

Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloite työssä jaksamisen tukemisesta

Kaupunginvaltuusto 03.04.2024 § 30

Valtuutettu Tytti Kumpulainen esitti seuraavan aloitteen:

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä esittää aloitteena, että hyvinvointitoimialalle osoitetaan tarkoitukseen riittävä määräraha tai vaihtoehtoisesti kustannukset rahoitetaan budjetin sisältä.

Esitämme, että henkilöstön on saatava käyttää esimerkiksi Kelan joustavaa hoitorahaa tai osittaista hoitorahaa siten, että se tukee perheen tarpeita yksilöllisesti ja näin edistää arjen sujuvuutta, hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä perheen taloudellista toimeentuloa. Vaihtoehtoisiksi nyt annetut 50% tai 100% työaika eivät näin tee.

Perhe on itse paras asiantuntija asiassaan ja sitä tulee kunnioittaa edellä mainittuja ratkaisuja tehtäessä. Kaupungin pitovoima heikkenee sitä enemmän, mitä vähemmän huomioimme ihmisten tarpeita ja ihmiset voivat huonosti arjessaan. Sairauslomiin ja työpaikan vaihtoihin ei kaupungillamme ole varaa ja valitettavasti esimerkiksi näitä tilanteita on kuluvan lukuvuoden aikana ollut useita. Kemi tavoittelee Perheystävällisen työyhteisön titteliä, mutta vastaa tällä hetkellä tarpeisiin ottavansa asiat huomioon kehitettäessä ko. mallia.

Kaupunkistrategiassa sanotaan mm. Kemillä olevan ”hyvä henkilöstöpolitiikka ja motivoitunut henkilöstö. Henkilöstöohjelman avulla varmistamme henkilöstön hyvinvoinnin”. Eihän meidän strategiamme ole pelkkää sanahelinää?

Päätös Aloite lähetettiin kaupunginhallitukselle tarvittavia toimenpiteitä varten.

Kaupunginhallitus 29.04.2024 § 159

Esittelijä Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus lähettää aloitteen hyvinvointitoimialalle lausuntoa varten. Kaupunginhallitus toteaa, että Kaupunginvaltuusto on päättänyt kuluvan vuoden talousarvion joulukuussa 2023 ja täsmentänyt sitä kokouksessaan 26.2.2024, jonka perusteella edellytyksiä käyttötalouden kustannusten lisäämiselle ei toistaiseksi ole. Toimialoja on kehoitettu pysymään valtuuston päättämässä talousarviossa.

Päätös Kaupunginhallitus päätti lähettää aloitteen hyvinvointitoimialalle lausuntoa varten.

Kaupunginhallitus totesi, että kaupunginvaltuusto on päättänyt kuluvan vuoden talousarvion joulukuussa 2023 ja täsmentänyt sitä kokouksessaan 26.2.2024, jonka perusteella edellytyksiä käyttötalouden kustannusten lisäämiselle ei toistaiseksi ole. Toimialoja on kehoitettu pysymään valtuuston päättämässä talousarviossa.

Valmistelu

Varhaiskasvatuspäällikkö Johanna Kälve 040-1216612, hyvinvointijohtaja Kaisa Rauvala 040-7418946

Kemin kaupungin yhtenä menestystekijänä on henkilöstön työhyvinvointi. Panostaminen henkilöstön hyvinvointiin parantaa työkykyä ja työtyytyväisyyttä, vähentää sairauspoissaoloja ja riskitekijöitä joutua ennenaikaiselle eläkkeelle. Sujuva ja mielekäs työ sekä hyvinvoiva henkilöstö luovat edellytyksiä laadukkaiden palvelujen tuottamiselle sekä tuloksellisuudelle.

Kemin työhyvinvointitoiminnan tehtävänä on auttaa saavuttamaan kaupungin strategiassa asetetut tavoitteet. Niiden toteuttaminen edellyttää hyvinvoivaa ja ammattitaitoista henkilöstöä. Siksi työhyvinvointitoiminnan tulee olla suunnitelmallista ja ennakoivaa johtamisen, osaamisen, työkyvyn, työolojen, työn sisällön ja työprosessien kehittämistä. Siihen sisältyy henkilöstön hyvinvoinnin seuraaminen ja arviointi sekä yhteisten toimintatapojen rakentaminen. Työhyvinvointitoiminnalla luodaan edellytyksiä henkilöstön työssä jatkamiselle työntekijän työuran eri vaiheissa.

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä; terveydestä, toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, sosiaalisista taidoista, arvoista ja asenteesta, motivaatiosta, työoloista, työn sisällöstä ja vaatimuksista, työyhteisöstä ja organisaatiosta sekä esimiestyöstä ja johtamisesta.

Aloitteessa esitetään mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työssäjaksamisen tukemiseksi. Kelan joustavaa hoitorahaa tai osittaista hoitorahaa henkilöstö voisi käyttää siten, että se tukee perheen tarpeita yksilöllisesti ja näin edistää arjen sujuvuutta, hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä perheen taloudellista toimeentuloa. Joustavaa hoitorahaa tulee työntekijän hakea riittävän ajoissa, jotta työnantaja voi suunnitella työvuorot siten, että varhaiskasvatuksen ryhmämitoitus toteutuu lain mukaisesti. Työnantajalla on oikeus osoittaa työpaikka, jossa osa-aikaisen työn tekeminen on mahdollista.

Osa-aikatyön mahdollistaminen varhaiskasvatuksessa on haasteellista ja vaatii tarkkaa suunnittelua toteutuakseen. Mikäli työtehtävien hoidon kannalta on mahdollista, joustavia työaikoja voidaan käyttää vaihtoehtona osa-aikaisen tai muutoin lyhytaikaisen virka- tai työvapaan myöntämiselle. Työntekijöiden toiveita otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan. Jokaisen osa-aikaista työtä haluavan kanssa käydään keskustelu eri vaihtoehtoista. 50% työaika on pyritty järjestämään mahdollisuuksien mukaan. Jokin muu prosenttiaika, esimerkiksi 80% työaika on tietyssä määrin voitu järjestellä vuorohoitoyksikössä. Työnantajalla on myös mahdollista tarjota työntekijälle työtä Kemin kaupungin muissa tehtävissä, joissa osa-aikaisuus mahdollistuu. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasa-puolisesti.

Varhaiskasvatuksessa henkilöstön määrä lapsiin nähden tulee olla lain mukainen. Laissa mitoitus on 1 työntekijä / 7 lasta yli 3v. ryhmissä ja 1 työntekijä / 4 lasta alle 3v. ryhmissä. Tavoitteena on tarjota lapsille mahdollisimman turvallinen sekä ehjä päivä, työntekijöiden pysyessä päivän ja viikon aikana arjessa samana. Ryhmässä on kolme työntekijää kasvatusvastuullisena, lisäksi ryhmässä voi olla lisäresurssina muuta henkilöstöä. Mikäli ryhmän työntekijöistä kasvatusvastuullinen henkilö on

osa-aikaisena, tarkoitta se sitä, että puuttuva henkilöstömitoitus tulee täyttää, jotta lain velvoite täyttyy.

Perheystävällisen työpaikkatunnuksen hakeminen edellyttää vielä työtä koko organisaatiossa. Tarkempien suunnitelmien ja linjausten työstäminen on syytä aloittaa tavoitteena yhteiset perheystävällisyyttä koskevat toimintaohjeet ja kriteerit. Perheystävällisyys rakentuu vaihteittain yhteisen tahtotilan pohjalta.

Aloitteen tekijät esittävät hyvinvointitoimialalle lisämäärärahaa tai aloitteen mukaisen toiminnan kattamista budjetin sisältä. Pääsääntöisesti palkattomalla tai osin palkattomalla vapaalla olevan henkilön palkkakustannukset pienenevät jolloin kyseisellä säästöllä katetaan palkattavan henkilön kuluja.

Esittelijä	Hyvinvointijohtaja Kaisa Rauvala
Päätösehdotus	Hyvinvointilautakunta merkitsee tiedoksi lausunnon Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteen työssä jaksamisen tukemisesta ja lähettää sen kaupunginhallitukselle.
Päätös	Hyvinvointilautakunta merkitsi tiedoksi lausunnon Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteen työssä jaksamisen tukemisesta ja lähettää sen kaupunginhallitukselle.

Kaupunginhallitus 17.06.2024 § 218

Valmistelu

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi hyvinvointilautakunnan lausunnon ja saattaa sen kaupunginvaltuuston tietoon vastauksena Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.
Päätös	Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi hyvinvointilautakunnan lausunnon ja saattaa sen kaupunginvaltuuston tietoon vastauksena Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.

Kaupunginvaltuusto 07.10.2024 § 85

Päätösehdotus	Kaupunginvaltuusto merkitsee tiedoksi hyvinvointilautakunnan lausunnon vastauksena Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.
Päätös	Valtuutettu Tytti Kumpulainen esitti valtuutettu Sari Ekorren kannattamana, että aloite lähetetään uudelleenvalmisteluun henkilöstö-osastolle. Valmistelussa tulee kuulla pääluottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja. Kaupunginvaltuusto hyväksyi Kumpulaisen tekemän esityksen yksimielisesti.

Kaupunginhallitus 14.10.2024 § 311

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus lähettää aloitteen henkilöstöosastolle toimenpiteitä varten.
Päätös	Kaupunginhallitus päätti lähettää aloitteen henkilöstöosastolle toimenpiteitä varten.

Kaupunginhallitus 31.03.2025 § 131

Valmistelu	Henkilöstöpäällikkö Jani Koskela Henkilöstöosasto on kuullut aloitteeseen liittyen pääluottamusmiehiä sekä työsuojeluvaltuutettuja. Näiden tuottama kirjallinen lausunto aloitteen vastaukseen on liitteenä. Työsopimuslain 55 § /2001 4 luku Perhevapaat 3 § Hoitovapaa Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. 4 § Osittainen hoitovapaa Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta
-------------------	--

aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

Joustava hoitoraha säädetään laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 1128/1996 13 §

Suomessa tosiasiallisesti asuvalla alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmalla tai muulla huoltajalla, joka osallistuu lapsen hoitoon, on oikeus saada joustavaa hoitorahaa. Joustavaa hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun

1. hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea; tai
2. hänelle maksetaan vanhempainpäivärahaa

Joustavaa hoitorahaa saa, mikäli viikoittainen työaika on enemmän kuin 22,5 h, mutta enintään 30 tuntia tai enintään 80 % alan tavanomaisesta kokopäivätyöajasta. Laissa kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta ei määritellä subjektiivista oikeutta työajan lyhennykseen.

Hyvinvointilautakunnan lausunnossa valtuustoaloitteeseen on kattavasti kerrottu varhaiskasvatuksen mahdollisuuksista ja haasteista näiden työaikajoustojen käytössä. Kuten pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kannanotossa aloitteeseen todetaan, työnantaja toimii lakien ja työehtosopimusten mukaan. Kemin kaupunki työnantajana pyrkii jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti kehittämään toimintaansa mahdollistamalla työaikajoustoja, ottaen huomioon kuntalaisten palvelutarpeet. Varhaiskasvatuksessa kehitetään työaika- ja työvuorosuunnittelua mahdollistamaan erilaiset työaikaprosentit. Kuten hyvinvointilautakunnan antamassa vastauksessa todetaan, tämä vaatii ennakkointia ja suunnitelmallisuutta. Suunnitelmien toteuttaminen edellyttää henkilöstön joustavaa siirtymistä ryhmistä ja yksiköistä toiseen, tämä suunnittelu osaltaan mahdollistaa joustojen käyttämisen.

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kannanotossa on esitetty varahenkilöiden palkkaamista, työhyvinvointikyselyn käyttöönottamista ja riittävästä työntekijäresurssista hankkeiden päättyessä. Varhaiskasvatuksen järjestämisestä vastaa hyvinvointilautakunta talousarvionsa puitteissa. Kannanotossa esitetyt asiat ovat hyvinvointitoimialan päätäntävallassa.

Työaikajoustojen osalta työnantajan täytyy ottaa huomioon myös muut kuin joustavan hoitorahan tai osittaisen hoitovapaan mahdolliset käyttäjät. Esimerkiksi erilaisessa elämäntilanteessa olevat kuten iäkkään omaisen omaishoitajat tai työkykyongelmia kohtaavilla henkilöille tulee mahdollistaa työajanmuutokset.

Hyvinvointitoimialan mukaan varhaiskasvatuksessa on kysytty alkuvuodesta 2025 työntekijöiden halukkuutta työajan lyhentämiseen elokuusta alkaen. Yhdeksän työntekijää on ilmoittanut halukkuutensa

lyhentää työaika. Jokaisen yhdeksän työntekijän työajan lyhentäminen mahdollistuu elokuusta alkaen.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee valmistelun tietoon saatetuksi ja toteaa sen olevan valtuuston päätöksen mukainen ja ja saattaa sen kaupunginvaltuuston tietoon täydennettynä vastauksena Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.

Päätös

Kaupunginhallitus merkitsi valmistelun tietoon saatetuksi ja totesi sen olevan valtuuston päätöksen mukainen ja ja saattaa sen kaupunginvaltuuston tietoon täydennettynä vastauksena Valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.

Kaupunginvaltuusto 07.04.2025 § 37
207/01.04.01/2024

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus on todennut vastauksen olevan valtuuston päätöksen mukainen ja esittää, että kaupunginvaltuusto merkitsee tiedoksi täydennetyn vastauksen valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.

Päätös

Kari Hanhisuanto esitti Sari Ekorren kannattamana, että pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lausunto etenee kaupunginhallituksen kautta hyvinvointilautakunnalle käsiteltäväksi.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi yksimielisesti Hanhisuannon/Ekorren esittämän lisäyksen.

Kaupunginvaltuusto merkitsi tiedoksi täydennetyn vastauksen valtuutettu Tytti Kumpulaisen ja kuudentoista muun valtuutetun aloitteeseen työssä jaksamisen tukemisesta.