



Aika 23.03.2021, klo 14:00 - 14:47

Paikka Kaupunginvirasto, kaupunginhallituksen kokoushuone ja Teams-etäyhteydellä

Käsitellyt asiat

- § 16 Laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 17 Pöytäkirjantarkastajien valitseminen**
- § 18 Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 19 Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat**
- § 20 Tilanne TVA -prosessin osalta**
- § 21 Koronan tilannekatsaus**
- § 22 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021**
- § 23 Kelalle tehtävä työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista /lausunto työterveyshuollon toiminnasta v. 2020**
- § 24 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2020**
- § 25 Muut asiat**



Saapuvilla olleet jäsenet

Juha Grönlund, puheenjohtaja
Heli Kiertokari-Laitinen, 1. varapuheenjohtaja
Tarja Saarela, Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö, sihteeri
Annastiina Salminen
Arja Varjonen
Hanna Vaaraslahti
Jaana Ruoho
Kari Laine
Lauri Kattelus
Simo Rauvola
Teija Kivistö
Tuulia Kujanpää

Muut saapuvilla olleet

Mika Raula, Tekninen johtaja
Marika Silvennoinen, Talousjohtaja, saapui 14:05
Reijo Haulisto
Sari Koski, Ikäihmisten palvelujohtaja

Poissa

Hanna Lahtonen
Kirsi Veistinen
Ulla Hätilä
Johanna Ahokas, sosiaali- ja terveystoimenjohtaja
Nestori Mäkelä, vs. sivistystoimenjohtaja

Allekirjoitukset

Juha Grönlund
Puheenjohtaja

Tarja Saarela
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

29.03.2021

29.03.2021

Kari Laine

Simo Rauvola



§ 16

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K

SR



§ 17

Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Ehdotus

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan yhteistyötoimikunnan jäsenet Kari Laine ja Simo Rauvola.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K JRN



§ 18

Tiedoksi merkittävät asiat

Liitteet

1 Laitilan kaupunki, sairauspoissaolot 1.1.-31.12.2020

1. Työsuojeluryhmän muistio 4.3.2021

Em. muistio on oheismateriaalina.

2. Sisäilmatyöryhmän muistio 5.3.2021

Em. muistio on oheismateriaalina.

3. Työpaikkaselvitys Pähkinäpensaassa päiväkodissa 27.1.2021

Em. raportti on oheismateriaalina.

4, Sairaus- ja tapaturmatilasto 1.1.-31.12.2021

Em. tilasto on liitteenä.

Työterveyslääkäri Reijo Haulisto selvittää em. tilastoa.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi em. asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K SR



§ 19

Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat

Toimialajohtajat esittelevät oman sektorinsa ajankohtaiset asiat.

Hallintotoimi

Muistamissääntöä ja hallintosääntöä päivitetään. Laaditaan matkustussääntö.

Sarastian palkkahallintopalveluun kohdistunut tietomurto koskee mahdollisesti kahdeksaa kaupungin työntekijää.

Palkkahallinnon asioista toimitetaan tiedote tällä viikolla.

Huhtikuun palkanmaksun yhteydessä palkat korottuvat, sillä maksuun tulee työehtosopimusten yleiskorotus. Se on suuruudeltaan 0,72-1,31 % työehtosopimuksesta riippuen. Korotus koskee myös henkilökohtaisia lisiä. Meneillään ovat järjestelyvaraeräneuvottelut, joissa neuvotellaan ko. erän paikallisesta jakotavasta. Erän suuruus on 0,8 % kunkin työehtosopimuksen liitteiden mukaisista palkkasummista. Tämä palkkaerä maksetaan taannehtivasti 1.4.2021 alkaen, kun neuvottelut on saatu päätökseen.

Taloustoimi

Tilinpäätöksen valmistuminen on myöhässä, joka johtuu palveluntarjoajasta (Sarastia).

Kirjanpito tulee jatkossa omaksi työksi (2 kirjanpitäjää haussa).

Sosiaali- ja terveystoimi

Osallistutaan sotehankkeisiin ja työ on alkuvaiheessa. Perheneuvolan yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä; suunnitellaan yhdistymistä perhepalveluihin.

Perhepalveluissa on ollut henkilöstövajausta ja em. tilanne on vaatinut työssä olevilta panostusta asiakastyössä. Uusi perhetyöntekijä on aloittanut tänään. Perhetyöntekijä /nepsy (neuropsykologinen perhevalmentaja) aloittaa 60 % työajalla 10.5.2021 ja työskentelee 30 % vammaispalveluissa ja 70 % perhepalveluissa. Ammatillisen tukihenkilön haku on päättynyt 19.3.2021.

Terveydenhuollossa koronaan liittyvät työtehtävät vievät aikaa (infektiovastaanotto, muuttuvat ohjeet/palavaerit ja niihin liittyvä suunnittelutyö). On aloitettu lääkärin etävastaanotto.

Vammaispalvelussa puretaan syksyllä toteutettua työtyytyväisyyskyselyä henkilöstön kanssa. Osatyökykyisten työllistämishankkeeseen on palkattu 1,5 henkilöä ja TE-toimiston palvelut ovat käytettävissä Laitilassa hankkeen ajan.

Ikäihmisten palveluissa on aloitettu etägeriatrin palvelut. Akuuttiresurssipoolin (3 hoitajaa, 1 sairaanhoitaja) perustaminen on vireillä iäkkäiden palveluissa, lääkärin vastaanotolla ja tervyseskusosastolla. Kaukolankotiin liittyvä valmistelutilanne viedään tiedoksi huhtikuun sosiaali- ja terveysvaliokuntaan.

K

SR



Tekninen toimi

Seuraavia rakennushankkeita käynnissä: Varpeen koulu, kaupungintalo, Winnova ja Laserkeskus. Kilpailutuksia on menossa. 8-tien kaavoja on valmisteilla. Samppanummen Teollisuustontteihin liittyviä neuvotteluja käydään. Vesiasiat työllistävät ja tehdään myös teollisuusjätevesisopimuksia. Taksamuutoksia valmisteilla. Vesilaitoksen yhtiöittämistä selvitetään.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi hallinnon alojen ajankohtaiset asiat.

Lisäksi päätettiin, että muistamissäännön päivitys tuodaan toukokuun yhteistyötoimikunnan käsittelyyn Heli Kiertokari-Laitisen, Tuulia Kujanpään ja Tarja Saarelan valmistelun pohjalta.

Päätös

Merkittiin tiedoksi

KS



§ 20

Tilanne TVA -prosessin osalta

LAIIDno-2021-276

Toimialajohtaja toteaa TVA -prosessin valmistelutilanteen.

Hallintojohtaja totesi seuraavaa:

- TVA-prosessi on edennyt kaikilla toimialoilla niin, että valmista on tulossa kevään aikana
- mahdolliset TVA-palkat astuvat voimaan 1.4.2021, mutta palkanmaksussa ne näkyvät todennäköisesti toukokuusta alkaen
- seuraavan kerran ohjausryhmä kokoontuu 30.3.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K SK



§ 21

Koronan tilannekatsaus

LAIIDno-2021-277

Kaupunginjohtaja toteaa koronatilanteen Laitilassa.

Kaupunginjohtaja totesi mm. seuraavaa:

- ollaan edelleen leviämisvaiheessa
- kaupungin koronajohtoryhmä kokoontuu viikottain
- kokoontumisrajoitukset ovat voimassa 26.4.2021 asti
- muut suositukset jatkuvat 5.4.2021 asti
- etänä tulee työskennellä niiden, joiden osalta se on mahdollista
- tulee tervävoittaa seuraavia turvallisuusnäkökohtia: kasvomaskien käyttöä, turvavälejä ja kahvi- sekä ruokatauot porrastetusti
- rokotukset jatkuvat Finnlamex-hallilla.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

K SQ



§ 22

Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021

LAIDno-2021-279

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

Liitteet

1 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021

Kuntia koskevaan yhteistoimintalakiin lisättiin 2014 uusi 4 a §. Sen 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

K. S.



koulutusta, seminaareja ja konferensseja sekä sisäistä koulutusta. Koulutus voi tähdätä myös lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen

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

K SD



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 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 koskevissa asioissa.

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

- 2.1. Hallintotoimi
- 2.2. Taloustoimi
- 2.3. Tekninen toimi
- 2.4. Sosiaali- ja terveystoimi
- 2.5. Sivistystoimi

Toteutus ja seuranta

Kukin toimiala toteuttaa koulutussuunnitelman mukaisia ammatillista osaamista tukevia koulutuksia ja ohjaa henkilöstöä suunnitelman mukaisesti koulutuksiin. Koulutuksien toteutumista seurataan ja niistä raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy henkilöstön koulutussuunnitelman 2021.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K. S.



§ 23

Kelalle tehtävä työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista/lausunto työterveyshuollon toiminnasta v. 2020

LAI Dno-2021-286

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

Liitteet

1 Korvaushakemus 2020 Kelalle

Kelan korvausta haetaan tilikausittain jälkikäteen. Korvaushakemus on toimitettava Kelalle 6 kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä.

Korvausluokan I kustannuksista Kela korvaa 60 % ja korvausluokan II kustannuksista sen osuuden mikä alittaa enimmäiskorvausmäärän.

Korvaushakemuksen mukaan kaupungille tilikauden 1.1.-31.12.2020 aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset korvausluokassa I ovat 214.219,40 € ja korvausluokassa II kustannukset ovat 143.129,84 € eli kaikki kustannukset yhteensä 357.349,24 €.

Työterveyshuollon kustannukset ovat jakautuneet korvausluokkiin seuraavasti: korvausluokka I 59,95 % ja korvausluokka II 40,05 €.

Esityslistan liitteenä on Kelalle tehtävä korvaushakemus.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta antaa puoltavan lausunnon Kelalle tehtävästä liitteen mukaisesta korvaushakemuksesta koskien työterveyshuollon kustannuksia tilikaudella 1.1.-31.12.2020.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K Saarela



§ 24

Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2020

LAIDno-2021-287

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

Liitteet

- 1 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2020
- 2 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus 2020 Liite Avaintiedot Eläkkeet

Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksen tarkoituksena on tarjota tietoa henkilöstön tilasta. Henkilöstökertomus sisältää tietoja mm. henkilöstömääristä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta, palkkakustannuksista, henkilöstön työhyvinvoinnista, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta, työterveyshuollosta ja työsuojelusta, henkilöstön työajan jakautumisesta, osaamisen kehittamisestä sekä eläköitymisestä.

Henkilöstökertomuksen tehtävänä on myös antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Se toimii oivallisena perustana keskustelulle, jota käyvät luottamushenkilöt, kaupungin johto, esimiehet ja henkilöstö.

Keskustelut työvoiman saatavuudesta ja työurien pidentämisestä sekä julkisen talouden kestävyysvaje haastavat poliittiset päättäjät, virkamiesjohdon, lähiesimiehet ja henkilöstön arvioimaan kaupungin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksina kaupungin palvelutuotannon kokonaisuudessa.

Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee myös päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa.

Vuonna 2020 Loisto IV-johtamisvalmennukseen osallistui 11 esimiestä ja henkilöstön Kehittäjävalmennukseen 10 työntekijää.

Länsirannikon Koulutus Oy Winnovan kanssa on solmittu loppuvuodesta Kumppanuussopimus, jonka tavoitteena on kehittää henkilöstömme työelämätaitoja etenkin kouluttamalla henkilöstöstämme moniosaajia.

Hoivapalveluiden, terveydenhuollon, sosiaalialan ja opetusalan työntekijät joutuvat edelleenkin myös Laitilassa hälyttävän usein kohtaamaan väkivaltaa tai sen uhkaa. Tilanteista raportoidaan usein ja varmasti myös monet tilanteet tai läheltä piti -hetket jäävät raportoimatta. Väkivallan tai sen uhan arkipäiväistyminen ja siihen tottuminen työpäivässään on vakava asia, joka tulisi pystyä ehkäisemään. Esimiesten tulee aktiivisesti työyksiköissään käydä läpi tapahtuneita tilanteita ja etsiä toimivia ratkaisumalleja niihin. Myös työsuojelulla on oma tärkeä roolinsa kokonaisuuden kannalta ja ratkaisumallien etsimisessä.

K SR



Erilaisissa muutostilanteissa työskentely ja muutosjohtaminen tekevät työstä henkisesti vaativaa. Myös jatkuva uuden tiedon, toimintatapojen, teknologian ja tietojärjestelmien opettelu ja oppiminen oman perustyön ohella aiheuttavat usein henkistä kuormitusta.

Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 8095 työpäivää ja vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 10.737 työpäivää.

Vuoden 2020 kevästä alkan koronapandemia on tuonut henkilöstöllemme uudenlaisia haasteita. Kaupungin koronajohtoryhmä on kaupunginjohtajan johdolla kokoontunut viikottain käsittelemään em. pandemiaan liittyviä asioita ja on ohjeistanut työyksiköjämme siitä, miten koronapandemiaan liittyvät turvallisuusnäkökohdat tulee huomioida. Etätyön tekeminen on lisääntynyt niissä työtehtävissä, jotka mahdollistavat etätyön tekemisen.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksen vuodelta 2020 ja antaa sen tiedoksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

K SR



§ 25

Muut asiat

LAIIDno-2021-278

-

Ehdotus

-

Päätös

Ei ollut muita asioita.

K. S.