



10.05.2021

Asia/3

## § 349

### V 2.6.2021, Valtuutettu Petra Malinin aloite Helsingin kaupungin toimista työnantajana vanhempien uupumisen vähentämiseksi

HEL 2021-000695 T 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

#### Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

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

#### Liitteet

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

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Petra Malinin aloitteen loppuun käsitellyksi.

#### Esittelijän perustelut

Valtuutettu Petra Malin ja 19 muuta valtuutettua esittävät aloitteessaan, että Helsinki ryhtyy toimiin vähentääkseen työnantajana vanhempien uupumista. He esittävät aloitteessaan, että Helsinki alkaa aktiivisesti toimia sen eteen, että tilapäisen osa-aikatyön tekeminen työntekijän niin halutessa on kaupungin työtehtävissä nykyistä helpompaa, ja että jokainen vanhempi kokee yhtä lailla mahdolliseksi jäädä työstään vanhempainvapaalle tai tehdä lyhyempää työviikkoa sukupuolestaan riippumatta. Nämä toimet pitävät sisällään ainakin selvityksen osa-aikatyön ja perhevapaiden käytön yleisyydestä eri työtehtävissä ja eri



toimialoilla ja siitä, kuinka sukupuolistunutta perhevapaiden käyttö ja osa-aikatyön tekeminen Helsingin kaupungin työtehtävissä on, osa-aikatyön tekemisen ja korvaavan työvoiman rekrytoinnin käytäntöjen yhtenäistäminen ja päivittäminen, ja aktiivinen tiedottaminen henkilökunnan suuntaan siitä, miten työnantaja tukee työn ja perheen yhdistämistä.

#### Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen

Helsingissä on kiinnitetty jo pitkään huomiota työn ja muun elämän yhteensovittamisen tärkeyteen henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämisessä. Helsingin kaupunki käynnisti jo vuonna 2015 yhteistyöhankkeen Väestöliiton kanssa.

Väestöliitto arvioi kaupungin vahvuuksiksi henkilöstöpolitiikan, työaikojen ja lomien sijoittelun ja joustavuuden sekä melko vähäisen vaihtuvuuden. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin tasa-arvoiset ja yksilölliset ratkaisut työaikajousten hyödyntämisessä, perheystävällisen johtamisen kehittäminen sekä pelisääntöjen läpinäkyvyyden lisääminen. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippuu sekä olemassa olevista toimintaohjeista että esihenkilöiden ja työyhteisöjen asenteista.

Kaupungilla on edistetty systemaattisesti työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja kuten liukuvan työajan, joustavan työvuorosuunnittelun, etätyön, osa-aikatyön, tehtäväjärjestelyjen ja työn muokkaamisen sekä virka- ja työvapaiden erilaisia käytäntöjä. Etätyön laajeneminen ja monipaikkainen työ helpottavat myös työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Osana työkuulttuurin kehittämistä ja perheystävällisen työpaikan edistämistä kaupunki keskittyy vuoden 2021 aikana erityisesti joustotyöajan ja monipaikkaisen työn edistämiseen, jotta työn järjestelyissä pystytään ottamaan huomioon myös erilaiset perhetilanteet. Kaikki nämä keinot tukevat vanhempien jaksamista.

Kaupunginkanslia arvioi työhyvinvointiohjelmaa laatiessaan työhyvinvointimäärärahojen käyttöä ja määrärahan vuosittaista kohdentamista esiin tulevien jaksamis- ja kuormitushaasteiden pohjalta vaikuttavien toimenpiteiden aikaan saamiseksi.

Helsingin kaupunki tavoittelee koko työuran kattavaa sukupuolesta riippumatonta työn ja muun elämän yhteensovittamista ja teema on pysyvä osa vastuullista työnantajapolitiikkaamme.

#### Perhevapaat ja osa-aikatyö



Oikeus erilaisiin perhevapaisiin perustuu kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin. Kaupungin henkilöstöraportissa seurataan edellä mainittujen vapaiden käyttöä vuosittain. Raportissa tarkastellaan eri osa-aikatyömuotojen yleisyyttä ja jakautumista sukupuolittain sekä toimialoittain ja liikelaitoksittain viiden vuoden seurantajaksolla (2016–2020). Vuositasolla osa-aikatyössä on noin 10 % naisista ja 4,8 % miehistä.

Äitiysvapaat ovat viiden vuoden tarkastelujaksolla hienoisessa nousussa, kasvua oli lähinnä Kaskossa ja Sotessa. Isyysvapaat ovat olleet laskussa erityisesti miehillä, naisten isyysvapaissa oli kuitenkin kasvua. Vuonna 2020 isyysvapaalla oli 446 miestä ja 14 naista. Isyysvapaiden pito oli vähentynyt Starassa, Pelastuslaitoksessa sekä Kuvassa. Vanhempainvapaiden pitäminen on vähentynyt, erityisesti Sotessa. Vanhempainvapaiden käytössä näkyy tasa-arvoistuminen perheissä; naisten osuus on vähentynyt ja miesten kasvanut.

Hoitovapaan käyttö on vähentynyt vuodesta 2016 lähtien lähes kaksikymmentä prosenttia (2016, n=1559; 2020, n=1293). Laskeva muutostrendi näkyy sekä miehillä että naisilla.

Työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata lapsen sairastuessa hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäinen hoitovapaa on pysynyt viiden vuoden tarkastelujakson aikana suunnilleen samalla tasolla. Tilapäistä hoitovapaata käytti vuonna 2020 Helsingissä 4127 naista ja 942 miestä.

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämistä työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi. Myös osittaisen hoitovapaan käyttö on pysynyt suunnilleen samalla tasolla vuodesta 2016 vuoteen 2020. Vuonna 2020 osittaisella hoitovapaalla oli 582 naista ja 34 miestä.

Parhailaan Helsingissä laaditaan uutta, omaa henkilöstökyselyä vuodelle 2021. On harkinnassa, että siihen lisätään taustamuuttuja, onko henkilöllä lapsia. Näin ollen jatkossa pystyttäisiin seuraamaan paremmin erilaisten perhevapaiden käyttöä ja perheellisten työntekijöiden kuormittumista.

## Osa-aikatyön tekemisen ja korvaavan työvoiman rekrytoinnin käytäntöjen yhtenäistäminen

Vuonna 2020 päivitettiin Helsingin kaupungin henkilöstöhankinnan periaatteet, jossa henkilöstön hankintaan ja rekrytointiin liittyvä ohjeistus on kuvattu. Osa-aikaisten työntekijöiden rekrytointi ei eroa menettelyta-voiltaan kokoaikaisten rekrytoinnista. Henkilöstösuunnittelun näkökulmasta osa-aikaisuuksissa voidaan harkita sijaisuuksien yhdistämistä siten, että esimerkiksi kahdelle 50 %:n työaikaa tekevälle työntekijälle otetaan yhteinen 100 %:n sijainen. Tämä on toteuttavissa parhaiten sil-



10.05.2021

Asia/3

loin, kun molemmat osa-aikaiset sijaitsevat samassa yksikössä, jossa työtehtäviä voidaan yhdistellä.

Koko Helsingin perheystävällinen työnantajapolitiikka ja siihen liittyvät toimenpiteet tukevat vanhempien työntekoa ja samalla vähentävät uupumista, joka johtuu työelämän ja arjen yhdistämisen haasteista.

Lopuksi kaupunginhallitus toteaa, että aloitettuja toimenpiteitä on tärkeää edistää jatkossakin, eikä aloite aiheuta lisätoimenpiteitä.

Hallintosäännön 30 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi aloitteen, jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua.

**Esittelijä**

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

**Lisätiedot**

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

**Liitteet**

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

**Muutoksenhaku**

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano