



Svar på Antero Eerolas och flera andra (20) ledamöterns motion om personalens deltagande i stadens ledningsgrupp

KN/K-ML/LL/KW

Ledamoten Antero Eerola och 20 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

"En modern arbetsgivare tar också hänsyn till de anställda i beslutsfattandet. Detta gynnar hela organisationen, eftersom personalen i god tid förbinder sig till de gemensamt uppställda målen. På detta sätt får stadens ledning också bättre tillgång till information om eventuella problem i arbetsprocesserna.

För detta ändamål har staden ett giltigt avtal från 2008 om samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda. Tanken bakom samarbetet är att främja samspelet och informationsutbytet mellan arbetsgivaren och de anställda samt att ge personalen möjlighet att i ett så tidigt skede som möjligt påverka beredningen av beslut som berör det egna arbetet och arbetsgemenskapen.

En väsentlig del av beredningen av stadens beslut sker i stadens ledningsgrupper, vilka man utöver stadens ledningsgrupp också avser verksamhetsområdenas, resultatområdenas och resultatenheterens ledningsgrupper. Det att personalgrupper inte har företrädare i stadens organ, kan tänkas stå i strid med målen för samarbetet.

Vanda stad har endast små möjligheter att motivera sin personal ekonomiskt. Därför kan bättre möjligheter för personalen att delta i beslutsfattandet jämfört med nuläget betraktas som ett sätt att motivera personalen och förbinda dem till gemensamma mål. Det stämmer också överens med andan i samarbetslagen.

Utöver ledningsgrupperna bildar fullmäktigeseminarier som ordnas två gånger om året en central plats för planeringen av stadens verksamhet och ekonomi. Under dem gör man utkast till beslut som har en direkt inverkan på arbetet för stadens nästintill 10 000 anställda. Stadsfullmäktige beslutade åren 2006 och 2008 att representanter för personalen inte kan delta i den slutna delen av fullmäktigeseminarier. År 2015 är det skäl att granska detta beslut på nytt, eftersom deltagandet i fullmäktigeseminarier också skulle förbättra informationsförmedlingen i de anställdas riktning.

Med anledning av det ovanstående och med hänvisning till paragraf 19 i instruktionen för Vanda stadsfullmäktige introducerar vi undertecknade följande

* personalens representanter får möjlighet att delta i stadens ledningsgrupper och att

* representanter för stadens personal i fortsättningen kan ta del av stadsfullmäktiges seminarier fullt ut.

Stadsfullmäktige 19.10.2015 § 17

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända det till stadsstyrelsen för beredning.

Personalcentralen konstaterar att samarbetet enligt ovan nämnda avtal sker det direkta eller representativa samarbetet. I det direkta samarbetet sker samarbetet med de anställda själva och i det representativa samarbetet med de anställdas representanter (i allmänhet huvudförtroendemännen eller arbetarskyddsfullmäktigena).

De anställda själva deltar i det direkta samarbetet på möten som ordnas på enhets-, team- eller arbetsgemenskapsnivå och/eller i olika forum eller på utvecklingsdagar. I varje resultatområdes beskrivningar av ledarskapssystemet anges resultatområdets alla forum och vilka ärenden som behandlas i dessa. I förändringssituationer görs de anställda delaktiga i planeringen av de arbetssätt som ändras och övrig liknande planering. Det representativa samarbetet sker i första hand inom



stadens eller verksamhetsområdenas samarbetsgrupper, vilka samtidigt även fungerar som arbetarskyddskommittéer. I samarbetsgrupperna deltar den högsta ledningen, de representativa representanterna för de anställda och arbetarskyddsfullmäktigena. I Vanda sitter ingen representant för de anställda med i ledningsgrupperna, eftersom samarbetet sker på annat håll.

Ledningsgrupperna utgörs av de personer som ordförandena bestämmer, vilka i allmänhet är resultatområdesdirektörer eller enhetschefer eller andra chefer. Ledningsgrupperna är det forum i Vandas ledarskapssystem, där arbetsgivarens representanter kan bereda ärenden – samarbetet sker på annat håll.

Vidare förs i det representativa samarbetet vid behov även samarbetsförhandlingar på grund av stora förändringar. År 2015 hölls omkring 60 representativa evenemang på stads- eller verksamhetsområdesnivå.

Stadsfullmäktiges seminarium har skapats som ett forum för fullmäktigeledamöterna, där man öppet kan föra diskussioner mellan grupperna, fullmäktigeledamöterna och den högsta ledningen som stöder beredningen. De olika ärendena är först i beredningsskede eller så ska de snart börja beredas. Seminarierna skulle ändra karaktär om man skulle bjuda in andra deltagare till dessa. Enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare har arbetsgivaren rätt att bereda och gestalta olika alternativ och inleda samarbete först när arbetsgivarens utkast har tagit form.

Stadsstyrelsen 8.2.2016 § 14

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Antero Eerola och flera andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med personalcentralens förslag, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 7.3.2016 § 8

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Anvisningar för sökande av ändring: 4.1 Besvärsförbud

Närmare information: Kirsi-Marja Lievonen, personaldirektör, tfn 040 570 5593