



28.02.2022

Asia/25

§ 167

Valtuutettu Emma Karin toivomusponsi Helsingin kaupungista perheystävällinen työpaikka

HEL 2021-003056 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Reetta Vanhasen ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Katja Hatakka, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi

Liitteet

1 Kari Emma, toivomusponsi, Kvsto 3.3.2021 asia 5

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi selvityksen kaupunginvaltuuston 3.3.2021 hyväksymän toivomusponnen johdosta tehdyistä toimenpiteistä ja toimittaa selvityksen ponnen ehdottajalle sekä tiedoksi muille valtuutetuille.

Esittelijän perustelut

Käsitellessään 3.3.2021 Emma Karin aloitetta Helsingin kaupungista perheystävällinen työpaikka kaupunginvaltuusto hyväksyi Emma Karin toivomusponnen: ”Valtuusto edellyttää, että kaupunki selvittää mahdollisuudet pilotoida perheystävällisen työpaikan ohjelmaa yhteistyössä Väestöliiton kanssa rajatusti yhden toimialan sisällä esimerkiksi kaupungin varhaiskasvatuksessa. Pilotista saatujen kokemusten pohjalta parannettaisiin perheellisten työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioimista kaupungissa.”



Helsingin kaupunki on tehnyt pitkäjänteistä työtä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa jo useiden vuosien ajan. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä heijastuu henkilöstötyytyväisyyteen, työn tuloksiin ja asiakastyytyväisyyteen. Helsingin kaupunki tavoittelee koko työuran kattavaa sukupuolesta riippumatonta hyvää työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumista. Työyhteisöt luovat yhdessä kulttuurin ja käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Väestöliiton perheystävällinen työpaikka -ohjelman yhtenä keskeisenä toimenpiteenä on tehdä laajamittainen nykytilan arviointi työpaikan perheystävällisistä käytännöistä. Työpaikan omana tehtävänä on kehittää perheystävällisiä käytäntöjä, joiden toteutumisen pohjalta Väestöliitto voi myöntää ”Perheystävällinen työpaikka” -tunnuksen. Tunnuksen käytöstä maksetaan vuosimaksua henkilöstömäärän mukaisesti.

Väestöliiton kanssa on tehty yhteistyötä ja vastaavanlainen perheystävällisten käytäntöjen arviointi toteutettiin jo vuonna 2015, jolloin Väestöliitto arvioi kaupunkitasoisia ohjeistuksia työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Lisäksi kolmen viraston perheystävällisyyden tilaa arvioitiin Kunta10-kyselyllä ja johtohenkilöiden haastattelulla. Kaupungin vahvuuksiksi arvioitiin henkilöstöpolitiikka, työaikojen ja lomien sijoittelu ja joustavuus. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin tasa-arvoiset ja yksilölliset ratkaisut joustojen hyödyntämisessä, perheystävällisyyden johtamisen kehittäminen ja pelisääntöjen läpinäkyvyys.

Aiemman Väestöliiton hankkeen jatkumona Helsingin kaupunki käynnisti tiiviin yhteistyön KT Kuntatyönantajien kanssa perheystävällisyyden edistämiseksi ja osallistui KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelmaan. Vuonna 2017 Helsingin kaupunki sai kehittämisohjelman Kunteko-palkinnon työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittämisestä. Lisäksi KT:n kanssa kehitettiin kunta-alalle ”Hyvän elämän toimintamalli”, joka edistää suunnitelmallisesti työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tätä alun perin Helsingin kaupungin aloitteesta syntynyttä toimintamallia on mahdollista laajentaa kaupungin eri organisaatioissa. Hyvän elämän toimintamallin soveltaminen on kuntaorganisaatioille maksutonta. Toimintamallissa kehitetään toimintatapoja nimenomaan kyseisen organisaatioyksikön lähtökohdista käsin konkreettisella tasolla, mikä palvelee parhaiten arjen työn ja toimintatapojen kehittämistä.

Perheystävällisiä käytäntöjä on kehitetty osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jonka toimenpiteissä on oma kohtansa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Vuosien 2019–2021 aikana Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelman toimenpiteinä edistettiin työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin kun yksilöillä on siihen tarvetta ja edistettiin



perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista. Helsinki haluaa olla mahdollisimman hyvä työpaikka ja mahdollistaa henkilöstön tasapainoinen elämä eri elämäntilanteissa. Perheystävällisyyttä on edistetty mm. seuraavilla keinoilla:

- Esihenkilöiden ja henkilöstön asenteilla on suuri merkitys siihen, että perheystävälliset käytännöt siirtyvät arjen toimintaan. Tähän voidaan vaikuttaa valmennuksen ja ohjauksen keinoin. Tietoisuutta perheystävällisyydestä ja siihen vaikuttamisesta on lisätty tuottamalla Helmi-intranet sivut ja valmennusmateriaalia esihenkilöille ja työyhteisöille työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Lisäksi teema on ollut vuosittain osana kaupungin esihenkilöiden omaa lähiesimiestyön ammattitutkintoa. Myös esihenkilön ja työntekijän onnistumiskeskustelujen työhyvinvointiosiossa nostetaan esiin työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Joskus tulee tarve olla pois työstä kokonaan, joko lakisääteisin tai harkintaan perustuvien syiden vuoksi. Tällöin on tärkeää, että työntekijä ja esihenkilö voivat keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti tilanteesta, jotta tilanteeseen löydetään oikeat ratkaisut.
- Yksilöllisiä ratkaisuja tukemaan työn ja muun elämän yhteensovittamista on kehitetty laajasti. Mm. monipaikkainen työ otettiin käyttöön jo aiemmin käytössä olleen etätyön lisäksi ja vakuutusturva laajennettiin koskemaan myös etätyötä. Lisäksi laadittiin ohjeistus joustotyöajan käyttöön. Niissäkin tehtävissä, joissa liukuvan työajan käyttö ei ole tarkoituksenmukaista voidaan hyödyntää joustoja työajoissa esimerkiksi porrastamalla työaikoja ja ottamalla työvuoroterveet huomioon yhteisöllisellä työaikasunnittelulla. Monilla työpaikoilla on käytössä yhteisöllinen työvuorosunnittelu. Osa-aikatyötä voi tehdä niin ikään työntekijöiden vanhempien kuin pienten lastenkin hoitamiseksi. Myös opiskelu voi muodostaa tarpeen osa-aikatyöhön. Lapsen sairastuttua, voidaan työntekijälle tietyissä tilanteissa kustantaa lastenhoitaja.
- Helsingissä on myös otettu käyttöön anonyymi rekrytointi ja esihenkilöitä valmennettiin tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin käytännöistä, mikä vaikuttaa myös perheystävällisyyden huomioimiseen rekrytoinneissa. Kaupungilla on myös kehitetty oma Helvi-virtuaaliohjaaja, joka tukee esihenkilöitä asioiden käsittelyssä työyhteisössä. Helvi-virtuaaliohjaaja on tehty mm. anonyymien rekrytoinnin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden käsittelyä varten

Perheystävälliset käytännöt kattavat laajasti eri elämäntilanteita ja näitä tukevia käytäntöjä kehitetään myös tulevana vuosina. Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tullaan myös jatkossa nostamaan esiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riip-



28.02.2022

Asia/25

pumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammatista tai työuran ja elämän vaiheesta. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta ei tämänhetkisen arvion mukaan nähdä tarpeellisena, eikä koronan aiheuttamassa työtilanteessa mahdollisena, käynnistää tätä kyseistä ohjelmaa perheystävällisyyden lisäämiseksi. Helsingin kaupunki tulee jatkamaan jo olemassa olevien toimintamallien kehittämistä ja hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan Hyvän elämän toimintamallia perheystävällisyyden vahvistamiseksi.

Hallintosäännön 30 luvun 14§:n mukaan kaupunginhallituksen on toimitettava pöytäkirjan ehdottajalle kirjallinen selvitys toivomuspöytäkirjan johdosta tehdyistä toimenpiteistä viimeistään vuoden kuluttua pöytäkirjan hyväksymisestä. Selvitys on toimitettava erikseen myös muille valtuutetuille.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Katja Hatakka, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi

Liitteet

1 Kari Emma, toivomusponsi, Kvsto 3.3.2021 asia 5

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Otteet

Ote

Pöytäkirjan ehdottaja

Otteen liitteet

Esitysteksti

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Kaupunginvaltuusto