

Välfrädsområdesfullmäktige 28.4.2026

Svar på den av ledamot Valkeapää och ledamot Hiila samt 33 andra ledamöter inlämnade motionen om införande av friskvårdstimmar för personalen inom Västra Nylands välfärdsområde

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

Beslutsförslag

Välfrädsområdesfullmäktige beslutar

1. anteckna välfärdsområdesstyrelsens svar på fullmäktigemotionen för kännedom och

Svar på frågan till välfärdsområdesstyrelsen

Välfrädsområdet har ett program för välbefinnande i arbetet som fastställdes av personalkommittén den 17 december 2025. I programmet har man för hela välfärdsområdet sammanställt tillgängliga åtgärder och stöd som personalen har tillgång till. Utöver det som har antecknats i programmet har serviceområdena också egna, självständiga utvecklingsprojekt och planer med anknytning till välbefinnande i arbetet. Bland välfärdsområdets gemensamma sätt att stödja välbefinnande i arbetet kan man också nämna att den anställda inom ramen för personalförmånerna själv till exempel kan välja i vilken utsträckning hen använder den årliga ePassi-förmån som arbetsgivaren erbjuder för kultur, motion eller välbefinnande. Förmånens värde var 2026 sammanlagt 300 euro per anställd.

Välbefinnande i arbetet kan främjas på många olika sätt. Riktlinjen "Vi skapar en välmående och eftertraktad arbetsplats tillsammans", som fastställts enligt strategin som godkänts av välfärdsområdesfullmäktige, styr de åtgärder som främjar välbefinnande i arbetet och som sammanställts i programmet för välbefinnande i arbetet 2026–2029. Tyngdpunkterna i utvecklingen av välbefinnande i arbetet utgörs av tre delområden som årligen omfattar uppdaterade åtgärder. De viktigaste åtgärderna för att främja välbefinnande i arbetet under 2026 är följande:

1) Hälsosam och trygg arbetsplats

Främjande av arbetarskyddets handlingsprogram, planen för samarbete med företagshälsovården och stöd för psykiskt välbefinnande samt genomförande av ergonomiutbildningar och bullerdosmätningar.

2) Aktiv, självstyrande och kundorienterad personal

Främjande av planen för kompetensutveckling, involvering av personalen i utveckling av verksamhetskulturen, högklassiga utbildningar i välbefinnande i arbetet för hela personalen, genomförande av personalenkäter samt verkställande och uppföljning av tillhörande utvecklingsplaner.

3) Personalledning av hög kvalitet

Utveckling av chefsarbetet, införande av ett servicehanteringssystem, skräddarsydd coachning för ledningsgrupper på beställning och utbildningar i förändringsledning för chefer samt stöd för mål- och utvecklingssamtal i organisationen.

Dessutom finns de viktigaste tjänsterna för utveckling av personalen och stöd för välbefinnande i arbetet tillgängliga för välfärdsområdets personal (kan beställas från HR-tjänsterna):

- Utveckling av digitala färdigheter (M365-program)
- Webbskolan Eduhouse (innehåller flera webbutbildningar om välbefinnande i arbetet)
- Inlärningsmiljön LUVN Akademi
- Konstnärliga och funktionella metoder
- Språkutbildningar
- Arbetshandledning
- Coachning
- Arbetsplatsmedling

Friskvårdstimarna skulle komplettera de alternativ som redan används inom välfärdsområdet, bland annat programmet för välbefinnande i arbetet, och därmed delvis överlappa de åtgärder och tjänster som främjar välbefinnandet i arbetet och som personalen redan har tillgång till.

Även om friskvårdstimmen skulle genomföras så att arbetsgivaren i praktiken inte bekostar själva verksamheten, till exempel genom att erbjuda kurser, utrustning eller gruppverksamhet, skulle den ändå medföra betydande kostnader för arbetsgivaren. Beräknat utifrån den genomsnittliga lönekostnaden skulle införandet av två friskvårdstimmar per månad innebära en lönekostnad på minst 60 euro per anställd och månad. Dessutom uppstår vikariekostnader som för nästan alla anställda är minst lika stora. När den anställda deltar i friskvårdstimarna får hen full lön, och för att sköta arbetsuppgifterna behöver välfärdsområdet anlita en vikarie. Kostnaderna kan uppskattas

till minst 1,2 miljoner euro per månad och minst 14,4 miljoner euro per år.

Det föreslagna sättet att genomföra friskvårdstimmen medför utmaningar, eftersom det inte är möjligt att kontrollera att timmen används för avsett ändamål. Enligt motionen borde friskvårdstimmarna användas exempelvis till motion. Den i sig goda tanken att främja välbefinnandet i arbetet skulle i praktiken alltför lätt kunna förvandlas till en ren förkortning av arbetstiden. Vid välfärdsområdet tillämpas arbetstider i enlighet med arbets- och tjänstekollektivavtal. För heltidsanställda varierar arbetstiden huvudsakligen mellan drygt 36 och cirka 40 timmar per vecka. Detta avviker inte väsentligt från de veckoarbetstider som tillämpas inom andra avtalsområden eller i jämförbara organisationer, åtminstone inte uppåt. Det är inte lätt att identifiera några särskilda skäl till att arbetstiden vid välfärdsområdet skulle förkortas genom avlönade extra ledigheter. Vid bedömning av graden av bundenhet till arbetet är det med nuvarande veckoarbetstid i praktiken fullt möjligt att på fritiden ägna sig åt motion och annan verksamhet som stöder välbefinnandet. Arbetstiden begränsar alltså inte detta på ett väsentligt sätt.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att syftet med friskvårdstimmen är att främja personalens välbefinnande i arbetet, vilket i sig är motiverat. Som åtgärd skulle friskvårdstimmen åtminstone delvis överlappa de möjligheter och metoder som redan erbjuds personalen för att stödja välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan.

2. konstatera att fullmäktigemotionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Bilaga

- 1 Ledamot Valkeapääs och ledamot Hiilas fullmäktigemotion om införande av friskvårdstimmar för personalen vid Västra Nylands välfärdsområde

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 13.4.2026 § 63

§ 63

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

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar ge följande svar på frågan som riktats till välfärdsområdesstyrelsen:

Svar på frågan som riktats till välfärdsområdesstyrelsen

Välfärdsområdet har ett program för välbefinnande i arbetet som fastställdes av personalkommittén den 17 december 2025. I programmet har man för hela välfärdsområdet sammanställt tillgängliga åtgärder och stöd som personalen har tillgång till. Utöver det som har antecknats i programmet har serviceområdena också egna, självständiga utvecklingsprojekt och planer med anknytning till välbefinnande i arbetet. Bland välfärdsområdets gemensamma sätt att stödja välbefinnande i arbetet kan man också nämna att den anställda inom ramen för personalförmånerna själv till exempel kan välja i vilken utsträckning hen använder den årliga ePassi-förmån som arbetsgivaren erbjuder för kultur, motion eller välbefinnande. Förmånens värde var 2026 sammanlagt 300 euro per anställd.

Välbefinnande i arbetet kan främjas på många olika sätt. Riktlinjen "Vi skapar en välmående och eftertraktad arbetsplats tillsammans", som fastställts enligt strategin som godkänts av välfärdsområdesfullmäktige, styr de åtgärder som främjar välbefinnande i arbetet och som sammanställts i programmet för välbefinnande i arbetet 2026–2029. Tyngdpunkterna i utvecklingen av välbefinnande i arbetet utgörs av tre delområden som årligen omfattar uppdaterade åtgärder. De viktigaste åtgärderna för att främja välbefinnande i arbetet under 2026 är följande:

1) Hälsosam och trygg arbetsplats

Främjande av arbetarskyddets handlingsprogram, planen för samarbete med företagshälsovården och stöd för psykiskt

välbefinnande samt genomförande av ergonomiutbildningar och bullerdosmätningar.

2) Aktiv, självstyrande och kundorienterad personal

Främjande av planen för kompetensutveckling, involvering av personalen i utveckling av verksamhetskulturen, högklassiga utbildningar i välbefinnande i arbetet för hela personalen, genomförande av personalenkäter samt verkställande och uppföljning av tillhörande utvecklingsplaner.

3) Personalledning av hög kvalitet

Utveckling av chefsarbetet, införande av ett servicehanteringssystem, skräddarsydd coachning för ledningsgrupper på beställning och utbildningar i förändringsledning för chefer samt stöd för mål- och utvecklingssamtal i organisationen.

Dessutom finns de viktigaste tjänsterna för utveckling av personalen och stöd för välbefinnande i arbetet tillgängliga för välfärdsområdets personal (kan beställas från HR-tjänsterna):

- Utveckling av digitala färdigheter (M365-program)
- Webbskolan Eduhouse (innehåller flera webbutbildningar om välbefinnande i arbetet)
- Inlärningsmiljön LUVN Akademi
- Konstnärliga och funktionella metoder
- Språkutbildningar
- Arbetshandledning
- Coachning
- Arbetsplatsmedling

Friskvårdstimarna skulle komplettera de alternativ som redan används inom välfärdsområdet, bland annat programmet för välbefinnande i arbetet, och därmed delvis överlappa de åtgärder och tjänster som främjar välbefinnandet i arbetet och som personalen redan har tillgång till.

Även om friskvårdstimmen skulle genomföras så att arbetsgivaren i praktiken inte bekostar själva verksamheten, till exempel genom att erbjuda kurser, utrustning eller gruppverksamhet, skulle den ändå medföra betydande kostnader för arbetsgivaren. Beräknat utifrån den genomsnittliga lönekostnaden skulle införandet av två friskvårdstimmar per månad innebära en lönekostnad på minst 60 euro per anställd och månad. Dessutom uppstår vikariekostnader som för nästan alla anställda är minst lika stora. När den anställda deltar i friskvårdstimarna får hen full lön, och för att sköta arbetsuppgifterna behöver välfärdsområdet anlita en vikarie. Kostnaderna kan uppskattas till minst 1,2 miljoner euro per månad och minst 14,4 miljoner euro per år.

Det föreslagna sättet att genomföra friskvårdstimmen medför utmaningar, eftersom det inte är möjligt att kontrollera att timmen används för avsett ändamål. Enligt motionen borde friskvårdstimmarna användas exempelvis till motion. Den i sig goda tanken att främja välbefinnandet i arbetet skulle i praktiken alltför lätt kunna förvandlas till en ren förkortning av arbetstiden. Vid välfärdsområdet tillämpas arbetstider i enlighet med arbets- och tjänstekollektivavtal. För heltidsanställda varierar arbetstiden huvudsakligen mellan drygt 36 och cirka 40 timmar per vecka. Spannet avviker inte väsentligt från de veckoarbetstider som tillämpas inom andra avtalsområden eller i jämförbara organisationer, åtminstone inte när det gäller högre arbetstid. Det är inte lätt att identifiera några särskilda skäl till att arbetstiden vid välfärdsområdet skulle förkortas genom avlönade extra ledigheter. Vid bedömning av graden av bundenhet till arbetet är det med nuvarande veckoarbetstid i praktiken fullt möjligt att på fritiden ägna sig åt motion och annan verksamhet som stöder välbefinnandet. Arbetstiden begränsar alltså inte detta på ett väsentligt sätt.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att syftet med friskvårdstimmen är att främja personalens välbefinnande i arbetet, vilket i sig är motiverat. Som åtgärd skulle friskvårdstimmen åtminstone delvis överlappa de möjligheter och metoder som redan erbjuds personalen för att stödja välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan. Kostnaderna för friskvårdstimmen skulle vara betydande, och den föreslagna modellen innehåller inget sätt att säkerställa att den avlönade ledigheten från arbetsuppgifter faktiskt används för avsett ändamål och inte enbart leder till en förkortning av arbetstiden.

Dessutom beslutar välfärdsområdesstyrelsen föreslå välfärdsområdesfullmäktige att välfärdsområdesfullmäktige beslutar

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

Behandling

Under behandlingen ändrade föredraganden sitt beslutsförslag enligt följande:

Följande punkt stryks från beslutsförslaget:

”Kostnaderna för friskvårdstimmen skulle vara betydande, och den föreslagna modellen innehåller inget sätt att säkerställa att den avlönade ledigheten från arbetsuppgifter faktiskt används för avsett ändamål och inte enbart leder till en förkortning av arbetstiden.”

Beslut

Välårsomsrådesstyrelsen beslutade enhälligt ge följande svar på frågan som framstälts till välårsomsrådesstyrelsen:

Svar på frågan till välårsomsrådesstyrelsen

Välårsomsrådet har ett program för välbefinnande i arbetet som fastställdes av personalkommittén den 17 december 2025. I programmet har man för hela välårsomsrådet sammanställt tillgängliga åtgärder och stöd som personalen har tillgång till. Utöver det som har antecknats i programmet har serviceområdena också egna, självständiga utvecklingsprojekt och planer med anknytning till välbefinnande i arbetet. Bland välårsomsrådets gemensamma sätt att stödja välbefinnande i arbetet kan man också nämna att den anställda inom ramen för personalförmånerna själv till exempel kan välja i vilken utsträckning hen använder den årliga ePassi-förmån som arbetsgivaren erbjuder för kultur, motion eller välbefinnande. Förmånens värde var 2026 sammanlagt 300 euro per anställd.

Välbefinnande i arbetet kan främjas på många olika sätt. Riktlinjen "Vi skapar en välmående och eftertraktad arbetsplats tillsammans", som faststälts enligt strategin som godkänts av välårsomsrådesfullmäktige, styr de åtgärder som främjar välbefinnande i arbetet och som sammanställts i programmet för välbefinnande i arbetet 2026–2029. Tyngdpunkterna i utvecklingen av välbefinnande i arbetet utgörs av tre delområden som årligen omfattar uppdaterade åtgärder. De viktigaste åtgärderna för att främja välbefinnande i arbetet under 2026 är följande:

1) Hälsosam och trygg arbetsplats

Främjande av arbetarskyddets handlingsprogram, planen för samarbete med företagshälsovården och stöd för psykiskt välbefinnande samt genomförande av ergonomiutbildningar och bullerdosmätningar.

2) Aktiv, självstyrande och kundorienterad personal

Främjande av planen för kompetensutveckling, involvering av personalen i utveckling av verksamhetskulturen, högklassiga utbildningar i välbefinnande i arbetet för hela personalen, genomförande av personalenkäter samt verkställande och uppföljning av tillhörande utvecklingsplaner.

3) Personalledning av hög kvalitet

Utveckling av chefsarbetet, införande av ett servicehanteringssystem, skräddarsydd coachning för ledningsgrupper på beställning och utbildningar i förändringsledning för chefer samt stöd för mål- och utvecklingssamtal i organisationen.

Dessutom finns de viktigaste tjänsterna för utveckling av personalen och stöd för välbefinnande i arbetet tillgängliga för välårsomsrådets personal (kan beställas från HR-tjänsterna):

- Utveckling av digitala färdigheter (M365-program)
- Webbskolan Eduhouse (innehåller flera webbutbildningar om välbefinnande i arbetet)
- Inlärningsmiljön LUVN Akademi
- Konstnärliga och funktionella metoder
- Språkutbildningar

- Arbetshandledning
- Coachning
- Arbetsplatsmedling

Friskvårdstimmar skulle komplettera de alternativ som redan används inom välfärdsområdet, bland annat programmet för välbefinnande i arbetet, och därmed delvis överlappa de åtgärder och tjänster som främjar välbefinnandet i arbetet och som personalen redan har tillgång till.

Även om friskvårdstimmen skulle genomföras så att arbetsgivaren i praktiken inte bekostar själva verksamheten, till exempel genom att erbjuda kurser, utrustning eller gruppverksamhet, skulle den ändå medföra betydande kostnader för arbetsgivaren. Beräknat utifrån den genomsnittliga lönekostnaden skulle införandet av två friskvårdstimmar per månad innebära en lönekostnad på minst 60 euro per anställd och månad. Dessutom uppstår vikariekostnader som för nästan alla anställda är minst lika stora. När den anställda deltar i friskvårdstimmar får hen full lön, och för att sköta arbetsuppgifterna behöver välfärdsområdet anlita en vikarie. Kostnaderna kan uppskattas till minst 1,2 miljoner euro per månad och minst 14,4 miljoner euro per år.

Det föreslagna sättet att genomföra friskvårdstimmen medför utmaningar, eftersom det inte är möjligt att kontrollera att timmen används för avsett ändamål. Enligt motionen borde friskvårdstimmar användas exempelvis till motion. Den i sig goda tanken att främja välbefinnandet i arbetet skulle i praktiken alltför lätt kunna förvandlas till en ren förkortning av arbetstiden. Vid välfärdsområdet tillämpas arbetstider i enlighet med arbets- och tjänstekollektivavtal. För heltidsanställda varierar arbetstiden huvudsakligen mellan drygt 36 och cirka 40 timmar per vecka. Detta avviker inte väsentligt från de veckoarbetstider som tillämpas inom andra avtalsområden eller i jämförbara organisationer, åtminstone inte uppåt. Det är inte lätt att identifiera några särskilda skäl till att arbetstiden vid välfärdsområdet skulle förkortas genom avlönade extra ledigheter. Vid bedömning av graden av bundenhet till arbetet är det med nuvarande veckoarbetstid i praktiken fullt möjligt att på fritiden ägna sig åt motion och annan verksamhet som stöder välbefinnandet. Arbetstiden begränsar alltså inte detta på ett väsentligt sätt.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att syftet med friskvårdstimmen är att främja personalens välbefinnande i arbetet, vilket i sig är motiverat. Som åtgärd skulle friskvårdstimmen åtminstone delvis överlappa de möjligheter och metoder som redan erbjuds personalen för att stödja välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan.

Dessutom beslutade välfärdsområdesstyrelsen enhälligt föreslå välfärdsområdesfullmäktige att välfärdsområdesfullmäktige beslutar

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

Ledamot Valkeapää och ledamot Hiila samt 33 andra ledamöter har vid välfärdsområdesfullmäktiges sammanträde den 9 december 2025 § 108 lämnat in en motion om införande av friskvårdstimmar för personalen inom Västra Nylands välfärdsområde.

Behörighet

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