



16.06.2021

Ärende/24

## § 206

### Den av ledamoten Petra Malin väckta motionen om åtgärder av Helsingfors stad som arbetsgivare i syfte att minska utmattningen bland föräldrar

HEL 2021-000695 T 00 00 03

#### Beslut

Stadsfullmäktige betraktade motionen som slutbehandlad.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Titi Heikkilä, ledande sakkunnig, telefon: 09 310 36127  
titi.heikkila(a)hel.fi

#### Bilagor

- 1 Valtuustoaloite 20.01.2021 Malin Petra Aloite Helsingin kaupungin toimista työnantajana vanhempien uupumisen vähentämiseksi

#### Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

#### Beslutsförslag

Beslutet stämmer överens med förslaget.

#### Föredragandens motiveringar

Ledamoten Petra Malin och 19 andra ledamöter föreslår i sin motion att Helsingfors vidtar åtgärder för att som arbetsgivare minska utmattningen bland föräldrar. De föreslår i sin motion att Helsingfors aktivt ska arbeta för att det ska vara lättare än för närvarande för en anställd, om hen så vill, att tillfälligt arbeta deltid och att varje förälder på samma sätt upplever det möjligt att bli föräldraledig från sitt arbete eller att ha en kortare arbetsvecka oberoende av sitt kön. Detta arbete omfattar åtminstone en utredning av förekomsten av deltidsarbete och användningen av familjeledigheter i olika arbetsuppgifter, hur könsbunden användningen av familjeledigheter och deltidsarbete vid Helsingfors stad är, samordning och uppdatering av praxisen för arbete på deltid och för rekryteringen av ersättande arbetskraft samt aktiv kommunikation till personalen om hur arbetsgivaren stöder kombinerandet av arbete och familj.

Att stödja kombinerandet av arbete och övrigt liv



I Helsingfors har man redan länge tagit i beaktande betydelsen av kombinerandet av arbete och övrigt liv i det totala främjandet av personalens välmående. Helsingfors stad startade redan år 2015 ett samarbetsprojekt med Befolkningsförbundet.

Befolkningsförbundet uppskattade att till stadens styrkor hör personalpolitiken, fördelningen och flexibiliteten gällande semestrar och arbetstid samt den relativt låga personalomsättningen. Som utvecklingsobjekt identifierades jämlika och individuella lösningar t.ex. i utnyttjandet av flexibiliteten samt utvecklingen av en familjevänlig ledning och spelreglernas transparens. Framgången av kombinerandet av arbetet och familjeliv beror både på existerande verksamhetsdirektiv och attityder bland chefer och kolleger.

Staden har systematiskt främjat medlen för kombinerandet av arbete och familj, bl.a. med flexibel arbetstid, flexibel planering av arbetsskift, distansarbete, deltidsarbete, uppgiftsorganisering och anpassning av arbete samt olika praxis för tjänste- och arbetsledigheter. Distansarbetet, som blivit mer vanligt, och mobilt arbete underlättar även kombinerandet av arbete och övrigt liv.

Som en del av utvecklandet av arbetskulturen och främjandet av familjevänlighet på arbetsplatsen fokuserar staden under 2021 speciellt på att främja mobilt arbete samt flexibel arbetstid, så att organiseringen av arbetet också ska ta olika familjesituationer i beaktande. Alla dessa medel stöder föräldrarnas ork.

Under utarbetandet av arbetshälsoprogrammet bedömer stadskansliet användningen av arbetshälsoanslagen och det årliga riktandet av anslagen utifrån de utmaningar gällande ork och belastning som kommer fram, för att åstadkomma verkningfulla åtgärder.

Staden eftersträvar att kunna erbjuda ett lyckat kombinerande av arbete och övrigt liv genom hela karriären, oberoende av kön, och temat är en permanent del av stadens ansvarsfulla arbetsgivarpolitik.

## Familjeledighet och deltidsarbete

Rätten till olika familjeledigheter grundar sig på de allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen. Genom stadens personalrapport följs användningen av de ovan nämnda ledigheterna årligen. I rapporten granskas förekomsten av olika former av deltidsarbete och dess fördelning mellan könen samt enligt sektorer och affärsverk under en femårsperiod (2016–2020). På en årlig nivå är det ca 10 % av kvinnorna och 4,8 % av männen som arbetar deltid.



Moderskapsledigheterna har under den fem år långa granskningsperioden ökat något; ökningen syns främst i fostrans- och utbildningssektorn samt social- och hälsovårdssektorn. Faderskapsledigheterna har sjunkit särskilt för männens andel, medan kvinnors faderskapsledighet har ökat. År 2020 var det 446 män och 14 kvinnor som tog faderskapsledigt. Faderskapsledigheterna hade minskat i Stara, räddningsverket och kultur- och fritidssektorn. Föräldraledigheterna har minskat, särskilt i social- och hälsovårdssektorn. Utvecklingen av jämlikhet i familjer syns i användningen av föräldraledigheter; kvinnornas andel har minskat och männens andel har ökat.

Användningen av vårdledighet har minskat med nästan tjugo procent fr.o.m. år 2016 (2016, n=1559; 2020, n=1293). Den sjunkande förändringstrenden syns både i kvinnor och män.

Om ens barn blir sjukt har man som anställd rätt att få tillfälligt vårdledigt för att ordna vården av eller vårda barnet. Den tillfälliga vårdledigheten har hållit sig på ungefär samma nivå under den fem år långa granskningsperioden. År 2020 var det 4 127 kvinnor och 942 män i Helsingfors som använde sig av den tillfälliga vårdledigheten.

Med partiell vårdledighet avses förkortning av arbetstiden per dag eller vecka för att kombinera arbete och familjeliv. Användningen av den partiella vårdledigheten har också stannat på ungefär samma nivå från år 2016 till 2020. År 2020 var det 582 kvinnor och 34 män som använde sig av partiell vårdledighet.

I Helsingfors sammanställs för tillfället en ny, egen personalenkät för år 2021. Man överväger att tillsätta en bakgrundsvariabel för om personen har barn. På så sätt kan man i fortsättningen bättre följa användningen av olika familjeledigheter och belastningen hos anställda med familjer.

#### Förenhetligande av praxisen för arbete på deltid och rekrytering av ersättande arbetskraft

År 2020 uppdaterades Helsingfors stads principer för personalanskaffning, som innehåller anvisningar för anskaffning och rekrytering av personal. Tillvägagångssättet för rekryteringen av deltidsanställda skiljer sig inte från rekryteringen av heltidsanställda. Ur personalplaneringens synvinkel kan man överväga att för deltidsanställningar kombinera vikariat så att man t.ex. för två anställda som arbetar 50 % rekryterar en gemensam vikarie som arbetar 100 %. Detta kan genomföras smidigast när de båda deltidsanställda arbetar inom samma enhet och arbetsuppgifterna kan förenas.

Hela Helsingfors familjevänliga arbetsgivarpolitik och dess åtgärder stöder föräldrarnas arbete och minskar samtidigt på den utmattning som beror på utmaningar i kombinerandet av arbete och vardag.



16.06.2021

Ärende/24

Slutligen konstaterar stadsstyrelsen att det är viktigt att fortsättningsvis främja de åtgärder som påbörjats. Stadsstyrelsen förutsätter att möjligheterna till nya former av flexibilitet och deltidsarbete utforskas speciellt vid de sektorer, affärsverk och uppgifter som hittills haft mindre möjligheter för nämnda arrangemang än andra.

Enligt 30 kap. 11 § 2 mom. i förvaltningsstadgan ska stadsstyrelsen förelägga fullmäktige en motion som undertecknats av minst 15 ledamöter.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Titi Heikkilä, ledande sakkunnig, telefon: 09 310 36127  
titi.heikkila(a)hel.fi

## Bilagor

- 1 Valtuustoaloite 20.01.2021 Malin Petra Aloite Helsingin kaupungin toimista työnantajana vanhempien uupumisen vähentämiseksi

## Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

## Beslutshistoria

Stadsfullmäktige 02.06.2021 § 181

HEL 2021-000695 T 00 00 03

Beslut

På förslag av ordföranden bordlade stadsfullmäktige ärendet.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Titi Heikkilä, ledande sakkunnig, telefon: 09 310 36127  
titi.heikkila(a)hel.fi

Kaupunginhallitus 17.05.2021 § 378

HEL 2021-000695 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:



16.06.2021

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Petra Malinin aloitteen loppuun käsitellyksi.

Lopuksi kaupunginhallitus toteaa, että aloitettuja toimenpiteitä on tärkeää edistää jatkossakin. Kaupunginhallitus edellyttää, että uusia joustojen ja osa-aikatyön mahdollisuuksia etsitään erityisesti niillä toimialoilla, niissä liikelaitoksissa ja niissä tehtävissä, joissa järjestelyjen mahdollisuudet ovat tähän asti olleet vähäisempiä kuin muualla.

#### Käsittely

17.05.2021 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Veronika Honkasalo: Muutetaan kappale 18 muotoon:

Lopuksi kaupunginhallitus toteaa, että aloitettuja toimenpiteitä on tärkeää edistää jatkossakin. Kaupunginhallitus edellyttää, että uusia joustojen ja osa-aikatyön mahdollisuuksia etsitään erityisesti niillä toimialoilla, niissä liikelaitoksissa ja niissä tehtävissä, joissa järjestelyjen mahdollisuudet ovat tähän asti olleet vähäisempiä kuin muualla.

Kannattaja: Anna Vuorjoki

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Veronika Honkasalon vastaehdotuksen mukaisesti muutetun ehdotuksen.

10.05.2021 Pöydälle

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Titi Heikkilä, työhyvinvointipäällikkö, puhelin: 09 310 36127  
titi.heikkila(a)hel.fi