

# Östra Nylands välfärdsområdes personalstrategi 2023



Itä UUSIMAA  
Östra NYLAND

Hyvinvointialue  
Välfärdsområde

# Innehåll

**01** Vad det är fråga om

---

**02** Personalvision

---

**03** Prioriteringar och färdplan

---

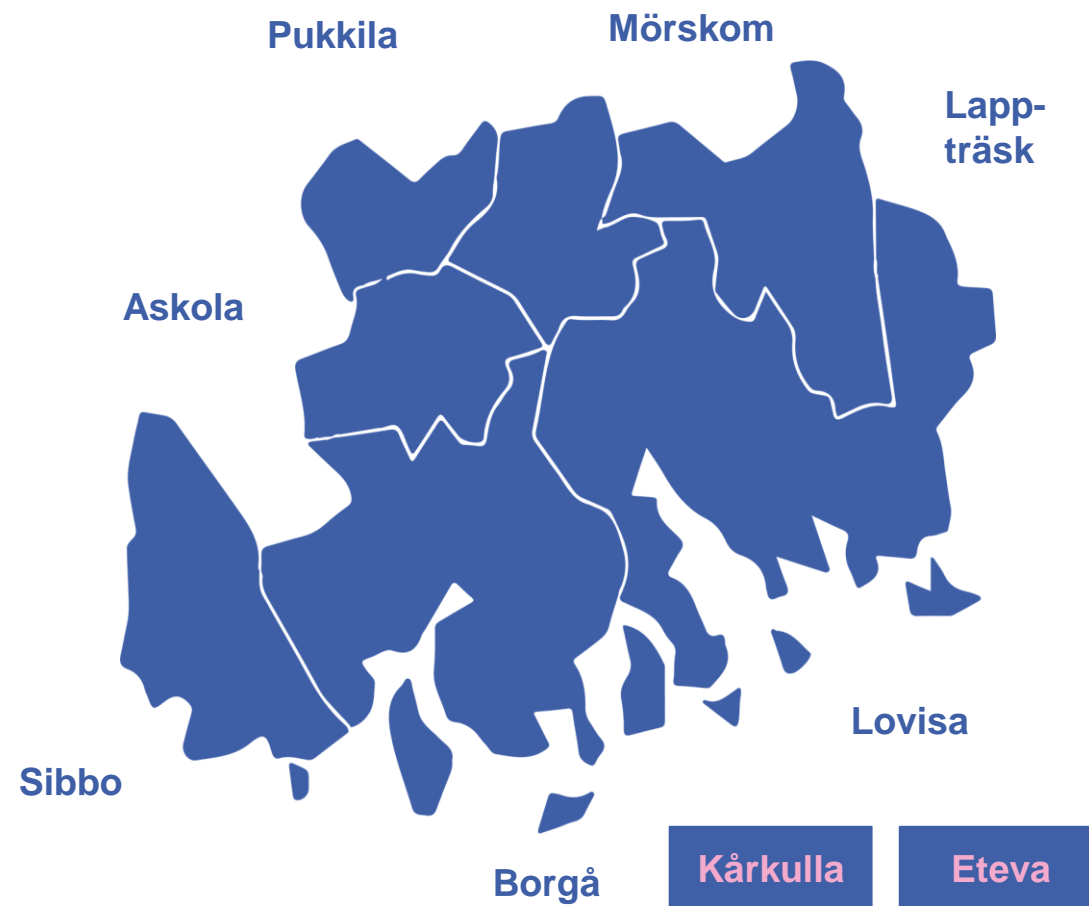
**04** Bilagor  
Beredning av personalstrategin  
Omvärldsbeskrivning

# Vad det är fråga om

Inom Östra Nylands välfärdsområde arbetar vi varje dag tillsammans för att främja områdets och våra kunders välfärd och säkerhet.

Personalstrategin har utformats hösten 2022 under medverkan av personalrepresentanter och blivande anställda.

Personalstrategin är som en gemensam kompass med vars hjälp vi navigerar mot ett gemensamt mål i en föränderlig situation. Den talar om för oss vem vi är och vad som är viktigt för oss.



# Värderingar i verkligheten – vårt sätt att fungera tillsammans

## Jämlikhet

Alla anställda inkluderas i och blir medlemmar i välfärdsområdets nya arbetskollektiv.

Alla anställda bemöts jämlikt, med respekt och rättvist.

Vi arbetar även för invånarnas jämlikhet.

## Människoorientering

Varje arbetskamrat och kund förtjänar att bli bemött på ett respektfullt sätt.

Vi är till för kunderna.

När kunderna får den hjälp och den service som de behöver, är också vårt arbete betydelsefullt och givande.

## Delaktighet

Människorna har möjlighet att delta i och att påverka sitt arbete och sådant som berör dem själva.

Arbetet planeras beaktande människors individuella behov, önskemål och påverkningsmöjligheter.

Öppenhet, transparens och aktiv kommunikation ger en upplevelse av delaktighet.

## Mod

Vi uttrycker våra åsikter och vi lyssnar modigt in olika slags synpunkter.

Vi är modiga nog för att utnyttja sunt förnuft.

Vi är utvecklingsvänliga.

Vi vågar pröva på det som är nytt, misslyckas och lära.

## Ansvarsfullhet

Alla tar sitt ansvar, sköter sin tomt och vet hur man ska gå till väga.

Vi känner ansvar för varandra som medmänniskor: vi tar hand om och märker varandra.

Under beredningen av personalstrategin ombads de anställda berätta vad värderingarna betyder för dem och vilka uttryck de skulle ta sig i vardagen (se bilaga: Beredning av personalstrategin)

# Personalvision

Gemensam målbild

# Vi lyckas tillsammans



Med kunskap och med hjärta

# Färdplan

Prioriterat utvecklingsområde, åtgärder och indikatorer

# Prioriteringar

Kompetens och  
utveckling

Coachande och  
inkluderande  
ledarskap

Sunt och tryggt  
arbete

Delaktighet och  
lagspel





# Kompetens och utveckling

## Vad det är fråga om

En utbildnings- och utvecklingspositiv atmosfär engagerar och motiverar de anställda och ger upphov till en bra arbetsgivarimage.

Kompetent personal möjliggör friktionsfritt arbete och högkvalitativ service.

Utveckling i arbetet möjliggörs genom karriär- och utvecklingsgångar.

En atmosfär och ett ledarskap som uppmuntrar och motiverar att lära och studera banar väg för en utvecklingspositiv kultur.

Utöver utbildning också inläring i arbetet och kontinuerlig utveckling.

## Förutsättningar för att lyckas

- Chefernas roll med hjälp av utvecklingssamtal och kontinuerlig uppmuntran
- Datasystem som underlättar uppföljning och utveckling av kompetensen
- Rätta partner samt anslag för extern utbildning
- Tid för lärande och utveckling

## Åtgärder 2023

1. Kartläggning av nuvarande kompetensnivå, svårighetsgrad och behov
2. Fastställande av utbildningsstrategi och -kalender (intern och extern utbildning)
3. Utvidgning av läroavtalsmodellen till att omfatta hela organisationen
4. Utformande och ibruktage av introduktionsprocessen och en modell för utvecklingssamtal
5. Utvecklande av modeller för arbetsrotation och karriärgångar
6. Ibruktage av hanteringssystem för utbildning och kompetens

## Indikatorer och uppföljning

- Täckningsgrad för utvecklingssamtal per enhet
- Antal utbildningsdagar
- Respons- och tillfredsställelsenkäter vid utbildningar
- Antal deltagare i arbetsrotation
- Antal som fullgör läroavtal/beläggningsgrad vid läroavtalsåtgärder

# Coachande och inkluderande ledarskap

## Vad det är fråga om

Ett arbetsliv som förändras kräver ett nytt slags verksamhets sätt där betydelsen av coachande ledarskap understryks.

Coachande ledarskap är ägnat att stödja de anställdas växande och utveckling och genererar en kultur av självständigt ansvarstagande.

Ett ledarskap som är förtroendeingivande och respektfullt och som beaktar individerna uppmuntrar till topprestationer. De anställdas kunskaper tas tillvara och deras välmående ökar.

I centrum för coachande ledarskap står att man lyssnar på de anställda, samråder med dem, bemöter dem och är närvarande.

## Förutsättningar för att lyckas

- Chefernas kompetens/färdigheter och tid för chefsarbete
- Förmåga att leda distans- och hybridarbete
- Förenhetligande av ledarskapsrutiner
- Engagerande av arbetskollektivet i ett inkluderande ledarskap och en självstyrande verksamhetsmodell

## Åtgärder 2023

1. Fastställande av en gemensam ledarskapskultur och gemensamma ledarskapsprinciper för Östra Nylands välfärdsområde
2. Utformande och ibruktagande av introduktions- och utbildningsmodeller för chefer
3. Utarbetande av anvisningar och verksamhetsrutiner för chefsarbetet
4. Utarbetande av en handbok i anställningsärenden
5. Utbildningshelhet om coachande och inkluderande ledarskap
6. Stärkande av chefernas nätverkande och kommunikation, bland annat informationsmöten för chefer

## Indikatorer och uppföljning

- De som fullgjort introduktionen för chefer
- De som fullgjort utbildningshelheten i coachande ledarskap
- Regelbunden enkät bland cheferna angående coachande och inkluderande chefer
- Pulsmätare av personalupplevelsen

# Sunt och tryggt arbete

## Vad det är fråga om

Vårt mål är att personalen ska kunna arbeta i en sund och trygg arbetsmiljö, vilket inbegriper fysisk och psykisk trygghet.

De anställdas arbetsförmåga och arbetshälsa skapas och upprätthålls genom samarbete med företagshälsovården och genom gott ledarskap.

År 2023 kartläggs arbetssäkerhetsläget på arbetsplatsen och planeras åtgärder på basis av kartläggningen. Vi identifierar prioriterade områden i fråga om arbetssäkerheten vid välfärdsområdet och gemensamma verksamhets sätt för att främja sunt och tryggt arbete.

Vi stärker friktionsfriheten i arbetet och personalens välmående.

## Förutsättningar för att lyckas

- Enhetliga ledarskapsrutiner och -strukturer konsolideras
- Företagshälsovården, försäkringstjänsterna och arbetssäkerhetsappen har tagits i bruk i början av år 2023
- Arbetarskyddsorganisationens verksamhet har konsoliderats
- Organisationsstrukturen är klar och alla vet vad de har för arbetsuppgifter

## Åtgärder 2023

1. Utarbetande av en handlingsplan för arbetarskyddet 2023
2. Fastställande av olika aktörers arbetssäkerhetsansvar
3. Göra företagshälsovårdstjänsterna kända
4. Ibruktagande av en arbetssäkerhetsapp och introduktion för hela personalen i hur den används
5. Ibruktagande av och introduktion i en verksamhetsmodell för arbetsduglighetsledarskap och aktivt stöd

## Indikatorer och uppföljning

- Ansvarsområdena inom arbetssäkerheten har fastställts
- Antal deltagare i introduktionen om arbetssäkerhetsappen
- Antal anmälningar om risksituationer
- Antal olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar
- Mängden sjukfrånvaro per diagnosgrupper
- Antal personer som får invalidpension och antal partiellt arbetsföra

# Delaktighet och lagspel

## Vad det är fråga om

Personalen vid Östra Nylands välfärdsområde: har en klar gemensam identitet och målbild

Man samråder med och lyssnar på personalen systematiskt. Känslan av delaktighet ger upphov till aktivitet och en önskan att dra åt samma håll, samtidigt stärks glädjen i arbetet och hållkraften.

Personalens möjligheter att påverka sitt arbete utökas och stärks. Öppet och inkluderande beslutsfattande på olika nivåer ger upphov till en kultur av lagspel.

Kunderna inkluderas i utvecklandet av tjänsterna.

## Förutsättningar för att lyckas

- Alla anställda, chefer och ledningen deltar i utvecklandet av verksamheten
- Systematisk, aktiv och tydlig intern kommunikation
- Öppet och inkluderande beslutsfattande
- Valfungerande och tillräckliga forum för samarbete
- Stärkande av ett inkluderande ledarskapssätt genom hela organisationen

## Åtgärder 2023

1. Organisationen har slagits fast, och personalen kan sin organisation
2. Kickoff för personalen
3. Man fastställer och bildar strukturer för den interna kommunikationen och för samråd med personalen (bl.a. kanaler för feedback och initiativ)
4. Fastställande av forum för inkluderande och samarbete

## Indikatorer och uppföljning

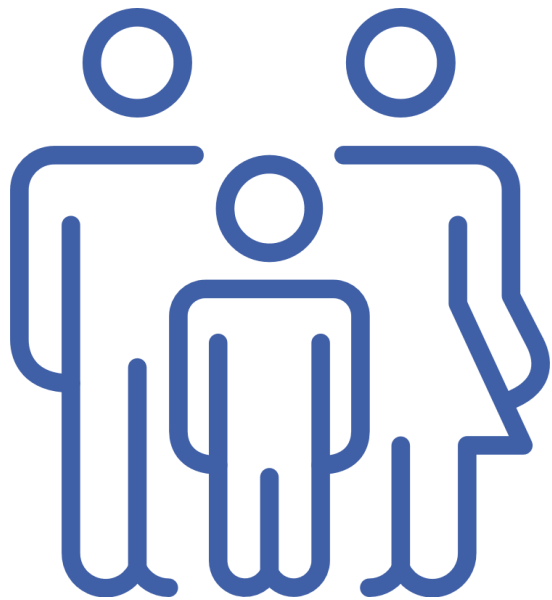
- Personalenkät och regelbunden uppföljning
- Antal initiativ som personalen kommer med
- Kanaler och processer för de anställdas utvecklingsförslag har fastställts
- Systemen har utvecklats så att de ska fungera



# Bilagor

Beredning av personalstrategin  
Omvärldsbeskrivning





## Beredning av personalstrategin

Personalstrategin bereddes genom ett inkluderande sätt att arbeta hösten 2022, bland annat

- av en arbetsgrupp på bred bas, där kompetens som representerade olika slags uppgifter och de överlåtande organisationerna var representerade.
- vid arbetsgruppsmöten, workshoppar och virtuellt arbete tillsammans.
- workshoppar med personalrepresentanter (2 stycken).
- intervjuer med blivande anställda vid välfärdsområdet från olika organisationer och yrkesgrupper (14 stycken)
- insamling av kommentarer och feedback från de anställda i takt med att arbetet har framskridit i olika skeden.

## Fenomen

- Brytningstid i arbetslivet och sättet att arbeta
- Förhållandet till arbetet, karriären och åtaganden förändras
- Konkurrens om proffs över branschgränserna
- En osäker värld och framtid tynger människor
- Digitaliseringen
- En ny värld kräver ett nytt slags ledarskap och chefsfärdigheter
- En epok av aktuell och öppen informationsgång → behovet av kommunikation ökar

## Styrkor

- Ett litet och agilt välfärdsområde
- Tvåspråkighet
- Mycken kompetens och långa karriärer
- Mångsidiga arbetsbeskrivningar och karriärmöjligheter
- Inte dåligt anseende som belastning
- Tidigare samarbete, nätverk och gemensamma projekt i regionen
- Goda ledare och chefer
- Personal och kultur på ledningens agenda

## Möjligheter

- Nya karriärgångar, arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter
- Nya gemenskaper, team och arbetskamrater
- Möjlighet att förnya och utveckla verksamhetssätten
- Modiga nya försök
- Vi bygger upp en välrenommerad vårdsektorsarbetsgivare i tiden
- Servicens kvalitet och dess jämna kvalitet utvecklas
- Det bildas en struktur och ges redskap för kunskapsbaserad ledning
- Möjlighet att se över lönerna

## Hot

- Brist på proffs, proffsflykt, svårigheter att rekrytera
- Kommunernas skilda kulturer ett hot mot sammanslagningen
- Misslyckande med att kommunicera och genomföra förändringen
- Svårigheterna att förenhetliga IT-frågorna
- Fartblindhet, alltför stora förändringar på en gång
- Silomentalitet oavsett sammanslagningen
- Svårigheter med de grundläggande frågorna, såsom lönebetalning
- Social- och räddningstjänsterna får mindre uppmärksamhet
- Oro bland personalen på grund av tvåspråkigheten
- De anställda orkar inte (fram till pensioneringen)



*Itä* UUSIMAA  
*Östra* NYLAND

Hyvinvointialue  
Välärdsområde