

Välfärdsområdesfullmäktige 07.10.2025

Svar på den av ledamot Laine och 29 andra ledamöter inlämnade fullmäktigemotionen "Välbefinnande i arbetet genom flexibilitet i arbetslivet"

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Beslutsförslag

Välfärdsområdesfullmäktige beslutar

1. anteckna för kännedom välfärdsområdesstyrelsens svar på fullmäktigemotionen

Svar på fullmäktigemotionen

I den strategiska riktlinjen "Vi skapar en välmående och eftertraktad arbetsplats tillsammans" betonas åtgärderna för att främja välbefinnande hos personalen. Arbetsgivaren stöder samordning av de anställdas arbete och fritid med mångsidiga åtgärder som främjar välbefinnande, ork i arbetet och produktivitet. Vi erbjuder flexibla arbetstidsarrangemang, såsom flextid, arbetstidsbank och möjlighet till deltidarbete: utgångspunkten är att deltidarbete kan avtalas för en viss tid och de anställda har subjektiv rätt till deltidarbete inom ramen för partiell vårdledighet.

Genom utbildning främjar vi de kompetenser som arbetsuppgifterna förutsätter och karriärutvecklingen. Utbildning är en del av vår strategiska personalledning. Vi satsar på att utveckla de anställdas kompetenser och välbefinnande i arbetet. Personalens utbildningsbehov bedöms i förhållande till de strategiska mål som styr vår verksamhet. I välfärdsområdet kan anställda delta bland annat i följande typer av utbildning:

- yrkesutbildning
- fortbildning
- omskolning
- påbyggnadsutbildning

– webbutbildning

Personalen har också tillgång till läroavtalsutbildning samt möjlighet att ansöka om prövningsbaserad ledighet för studier. Personer som utbildar sig till socialarbetare erbjuds möjligheten till två månaders avlönad ledighet för att slutföra examensarbetet som ingår i studierna.

Modellen för aktivt stöd erbjuder proaktivt och tidigt stöd för de anställdas arbetsförmåga, och därför är det möjligt att komma överens om bland annat flexibla arrangemang för att anpassa arbetsuppgifterna eller -tiden för en viss period. Om det är nödvändigt att återgå till arbetet på deltid efter sjukfrånvaro, krävs det ingen separat arbetshälsoförhandling för att komma överens om deltidsarbete, utan saken kan enkelt avtalas mellan chefen och den anställda om företagshälsovården så rekommenderar.

Det finns klara anvisningar om distans- och hybridarbete, och våra moderna verktyg möjliggör att arbetet löper smidigt. Det finns många olika sätt att införa pauser i arbetet, vilket gör det möjligt att återhämta sig. Personalen erbjuds möjligheter att utveckla sina kompetenser exempelvis i hantering av arbetsbelastning och teman som stöder välbefinnande i arbetet. Systematisk personalplanering och bedömning av risker i arbetet gör det möjligt att identifiera belastningsfaktorer i arbetet hos personalen i arbetsenheterna och resurser som stöder ork i arbetet samt rikta konkreta åtgärder till dem.

Personalens erfarenheter av välbefinnande i arbetet följs upp bland annat genom samarbete med företagshälsovården och den månatliga Pulsenkäten samt andra mer omfattande personalundersökningar. Resultaten från personalundersökningarna skapar i sin tur en grund för diskussion på arbetsplatsen om vad vi kan göra annorlunda och vilka goda aspekter vi kan fortsätta främja. Personalen har naturligtvis också många andra kanaler att medverka och framföra utvecklingsförslag.

Vårt mål är att främja ändamålsenlig organisering av verksamheten, produktivitet och konkurrenskraft. I motionen påpekas det att det därför är viktigt att beakta personalens önskemål och behov som gäller ork, smidighet och välbefinnande i arbetet. Arbetsuppgifternas natur, kundernas servicebehov och kundorienterad organisering av verksamheten kan trots allt begränsa möjligheterna att tillämpa flexibla arbetstider enligt alla anställdas önskemål.

och

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Bilaga

- 1 Ledamot Laines fullmäktigemotion: Välbefinnande i arbetet genom flexibilitet i arbetslivet

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 15.09.2025 § 209

§ 209

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar ge följande svar på fullmäktigemotionen:

Svar på fullmäktigemotionen

I den strategiska riktlinjen "Vi skapar en välmående och eftertraktad arbetsplats tillsammans" betonas åtgärderna för

att främja välbefinnande hos personalen. Arbetsgivaren stöder samordning av de anställdas arbete och fritid med mångsidiga åtgärder som främjar välbefinnande, ork i arbetet och produktivitet. Vi erbjuder flexibla arbetstidsarrangemang, såsom flextid, arbetstidsbank och möjlighet till deltidarbete: utgångspunkten är att deltidarbete kan avtalas för en viss tid och de anställda har subjektiv rätt till deltidarbete inom ramen för partiell vårdledighet.

Genom utbildning främjar vi de kompetenser som arbetsuppgifterna förutsätter och karriärutvecklingen. Utbildning är en del av vår strategiska personalledning. Vi satsar på att utveckla de anställdas kompetenser och välbefinnande i arbetet. Personalens utbildningsbehov bedöms i förhållande till de strategiska mål som styr vår verksamhet. I välfärdsområdet kan anställda delta bland annat i följande typer av utbildning:

- yrkesutbildning
- fortbildning
- omskolning
- påbyggnadsutbildning
- webbutbildning

Personalen har också tillgång till läroavtalsutbildning samt möjlighet att ansöka om prövningsbaserad ledighet för studier. Personer som utbildar sig till socialarbetare erbjuds möjligheten till två månaders avlönad ledighet för att slutföra examensarbetet som ingår i studierna.

Modellen för aktivt stöd erbjuder proaktivt och tidigt stöd för de anställdas arbetsförmåga, och därför är det möjligt att komma överens om bland annat flexibla arrangemang för att anpassa arbetsuppgifterna eller -tiden för en viss period. Om det är nödvändigt att återgå till arbetet på deltid efter sjukfrånvaro, krävs det ingen separat arbetshälsoförhandling för att komma överens om deltidarbete, utan saken kan enkelt avtalas mellan chefen och den anställda om företagshälsovården så rekommenderar.

Det finns klara anvisningar om distans- och hybridarbete, och våra moderna verktyg möjliggör att arbetet löper smidigt. Det finns många olika sätt att införa pauser i arbetet, vilket gör det möjligt att återhämta sig. Personalen erbjuds möjligheter att utveckla sina kompetenser exempelvis i hantering av arbetsbelastning och teman som stöder välbefinnande i arbetet. Systematisk personalplanering och bedömning av risker i arbetet gör det möjligt att identifiera belastningsfaktorer i arbetet hos personalen i arbetsenheterna och resurser som stöder ork i arbetet samt rikta konkreta åtgärder till dem.

Personalens erfarenheter av välbefinnande i arbetet följs upp bland annat genom samarbete med företagshälsovården och den månatliga Pulsenkäten samt andra mer omfattande personalundersökningar. Resultaten från personalundersökningarna skapar i sin tur en grund för diskussion på arbetsplatsen om vad vi kan göra annorlunda och vilka goda aspekter vi kan fortsätta främja. Personalen har naturligtvis också många andra kanaler att medverka och framföra utvecklingsförslag.

Vårt mål är att främja ändamålsenlig organisering av verksamheten, produktivitet och konkurrenskraft. I motionen påpekas det att det därför är viktigt att beakta personalens önskemål och behov som gäller ork, smidighet och välbefinnande i arbetet. Arbetsuppgifternas natur, kundernas servicebehov och kundorienterad organisering av verksamheten kan trots allt begränsa möjligheterna att tillämpa flexibla arbetstider enligt alla anställdas önskemål.

Dessutom beslutar välfärdsområdesstyrelsen föreslå välfärdsområdesfullmäktige att välfärdsområdesfullmäktige beslutar

1. anteckna välfärdsområdesstyrelsens svar på fullmäktigemotionen för kännedom och
2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

Redogörelse

Ledamot Laine samt 29 andra ledamöter har vid välfärdsområdesfullmäktiges sammanträde den 10 juni 2025 § 69 lämnat in motionen "Välbefinnande i arbetet genom flexibilitet i arbetslivet". I fullmäktigemotionen föreslås det att praxis för beviljande av möjlighet till deltidsarbete ska tillämpas på lika grunder och att flexibla arbetstider identifieras som en central åtgärd för att främja välbefinnande i arbetet samt locka och hålla kvar personal i en större utsträckning.

Enligt 26 § i förvaltningsstadgan har fullmäktigeledamöterna rätt att lämna in motioner i frågor som hänför sig till välfärdsområdets verksamhet. På en motion som inte påverkar budgeten och som undertecknats av minst 15 fullmäktigeledamöter ska välfärdsområdesstyrelsen så fort

som möjligt men senast ett halvt år efter att motionen lämnats in förelägga ett svar för behandling i välfärdsområdesfullmäktige.

Bilaga

Tilläggsmaterial

För kännedom Verkställighet

Beslutshistoria