

Social- och hälsovårdsnämnden	§ 56	06.06.2019
Social- och hälsovårdsnämnden	§ 13	13.02.2020
Social- och hälsovårdsnämnden	§ 25	18.03.2021

## Rapport om fortsättningsåtgärder till social- och hälsovårdsnämndens arbetsgrupp för personalärenden

79/01.00.00.02/2019

Social- och hälsovårdsnämnden 06.06.2019 § 56

### Beredare

Tf. social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497

### Föredragande

Tf. social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497  
fornamn.efternamn@pargas.fi

Social- och hälsovårdsnämnden utsåg en arbetsgrupp för personalärenden 12.4.2018 § 35. Arbetsgruppens uppgift blev att akut undersöka personalens arbetssituation, psykiska och fysiska välbefinnande samt sektorledningens ledarskap utgående från både personalens och sektorchefens erfarenheter. Arbetsgruppen har bl.a granskat åtgärder som vidtagits av arbetsskyddet samt rapporter från Regionförvaltningsverket. Arbetsgruppen har sänt ut ett frågeformulär till hela personalen samt huvudförtroendemännen. Arbetsgruppens slutrapport presenterades på social- och hälsovårdsnämndens möte 31.1.2019 § , dessutom ordnades två tillfällen för personalinformation (i skärgården och i Pargas). Nämnden beslöt på samma möte om fortsättningsåtgärder under ledning av tf.social- och hälsovårdsdirektören och tjänstemännen. Vidare beslöts det att social- och hälsovårdsnämnden följer med utvecklingen och att rapportering ska ske före sommaren 2019.

Tf social- och hälsovårdsdirektören har diskuterat åtgärdsförslagen och deras förverkligande i social- och hälsovårdens ledningsgrupp. Utgångsläget kan konstateras ha förändrats på avdelningen efter att nämndens arbetsgrupp påbörjat sitt arbete för drygt ett år sedan. Flera nya chefer leder verksamheten idag, vilket i sig medfört en ändring. Arbetet har framskridit så, att varje ansvarig för sitt område har tagit del av social- och hälsovårdsnämndens arbetsgrupps rapport, och ur den definierat sina utmaningar och utvecklingsåtgärder inom sitt ansvarsområde (socialservice, familjetjänster, äldreomsorg och hälsovård). Kiva-Q enkätens resultat har funnits tillhanda som även stött arbetet. Åtgärden är bearbetade inom respektive enhet och en sammanställning av nuläget är gjord per enhet.

Övergripande åtgärder inom hela social- och hälsovårdsavdelningen är att arbeta för bättre arbetshälsa, sammanhållning och gemensam utveckling mot samma målsättning.

Social- och hälsovårdsavdelningen ska påbörja kvalitetsarbete med syftet att certifiera verksamheten. Kvalitetsarbetet innebär genomgång av verksamhetens processer och dokumentering av dem. Processbeskrivningarna görs i samarbete med hela personalen, alla yrkesgrupper är delaktiga i arbetet. Då Regionförvaltningens rapporter granskas, kan man konstatera att liknande brister finns inom flera enheter och att gemensamma anvisningar och regelverk behöver

finnas. De gemensamma målsättningarna förtydligas genom processbeskrivningarna. En attitydförändring krävs delvis inom avdelningen. Allas arbete ska respekteras och samarbete värdesättas oberoende yrke eller ställning inom avdelningen. Ett annat verktyg för gemensamma mål inom verksamheten är en årsklocka. Ekonomiavdelningen arbetar på en årsklocka för stadens budgetarbete. Med den som grund kan social- och hälsovårdsavdelningen utarbeta en egen årsklocka.

Diskussioner om personalens välbefinnande har varit mycket aktuell inom alla delar av avdelningen det senaste året. Det finns ett stort behov av gemenskap och samarbete. Även social- och hälsovårdens ledningsgrupp har uttryckt behov av att diskutera gemensamma ärenden och kunna använda varandra som bollplank i olika ärenden. Samarbete och förtroende byggs upp och fördjupas med tiden, men förutsättningar och forum för möten bereds på alla nivåer för att möjliggöra detta. Det har även poängterats samarbete över enhetsgränser och till och med över sektorgränser, vilket även stöder Pargas stads strategi. Utvecklingssamtal hålls för hela personalen och möjligheter till arbetsrotation inom avdelningens enheter har öppnats upp.

Arbetet med ovanstående åtgärder fortsätter framöver och det strävas efter en accepterad och lyhörd stämning och kultur på social- och hälsovårdsavdelningen.

#### **Bilaga**

- 8 Hälsovårdens sammanställning (**integritetsskyddad**)
- 9 Socialserviceenhetens sammanställning (**integritetsskyddad**)
- 10 Familjeenhetens sammanställning (**integritetsskyddad**)
- 11 Äldreomsorgens sammanställning (**integritetsskyddad**)

#### **Förslag**

Social- och hälsovårdsnämnden diskuterar och tar del av rapporteringen av åtgärder.

#### **Beslut**

Förslaget godkändes. Nämnden följer upp fortsatta åtgärder runt årskiftet 2019-2020.

---

#### **Delgivning**

Stadsstyrelsen  
Social- och hälsovårdsnämnden 13.02.2020 § 13

#### **Beredare**

Tf. social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497

#### **Föredragande**

Tf. social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497  
förnamn.efternamn@pargas.fi

Social- och hälsovårdsavdelningens enheter har fortsatt arbetet i personalärenden, med syftet att förbättra välmående hos personalen. Välmående personal är en övergripande målsättning i ekonomiplanen år 2020 för social- och hälsovårdsavdelningen.

Kvalitetsarbetet har startat upp med en ledning av en koordinator i syftet att

Pargas stads social- och hälsovård certifieras enligt SHQS i framtiden. Processbeskrivning av verksamhet sker med personalens delaktighet och gemensam engagemang. Detta arbete förtydligar gemensamma målsättningar.

Gemensamt har arbetsrotation och tjänstledighet med tjänstgöring på annan enhet eller arbetsgivare möjliggjorts aktivare. Detta har gjorts med gott resultat. Personal som arbetat tillfälligt hos annan arbetsgivare, har återvänt i flera fall, med mera erfarenhet. Personal som bytt enhet tillfälligt, har i vissa fall återvänt och i flera fall även stannat i Pargas stad, men med tjänstgöring på annan enhet. Det har även möjliggjorts förflytt av personal mellan enheter i fall där arbetet på en enhet inte längre lämpat sig för personalen. På detta sätt har sjukskrivning eller tom. sjukpensionering undvikits i längden.

Flera enheter satsar på förbättrad arbetshälsa genom förbättring av kommunikation och öppnare dialog internt. Det har gjorts upp gemensamma spelregler och överenskommelser på enheterna. Utvecklingssamtal har hållits. Utomstående arbetshandledning har använts i olika grupper. Personalen har önskat intern (och extern), praktisk utbildning i olika områden, vilket ordnats i syftet att ge "verktyg" till personalen i sitt vardagliga arbete. Även introduktion av nya arbetstagare har fokuserats på. På flera enheter kan man konstatera att det i rekryteringen finns många sökanden till lediga befattningar, trots att personalbristen av behöriga märks av nationellt sett.

Social- och hälsovårdens ledningsgrupp arbetar intensivt under våren 2020 med gemensamma målsättningar och utökning samt förbättring av samarbete, även över enhetsgränser. Gemensam workshop förutom möten ordnas.

Utmaningar finns fortfarande i personalärenden. Speciellt risken för sjukfrånvaro ska undvikas. Arbetet för personalens välmående är konstant och ska fortgå. Lyhördhet, delaktighet och påverkningsmöjligheter i samarbete, ska genomsyra personalens arbete framöver.

Resultat av Kiva-Q från mätning december 2019 presenteras på mötet.

**Förslag**

Social- och hälsovårdsnämnden diskuterar och tar del av Kiva-Q enkätens resultat och fortsatta åtgärder i personalärenden.

**Beslut**

Kiva-Q resultatet diskuteras på enheterna. Social- och hälsovårdsnämnden följer upp fortsatta åtgärder till sommaren 2020.

---

**Delgivning**

Social- och hälsovårdsnämnden 18.03.2021 § 25

**Beredare**

Social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497

**Föredragande**

Social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497  
förnamn.efternamn@pargas.fi

Personalens välbefinnande är en av de viktigaste målsättningarna inom samtliga enheter inom social- och hälsovårdsavdelningen. En välmående personal ger gott

resultat i arbetet att erbjuda vård och omsorg till stadens invånare och besökare i behov av tjänster.

Efter den senaste rapporteringen till social- och hälsovårdsnämnden gällande personalens välbefinnande 13.02.2020, har coronapandemin brutit ut och det har rått ett exceptionellt läge i världen redan i ett års tid.

Uppmärksammandet av personalens välbefinnande har hela tiden pågått, och de åtgärdsförslag arbetsgruppen för personalärenden som social- och hälsovårdsnämnden påpekade om 2018 har fortsättningsvis uppmärksammats. Andra behov och utmaningar har stigit fram under coronapandemin. Bland annat oro över personalens ork har varit påfallande hos alla enhetschefer. Social- och hälsovårdens personal har samtidigt varit tvungna att såväl motta och sköta eventuella covid-patienter, som koordinera och inleda vaccineringen av invånarna samt upprätthålla den normala verksamheten. Personalen har dock upplevt en gemensam strävan till att bekämpa coronaviruset och den gemensamma målsättningen i frågan har varit klar. Trots en hård arbetsbörda, har många känt sitt arbete speciellt meningsfullt det gångna året.

Uppföljningen av personalens välbefinnande kan göras ur många synvinklar. Rapporteringen i personalärenden till nämnden har gjorts på olika sätt. Denna gång har de konkreta åtgärderna utvärderats av enhetscheferna och sedan sammanfattas som helhet av föredragande.

Arbetsgruppens förbättringsförslag:

- \* *Arbetsbeskrivningar*: finns på de flesta arbetspunkter, behöver i vissa fall uppdateras.
- \* *Utvecklingssamtal*: regelbundna utvecklingssamtal hålls, någon arbetspunkt behöver hålla dem med kortare intervaller
- \* *Samarbete över gränserna*: Samarbetet över gränserna har fästs mera uppmärksamhet till på alla enheter. Genom vårdkedjearbetet har äldreomsorgen och hälsovården ett utökat samarbete. Familjeenheten och socialservice har intensifierat sitt samarbete. Även över avdelningsgränser har samarbetet ökat, och kommer att naturligt att öka efter coronapandemin.
- \* *Förbättrat samarbete med sjukskötare och närvårdare*: en naturlig dialog rapporteras från arbetspunkterna. Omorganiseringar har förbättrat samarbetet.
- \* *Vikariepool*: planeras inom hemvården samt hälsovårdens avdelningar 2021.
- \* *Hemvården/hemsjukvårdens samarbete*: omstrukturering skett, inte aktuellt.
- \* *Frivillig arbetsrotation*: Möjliggörs och är tom. önskvärt.
- \* *Samarbetsformer enheter får inte splittras/fungerande*: samarbete/gemensamma arbetsutrymmen intill HVC ger nya möjligheter. Omorganisering har en del av personalen upplevt splittrande.
- \* *En utlokalisering av arbetsplatshälsovården borde utredas*

Utmaningar som arbetsgruppen lyfte upp:

- \* *Gemensamma målsättningar*: Bekämpningen av coronapandemin har utgjort ett tydligt gemensamt mål. Målsättningarna har med balanseringsprogrammet och den ekonomiska situationen förbättrats. Kunde dock förtydligas ännu bättre.
- \* *Arbetstagarnas kunskaper borde kunna användas i högre grad*: detta fästs uppmärksamhet kring och strävas till.

- \* *Skapa regler för fortbildningar:* Utbildningsanslag har i år minimerats, pga coronaläget. Personalen deltar mer på webinarium och kostnadsfri fortbildning
- \* *Gemensamma möten i vardagen samt fritiden:* Coronapandemin har gjort informella möten svårare, möteskulturen är däremot effektivare. Regelbundna personalmöten hålls. Många saknar fysiska möten.
- \* *Utnyttja läroavtalsmöjligheter:* möjliggörs och eftersträvas till.
- \* *Uppdatera gemensamma spelregler:* Informationsgången fungerar båda vägarna. Gemensamma spelregler diskuteras. Informationsgången kan dock alltid förbättras och utvecklas.

De nyaste Kiva-Q resultaten presenteras på mötet. Enhetscheferna presenterar utvecklingen på sina enheter.

**Förslag**

Social- och hälsovårdsnämnden tar del av rapportering av personalens välbefinnande på enheterna samt Kiva-Q resultaten.

**Beslut**

Social- och hälsovårdsnämnden tog del av rapportering av personalens välbefinnande på enheterna samt Kiva-Q resultaten.

---