

Aluevaltuusto 07.10.2025 § 87

§ 87

**Vastauksen antaminen valtuutettu Laineen ja 29 muun
valtuustoaloitteeseen "Työhyvinvointia työelämän
joustavuudesta"**

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Aluevaltuusto päättää

1. merkitä alla olevan aluehallituksen antaman vastauksen
valtuustoaloitteeseen tiedoksi

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön -
strateginen linjaus suuntaa toimenpiteitä henkilöstön
hyvinvoinnin edistämiseksi. Työnantaja tukee henkilöstön työn
ja vapaa-ajan yhteensovittamista monipuolisilla käytännöillä,
jotka edistävät hyvinvointia, työssä jaksamista ja tuottavuutta.
Käytössämme on joustavia työaikajärjestelyitä kuten
esimerkiksi liukuva työaika, työaikapankki ja mahdollisuus
osa-aikatyöhön - lähtökohtaisesti osa-aikatyöstä sovitaan
määräajaksi ja subjektiivinen oikeus siihen on osittaisen
hoitovapaan puitteissa.

Koulutuksen avulla tuemme tehtävien vaatimaa osaamista ja
urakehitystä. Koulutus on osa strategista
henkilöstöjohtamistamme. Panostamme työntekijöiden
osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Henkilöstön
koulutustarpeita arvioidaan suhteessa toimintaamme ohjaaviin
strategisiin tavoitteisiin. Hyvinvointialueella voi osallistua mm.
seuraaviin koulutusmuotoihin:

- ammatillinen koulutus
- täydennyskoulutus
- uudelleen koulutus
- jatkokoulutus
- verkkokoulutus

Henkilöstön käytettävissä ovat myös oppisopimuskoulutus sekä harkinnanvaraisen vapaan hakeminen opiskelua varten. Sosiaalityöntekijöiksi kouluttautuvilla on tarjolla mahdollisuus kahden kuukauden palkalliseen vapaaseen tutkintoon sisältyvän opinnäytetyön tekemiseksi.

Aktiivisen tuen malli tarjoaa ennakoivan ja varhaisen tuen työntekijän työkyvyn tueksi, jolloin on mahdollista sopia mm. työn muokkauksesta määrääjäksi tehtävä- tai työaikajärjestelyin. Jos sairauspoissaololta paluu osa-aikaisesti on tarpeellista, niin osa-aikatyöstä sopiminen ei edellytä erillistä työterveysneuvottelua, vaan työterveyshuollon sitä suosittaessa asiasta voidaan sopia sujuvasti esihenkilön ja työntekijän kesken.

Etä- ja hybridityöhön on selkeät ohjeet ja käytössä olevat nykyaikaiset työvälineet mahdollistavat työn sujuvuuden. Työn tauotukseen on tarjolla monipuolisia keinoja, jolloin mahdollistuu riittävä työstä palautuminen. Henkilöstölle on tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan esimerkiksi työkuormituksen hallinnassa ja työhyvinvoinnin tukemisen teemoissa. Systemaattisella henkilöstösuunnittelulla ja työn vaarojen arvioinnilla mahdollistuu työyksiköiden henkilöstön työssä kuormittumisen, mutta myös työssä jaksamista tukevien voimavarojen tunnistaminen ja niihin konkreettisten toimenpiteiden kohdistaminen.

Henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista seurataan mm. työterveysyhteistyössä ja kuukausittain toteutettavalla pulssikyselyllä sekä muilla laajemmilla henkilöstökyselyillä. Henkilöstökyselyiden tulokset osaltaan luovat pohjaa työyhteisön keskustelulle siitä, mitä voisimme tehdä toisin ja toisaalta mitä hyvää haluamme vahvistaa jatkossakin. Henkilöstöllä on toki monia muitakin kanavia osallistuja ja tuoda kehittämis ehdotuksia esiin.

Tavoitteenamme on edistää toiminnan tarkoituksenmukaista järjestämistä, tuottavuutta ja kilpailukykyä, jolloin on tärkeää ottaa huomioon henkilöstön toiveet ja tarpeet työssä jaksamiseen, työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin liittyvien, kuten valtuustoaloitteessa esitetään. Työtehtävien luonne, asiakkaiden palvelutarve ja toiminnan asiakaslähtöinen järjestäminen voivat kuitenkin rajata mahdollisuuksia järjestää jokaiselle työntekijälle toiveidensa mukaisia työaikajoustoja.

ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittelyn aikana valtuutettu Laine esitti seuraavan aluehallitukselle osoitettavan toivomuksen, jota valtuutettu Salovaara kannatti:

"Valtuusto toivoo, että hyvinvointialueen yksiköissä toimitaan aktiivisesti osa-aikaisen työajan mahdollistamiseksi sitä tarvitseville työntekijöille. Lisäksi valtuusto toivoo, että hyvinvointialue kerää systemaattisesti tietoa siitä toteutuuko työajan joustavuus yhdenvertaisesti eri ammattiryhmille ja kuinka suuri osa työntekijöistä saa tarvitsemansa jouston työajassa."

Puheenjohtaja julisti keskustelun päättyneeksi.

Puheenjohtaja tiedusteli aluevaltuustolta, voidaanko valtuutettu Laineen toivomus hyväksyä yksimielisesti. Koska kukaan ei vastustanut, totesi puheenjohtaja, että aluevaltuusto hyväksyi valtuutettu Laineen toivomuksen yksimielisesti.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi päätösesityksen yksimielisesti.

Lisäksi aluevaltuusto päätti yksimielisesti osoittaa aluehallitukselle seuraavan toivomuksen hallintosäännön 25 § mukaisesti:

"Valtuusto toivoo, että hyvinvointialueen yksiköissä toimitaan aktiivisesti osa-aikaisen työajan mahdollistamiseksi sitä tarvitseville työntekijöille. Lisäksi valtuusto toivoo, että hyvinvointialue kerää systemaattisesti tietoa siitä toteutuuko työajan joustavuus yhdenvertaisesti eri ammattiryhmille ja kuinka suuri osa työntekijöistä saa tarvitsemansa jouston työajassa."

Selostus

Liitteet

- 1 Valtuutettu Laineen Valtuustoaloite: Työhyvinvointia työelämän joustavuudesta

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Aloitteen jättäjä, Henkilöstöjohtaja

Päätöshistoria

Aluehallitus 15.09.2025 § 209

§ 209

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää antaa seuraavan vastauksen valtuustoaloitteeseen:

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Teemme yhdessä hyvinvoivan ja halutun työyhteisön - strateginen linjaus suuntaa toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työnantaja tukee henkilöstön työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista monipuolisilla käytännöillä, jotka edistävät hyvinvointia, työssä jaksamista ja tuottavuutta. Käytössämme on joustavia työaikajärjestelyitä kuten esimerkiksi liukuva työaika, työaikapankki ja mahdollisuus osa-aikatyöhön - lähtökohtaisesti osa-aikatyöstä sovitaan määräajaksi ja subjektiivinen oikeus siihen on osittaisen hoitovapaan puitteissa.

Koulutuksen avulla tuemme tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä. Koulutus on osa strategista henkilöstöjohtamistamme. Panostamme työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa toimintaamme ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin. Hyvinvointialueella voi osallistua mm. seuraaviin koulutusmuotoihin:

- ammatillinen koulutus
- täydennyskoulutus
- uudelleen koulutus
- jatkokoulutus
- verkkokoulutus

Henkilöstön käytettävissä ovat myös oppisopimuskoulutus sekä harkinnanvaraisen vapaan hakeminen opiskelua varten. Sosiaalityöntekijöiksi kouluttautuvilla on tarjolla mahdollisuus kahden kuukauden palkalliseen vapaaseen tutkintoon sisältyvän opinnäytetyön tekemiseksi.

Aktiivisen tuen malli tarjoaa ennakoivan ja varhaisen tuen työntekijän työkyvyn tueksi, jolloin on mahdollista sopia mm. työn muokkauksesta määrääjäksi tehtävä- tai työaikajärjestelyin. Jos sairauspoissaololta paluu osa-aikaisesti on tarpeellista, niin osa-aikatyöstä sopiminen ei edellytä erillistä työterveysneuvottelua, vaan työterveyshuollon sitä suosittaessa asiasta voidaan sopia sujuvasti esihenkilön ja työntekijän kesken.

Etä- ja hybridityöhön on selkeät ohjeet ja käytössä olevat nykyaikaiset työvälineet mahdollistavat työn sujuvuuden. Työn tauotukseen on tarjolla monipuolisia keinoja, jolloin mahdollistuu riittävä työstä palautuminen. Henkilöstölle on tarjolla mahdollisuuksia kehittää osaamistaan esimerkiksi työkuormituksen hallinnassa ja työhyvinvoinnin tukemisen teemoissa. Systemaattisella henkilöstösuunnittelulla ja työn vaarojen arvioinnilla mahdollistuu työyksiköiden henkilöstön työssä kuormittumisen, mutta myös työssä jaksamista tukevien voimavarojen tunnistaminen ja niihin konkreettisten toimenpiteiden kohdistaminen.

Henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista seurataan mm. työterveysyhteistyössä ja kuukausittain toteutettavalla pulssikyselyllä sekä muilla laajemmilla henkilöstökyselyillä. Henkilöstökyselyiden tulokset osaltaan luovat pohjaa työyhteisön keskustelulle siitä, mitä voisimme tehdä toisin ja toisaalta mitä hyvää haluamme vahvistaa jatkossakin. Henkilöstöllä on toki monia muitakin kanavia osallistuja ja tuoda kehittämis ehdotuksia esiin.

Tavoitteenamme on edistää toiminnan tarkoituksenmukaista järjestämistä, tuottavuutta ja kilpailukykyä, jolloin on tärkeitä ottaa huomioon henkilöstön toiveet ja tarpeet työssä jaksamiseen, työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin liittyvien, kuten valtuustoaloitteessa esitetään. Työtehtävien luonne, asiakkaiden palvelutarve ja toiminnan asiakaslähtöinen järjestäminen voivat kuitenkin rajata mahdollisuuksia järjestää jokaiselle työntekijälle toiveidensa mukaisia työaikajoustoja.

Lisäksi aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää

1. merkitä aluehallituksen antaman vastauksen valtuustoaloitteeseen/kysymykseen tiedoksi, ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Valtuutettu Laine ja 29 muuta allekirjoittajaa ovat jättäneet aluevaltuuston kokouksessa 10.6.2025 § 69 aloitteen ”Työhyvinvointia työelämän joustavuudesta”.

Valtuustoaloitteessa esitetään, että käytäntöjä osittaisen työajan myöntämiseksi yhtenäistetään tasavertaisiksi, ja työaikajoustot tunnistetaan yhtenä keskeisenä keinona lisätä työntekijöiden työhyvinvointia sekä pito- ja vetovoimaa.

Hallintosäännön 26 §:n mukaan valtuutetuilla on oikeus tehdä aloitteita hyvinvointialueen toimintaan liittyvissä asioissa. Aloitteeseen, jolla ei ole talousarviovaikutuksia ja jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua, tulee aluehallituksen esitellä vastaus aluevaltuuston käsiteltäväksi ensi tilassa, viimeistään puolen vuoden kuluessa sen jättämisestä.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria