

Fullmäktigeledamoten Lotta Laaksonen m.fl.:s motion om att skapa psykologisk trygghet i organisationen

Stadsfullmäktige 14.02.2022 § 14

Beslut

Stadsfullmäktige antecknade följande motion för kännedom:

”Det hölls en seminariedag för fullmäktige 27.1.2022 där Bo-Magnus Salenius var med och presenterade stadens strategi. Frågan om psykologisk trygghet bland stadens anställda kom upp.

Under de fem år som jag varit fullmäktigeledamot i staden har jag fått höra och uppleva att det finns utmaningar i den psykologiska tryggheten inom varje sektor i vår stad. En anställd har till och med kallat stämningen för ”en atmosfär av rädsla”.

Jag har fler än en gång stött på kommentarer som att vi har blivit förbjudna att tala med någon, däribland förtroendevalda. Ingen chef eller tjänsteinnehavare har befogenheter att säga detta till sina medarbetare, utan kontakten med de förtroendevalda, såsom stadsfullmäktigeledamöter, ska hållas öppen.

De anställda ska kunna ge förbättringsförslag och uppleva att dessa leder till att organisationen utvecklas. De anställda som gör det praktiska arbetet är våra viktigaste experter som redan i ett initialt skede kan fånga upp eventuella problem som håller på att utvecklas och som därför också är viktiga när det gäller att förebygga och ingripa i ett tidigt skede, som så ofta lyfts fram. Det är också viktigt att kunna ge kritik, annars rensas inte atmosfären. Ibland är skillnaden mellan dessa två hårfin och det kan komma fram viktiga förbättringsförslag när man går till roten av ett problem. ”Problemet är en lösning.”

På seminariet talades det om en lärande organisation. ”En lärande organisation förstörs om det finns härdar av rädsla i organisationen”, konstaterade Bo-Magnus Salenius.

Den psykologiska tryggheten är den viktigaste enskilda faktorn när det gäller att utveckla en lärande organisation. En anställd ska inte behöva vara rädd för att bli utskrattad, få lägre lön eller sparken ... Orsakerna till psykologisk otrygghet ska kunna gallras bort.

Det finns säkert en gemensam vilja hos alla partier att hitta en lösning på denna situation. Jag lämnar därför in en motion i frågan så att den ska tas upp till tjänsteinnehavarbehandling och staden verkligen måste fundera på hur man kan tackla situationen, det vill säga avskaffa ”atmosfären av rädsla”.

Jag ser fram emot den dagen när jag får höra av anställda att vi nu blir hörda och vågar tala om problem utan rädsla. Det är viktigt att en anställd kan uttrycka sin åsikt utan att filtrera den genom filter som ”det som chefen vill höra” eller ”det kan leda till problem”.

Förslag:

Pargas behöver en handlingsplan för hur man kan säkra ”den psykologiska tryggheten” bland de anställda och skapa ”en lärande organisation”. Termerna kommer från ett seminarieföredrag av Bo-Magnus Salenius, om de behöver preciseras vid behandlingen av motionen. Handlingsplanen ska innehålla en

kalkylmässig mätare som en enkätundersökning med hjälp av vilken den psykologiska tryggheten kan mätas, samt stegen för att uppnå den psykologiska tryggheten. De anställda ska vara med och utveckla handlingsplanen så att den verkligen blir fungerande.”

Stadsstyrelsen 28.02.2022 § 64

Beredare

Förvaltningschef Hanna-Maria Grandell, tfn 050 473 9910
fornamn.efternamn@pargas.fi

I enlighet med den nya uppdaterade anvisningen om hantering av initiativ och motioner som nyligen godkändes av stadsstyrelsen ska motioner som lämnas in vid stadsfullmäktiges sammanträden alltid tas upp vid stadsstyrelsens följande sammanträde för att fastställa ansvariga beredare för dem.

Föredragande

Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383
fornamn.efternamn@pargas.fi

Beslutsförslag

Stadsstyrelsen beslutar översända Lotta Laaksonens motion om att skapa social trygghet i organisationen till personaltjänster för beredning. Ansvarig beredare är personalchefen.
Motionen ska beredas i samarbete med företagshälsovården och arbetarskyddet.

Beslut

Förslaget godkändes.

Delgivning

Personalchefen

Stadsstyrelsen 19.04.2022 § 111

Beredare

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832
fornamn.efternamn@pargas.fi

Stadsfullmäktige har antecknat till kännedom en motion om att skapa psykologisk trygghet i organisationen. Eftersom man i motionen utgick från att en handlingsplan för att säkra psykologisk trygghet ska behandlas i samråd med personalen, beslöt personalchefen att Pargas stads samarbetskommitté ska ta del av motionen. I samarbetskommittén som består av representanter för arbetsgivaren och för arbetstagaren, sitter också stadens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschef. Motionen behandlades i samarbetskommittén 17.3.2022. På mötet bekräftade de arbetarskyddsfullmäktige att de blivit kontaktade från flera arbetsplatser där det funnits kommunikationsproblem. Ingen i samarbetskommittén upplevde sig ändå jobba i en atmosfär av rädsla eller att det skulle vara förbjudet att komma med förbättrings- eller utvecklingsförslag. I stället för att utgående från enskilda fall automatiskt utgå från att det finns problem med psykologisk trygghet inom alla sektorer, är det viktigt att notera att det också finns arbetsplatser där man mår

bra. Det så kallade KivaQ-indexet på en skala från 1-10 ligger på 7,13 i hela organisationen, t.ex. på frågan ”hur bra tycker du att din närmaste chef fungerar som chef?” är medeltalet 7,72.

Trots ett gott medeltal i en enkät finns det ännu mycket att utveckla. I samarbetskommittén konstaterades att motionen lyfter fram ett viktigt och angeläget ärende. Frågan om psykologisk trygghet ska diskuteras på ett konstruktivt sätt och Pargas stad behöver utveckla bättre modeller för att stöda kommunikation, ledarskap och medarbetarskap på alla arbetsplatser.

I Pargas stads enkät om arbetsvälbefinnande 2020 angav 36 % av de svarande att deras arbetsvälbefinnande skulle förbättras märkbart om stadens politiker skulle visa större uppskattning för det arbete personalen gör, detta var den tredje viktigaste punkten efter ”att covidpandemin skulle vara över” samt ”stadens ekonomi i balans”. Många av de förmän som deltar i Pargas stads interna fortbildningar och workshops upplever att de sällan får positiv feedback från den politiska ledningen.

Ingen ska behöva vara rädd att bli utskrattad, få lägre lön eller få sparken för att man uttrycker sin åsikt. Psykologisk trygghet är en av de viktigaste faktorerna för en fungerande kommunikation på alla nivåer i organisationen. I Pargas stads nya strategi betonas behovet av att skapa tillsammans för att förbättra arbetshälsan och göra Pargas mera attraktivt. Detta gäller också för personalpolitiken. I de förändringscaféer som ordnats månatligen som workshops med förmän på alla nivåer, har personalchefen och arbetshälsokoordinatorn beskrivit de handlingsmodeller och de verktyg som förmännen kan använda för att förbättra arbetsvälbefinnandet. Man har också gått igenom handlingsmodeller för att i dialog med personalen hantera utmanande situationer. Handlingsmodellerna utgår från en lösningscentrad teori. Genom att tillsammans beskriva de förändringar man vill uppnå, gemensamma målsättningar, åtgärder och tidtabell för uppföljning utvecklas arbetsplatsen till en lärande organisation som fungerar bra och där personalen mår bra.

En arbetsgrupp bestående av personalchef, huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige kommer i samråd med företagshälsovården att närmare definiera vad som menas med begreppet psykologisk trygghet och hur den kan mätas. Därefter planeras en enkät för att mäta den psykologiska trygghetens nuläge. På basen av enkätsvaren uppgör personaltjänster en handlingsplan för att säkra den psykologiska tryggheten. Handlingsplanens åtgärder och resultat rapporteras regelbundet till stadsstyrelsen och stadsfullmäktige.

Föredragande	Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383 fornamn.efternamn@pargas.fi
Beslutsförslag	Stadsstyrelsen beslutar att godkänna personaltjänsters redogörelse och föreslå att fullmäktige förklarar motionen slutbehandlad.
Beslut	Förslaget godkändes.
Delgivning	Efter stadsfullmäktiges beslut: Motionsställaren, personalchefen

Beslutsförslag

Stadsfullmäktige

- 1) tar del av den utredning som getts med anledning av motionen och
- 2) förklarar motionen slutbehandlad.

Beslut

Stadsfullmäktige

- 1) beslutade att godkänna den redogörelse som avgetts med anledning av motionen och
- 2) förklarade motionen slutbehandlad.

Delgivning

Motionsställaren, personalchefen
