



Aika 17.03.2026, klo 14:30 - 15:54

Paikka Kaupunginvirasto, kokoushuone Silo (224)

Käsitellyt asiat

- § 12 Laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 13 Pöytäkirjantarkastajien valitseminen**
- § 14 Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 15 Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus**
- § 16 Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat**
- § 17 Henkilöstön kuntoiluun, virkistymiseen ym. määrärahojen käyttö v. 2026**
- § 18 Työsuojelun toimintaohjelma 2026**
- § 19 Laitilan kaupungin työuraohjelma 2026-2030**
- § 20 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2026**
- § 21 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus 2025**
- § 22 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**



Saapuvilla olleet jäsenet

Heli Kiertokari-Laitinen, puheenjohtaja
Anne Suomi, 1. varapuheenjohtaja
Anne-Mari Junnila
Lauri Kattelus
Joe Kuusisto
Jasmin Lahti
Annastiina Salminen

Muut saapuvilla olleet

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sihteeri
Susanne Laaksonen, sivistysjohtaja
Tanja Raisto-Elo, kaupunginhallituksen puheenjohtaja
Marika Silvennoinen, talousjohtaja
Ulla Hätilä, työterveyshoitaja

Poissa

Monika Jakubcova
Mika Raula, tekninen johtaja

Allekirjoitukset

Heli Kiertokari-Laitinen
Puheenjohtaja

Sari Koski
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

Joe Kuusisto

Jasmin Lahti



§ 12

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 13

Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Monika Jakubcova ja Anne-Mari Junnila.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Joe Kuusisto ja Jasmin Lahti.



§ 14

Tiedoksi merkittävät asiat

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

1. Turvallisuuspoikkeamat ajalla 1.1.-28.2.2026

Turvallisuuspoikkeamat ovat esityslistan liitteinä.

2. Sisäilmatyöryhmän muistio 23.1.2026

Em. muistio on esityslistan liitteenä.

3. Henkilöstön työhyvinvointikysely (Keva) toteutetaan maaliskuun aikana.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee em. asiat tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 15

Kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus

Kaupunginjohtaja Lauri Kattelus esittää ajankohtaiskatsauksen.

Tilinpäätös vuodelta 2025 on viimeistelyä vaille valmis. Tilinpäätöksestä on muodostumassa ylijäämäinen ja toteutetut sopeutumistoimenpiteet ovat olleet onnistuneita. Tiedossa kuitenkin on, että kaupungin saamat valtionosuudet ovat pienenemässä ja lapsimäärä vähenee tulevana vuosina.

Kaupungin strategiakysely on parhaillaan avoinna. Henkilöstö, kuntalaiset sekä sidosryhmät voivat osallistua kyselyyn. Kaupungin strategia käsitellään kaupunginvaltuuston kokouksessa toukokuussa 2026. Kaupunginjohtajaa voi pyytää esittelemään strategiatyötä työyksiköihin ja/tai erilaisiin tilaisuuksiin.

Kylien koulutalokiinteistöihin liittyy jonkin verran huolta.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsauksen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 16

Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Toimialajohtajat esittelevät oman sektorinsa ajankohtaiset asiat.

Hallintotoimi

- hallintosihteeri eläköitymässä, kevään vuosilomalla
- sijaistukset hoidettu muutaman henkilön toimesta omien tehtävien /virkojen ohella
- haussa määräaikainen hallinto- ja asiantuntijan virka turvaamaan hallinnon jatkuvuutta sekä sijaistamaan hallintosihteeriä; aikaisempaan hakuun ei tullut riittävää osaamista omaavia hakijoita (määräaikaisuuden vaikutus?)
- uusien ohjelmistojen käyttöönottoja: M2- matkalaskuohjelma, Secapp-häiriötilanteiden viestintäalusta (häiriötilanteiden laajennettu johtoryhmä, työllisyyspalvelut)
- työhyvinvointikysely henkilöstölle ajalla 16.3.-2.4.
- laadittu henkilöstö- ja koulutuskertomus
- toimialojen yhteistyönä laadinnassa valtuustokauden hyvinvointisuunnitelma
- valmistelu ja päätökset kunnan hyvinvoinnin edistämistyötä tekeville yhdistyksille
- kartoitettu hallintotoimen riskit
- esihenkilöille hankittu koko vuoden kestävä koulutuskokonaisuus
- korjattu palkkaepäkohta varhaiskasvatuksen kelpoisten opettajien osalta
- hankittu palomuuripalvelu Vakka-Suomen Puhelin Oy:ltä
- ruokala- ja kahvilapalvelujen jatkuminen joulun asti työntekijätilanteen varmistuttua
- seurataan Suomi.fi -tiedoksiannon valmistelua ja valmistaudutaan käyttöönottoon
- pohdinta terveydenhuollon asiantuntijan todistuksen tarpeellisuudesta tilapäisissä hoitovapaissa
- ruokapalveluissa henkilöstön lyhytaikaisten sijaiten tarve jatkuvaa
- sisäilma/kosteusongelmia Soukaisten ja Varppeen koulun keittiöissä

Sivistystoimi



-
- vapaa-aikapalveluiden yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet
 - musiikkiopiston yhteistoimintaneuvottelun valmistelutyö käynnissä
 - epäasiallisenkohtelun prosesseja on saatu seurantavaiheeseen
 - vuoden 2026-2027 henkilöstösuunnittelu on valmistumassa
 - muut yksilö- ja henkilöstötilanteet työllistävät; työkyvyn johtaminen ja tuki
 - opetussuunnitelmauudistuksia voimaan 1.8.2026
 - selvitys opistojen yhdistämisestä tulisi aloittaa kevään kuluessa
 - valmius- ja varautumistyön loppuun saattaminen
 - lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman loppuun saattaminen
 - koulutuksen kiinteistöhaasteet

Taloustoimi

- tilinpäätöskiireet meneillään
- järjestelmien vaihdokset meneillään
- yhtiöittäminen ja yritysjärjestelyt meneillään
- ei henkilöstömuutoksia, mutta henkilöstö erittäin kuormittuneessa tilassa

Tekninen toimi

- ajankohtaiset asiat käsitellään seuraavassa yhteistyötoimikunnan kokouksessa

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi hallinnon alojen ajankohtaiset asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 17

Henkilöstön kuntoiluun, virkistymiseen ym. määrärahojen käyttö v. 2026

LAItno-2025-57

Valmistelija / lisätiedot:

Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja, heli.kiertokari@laitila.fi
Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Talousarvioon kustannuspaikalle Yhteistoiminta on vuodelle 2026 varattu määrärahaa henkilöstön työhyvinvointiin 78 000 €.

Esityslistan liitteenä on henkilöstön virkistysmäärärahojen yms. käyttö v. 2025 ja tyhytoiminta v. 2026.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta päättää henkilöstön virkistäymiseen yms. varattujen määrärahojen (78 000 €) käytöstä vuonna 2026 oheisen liitteen mukaisesti. Henkilökunnan yhteiseen pikkujoulujuhlaan on lisäksi varattu 14 000 €.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 18

Työsuojelun toimintaohjelma 2026

LAIDno-2026-109

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Työsuojeluryhmä on laatinut työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2026. Toimintaohjelma pitää sisällään työsuojelupäällikön tehtävät ja työsuojeluvaltuutettujen toimialueet ja tehtävät, yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat, työterveyshuollon tehtävät sekä työsuojelun toimenpiteet vuonna 2026.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman 2026 ja vie sen tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



§ 19

Laitilan kaupungin työuraohjelma 2026-2030

LAI Dno-2021-97

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Työurajohtaminen tarkoittaa kaikenikäisten hyvää johtamista. Henkilöstövoimavaroja johdetaan siten, että ikä- ja työurasidonnaisten tekijöiden huomioiminen palvelee sekä työnantajaa että henkilöstön hyvinvointia. Työuraohjelman tavoitteena on:

- edistää työkykyä ja työhyvinvointia
- mahdollistaa urapolut ja osaamisen kehittämisen
- luoda psykologisesti turvallinen ympäristö
- tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Laitilan kaupungin työuraohjelma 2026-2030 sisältää työuran vaiheet ja kehittämistoimenpiteet, työkyvyn edistämisen ja ylläpidon, varhaisen tuen mallin, aktiivisen tuen avaimet, työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja seurannan ja mittarit.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy liitteen mukaisen Laitilan kaupungin työuraohjelman 2026-2030.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



§ 20

Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2026

LAIDno-2026-141

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 a §:n mukaan kunnassa ja hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Yleiset periaatteet

Laitilan kaupungin koulutussuunnitelmat laaditaan toimialakohtaisesti. Suunnitelmissa esitetään toimenpiteitä henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Ne perustuvat arvioon henkilöstön nykyisestä osaamisesta sekä muutoksista ammatillisen osaamisen vaatimuksissa. Tavoitteena on varmistaa henkilöstön korkea ammattitaito ja kyky kehittää toimintaa muuttuvassa toimintaympäristössä. Toimenpiteet kohdistuvat koko henkilöstöön.

Määräaikainen henkilöstö

Vakituisen henkilöstön sijaistamisessa ja toiminnan uudelleen organisoinnissa käytetään määräaikaista henkilöstöä, jonka työkyky ja ammattitaito ovat keskeisiä laadukkaan toiminnan kannalta. Myös määräaikaisen henkilöstön koulutukseen kiinnitetään huomiota. Tavoitteena on varmistaa koko henkilöstön työkyky ja työmarkkinakelpoisuus.

Lainsäädännön mukainen koulutus

Laitilan kaupunki sitoutuu tarjoamaan henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Koulutussuunnitelmien toteutuminen edellyttää:

- toimialakohtaista budjetointia
- esihenkilön hyväksyntää koulutukseen osallistumiselle

Koulutussuunnitelma toimii systemaattisen osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esihenkilön lupaa.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esihenkilön ja työntekijän väline tuoda esiin koulutustarpeita. Näiden pohjalta koostetaan yksikkö- ja toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat. Hallintotoimi yhdessä työsuojelun ja työhyvinvointipäällikön kanssa järjestää koko henkilöstölle koulutusta mm. esihenkilötyöstä ja työsuojelusta.

Toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat



-
- Hallintotoimi
 - Sivistystoimi
 - Talouspalvelut
 - Elinvoiman erillisyksikkö
 - Tekninen toimi

Irtisanotun työntekijän koulutus

Laitilan kaupunki on velvollinen tarjoamaan irtisanomalleen työntekijälle tukea uudelleen koulutukseen, kun irtisanotto on ollut palveluksessa vähintään viisi vuotta. Koulutuksen arvon tulee vastata vähintään työntekijän yhden kuukauden palkkaa.

Koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, ellei painavaa syytä myöhempään toteutukseen ole. Toteutusaika tai arvio siitä on ilmoitettava työntekijälle työsuhteen päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia koulutuksen toteutuksesta, myös työntekijän itse hankkiman koulutuksen kustantamisesta. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia muista järjestelyistä, jotka edistävät työllistymistä.

Toteutus ja seuranta

Kukin toimiala toteuttaa suunnitelman mukaisia koulutuksia ja ohjaa henkilöstöä osallistumaan niihin. Seuranta tapahtuu osana toimialan henkilöstöjohtamista.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta hyväksyy Laitilan kaupungin kuluvan vuoden koulutussuunnitelman.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 21

Laitilan kaupungin henkilöstökertomus 2025

LAI Dno-2026-142

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi
Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja, heli.kiertokari@laitila.fi

Liitteet

1 Laitilan kaupungin henkilöstö- ja koulutuskertomus v. 2025

Laitilan kaupungin yksi viidestä strategisesta päämäärästä on hyvinvoiva henkilöstö

- Laitilassa kaupungin henkilöstö voi hyvin. Työyhteisössä jokainen kokee olevansa arvokas.
- Kaupunki on nykyaikainen työnantaja, joka seuraa työelämän kehitystä. Johtaminen on laadukasta ja osaavaa sekä kehittyy muun työelämän mukana.
- Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä työtehtävissään, oppia uutta ja edetä urallaan. Työn ja vapaa-ajan tasapainosta huolehditaan. Työelämän joustot, mahdollisuudet etätyöhön ja erilaisiin tapoihin tehdä töitä ovat Laitilassa arkipäivää.

Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön tilaa ja vastataan mm. henkilöstösuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteisiin. Henkilöstökertomus sisältää tietoja mm. henkilöstömäärästä, 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 ennakoinnissa. 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



Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksen vuodelta 2025 ja antaa sen tiedoksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



Yhteistyötoimikunta, § 6, 27.01.2026
Yhteistyötoimikunta, § 22, 17.03.2026

§ 22

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

LAIDno-2023-434

Yhteistyötoimikunta, 27.01.2026, § 6

Valmistelijat / lisätiedot:

Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja, heli.kiertokari@laitila.fi

Laitilan kaupunginhallitus on hyväksynyt henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 4.12.2023.

Laitilan kaupunki seuraa tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja tekee säännöllisesti arvioinnin sen tehokkuudesta ja laatii vuosittain katsauksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehityksestä henkilöstökertomukseen. Suunnitelman seurannassa kiinnitetään erityistä huomiota rekrytointiin, palkkaukseen, urakehitykseen ja työhyvinvointiin liittyviin tasa-arvoasioihin. Tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään ja täydennetään uusilla toimenpiteillä, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa Laitilan kaupungin henkilöstöpolitiikassa.

Vuoden 2025 osalta yhteistyötoimikunta on päättänyt, että työyksiköissä kartoitetaan kyselyn avulla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteesta työpaikoilla. Määräaikaan mennessä yhteenvedot saatiin seuraavista yksiköistä:

1. Kappelimäen koulu
2. Lukio
3. Laitilan kyläkoulu
4. Varppeen koulu
5. Työllisyyspalvelut
6. Varhaiskasvatus
7. Kansalaisopisto
8. Musiikkiopisto
9. Siivoustoimi
10. Hallinto-osasto
11. Kiinteistöt

Raportit ovat oheismateriaalina. Teknisen toimen (sis. hallinto, rakennusvalvonta, ympäristönsuojelu, liikenneväylät ja alueet, vesilaitos) puuttuva raportti käsitellään seuraavassa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.



Yhteenvedo tuloksista:

Yhteiset havainnot

1. Työilmapiiri ja tasa-arvo

- **Työilmapiiri** koetaan useimmissa yksiköissä hyväksi (keskiarvot 3,6–4,5/5). Parhaimmat arviot löytyvät Varppeen koulusta ja musiikkiopistosta, heikoimmat kiinteistöissä.
- **Tasa-arvoinen kohtelu:** Suurin osa henkilöstöstä kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti (82–96 %), mutta yksiköstä riippuen 4–18 % kokee epätasa-arvoa.
- **Sukupuolten tasa-arvo:** Arviot ovat pääosin hyviä (keskiarvot 4,0–4,8/5).

2. Kiusaaminen ja syrjintä

- **Kiusaamista ja/tai syrjintää** on kokenut tai havainnut 3–30 % vastaajista yksiköstä riippuen. Eniten kokemuksia on siivoustoimessa, varhaiskasvatuksessa, työllisyyspalveluissa ja kyläkouluissa.
- **Kiusaamiseen puuttuminen:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 2,2–4,7/5). Parhaimmat arviot musiikkiopistossa, heikoimmat kiinteistöissä ja siivoustoimessa.

3. Kehitys- ja koulutusmahdollisuudet

- **Kehitysmahdollisuudet:** Useimmissa yksiköissä koetaan hyviksi (keskiarvot 3,3–4,5/5), mutta erityisesti kyläkouluissa ja kiinteistöissä on tyytymättömyyttä.
- **Koulutusmahdollisuudet:** 57–96 % kokee niitä olevan riittävästi, mutta erityisesti kansalaisopistossa ja kyläkouluissa osa kokee puutteita.

4. Psykologinen turvallisuus ja esihenkilön tuki

- **Psykologinen turvallisuus:** 58–96 % kokee ilmapiirin turvalliseksi, mutta kiinteistöissä ja siivoustoimessa jopa 40 % kokee sen puutteelliseksi.
- **Esihenkilön tuki:** 62–95 % kokee saavansa riittävästi tukea, mutta kiinteistöissä ja siivoustoimessa lähes 40 % kokee tuen riittämättömäksi.

5. Työterveyspalvelut ja turvallisuus

- **Työterveyspalvelut:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 1,8–4,8/5). Parhaimmat arviot musiikkiopistossa, heikoimmat kiinteistöissä.
- **Työympäristön turvallisuus:** 80–100 % kokee työympäristön turvalliseksi.

6. Osallistuminen ja päätöksenteko

- **Mahdollisuus osallistua päätöksentekoon:** 25–97 % kokee voivansa osallistua, mutta erityisesti kiinteistöissä ja siivoustoimessa osallistumismahdollisuudet ovat heikot.
- **Työntekijöiden mielipiteiden kuuleminen:** Arviot vaihtelevat (keskiarvot 1,8–4,1/5).

Yhteiset kehittämiskohteet

1. Kiusaamisen ja syrjinnän ehkäisy



- Kiusaamista ja syrjintää esiintyy edelleen useissa yksiköissä. Tarvitaan aktiivisempaa puuttumista, selkeitä toimintamalleja ja matalan kynnyksen ilmoituskanavia.

2. Psykologisen turvallisuuden vahvistaminen

- Esihenkilöiden tukea ja osaamista psykologisen turvallisuuden edistämisessä tulee vahvistaa erityisesti yksiköissä, joissa ilmapiiri koetaan turvattomaksi.

3. Koulutus- ja kehitysmahdollisuudet

- Kehitys- ja koulutusmahdollisuuksia tulee tarjota tasapuolisesti kaikille yksiköille ja henkilöstöryhmille. Erityisesti pienissä yksiköissä ja tukipalveluissa (kiinteistöt, siivous) on parannettavaa.

4. Osallistumismahdollisuudet ja päätöksenteko

- Työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon tulee lisätä. Erityisesti kiinteistöissä, siivoustoimessa ja kyläkouluissa työntekijät kokevat jäävänsä ulkopuolelle.

5. Työterveyspalvelut ja tiedottaminen

- Työterveyspalveluiden saatavuudessa ja laadussa on vaihtelua. Tiedottamista eduista ja käytännöistä (esim. Smartum-edut, työ- ja virkavapaat) tulee kehittää.

6. Esihenkilötyön kehittäminen

- Esihenkilöiden rooli on keskeinen työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Tarvitaan lisää koulutusta ja tukea esihenkilöille.
- Suurin osa henkilöstöstä kokee työilmapiirin ja tasa-arvon hyväksi, mutta yksikkökohtaisia eroja on paljon.
- Kiusaamista ja syrjintää esiintyy edelleen, ja siihen puuttumista tulee vahvistaa.
- Psykologisen turvallisuuden, koulutusmahdollisuuksien, osallistumisen ja työterveyspalveluiden kehittäminen ovat keskeisiä jatkotoimia.
- Esihenkilötyön laatu ja tiedottaminen ovat ratkaisevassa roolissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tulokset tiedokseen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Yhteistyötoimikunta, 17.03.2026, § 22

Valmistelija / lisätiedot:

Sari Koski, henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija, sari.koski@laitila.fi

Vuoden 2025 osalta yhteistyötoimikunta on päättänyt, että työyksiköissä kartoitetaan kyselyn avulla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteesta työpaikalla. Teknisen toimen kyselyn vastauksia ei ollut käytettävissä edellisessä yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi teknisen toimialan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Muutoksenhakukielto

§12, §13, §14, §15, §16, §17, §18, §19, §20, §21, §22

Muutoksenhakukielto

Päätöksestä ei saa kuntalain 136 §:n mukaan tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
Heli Sinikka Kiertokari-Laitinen

heli.kiertokari@laitila.fi
Mobile Cert 18.3.2026 klo 9.38.43 UTC+2
b5149ba3-59d6-40fb-9e0e-eb0ba51562b0
586dc384-e4f7-4745-8c20-348c57bbf4ac-a43d0aff5bfc

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
JASMIN TUIJA TUULIKKI LAHTI

jasmin.lahti@laitila.fi
Bank ID 20.3.2026 klo 8.46.09 UTC+2
b1eefae0-d11c-420b-a423-e19db04ed515
a7d0c1c0-ea2e-4177-9f7b-797526305a5a-ba843797cca8

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
SARI HANNELE KOSKI

Henkilöstö- ja tietopalveluasiantuntija
sari.koski@laitila.fi
Bank ID 18.3.2026 klo 9.40.18 UTC+2
77fec38a-c983-4d33-8917-5bdd4e8a6ded
82c7218f-7d16-4137-be1e-735acc8fe187-959e5c827ad9

Digital PDF Signature / Digitaalinen PDF-allekirjoitus
Joe Antti Juhani Kuusisto

joe.kuusisto@laitila.fi
Bank ID 20.3.2026 klo 9.14.35 UTC+2
75d1e1c9-0322-49b9-a9c8-91c341624e20
2c8162ba-5ee2-4d7b-bbd8-5ba1a481099b-bbaefb33a6a5