

## Vastaus valtuustoaloitteeseen Lempäälän kunnasta perheystävällinen työpaikka

2414/00.02.04.00/2021

KHAL 29.03.2021 § 92

Kunnanvaltuuston kokouksessa 24.2.2021 Nurmela Pia jätti 27 valtuutetun ja varavaltuutetun allekirjoittaman aloitteen "Lempäälän kunnasta perheystävällinen työpaikka".

Kunnanvaltuusto lähetti valtuustoaloitteen kunnanhallituksen valmisteltavaksi.

Lisätietoja: hallintojohtaja Riina Kivistö, puh. 040 133 7485

Kunnanjohtajan ehdotus **Kunnanhallitus** päättää lähettää valtuustoaloitteen henkilöstöprosessille valmisteltavaksi.

Päätös **Kunnanhallitus** hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.

Tiedoksi henkilöstöjohtaja  
kehittämispäällikkö

Kunnanhallitus 30.01.2023 § 26

Valmistelija henkilöstöjohtaja Auli Nevantie  
kehittämispäällikkö Sanna Nokelainen

Valtuustoaloitteessa on hyvin nostettu esiin, kuinka perhe-elämän ja työn onnistunut yhteensovittaminen parantaa hyvinvointia sekä kotona että työssä ja näin ollen auttaa jaksamaan työssä pidempään. Perheystävällinen organisaatio on myös houkuttelevampi uusien työntekijöiden näkökulmasta sekä edesauttaa työntekijöiden sitoutumista. Sekä Väestöliiton että Työterveyslaitoksen mukaan perheystävällisessä organisaatiossa ennen kaikkea ymmärretään muun elämän vaikutukset työhön ja vastaavasti työn vaikutukset ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Perheystävällisessä organisaatiossa pyritään järjestämään erilaisia joustoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Esihenkilöiden osaaminen, selkeät ohjeet ja käytännöt sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen monin eri tavoin tukevat Väestöliiton ja Työterveyslaitoksen mukaan perheystävällisyyttä organisaatioissa.

Valtuustoaloitteessa esitetään Lempäälän kunnan osallistumista Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaan ja sen kautta Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen tavoittelua.

### Perheystävällisyys Lempäälän kunnassa

#### Joustavat työajat ja vapaakäytännöt

Lempäälän kunta tukee omien työntekijöidensä työn ja perheen yhteensovittamista tällä hetkellä monin eri keinoin. Kunnassa on käytössä mm. työaikapankki tai liukuva työaika työtehtävistä riippuen. Etätöihin kannustetaan vähintään kahtena päivänä viikossa, mikäli se on työn tekemisen kannalta mahdollista. Lisäksi erityisesti uusia työntekijöitä varten Lempäälän kunnassa on käytössä palkattomien vapaiden käytäntö,

joiden avulla mahdollistetaan vapailla oloa esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa kertyneitä lomia ei vielä ole. Palkattomia vapaita on mahdollista saada yhteensä 15+3 päivää, joista 3 kolme päivää on kunnan tukemia ylimääräisiä vapaita. Näiden tuettujen vapaiden saamisen edellytyksenä on se, että kyseiseen tehtävään ei palkata sijaista poissaolojen ajaksi.

Lisäksi työehtosopimuksen mukaisesti on aina mahdollisuus palkattomaan vapaaseen yllättävissä perhetilanteissa. Tehtävien salliessa myös osa-aikatyö sekä vuorottelu- ja opintovapaat ovat mahdollisia joustamisen muotoja lakisääteisten perhevapaiden ohella.

### Ohjeistukset ja pelisäännöt

Kunnassa on laadittu jo vuonna 2016 erillinen ”Elämäntilannejohtamisen opas” esihenkilöiden ja työntekijöiden käyttöön. Kyseistä opasta ollaan paraikaa päivittämässä.

Vuosille 2022-2024 laaditussa ”Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa” tuodaan myös esille, että jatkossakin huomioimme ohjeistuksissamme eri työntekijäryhmät ja perheystävälliset käytännöt monipuolisesti (nuoret / kokeneet, erilaiset elämäntilanteet, perheelliset, ikääntyviä vanhempiaan tukevat työntekijät).

Kunnan ohjeistuksista löytyy tietoa ja tukea niin varhaisen tuen keskusteluihin että vuosittaisiin kehityskeskusteluihin. Vuosittaiset kehityskeskustelut on jaettu tavoite- ja ideakeskusteluihin. Tavoitekeskustelu keskittyy ajatuksia organisaation ja työtehtävään liittyviin tavoitteisiin sekä siihen, miten aiemmat tavoitteet on saavutettu ja minkälaisia tavoitteita seuraavan vuoden aikana tavoitellaan. Ideakeskustelun osuudessa taas käsitellään työntekijän omia kehittymistavoitteita. Kaikkien näiden ohjattujen keskustelujen periaatteena on tukea työn tekemistä ja työntekijän onnistumista työssä kaikenlaisissa elämäntilanteissa. Esihenkilön tehtävänä on luonnollisesti olla jatkuvasti arjessa työntekijöiden tukena erilaisissa tilanteissa.

Käytössämme on myös Työterveyslaitoksen Miten voit? - työhyvinvointitesti, jonka avulla kannustamme työntekijöitä nostamaan hyvinvointiin liittyviä asioita keskusteluun esihenkilön kanssa.

### Työnteon rakenteet toimistotyössä

Lempäälän kunta tukee työssä jaksamista sekä perheen ja työn yhteensovittamista lisäksi siten, että sisäiset palaverit pyritään sijoittamaan klo 9-16 välille, jonka lisäksi perjantait ovat palaverittomia ja kohdistettu nimenomaan kirjallisiin töihin. Nämä ohjeistukset koskevat pääasiassa Ohjaamme henkilöstöä kunnioittamaan kollegoiden vapaa-aikaa niin, ettei iltaisin ja viikonloppuisin (tai ylipäätään vapaalla ollessa) tehdä työtä.

### Työhyvinvoinnin tuki ja seuranta

Keräämme laajalla työhyvinvointikyselyllä kahden vuoden välein henkilöstön työhyvinvointikokemuksia ja laadimme toimia työhyvinvointikokemusten pohjalta. Esimerkiksi vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn pohjalta toteutamme erityisesti esihenkilöiden ja nuorten tukea pienryhmien ja työnohjauksen sekä jatkossa sisäisen coachauksen avulla.

Syksyllä 2022 olemme ottaneet käyttöön kevyemmän Fiiliskyselyn. Säännöllinen mittarointi antaa meille tärkeää tietoa siitä, miten työntekijämme voivat ja millä mielellä he tekevät työtään Lempäälän kunnassa. Kyselyn tehtävänä on nostaa yksiköiden keskusteluun nimenomaan työhyvinvointiasioita.

Tuemme henkilöstön jaksamista mm. ILOA Lempäälään - työhyvinvointiohjelmalla, jossa käydään keskustelua arvostavasta kohtaamisesta, erilaisuuden kunnioittamisesta ja puheeksi ottamisesta. Nämä teemat ovat edesauttamassa myös yksiköissä käytäviä keskusteluita ja ajattelua perheystävällistä työilmapiiriä vahvistettaessa. Lisäksi laajat henkilöstöedut, laajat työterveyspalvelut, taukoliikuntasovellus, kunnan kuntosalien käyttöoikeus sekä mielenterveyden tukipolut auttavat jaksamaan ja reflektoimaan omaa jaksamista.

Perheystävällisyyden ja työssä jaksamisen avaintekijöinä kentällä ovat esihenkilömme, joita koulutetaan jatkuvasti nykyaikaiseen johtamiseen. Esimerkkinä syksyn 2022 aikana pidetyt työpajat esihenkilöille nuorten työntekijöiden johtamisesta.

Lisäksi tuemme työntekijöiden hyvinvointia jatkossa mahdollistamalla työsuohdepolkupyörän hankkimisen vuoden 2023 aikana ja nostamme liikunta- ja kulttuurietuuden määrää vuoden 2023 alusta.

### **Johtopäätökset**

Valtuustoaloitteessa on nostettu esille tärkeitä teemoja, joiden huomioiminen tukee myös kunnan strategisia tavoitteita. Perheystävällisyys, peilaten Väestöliiton julkaisemiin Perheystävällisen työpaikan periaatteisiin, otetaan teemana mukaan Lempäälän kunnan strategiaan nojaavaan Paras työpaikka -kärkihankkeeseen, joka aloitetaan ILOA Lempäälään -työhyvinvointiohjelman päättyessä kesällä 2023.

Lisätietoja henkilöstöjohtaja Auli Nevantie puh. 050 383 9368

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää esittää kunnanvaltuustolle, että se hyväksyy selostusosan mukaisen lausunnon valtuustoaloitteeseen ja toteaa sen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että henkilöstöjohtaja Auli Nevantie saapui kokoukseen ennen tämän pykälän käsittelyä klo 16.50 ja poistui kokouksesta tämän pykälän päätöksenteon jälkeen klo 17.45.

Kunnanvaltuusto 22.02.2023 § 26  
121/01.00.00/2023

Lisätietoja henkilöstöjohtaja Auli Nevantie puh. 050 383 9368

Päätösehdotus	Kunnanvaltuusto hyväksyy selostusosan mukaisen lausunnon valtuustoaloitteeseen ja toteaa asian loppuun käsitellyksi.
Päätös	Kunnanvaltuusto hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.