



20.09.2021

Asia/8

## § 643

### V 13.10.2021, Valtuutettu Mia Haglundin aloite lyhennetyn työajan kokeilusta

HEL 2021-002856 T 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

#### Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Minja Koskelan ehdotuksesta.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Marianne Leskinen, neuvottelupäällikkö, puhelin: 09 310 34180  
marianne.leskinen(a)hel.fi

#### Liitteet

1 Valtuustoaloite 03.03.2021 Haglund Mia Lyhennetyn työajan kokeilu

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo aloitteen loppuun käsitellyksi.

#### Esittelijän perustelut

Valtuutettu Mia Haglund ja 16 muuta valtuutettua esittävät aloitteessaan, että Helsinki ennakkoluulottomasti selvittää ja ottaa käyttöön kaikki tehokkaat keinot työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi. Aloitteessa esitetään, että Helsinki toteuttaa lyhennetyn työajan kokeilun vähintään kolmessa kaupungin yksikössä. Kokeilun tulee koskea kaikkia yksikön työntekijöitä.

Aloitteessa kiinnitetään huomiota tärkeään asiaan, henkilöstön hyvinvointiin. Kaupungissa seurataan tutkimuksia työhyvinvoinnista hyvin aktiivisesti ja nojataan jo nyt tutkimustietoon siitä, millä keinoin voidaan parhaiten vaikuttaa hyvään henkilöstökokemukseen, hyvinvointiin ja



työn tuottavuuteen. Kaupunki on edistänyt näitä asioita suunnitelmallisesti ja erilaisin keinoin viime vuosien aikana.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu monista tekijöistä, kuten työyhteisön toimivuudesta ja hyvästä johtamisesta, työntekijän omista voimavaroista, työkyvystä ja ammattitaidosta sekä terveellisistä ja turvallista työoloista.

Helsingin kaupunki on tehnyt pitkäjänteistä työtä muun muassa työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi ja kaupunki kehittää tätä elementtiä edelleen. Lähtökohtana on erilaisten joustojen tarjoaminen ja joustojen käytön mahdollistaminen.

Aloitteessa esitetyssä työhyvinvoinnin kehittämisessä Helsingin kaupungin työhyvinvointiohjelma on keskeisessä roolissa ja siinä määritellään työhyvinvoinnin edistämistä koskevat tavoitteet neljän vuoden kaudelle. Nykyisellä ohjelmakaudella yhtenä kehittämisen painopisteenä on ollut ennakoiva työkyvyn johtaminen, jolla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista. Esihenkilöiden ja HR-asiantuntijoiden työkykyjohtamisen osaamista on vahvistettu erilaisilla koulutuksilla, lisäksi esihenkilöitä on tuettu työkykyhaasteiden hoitamisessa tavoitteena pitkät työurat kaupungin palveluksessa.

Työhyvinvointihaasteita pyritään ennakolta vähentämään käymällä säännöllisiä esihenkilöiden ja työntekijöiden välisiä keskusteluja, joilla varmistetaan työn sujuvuus ja varhainen tuki. Esihenkilötyön tueksi on myös laadittu ”Kun työ ei suju” -käsikirja. Mikäli henkilöllä on työkykyhaasteita esim. terveydestä johtuvista syistä, niin työnantajana tuemme työuran jatkamista erilaisin keinoin, joista yksi on työkykyrajoitteisiin sopiva korvaava työ. Korvaavan työn käyttöä onkin lisätty kahden edellisen vuoden aikana tilanteissa, joissa henkilön työkyky on heikentynyt.

Työnantajan toimien lisäksi jokaisen henkilön oma rooli on tärkeä työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Henkilö voi itse vaikuttaa siihen merkittävästi omilla valinnoillaan. Kaupunki on tarjonnut työntekijöilleen erilaisia koulutuksia ja valmennuksia mm. työhyvinvointia edistävään liikuntaan, ajan- ja stressinhallintaan. Viimeisten neljän vuoden aikana yhtenä painopisteenä on ollut kaupunkilaisten ja henkilöstön liikkumistottumukset, tätä on edistetty kaupungin liikkumisohjelmalla.

Kohdentamalla työhyvinvointitoimet johtamisen kehittämiseen, työyhteisöjen toiminnan tukemiseen ja yksilöiden hyvinvoinnin vahvistamiseen, vaikutetaan laajasti niihin tekijöihin, jotka vahvistavat työhyvinvoinnin kokemusta työn arjessa. Kuten aloitteessa on esitetty työhyvinvoinnin lisääminen ja työn tuottavuuden samanaikainen parantaminen eivät sulje toisiaan pois.



20.09.2021

Mikäli aloite hyväksyttäisiin, se aiheuttaisi merkittävää kustannuspainetta ja edellyttäisi merkittävää lisätyövoiman hankintaa lakisääteisten palveluiden turvaamiseksi. Jo tällä hetkellä on työvoimapula-aloja kaupungin sisällä esim. sosiaali- ja terveyssektorilla ja varhaiskasvatuksessa. Työajan lyhentäminen lisäisi siten ainakin hetkellisesti entisestään kuormitusta näille aloille ja siten vesittäisi niitä hyötyjä, joita aloitteella on tavoiteltu.

Mikäli kokeilun kohderyhmä olisi pieni ja kesto lyhyt, se taas tarkoittaisi, ettei kokeilun tuloksia saada riittävästi validoitua. Lisäksi on huomioitava, että kunnallisella sektorilla on työehtosopimuksessa valtaosin yksityistä sektoria huomattavasti pidemmät palkalliset vuosilomat sekä lyhyempi työaika. Näin ollen työhyvinvointia tuetaan jo nyt julkisella sektorilla erittäin hyvin.

Helsingin kaupunki tavoittelee koko työuran kattavaa hyvää ja laadukasta työelämää. Tässä työssä joustot ja nimenomaan työaikajoustot ovat yksi tärkeä elementti. Edellä kuvatun selosteen perusteella ei kuitenkaan ole syytä ryhtyä erillisiin toimenpiteisiin aloitteen johdosta, vaan edistää kaupunkina edellä kuvattuja toimenpiteitä jo käynnissä olevien hankkeiden yhteydessä ja myös tulevaisuudessa. Olemme parasta aikaa valmistelemassa tulevalle nelivuotiskaudelle uutta työhyvinvointiohjelmaa v. 2022 alkaen.

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

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Marianne Leskinen, neuvottelupäällikkö, puhelin: 09 310 34180  
marianne.leskinen(a)hel.fi

**Liitteet**

1 Valtuustoaloite 03.03.2021 Haglund Mia Lyhennetyt työajan kokeilu

**Muutoksenhaku**

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano