



Skrivelse av Laihela kommun till styrelsen för samkommunen för Österbottens välfärdsområde för bemötande

§ 98

Samkommunens styrelsen 16.05.2022

Beredare

Ärende Laihela kommunstyrelse har vid sina sammanträden 28–29.3.2022 behandlat en skrivelse riktad till samkommunen för Österbottens välfärdsområde. Laihela kommunstyrelse har beslutat (29.3.2022 § 82) att be styrelsen för samkommunen bemöta de signifikantaste problem som uppstått. Dessutom vill man att styrelsen för samkommunen ska ta hänsyn till de frågor som förs fram i bilagan när samkommunen ser över och utvecklar sin verksamhet. Laihela kommunstyrelse önskar att styrelsen för samkommunen ska inkomma med ett bemötande så fort som möjligt.

Skrivelse som bilaga

Förvaltningsdirektör

föreslår att styrelsen för en diskussion och beslutar att
1. ärendet överförs till samkommunens förvaltning för beredning, med beaktande av styrelsens anvisningar.
2. bemötandet behandlas på styrelsesammanträdet i juni.

Beslut:

Styrelsen förde en diskussion över ärendet och remiterar ärendet till samkommunens förvaltning för beredning och bemötandet behandlas på styrelsesammanträdet i juni.

Samkommunens styrelse 14.06.2022 § 123

1400/00.01.03/2022

Beredare

Berg Päivi

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 128 6234, paivi.berg@ovph.fi

Styrelsen för samkommunen för Österbottens välfärdsområde förde vid sitt sammanträde 16.5.2022 en remissdiskussion i ärendet och remitterade skrivelsen till förvaltningen för beredning.

Fråga 1

Hur säkras samkommunen för Österbottens välfärdsområde det grundläggande syftet med reformen, dvs. att verksamheten integreras och att kunderna i och med det får tillgång till en helhetshjälp?

Fråga 2

Är det möjligt att i små kommuner upprätthålla en verksamhet med närmaste chefer för att undvika en dylik "splittring" som nämns i exemplet?

Fråga 3

Hur säkerställer samkommunen för Österbottens välfärdsområde att de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården i Laihela kommun får stöd och nödvändig information av sin organisation och sina närmaste chefer på finska?



Svar:

Den bärande tanken bakom verksamheten i Österbottens välfärdsområde är en kundorienterad service som tillhandahålls utgående från befolkningens behov av en och samma organisation utan några administrativa eller verksamhetsmässiga gränsstaket. Målet är att den organisation som inledde sin verksamhet vid årsskiftet ska tillhandahålla obrutna, smidiga välfärdstjänster i människornas vardag i samarbete och på kundens modersmål. Det är naturligt att en ny organisation väcker diskussion, och att en stor verksamhetsreform ändrar på tidigare strukturer och tillvägagångssätt. Det kräver tid att skapa en ny verksamhetskultur som stöder integrationen, liksom det tar tid att skapa och omfatta nya tillvägagångssätt som fungerar på bästa möjliga sätt. Här har såväl beslutsfattare, anställda, närmaste chefer och serviceanvändare en egen roll att spela.

I Österbottens välfärdsområde koordineras organiseringen och ordnandet av befolkningens tjänster enligt åldersgrupp av ansvariga sektordirektörer. Deras viktigaste uppgift är att följa med "Hur Österbotten mår" och därigenom långsiktigt utveckla och styra verksamheten utgående från strategin, de styrande besluten, resurserna och behoven i syfte att säkerställa att invånarna har tillgång till en helhetsservice. Det här arbetet utförs på basis av den servicestrategi och välfärdsområdesstrategi som bygger på politiska beslut. Utöver det politiska beslutsfattandet erbjuds även invånarna och serviceanvändarna en möjlighet att vara delaktiga, bland annat genom klientråd och påverkansorgan.

För att säkerställa integrationen och tillgången till jämlika tjänster bygger organisationsstrukturen inte i huvudsak eller automatiskt på den tidigare praxisen i välfärdsområdet, dvs. på kommunspecifika enheter eller tidigare samarbetsområden. De verksamhetsmässiga verksamhetsområdena, resultatområdena och resultatenheterna har bildats utgående från invånarnas servicebehov och innehållet i de uppgifter som utförs i ändamålsenliga servicehelheter eller direkt utgående från innehållet i den verksamhet som tillhandahålls vid de överförda verksamhetsenheterna (t.ex. på boendeserviceenheterna). Resultatenhetsstrukturen bygger exempelvis på medicinska specialiteter, regionala team eller substansområden som kräver omfattande kompetens om vården/arbetet med kunderna. Kommunindelningen syns i kostnadsställesstrukturen i synnerhet på grund av faktureringen. Detta för att faktureringen av verksamheten under år 2022 ska kunna allokteras på rätt medlemskommun på basis av utfallet och det som överenskommit.

Vår viktigaste resurs, personalen, leds professionellt i resurslinjer. Det här innebär att socialservicens personalresurs leds i den resurslinje som bildats för socialvården, att den medicinska personalresursen leds i läkarlinjen och att vårdarbetet leds i vårdarbetslinjen. Resursdirektörerna koordinerar även utbildningen, forskningen och utvecklingsverksamheten. Respektive resurslinjedirektör ansvarar tillsammans med den egna linjens mellanchefer och enhetschefer för kompetensen hos sin personal, servicekvaliteten och kundorienteringen. Målet har varit att den ledda helhetens substans till omfattningen ska vara sådan att den närmaste chefen ska förmå stöda sina underordnade samt samordna och leda den kompetens och personalresurs som finns inom ifrågavarande servicehelhet. Även ledningssystemet bygger på viljan att genomföra integrationen samt på viljan att tillhandahålla jämlika servicestigar och servicehelheter av jämn kvalitet i alla medlemskommuner i välfärdssamkommunen och i framtiden i det självstyrande välfärdsområdet.

Betraktat från personalens perspektiv har målet varit att den närmaste chefen ska känna till substansen i arbetet och kunna bistå sin personal på bästa möjliga sätt. I den modell som vi valt utgår de närmaste chefernas arbete inte från den kommunspecifika strukturen.



Exempelvis rådgivningsarbetet är till sitt innehåll också så omfattande att det är mera ändamålsenligt att exempelvis mödrarådgivningsverksamheten, barnrådgivningen och skolhälsovården leds och utvecklas i egna linjer som innehållsmässigt och enhetliga helheter av olika närmaste chefer och hälsovårdarteam än via enskilda, separata enheter i olika kommuner, eftersom detta skulle hämma förankringen av de gemensamma tillvägagångssätten.

Kunden/patienten har oberoende av organisationssätt rätt att få sina lagstadgade tjänster på sitt eget modersmål samt att vara delaktig i handläggningen av sina egna ärenden och i planeringen av sin egen vård/service. Det här är något som organisationsreformen inte har påverkat. Dessutom har hälso- och sjukvårdslagen och socialvårdslagen redan tidigare ålagt myndigheterna att samarbeta och vid behov utse en egen kontaktperson. Det anses också vara lättare att omsätta övergripande servicekedjor i praktiken om verksamheten bedrivs inom ramen för en och samma organisation.

Tanken om en smidig service och verksamhet samt en kund-/personalbelåtenhet inbegriper även ett språkligt perspektiv. I Österbottens välfärdsområdes tvåspråkiga organisation upprättas såväl skriftliga kund-/patientanvisningar, administrativa beslut, interna anvisningar som nätsidor på intranätet och internet på finska och svenska. Vår verksamhet är tvåspråkig, men i den praktiska vardagen uppstår det ofrånkomligen spontana situationer, där saker framförs på det egna modersmålet, antingen på finska eller svenska, exempelvis per e-post eller på avdelningsmöten. Det är inte alltid möjligt att behandla alla ärenden på två språk, antingen på grund av översättningsresurser eller tidsmässiga orsaker. I dylika situationer är det alltid möjligt att be men också viktigt att be om att ärendet ska förtydligas på det egna språket, för att undvika missförstånd eller informationsbrister.

Teamarbete, multidisciplinära arbetssätt, ledarskap som bidrar till välmående i arbetet, möjligheterna att påverka det egna arbetet och en fungerande kommunikation borde bidra till att samarbetet och helheten i arbetsgemenskapen fungerar även om personalen på samma arbetsenhet, liksom i rådgivningsarbetets omfattande verksamhetsfält såsom i exempelfallet, har olika närmaste chefer för olika verksamheter och den närmaste chefens arbetspunkt eventuellt befinner sig långt borta men också i situationer när den närmaste chefen har ett annat modersmål än den anställda.

Ett målinriktat utvecklingsarbete har inletts för att stöda de verksamhetsmässiga strukturerna och det ledarskap som ligger till grund för det regionala ledningsarbetet, utan att lägga till några nya skikt i ledningsstrukturen. Närmaste chefer ska ges utbildning i bland annat hur de kan stöda sin personal. Personalen kommer att beredas möjlighet att delta i det arbete som syftar till att personalen ska må bra i sitt arbete men också i utvecklandet av bland annat personalstrategin och rekryteringsstrategin. Vi har som mål att vi genom det ömsesidiga utvecklingsarbetet ska kunna trygga tillgången till en välmående och kompetent personal, och därigenom erbjuda befolkningen övergripande välfärdstjänster som fungerar bättre och är av bättre kvalitet. Bl.a. i fråga om Laihela har vikten av det finska språkets ställning framhävts genom en uppdatering av behörighets- och språkkunskapsstadgan.

Här nedan ges ännu en sammanfattning av svaren:

Fråga 1

Hur säkrar samkommunen för Österbottens välfärdsområde det grundläggande syftet med reformen, dvs. att verksamheten integreras och att kunderna i och med det får tillgång till en helhetshjälp?



Svar 1

Integrationen av verksamheten och tillgången till en helhetshjälp omsätts redan nu i praktiken, men målet är att utveckla tjänster som fungerar allt bättre betraktat från befolkningens perspektiv. Det här förutsätter ändå ett långsiktigt samarbete, på vars första etapp vi nu befinner oss. Kunderna är delaktiga i handläggningen av deras egna ärenden och i utvecklandet av servicen.

Fråga 2

Är det möjligt att i små kommuner upprätthålla en verksamhet med närmaste chefer för att undvika en dylik "splittring" som nämns i exemplet?

Svar 2

Varje kostnadsenhet har en egen närmaste chef – och en arbetstagare kan bara ha en närmaste chef. Den närmaste chefen arbetar inte alltid fysiskt på samma plats. Det här är nytt för en del, varför vi i fortsättningen kommer att sträva efter att stöda de närmaste cheferna för att de ska hitta fungerande sätt att leda verksamheten oberoende av avståndet. Även det regionala ledarskapet ska vidareutvecklas.

Fråga 3

Hur säkerställer samkommunen för Österbottens välfärdsområde att de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården i Laihela kommun får stöd och nödvändig information av sin organisation och sina närmaste chefer på finska?

Svar 3

Det här är något som man kommer att fästa uppmärksamheten vid, och i huvudsak finns all information på två språk. Särskild uppmärksamhet har redan fästs vid den fråga som Laihela kommun lyft fram för att personalen med säkerhet ska få sin information på finska. Bland annat så har samkommunstyrelsen uppdaterat personalens språkkunskaps- och behörighetsstadga, och stärkt det finska språkets ställning inom social- och hälsovården i Laihela kommun.

Direktör Kinnunen Marina

föreslår, att styrelsen ska godkänna att ovanstående svar ges som ett bemötande på Laihela kommunstyrelsens skrivelse.

Beslut:

Styrelsen godkände beslutsförslaget.