



Aika 21.03.2023, klo 14:00 - 15:25

Paikka Kaupunginvirasto, kokoushuone Silo ja Teams-etäyhteydellä

Käsitellyt asiat

- § 12 **Laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 13 **Pöytäkirjantarkastajien valitseminen**
- § 14 **Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 15 **Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat**
- § 16 **Laitilan kaupungin henkilöstökertomus 2022**
- § 17 **Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2023**
- § 18 **Laitilan kaupungin yhteistoimintasopimus**
- § 19 **Whistleblower-direktiivin mukaisen sisäisen ilmoituskanavan käyttöönottoaminen**
- § 20 **Työajanseuranta- ja kulunvalvonta-ohjelman hankinta**
- § 21 **Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2023**

Lisäpykälät

- § 22 **LISÄPYKÄLÄ: Työsuojelun toimintaohjelma 2023**



Saapuvilla olleet jäsenet

Heli Kiertokari-Laitinen, puheenjohtaja
Anne Suomi, 1. varapuheenjohtaja
Tarja Saarela, Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö, sihteeri
Lauri Kattelus
Tuulia Kujanpää
Simo Rauvola
Jaana Ruoho
Annastiina Salminen

Muut saapuvilla olleet

Ulla Hätilä, Työterveyshoitaja
Pekka Kuusisto, Kaupunginhallituksen puheenjohtaja
Susanne Laaksonen, Sivistysjohtaja
Mika Raula, Tekninen johtaja
Marika Silvennoinen, Talousjohtaja

Allekirjoitukset

Heli Kiertokari-Laitinen
Puheenjohtaja

Tarja Saarela
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

22.03.2023

22.03.2023

Tuulia Kujanpää

Simo Rauvola



§ 12

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

S 10
Tuukka K



§ 13

Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Ehdotus

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan yhteistyötoimikunnan jäsenet Tuulia Kujanpää ja Simo Rauvola.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Tuulia K



§ 14

Tiedoksi merkittävät asiat

Liitteet

- 1 Sisäilmatyöryhmän muistio 15.2.2023
- 2 Tehy Laitilan ammattiosasto ry nro 220 luottamusmiesilmoitus 9.3.2023
- 3 Keskitetyt järjestetyt hyvinvointitilaisuudet
- 4 JUKOn pääluottamusmies- ja luottamusmiesvalinnat 15.3.2023
- 5 Työsuojeluryhmän kokouksen 20.3.2023 muistio
- 6 Turvallisuuspoikkeamat 1.1.-13.3.2023

1. Työsuojeluryhmän muistio 20.3.2023

Em. muistio ja turvallisuuspoikkeamat ovat esityslistan liitteinä.

2. Sisäilmatyöryhmän muistio 16.2.2023

Em. muistio on esityslistan liitteenä.

3. Hyvinvointitilaisuudet, -tempaukset ja -edut henkilöstölle

Em. kooste on esityslistan liitteenä.

4. Tehy Laitilan ammattiosasto ry nro 220:n luottamusmiesilmoitus

Em. luottamusmiesilmoitus on esityslistan liitteenä.

5. JUKO:n pääluottamusmies- ja luottamusmiesvalinnat 15.3.2023

Em. sähköposti valinnoista on esityslistan liitteenä.

6. Kesäkuun Kutonen 10.6.2023

Intrasta löytyy tarkemmat tiedot työnantajan tukemasta osallistumisesta Kesäkuun Kutoselle.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee em. asiat tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Taula K



§ 15

Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat

Toimialajohtajat esittelevät oman sektorinsa ajankohtaiset asiat.

Sivistystoimi

- Henkilöstösuunnitelma valmistelussa: kasvatuksen ja opetuksen vakanssiluettelot päivitetty ja tämän pohjalta aloitettu suunnitelman tekeminen tuleville vuosille
- Kasvatus- ja opetushenkilöstön TVA-prosessi valmistelussa
- Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen lukuvuoden 2023-2024 resurssivalmistelu käynnissä
- Hankerahoituksia nyt paljon haussa mm. tasa-arvohanke, jengiytymisen estäminen, nuorten väkivallan ehkäisy
- Toisen asteen yhteistyön valmistelua tehty lukion ja WinNovan kanssa
- Varhan rajapintayhteistyön kehittäminen käynnistetty

Tekninen toimi

- Investointihankkeet käynnistymässä ja osa kilpailutuksessa
 - Laessaaren asemakaava-alueen kunnallistekniikan rakentaminen
 - Hallitien rakentaminen
 - Varpeen koulun ruokalan 2. vaihe
 - Vihtorinkatu
- Hankkeiden suunnittelut ja kaavoitus nyt merkittävässä roolissa
 - WinNova
 - Samppanummi
 - Kotoharju
- Henkilöstö
 - Viime vuonna tehtäviinsä valitut ovat päässeet hyvin tehtäviinsä sisälle
 - Erityinen painopiste työilmapiirin parantamisessa ja kehittämisessä
- Toimitilajohtamisen kehityshanke edennyt

Taloustoimi

- Tilinpäätös 2022 menossa hallitukseen 27.3.2023
- Valmistautuminen vuoden 2024 kehyksen laatimiseen
 - Vanha taloussuunnittelujärjestelmä jää pois käytöstä maaliskuun lopussa

Hallintotoimi

- Kahden Kyläkoulun koulutalon keittiöiden muuttaminen jakelukeittiöiksi
- Varpeen koulun ruokalan kalustaminen ja keittiön korjaushankkeen eteneminen
- Kumppanuussopimus WinNovan kanssa päivitetty
- Kuluvan vuoden tyhy-kyselyn valmistelu
- Osallistavan budjetoinnin ehdotusten työstö ja äänestykseen vienti
- Työvuorosuunnittelu- ja kulunvalvontaohjelman kilpailuttaminen
- Whistelerblower-ilmoituskanavan käyttöönotto
- Kotisivujen kilpailutus meneillään

SD
Taru K



-
- Häiriötilantiedien tiedottamiseen hankittu tekstiviestipalvelu
 - Uusi yhteistoimintasopimus valmistelussa
 - Hyvinvointikertomuksen laadinnan aloitus kaikilla toimialoilla
 - Työ- ja virkaehtosopimusten muutokset / paikallisneuvottelujen käynnistäminen
 - Henkilöstömuutoksia palkkatoimessa
 - Sähköisen pitkäaikaistaltioinnin käyttöönotto
 - Uusien jaostojen toiminnan käynnistyminen
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoitustyön aloittaminen
 - Uuden matka- ja kuluohjelman käyttöönottaminen

Elinvoima

- Kotouttamisohjelma valmistelussa
- Te-palvelun uudistukseen liittyvät asiat valmistelussa
- Ukrainalaisten kotikuntaoikeus; ketkä hakee; pitkä prosessi.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi hallinnonalojen ajankohtaiset asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

S R
Tuulola K



§ 16

Laitilan kaupungin henkilöstökertomus 2022

LAIIDno-2023-247

Valmistelija / lisätiedot:
Tarja Saarela
tarja.saarela@laitila.fi
Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2022

Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus sisältää tietoja mm. henkilöstömääristä, ikärakenteesta, palkkakustannuksista, henkilöstön vaihtuvuudesta, henkilötyövuosista, henkilöstön työhyvinvoinnista, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta, työterveyshuollosta, työsuojelusta sekä eläköitymisestä.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilöstökertomus kehittää tiedolla johtamista ja sen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Henkilöstökertomus toimii oivallisena perustana keskustelulle, jota käyvät luottamushenkilöt, kaupungin johto, esimiehet ja henkilöstö. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa.

Tiedon valjastaminen hyötykäyttöön edellyttää koko organisaatiolta ja erityisesti johdolta sitoutumista pitkän tähtäimen kehittämistyöhön ja oppimiseen. Tiedolla johtaminen vaatii halua ja resursseja kehittää organisaation valmiuksia tuottaa, kehittää ja hyödyntää henkilöstötietoa päätöksenteossa.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksen vuodelta 2022 ja antaa sen tiedoksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Tuula K.



§ 17

Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2023

LAIIDno-2023-245

Valmistelija / lisätiedot:
Tarja Saarela
tarja.saarela@laitila.fi
Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Koulutussuunnitelma 2023

Yhteistoimintalain 4 a §:n mukaan kunta on velvollinen laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Säännökset liittyvät toisaalta osaamisen kehittämiseen, toisaalta samassa yhteydessä laajennetaan yhteistoimintavelvoitteita raamisopimuksessa vuonna 2011 sovitulla tavalla. Velvoitteet täsmentävät henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältövaatimuksia. Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko, huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1—4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämää kurssimuotoista koulutusta, seminaareja ja konferensseja sekä sisäistä koulutusta. Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen

SO
Tuulia G



Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelma rakentuu osana talousarviota.

Henkilöstösuunnitelmassa raamitetaan vakituiset työ- ja virkasuhteet talousarviokaudelle. Tavoitteena on, että vakanssien perustamiset, lakkautukset ja muut muutokset toteutuvat henkilöstösuunnitelman mukaan. Hallintosäännössä määritetään toimivaltuudet vakanssien täytöistä, ja muista vakansseihin liittyvistä päätöksistä. Pääperiaate on se, että avoinna oleviin vakansseihin haetaan aina täyttölupaa hallitukselta. Avoimella vakanssilla tarkoitetaan sitä, että vakanssilla ei ole varsinaista hoitajaa. Vakanssien osalta Laitilan kaupungissa noudatetaan maltillista linjaa eli uusia vakansseja ei pääsääntöisesti perusteta, ellei siihen ole selkeää perustetta. Määräaikaisia työsuhteita käytetään pääasiassa vain sijaistuksissa. Määräaikaisia avointen vakanssien täyttöjä käytetään myös sellaisissa tilanteissa, joissa kaupungilla ja/tai toimialalla on edessä rakenteellisia muutoksia tai määräaikaiselle täytölle on olemassa selkeät perusteet.

Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelmat laaditaan toimialakohtaisesti. Koulutussuunnitelmissa esitetään toimenpiteitä henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen. Suunnitelmat perustuvat arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Tavoitteena on henkilöstön korkea ammattitaito. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Toimenpiteet kohdistuvat koko henkilöstöön. Vakituisten henkilöstön sijaistamisessa tai toiminnan uudelleen organisoinnin yhteydessä käytetään määräaikaista henkilöstöä, jonka työ- kyky ja ammattitaito ovat myös oleellisia tekijöitä laadukkaan toiminnan kannalta. Näin ollen myös määräaikaisen henkilöstön koulutukseen kiinnitetään huomiota. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan koko henkilöstön työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta. Laitilan kaupungissa työssäjaksamisen tukemisella on pitkät perinteet. Siten osatyökykyisten ja työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta pyritään tukemaan monipuolisesti. Tämä tarkoittaa mm. yhteistyötä sekä työterveyshuollon että ammatillisen koulutusta tarjoavan eläkeyhtiön kanssa sekä erityishuomiota työssäjaksamisen mahdollisiin haasteisiin kehityskeskusteluissa. Laitilan kaupunki sitoutuu hankkimaan henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Henkilö-/henkilöstöryhmätasoiset suunnitelmat käsitellään mahdollisen yt-prosessin aikana. Koulutussuunnitelmien toteutuminen edellyttää toimialakohtaista budjetointia koulutukselle ja yksittäisen henkilön kohdalla esimiehen lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelma toimii siten systemaattisen osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esimiehen lupaa.

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja henkilöstön työväline tuoda esiin sekä ammatillisen koulutuksen että osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Näistä

Taru K



koostetaan yksiköittäin ja toimialoittain koulutussuunnitelmat. Hallintotoimi yhdessä työsuojelun ja työhyvinvointipäällikön kanssa tuottavat koko kaupungin henkilöstölle koulutusta liittyen mm. esimiestyöhön ja työsuojeluun, jolla pyritään varmistamaan korkea osaamisen taso kaikkia koskevilla asioilla.

Koulutussuunnitelma perustuu laaja-alaiseen osaamisen ja työkyvyn ylläpidon tavoitteeseen.

Koulutussuunnitelmassa koulutukset on jaoteltu seuraavasti:

- Perehdytys
- Ammattitaito
- Esimiestaidot
- Työyhteisötaidot
- Työsuojelu ja -turvallisuus
- Työkyky
- Yhteistoiminta ja yhteistyö

Koulutus- ja kehittämissuunnitelmataulukot

Taulukko 1. Koulutus- ja kehittämissuunnitelma koko henkilöstölle

Taulukko 2. Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat

- 1.1. Hallintotoimi ja elinvoiman erillisyksikkö
- 1.2. Taloustoimi
- 1.3. Tekninen toimi
- 1.4. Sivistystoimi

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus

Laitilan kaupunki on velvollinen tarjoamaan Työsopimuslain 7. luvun § 3 perustella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, kun työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain mukaisesti.

SR
Tunilla K



Toteutus ja seuranta

Kukin toimiala toteuttaa koulutussuunnitelman mukaisia ammatillista osaamista tukevia koulutuksia ja ohjaa henkilöstöä suunnitelman mukaisesti koulutuksiin.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy henkilöstön koulutussuunnitelman vuodelle 2023.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Tuula K



§ 18

Laitilan kaupungin yhteistoimintasopimus

LAIIDno-2023-201

Valmistelija / lisätiedot:
Heli Kiertokari-Laitinen
heli.kiertokari@laitila.fi
hallintojohtaja

Liitteet

1 LAITILAN KAUPUNGIN YHTEISTOIMINTASOPIMUS 20.3.2023

Voimassa oleva Laitilan kaupungin yhteistoimintasopimus on vuodelta 2008. Laki työntekijän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) on tullut voimaan 1.9.2007. Päivitettyyn yhteistoimintasopimukseen on lisätty mm. työpaikkakokoukset.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta käy keskustelua yhteistoimintasopimusluonnoksesta.

Päätös

Keskustelun kuluessa puheenjohtaja muutti päätösehdotusta seuraavasti: Yhteistyötoimikunta esittää kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi esityslistan liitteen mukaisen Laitilan kaupungin yhteistoimintasopimuksen. Samalla yhteistyötoimikunta esittää em. sopimuksen kunnallisten pääsopijajärjestöjen hyväksyttäväksi. Edelleen yhteistyötoimikunta esittää kaupunginhallitukselle todettavaksi, että nykyinen yhteistoimintasopimus päättyy 30.4.2023 ja uusi sopimus astuu voimaan 1.5.2023 ja on voimassa toistaiseksi.

Tiedoksi

Pääsopijajärjestöt



§ 19

Whistleblower-direktiivin mukaisen sisäisen ilmoituskanavan käyttöönottoaminen

LAIIDno-2023-218

Valmistelija / lisätiedot:
Heli Kiertokari-Laitinen
heli.kiertokari@laitila.fi
hallintojohtaja

Liitteet

- 1 TSK 4.321 Annex 2 Vaikutustenarviointi Ilmoituskanava (Whistleblowing).xlsx
- 2 TSK_4.32 Ilmoituskanava Whistleblowing Vuokaavio_ ja_toimintaseloste
- 3 TSK 4.321 Annex 1 Tietosuojaseloste Ilmoituskanava Whistleblowing

Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta tuli voimaan 1.1.2023. Kysymys on EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin (2019 /1937), eli ns. whistleblower-direktiivin täytäntöönpanosta. Lainsäädännön tarkoituksena on varmistaa, että henkilö, joka työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa erikseen määritellyillä EU:n tai kansallisen oikeuden aloilla, voi ilmoittaa asiasta turvallisesti. Direktiivi velvoittaa tietyt työnantajat perustamaan sisäisen ilmoituskanavan väärinkäytösten ilmoittamista varten. Ilmoituskanava ei ole yleinen "palautekanava", vaan nimenomaan vakavien väärinkäytösten ilmoittamista varten luotu palvelu.

Sisäisen ilmoituskanavan perustamisvelvollisuus koskee kuntia, kuntayhtymiä, liikelaitoskuntayhtymiä ja kunnallisia liikelaitoksia, joiden työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään 50. Sama koskee kuntien ja kuntayhtymien määräysvallassa olevia oikeushenkilöitä kuten tytäryhtiöitä. Sisäinen ilmoituskanava tulee ottaa käyttöön kolmen kuukauden sisällä lain voimaantulosta eli viimeistään 1.4.2023.

Lain (1171/2022) (finlex.fi) esitöissä on todettu, että Ilmoituskanavien ja -menettelyiden käyttöönotto edellyttää yhteistoimintalakien mukaista vuoropuhelua tai yhteistoimintamenettelyä.

Organisaatiossa työ- tai virkasuhteessa työskenteleville henkilöille on annettava mahdollisuus tehdä ilmoitus sisäisen ilmoituskanavan kautta. Organisaatio voi sallia myös muille henkilöille ilmoittamisen sisäisen ilmoituskanavan kautta. Se, annetaanko muille kuin organisaatioon työ- tai virkasuhteessa oleville kyseinen mahdollisuus, on siten organisaation harkinnassa.

Organisaatio voi halutessaan mahdollistaa myös nimettömien ilmoitusten vastaanottamisen. Velvollisuutta siihen ei ole. Mahdollisuus nimettömään ilmoitukseen voi laskea kynnystä tehdä ilmoitus mahdollisesta rikkomuksesta, ja myös käytännössä parantaa ilmoittajan oikeusturvaa. Toisaalta nimettömän ilmoittamisen mahdollistaminen saattaa lisätä käsittelyyn tulevien ilmoitusten määrää. Nimettömän ilmoittamisen mahdollistaminen tulee harkita organisaatiokohtaisesti.

SR
Tuulva



Ilmoittajan suojelun edellytyksenä on, että ilmoitus tehdään ensisijaisesti organisaation sisäiseen ilmoituskanavaan ja että ilmoittajalla on ilmoittamishetkellä perusteltu syy uskoa, että rikkomista koskeva tieto pitää paikkansa ja että tällainen tieto kuuluu lain soveltamisalaan. Soveltamisala on määritelty lain 2 §:ssä. Soveltamisaloja on yksitoista, muun muassa julkiset hankinnat ja ympäristönsuojelu.

Lakia sovelletaan tekoihin, jotka on säädetty rangaistavaksi, joista voi seurata rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus taikka, jotka voivat vakavasti vaarantaa lainsäädännön yleisen edun mukaisten tavoitteiden toteutumista.

Ilmoittajan työnantaja tai muu organisaatio ei saa kohdistaa ilmoittajaan tai muuhun lain 5 §:ssä tarkoitettuun henkilöön vastatoimia rikkomista koskevan tiedon ilmoittamisesta tai julkistamisesta. Menettely, jonka tarkoituksena on rikkomista koskevan tiedon ilmoittamisen tai julkistamisen estäminen, on niin ikään kiellettyä. Työnantajan vastatoimia voisivat olla esimerkiksi palvelussuhteen ehtojen heikentäminen, palvelussuhteen päättäminen, henkilön lomauttaminen tai epäedullinen kohtelu tai muut kielteiset seuraukset.

Ilmoittaja, joka tahallaan ilmoittaa tai julkistaa vääriä tietoja, voidaan tuomita ilmoittajan suojelusta annetun lain rikkomisesta sakkoon. Edellytyksenä on, ettei teko ole vähäinen eikä teosta muussa lainsäädännössä säädetä ankarampaa rangaistusta. Tahallisesti vääriä tietoja ilmoittaneen tai julkistaneen ilmoittajan on korvattava ilmoituksen kohteelle aiheuttamansa taloudellinen vahinko.

Organisaatio voi itse määrittää, millaiset ilmoituskanavat se ottaa käyttöönsä. Ilmoittamisen tulisi olla mahdollista kirjallisesti tai suullisesti. Ilmoituksia voidaan ottaa vastaan esimerkiksi postitse, verkkosivulla tai puhelimesta. Yksinkertaisimmillaan ilmoittaminen voisi tapahtua esimerkiksi toimittamalla ilmoitukset kirjallisesti perinteiseen palautelaatikkoon.

Laissa on säännöksiä ilmoitusten käsittelystä:

- **Organisaation on tiedotettava** ilmoittamisesta sisäiseen ilmoituskanavaan ja oikeuskanslerinviraston keskitettyyn ilmoituskanavaan, ilmoittamiseen liittyvistä menettelyistä ja ilmoittajan suojelun edellytyksistä. Tiedot on esitettävä selkeässä muodossa ja siten, että ne ovat helposti ilmoittajien saatavilla.
- **Organisaation on nimettävä ilmoitusten käsittelystä vastaava henkilö tai henkilöt**, joiden on oltava tehtävässään puolueettomia ja riippumattomia. Lisäksi organisaatio tai palveluntuottaja voi nimetä tarvittavia asiantuntijoita ilmoituksen paikkansa pitävyyden selvittämiseksi. Nimettävä henkilö tai henkilöt ovat kunnan harkinnassa. Ilmoituksen käsittelystä vastaavia henkilöitä voisivat olla organisaation omat työntekijät esimerkiksi tietyssä yksikössä. Tällainen yksikkö voisi olla esimerkiksi sisäisestä tarkastuksesta vastaava yksikkö.
- **Kanavan tulee olla turvallinen.** Ilmoittajan ja ilmoituksessa mainittujen kolmansien osapuolten henkilöllisyyden luottamuksellisuus tulee suojata ja muiden kuin valtuutettujen henkilöstön jäsenten pääsy tietoihin estää.
- **Ilmoittajalle tulee toimittaa ilmoituksen vastaanottamisesta ilmoitus** seitsemän päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta.
- **Kaikki rikkomisia koskevat ilmoitukset tulee kirjata.**

SR
Tunliä K



- **Ilmoituksen käsittelystä vastaavan henkilön on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin** ilmoituksen paikkansa pitävyyden selvittämiseksi ja tarvittaessa rikkomiseen puuttumiseksi.
- **Ilmoittajalle tulee antaa palaute** toimista, joita ilmoituksen perusteella toteutetaan. Palaute on annettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa ilmoituksen vastaanottoilmoituksen toimitamisesta.
- **Ilmoituskanavan kautta tulevat tiedot on poistettava** viiden vuoden kuluttua saapumisesta, jollei säilyttäminen ole välttämätöntä ilmoittajansuojelu- tai muussa laissa säädettyjen oikeuksien tai velvoitteiden toteuttamista varten taikka oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- **Henkilötiedot, joilla ei selvästi ole merkitystä ilmoituksen käsittelyn kannalta, on poistettava** ilman aiheetonta viivytystä.
- **Tieto ilmoittajasta ja ilmoituksen kohteesta on salassa pidettävää tietoa.**
- **Tietoja voi tietyin edellytyksin ilmoituksen paikkansa pitävyyden selvittämiseksi antaa tähän tehtävään nimetyille henkilölle.**

Laitilan kaupunki ottaa organisaation sisällä käyttöön Ilmoittajansuojeludirektiivin (2019/1937) eli ns. whistleblower-direktiivin mukaisen ilmoituskanavan. Kanava toteutetaan tarkoitukseen hankitulla Webropol-pohjaisella työkalulla. Kanavan kautta voidaan jättää ilmoitus nimettömänä. Laitilan kaupungin tietosuojavastaava toimii ilmoitusten käsittelijänä.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta toteaa, että ilmoituskanavan - ja menettelyn käyttöönotosta on käyty yhteistoimintalakien mukainen vuoropuhelu eikä sillä ole huomautettavaa asiassa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Organisaatio

SD
Tuulia K



§ 20

Työajanseuranta- ja kulunvalvonta-ohjelman hankinta

LAIIDno-2023-246

Valmistelija / lisätiedot:
Heli Kiertokari-Laitinen
heli.kiertokari@laitila.fi
hallintojohtaja

Hallintotoimi on selvittänyt eri vaihtoehtoja työajanseurannan ja kulunvalvonnan järjestelmäksi. Nykyinen ohjelma ei vastaa kaikkiin niihin tarpeisiin, joita ohjelmalta odotetaan. Tärkeitä ominaisuuksia ovat mm. tietojen siirtyminen työajanseurantaohjelmasta HR-ohjelmaan ja päinvastoin sekä esihenkilön mahdollisuus muokata työvuorosuunnitelmaa, työntekijän mahdollisuus korjata virheellisiä leimauksia, mahdollisuus seurata ns. hanke- tai projektitöitä. Kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimusten tulkinta on osa ohjelman vaatimuksia, jotta sen avulla saadaan käsitellä luotettavasti ja ilman työlästä kirjanpitoa mm. lisä- ja ylityötunnit. Hallintotoimen talousarvioehdotukseen kuluvalle vuodelle sisältyy määrärahavaraus HR-ohjelman hankintaan, jolla maksetaan käyttöönoton kustannukset. Työntekijökohtaiset kustannukset kohdennetaan aiheuttamisperusteisesti kustannuspaikoille.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi kulunvalvonta- ja työajanseurantajärjestelmän kilpailutuksen/hankinnan.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Laitilan kaupungin organisaatio

SR
Trumbia K



§ 21

Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2023

LAIIDno-2023-250

Valmistelija / lisätiedot:

Tarja Saarela

tarja.saarela@laitila.fi

Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Työhyvinvointikyselyn avulla toteutetaan laadukas ja luotettava selvitys henkilöstön työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointikysely auttaa arvioimaan ja kehittämään:

- työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista
- henkilöstön työhyvinvointia
- työn tuloksellisuutta.

Laitilan kaupunki on toteuttanut henkilöstön työhyvinvointikyselyn 2022 Kevan työhyvinvointikysely- alustalla.

Työhyvinvointikysely sisältää:

- sähköisen kyselyn henkilöstölle
- kyselyiden raportoinnin ja raporttien jakelun
- laajan vertailuaineiston
- mahdollisuuden seurantakyselyiden tekoon sekä
- ohje- ja tukimateriaalin.

Käytössä on myös Kevan Oppimisympäristö, jossa on mm. Kevan kokeneiden asiantuntijoiden suunnittelema video-ohjattu työpaja. Pajassa voi pohtia yhdessä työyksikön kanssa, kuinka työhyvinvointikyselyn tulosten avulla voidaan kehittää työyksikön toimintaa ja parantaa työhyvinvointia.

Keva tutkii- verkkotyökalussa voi tarkastella Kevan työhyvinvointikyselyyn vuodesta 2017 alkaen osallistuneiden organisaatioiden tuloksia työhyvinvoinnin keskeisistä aihealueista:

- työn sujuminen
- työtehtävät ja omat voimavarat
- esihenkilön ja työnantajan toiminta.

Esitetyt tulokset perustuvat aina usean organisaation kokonaisuuteen ja Kevan työhyvinvointikyselyn kysymyksistä tehtyihin muuttujiin. Tuloksia voidaan tarkastella kyselyajankohdan, organisaatiotyypin, sukupuolen, ammattiluokan ja ikäryhmän mukaan.

Ehdotus


Tarja Saarela



Yhteistyötoimikunta päättää toteuttaa Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyn yhteistyössä Kevan kanssa edellisen vuoden käytännön mukaisesti paitsi, että esimiesten työhyvinvointikysely toteutetaan erillisenä kyselynä. Kysely tehdään maaliskuu- ja huhtikuun vaihteessa.

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn toimenpiteiden toteutumia tarkastelleen yhteistyötoimikunnan toukokuun kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Taulia



§ 22

LISÄPYKÄLÄ: Työsuojelun toimintaohjelma 2023

LAIIDno-2023-260

Valmistelija / lisätiedot:
Tarja Saarela
tarja.saarela@laitila.fi
Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Laitilan kaupungin työsuojelun toimintaohjelma 2023

Työsuojeluryhmä on laatinut työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2023. Varhalle siirtyneet tehtäväalueet on huomioitu em. ohjelmassa.

Ohjelman merkittävin toimenpide on koko kaupungin väkivaltilanteiden hallinnan ohjeistuksen laadinta, joita työyksiköt/toimialat täydentävät tarpeen mukaan.

Lisäksi ohjelman on koostettu työsuojeluryhmän tehtäväkokonaisuudet omaksi ryhmittelyksi.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2023 ja vie sen kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

SR
Tuulia