



## Riktade arbetsvälmåendesatsningar 2024

### Personalsektionen 25.04.2024 § 71

2641/01.00.00/2024

Beredare

Resursdirektörerna: Dan Gref, Linda Jakobsson-Pada, Peter Nieminen, Carina Nåls, Marjo Orava; HR-direktör Ann-Charlott Gröndahl

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 06 218 1111 (växel), [fornamn.efternamn@ovph.fi](mailto:fornamn.efternamn@ovph.fi)

Budgeten för innevarande år innehåller ett budgetanslag på 2,3 miljoner för satsningar på personalens välmående. Av detta belopp är uppskattningsvis 450 000 euro ännu inte allokerat till någon viss verksamhet. Det finns två delområden som på tjänstemannanivå har diskuterats och som förslagsvis ännu kunde bli målgrupp för riktade välmåendesatsningar under 2024. Det gäller generellt personal i närchefs- och ledningsuppgifter och samt personalgrupper där sjukfrånvaron varit speciellt hög.

Närchefen och ledarskapet har stor betydelse för hela personalens välmående i arbetet. Arbetsmängden och förväntningar på ledningen i olika nivåer har varit exceptionell stor under två år och fortsätter vara mycket krävande. Om närchefen har svårt att orka i sin roll och i sitt arbete, är risken stor att det uppstår varierande problem också bland personalen inom enheten. Som arbetsgivare borde vi i den här situationen kunna erbjuda personer i närchefs- och mellanledningsposition stöd och en möjlighet att utvecklas som ledare. Ge dem redskap att utveckla sig själva och sitt ledarskap och därmed förbättra arbetssituationen och arbetsvälmåendet inom arbetsgemenskapen på enheterna.

Ett alternativ som diskuterats är att erbjuda alla närchefer en DISC-analys kombinerad med föreläsning, responsdiskussion och arbetshandledning. Med verktyget DISC-analys kan man utveckla sin egen självkännet och öka förståelsen för olika personers sätt att interagera med varandra. Analysen innehåller ingen kritisk värdering eller bedömning.

Den andra riktade satsningen skulle göras i syfte att minska sjukfrånvaron på enheter eller i personalgrupper där det finns avvikande mycket sjukfrånvaro och vilka inte beror på enskilda personers långa sjukfrånvaron. Det finns vanligtvis ingen enskild orsak till hög sjukfrånvaro och därför inte heller bara en enskild åtgärd som hjälper upp situationen överallt. Det behövs olika utredningar och olika åtgärder. Kan t.ex. vara åtgärder som berör arbetet, arbetsmetoder, stöd till närchefen, stödd motion och motionsrecept. Utredningarna och satsningarna görs i samarbete med ledning, personal, företagshälsovård och arbetarskydd. Vid behov kan utomstående sakkunskap anlitas.

Satsningen på arbetsledningen förutsätter att en offertbegäran genomförs under våren.

#### **HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott**

föreslår att personalsektionen godkänner att riktade välmåendesatsningar under 2024 görs till närchefer och personalgrupper med speciellt hög sjukfrånvaro, inom ramen för budgeterade medel.

#### **Beslut:**

Förslaget godkändes.

Distribution