstyrelsen gav tjänstemännen i uppdrag att tillsammans med personalrepresentanterna bereda snabba och ur personalens perspektiv konkreta åtgärder för att underlätta personalsituationen. För detta uppdrag tillsattes en tillfällig arbetsgrupp bestående av personalrepresentanter som är medlemmar i ledningsgruppen jämte deras ersättare samt chefsöverläkaren, socialdirektören, chefsöverkörtaren och HR-direktören. Gruppen har sammanträtt två gånger. Personalrepresentanterna har samlat in förslag av medlemmarna i deras egna fackorganisationer och dessutom har fackorganisationernas förhandlare tillställt ett gemensamt förslag. (Mötesprotokollen i bilaga)

Gruppen konstaterade att förslagen å ena sidan inrymmer rekryteringsfrämjande åtgärder och å andra sidan trivsselfrämjande åtgärder som främjar trivseln för de nuvarande anställda. Gruppen var enhälligt av den åsikten att vi primärt ska fokusera oss på åtgärder som stöder de nuvarande anställda. En del av de rekryteringsfrämjande åtgärderna kunde ändå verkställas till och med i rask takt.

De förslag som inkom från personalen och deras representanter innehöll många förslag som kan vidareutvecklas på lång sikt i samband med verkställandet av personalstrategin. Förslagen inrymde även generella åsikter om ändamålsenligheten hos processerna, vilka kan avanceras inom verksamhetsområdenas egna forum. En del konkreta förslag omsätts redan nu i praktiken, såsom möjligheten att lättare få kontakt med HR-enheten, hanteringen av de utmaningar som hänför sig till löneutbetalningen och det projekt som genomförs för att vi ska kunna trygga verksamheten på enheterna vid underdimensionering. Åtgärder som främjar flexibiliteten i anställningsförhållanden, såsom flexibla arbetstidsprocenter har redan godkänts i personalsektionen 21.9.2022. Uppföljningen av arbetstiden och den process som hänför sig till löneutbetalningen för kortvariga vikarier, dvs. personer som arbetar på timlistor har förbättrats, men arbetet fortsätter alljämt. Löneharmoniseringen pågår och behandlas inom ramen för ett separat förslag. Arbetet med att förbättra rekryteringssynligheten på de sociala medierna har också inletts, och resurshanteringsenheten har tillgång till en kommunikationsexpert som kan hjälpa alla enheter.

I förslagen lyfte man fram olika sätt att belöna anställda, exempelvis en mångsidigare användning av e-passet och en julbonus till hela personalen. E-passet nollställs alltid vid årsskiftet, varför det inte är ändamålsenligt att höja den användbara summan i höst.

Kollektivavtalsförhandlingarna pågår fortfarande, varför man ansåg att åtgärder som anknyter till tolkningen av kollektivavtal, såsom att i vilka arbetstidsformer och uppgifter man åter på arbetstid får vänta tills vidare. På basis av den skriftliga respons som tillställts välfärdsområdesdirektören kan man ändå konstatera att den fråga som starkast kommer till uttryck är justeringen av grundlönerna. Därutöver föreslog man också att man kunde betala en heltidslön (100 %) för en arbetstid som motsvarar bara 75-85 %. Dessutom föreslog man att användningen av arbetsgivarens bilar ska utökas eftersom kilometerersättningarna anses vara för små. Dessutom förde man starkt fram att



vårdpersonalen borde få koncentrera sig på de uppgifter som de är utbildade att utföra, varför man borde anställa mera personer som kan sköta om exempelvis diskning, städning och tvättning. De tender som används för att bekräfta kompetensen upplevdes som mycket betungande. Även ökningen av läroavtalsutbildningar lyftes upp ofta. I många kommentarer förde man fram hur betungande dubbelskift är och att arbetsgivaren bättre borde stöda personalens ork att arbeta. Det budskap som man vill föra fram på riksnivå är att pensionärer som hoppar in för att göra arbetsskift borde beviljas skattelättnader, men även arbetsgivaren kunde fundera över med vilka incitament pensionärer kunde fås att göra arbetsskift.

I den skriftliga responsen uttrycker man en stor oro för att man inte får arbeta i lugn och ro, men också att man vill att branschen ibland ska lyftas fram i positiv dager, eftersom det sker så mycket gott i arbetet också. Besök av ledningen önskades, och en idé som lyftes fram i förslagen var att det i ledningen borde finnas en direktör som arbetat som närvårdare för att det i ledningen ska finnas en bättre förståelse för närvårdarnas arbete.

I Österbottens välfärdsområde arbetar man som bäst med personalstrategin. I det här arbetet är det viktigt att all den inkomna responsen tas i beaktande. Med tanke på den framtida social- och hälsovården är det helt klart att strategin är mycket viktig för att branschen ska fås att bli attraktivare. Trots det är det ändå viktigt att samkommunen redan i år vidtar åtgärder som kan genomföras snabbt. I och med detta har flera åtgärder, vilka nämnts ovan, redan vidtagits i personalsektionen.

Den tillsatta arbetsgruppen beslutade föreslå att hela personalen ska beviljas en julbonus.

#### **Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina**

föreslår att styrelsen ska anteckna de åtgärder som redan vidtagits för kännedom.  
- föra en diskussion om en eventuell julbonus och föra förslaget vidare till fullmäktige för beslutsfattande.

#### **Beslut:**

Samkommunstyrelsen beslöt enhälligt, på förslag av ledamot David Pettersson, understödd av Patrick Ragnäs, föreslå för kommunfullmäktige att en julbonus på 200 euro utbetalas till personalen.

Ledamot Barbro Kloo föreslog att en julbonus på 100 euro utbetalas till personalen. Barbro Kloo drog dock tillbaka sitt förslag under diskussionen.

Ledamot Tomas Bäck föreslog en betalningsförbindelse för inköp av en lämplig produkt. Förslaget vann inte understöd varvid det förföll.

Samkommunens styrelse 24.10.2022 § 181

#### **Beredare**

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1808, fornamn.efternamn@ovph.fi

Samkommunstyrelsen beslutade föreslå till samkommunfullmäktige att en julbonus på 200 euro ska betalas.

Följande preciseringar föreslås iakttas vid betalningen av det s.k. julbonusarvodet

- för att arvodet ska betalas förutsätts att den anställda varit i arbete under merparten av kalenderår 2022
- ifall den anställda under perioden 1.4-1.10.2022 varit frånvarande utan lön i över 60 kalenderdagar betalas ingen bonus.



- anställningsförhållandet ska fortfarande vara i kraft när arvudet betalas i december

**Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina**

föreslår, att styrelsen ska föreslå till samkommunfullmäktige att ett julbonusarvode på 200 euro ska betalas till personal i enlighet med ovanstående kriterier.

**Beslut:**

Samkommunstyrelsen föreslår för samkommunfullmäktige att ett julbonusarvode på 200 euro ska betalas till personalen i enlighet med ovanstående kriterier.

Samkommunens fullmäktige 07.11.2022 § 27  
2248/01.02.03/2022

Beredare Kinnunen Marina  
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 044 323 1808, fornamn.efternamn@ovph.fi

**Styrelsen**

föreslår, att samkommunfullmäktige godkänner att ett julbonusarvode på 200 euro ska betalas till personalen i enlighet med ovanstående kriterier.

**Beslut:**

Förslaget godkändes enhälligt.