

Fullmäktige 20.10.2025

Motion om att Esbo stad ska vara en föregångare i personalfrågor

Beredning och upplysningar:
Takala Jutta

fornamn.efternamn@esbo.fi
Telefon 09 816 21

Förslag

Föredragande
Stadsstyrelsen

Fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på Sini Juutis m.fl. motion 18.8.2025 om att Esbo stad ska vara en föregångare i personalfrågor och konstaterar att motionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Sini Juuti och 45 andra ledamöter lämnade en motion där de föreslår att Esbo stad ska agera öppet, rättvist, jämlikt, jämställt, humant och tolerant. I linje med dessa värderingar bör Esbo stad utveckla skötseln av stadsorganisationens personalfrågor så att staden blir en känd och erkänd föregångare i skötseln av personalfrågor. Dessutom föreslås det i motionen att Esbo stads experter ska ges möjlighet att välja om de utför sitt arbete på distans eller på den fysiska arbetsplatsen.

Svar på motionen

1. Hur främjar man att Esbo stad uppfattas som en föregångare i skötseln av personalfrågor?

I huvudsak är personalfrågorna i genomsnitt på en god nivå på Esbo stad. De anställda trivs länge och personalomsättningen är låg. Staden har lyckats skapa dragkraft och hållkraft, men det finns säkert också något att utveckla.

Staden håller för närvarande på att genomföra stora systemprojekt, såsom ett system för prestation och kompetens samt ibruktagande av ett nytt system för planering av arbetsskift. Staden utvecklar kontinuerligt ledarskapsträningar och -utbildningar. Även personalen erbjuds många utbildningar i Eduhouse.

Avsikten är att utveckla personalfrågorna för verksamhetens och tjänsternas behov, dock med hänsyn till de ekonomiska ramvillkoren.

2. Hur kan vi uppnå en situation där personalen inom stadens organisation har frihet att arbeta antingen på distans eller på den fysiska arbetsplatsen?

Esbo stad har sedan år 2022 haft en anvisning om distansarbete och arbete på plats. Anvisningen uppdateras i år.

Även i fortsättningen utförs hybridarbete i staden, det vill säga personalen växlar flexibelt mellan distansarbete och arbete på plats. Personalen får även i fortsättningen delvis arbeta på distans. Arbete kan utföras på arbetsplatsen i arbetsgivarens lokaler, hemma, hos en kund eller i arbetsgivarens andra lokaler, beroende på var det är mest ändamålsenligt. I hybridarbetet utförs distansarbete och arbete på plats flexibelt enligt vad som tjänar uppnåendet av de mål som uppställts för teamet, effektivt arbete och gemenskap. Den närmaste chefen bestämmer i sista hand hur arbetet ska utföras inom enheterna. Praxis för hybridarbete utarbetas under ledning av den närmaste chefen i arbetsgemenskaperna så att den så väl som möjligt betjänar arbetet i teamet/enheten. Arbetet ordnas så att det ger glädje och nytta för alla och samtidigt tjänar arbetsgivarens mål och behov.

Med arbete på plats avses arbete som utförs vid arbetstagarens egentliga arbetsställe, vid stadens andra verksamhetsställen eller på något annat ställe som arbetet förutsätter. Fördelarna med arbete på plats är regelbundna möten med arbetskamrater, mer omfattande växelverkan samt stöd för gemenskap, framtagande av nya idéer och utveckling. Arbete på plats har stor betydelse för välbefinnandet och utvecklingen av verksamheten. För ett smidigt arbete behövs samarbete och regelbunden växelverkan. På plats lönar det sig att hålla teamets/enhetens möten, ledningsgrupper, gemensamma kontorsdagar och andra samarbetsmöten samt tillställningar och utvecklingsdagar som kräver idéarbete, utveckling och samverkan. Det lönar sig att ordna introduktionen till nya arbetsuppgifter och av nya arbetstagare på plats. Samma gäller för svårare förhandlingar med leverantörer och kunder.

3. Hur förbättras personalens ställning och uppskattning i stadsorganisationen?

Enligt Esbo stads nya strategi är de anställda vid staden ansedda yrkespersoner. Ledarskapskulturen i Esbo är uppskattande och stöder arbetsgemenskapens kontinuerliga lärande och personalens möjligheter att påverka. Kultur, responspraxis och ledningsforum uppmuntrar till försök, kontinuerlig förbättring samt samarbete över förvaltningsgränserna och i nätverk. Arbetsgemenskapen är trygg, jämlik och främjar välbefinnandet. Vi fortsätter åtgärderna inom sektorer som lider brist på arbetskraft, till exempel genom att utveckla dragkraften och hållkraften bland personalen inom småbarnspedagogik.

Esbo stad har redan i flera år satsat på att utveckla ledarskapet för att förbättra arbetstagarupplevelsen och utbildat cheferna i god ledning. Staden utnyttjar den så kallade Suuntaamo-modellen, som syftar till att förbättra praxis för ledning av prestation och kompetens. Processerna för ledning av prestation och kompetens har stärkts, och med hjälp av verksamhetsmodellen styrs personalens arbete i enlighet med målen. Suuntaamo främjar produktiviteten och välbefinnandet i arbetet genom att förbättra och förtydliga ledningen. Staden får digitalt stöd för Suuntaamo år 2026. Senast i detta skede övergår alla närmaste chefer till att arbeta enligt Suuntaamo-modellen när de leder det dagliga arbetet. Staden satsar också i fortsättningen på att kontinuerligt förbättra ledningen och på att utveckla en kultur som stöder lärande, responspraxis samt utbildningsprogram och deras innehåll.

Nyckeltalen för stadens personalledning har under de senaste åren i genomsnitt legat på en god nivå. Detta visar att man har lyckats stöda organisationen och en positiv utveckling av ledningen genom rätt åtgärder så att hela stadens personalnöjdhetsmätare har förbättrats, såsom Kommun 10 och Stämningsbarometern, antalet invalidpensioner har minskat, åldern då personal går i pension har höjts och så vidare. Stödet för och sparringen av personalledningen riktas till de enheter som har lägre personalnyckeltal än genomsnittet.

Staden satsar fortfarande på att utveckla personalplaneringen genom att stöda utvecklingen av personalens kompetens på kort och lång sikt. Arbetarskyddet utvecklas genom satsningar på att förebygga olycksfall och främja säkerhet i arbetet. Man ingriper i osakligt bemötande och diskriminering samt utvecklar processerna och stödet för personalledning. I Esbo främjas också personalens mångfald och mångspråkighet bland annat genom rekrytering samt jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder.

Målet är att öka välbefinnandet i arbetet i hela organisationen och att förbättra arbetsgivarens dragnings- och hållkraft tillsammans med de närmaste cheferna och ledningen.

Beslutshistoria

Stadsstyrelsen 6.10.2025 § 293

Förslag

Föredragande
Stadsdirektör Mykkänen Kai

Stadsstyrelsen föreslår att fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på Sini Juutis m.fl. motion 18.8.2025 om att Esbo stad ska vara en föregångare i personalfrågor och konstaterar att motionen är slutbehandlad.

Behandling

Beslut

Stadsstyrelsen:
Föredragandens förslag godkändes enhälligt.

Beslutshistoria

Bilaga

Tilläggsmaterial

- Valtuustoaloite Espoosta edelläkävijä henkilöstöasioissa

För kännedom