



Aika 21.05.2024, klo 14:00 - 15:26

Paikka Kaupunginvirasto, kokoushuone Silo ja Teams-etäyhteydellä

Käsitellyt asiat

- § 27 **Laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 28 **Pöytäkirjantarkastajien valitseminen**
- § 29 **Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 30 **Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat**
- § 31 **Kokoomuksen valtuustoryhmän valtuustoaloite koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa**
- § 32 **Koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely**
- § 33 **Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2023**
- § 34 **Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2024**



Saapuvilla olleet jäsenet

Heli Kiertokari-Laitinen, puheenjohtaja
Tarja Saarela, sihteeri
Lauri Kattelus
Tanja Raisto-Elo
Simo Rauvola
Jaana Ruoho
Annastiina Salminen
Oili Tamminen


Muut saapuvilla olleet

Ulla Hätilä, työterveyshoitaja
Pekka Kuusisto, kaupunginhallituksen puheenjohtaja, poistui 15:01
Susanne Laaksonen, sivistysjohtaja
Mika Raula, tekninen johtaja
Marika Silvennoinen, talousjohtaja

Poissa

Anne Suomi, 1. varapuheenjohtaja

Allekirjoitukset


Heli Kiertokari-Laitinen
Puheenjohtaja


Tarja Saarela
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

24.05.2024

24.05.2024


Tanja Raisto-Elo


Annastiina Salminen



§ 27

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

TRE

AS



§ 28

Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan yhteistyötoimikunnan jäsenet Annastiina Salminen ja Tanja Raisto-Elo.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 29

Tiedoksi merkittävät asiat

Valmistelija / lisätiedot:

Tarja Saarela

tarja.saarela@laitila.fi

tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

- 1 Työsuojeluryhmän muistio 13.5.2024
- 2 Turvallisuuspoikkeamat 6.3.-7.5.2024
- 3 Sisäilmatyöryhmän muistio 24.4.2024
- 4 Eroilmoitus 2.4.2024 Ammattiliitto Jytyn luottamusmiestehtävästä, Tarja Silokoski
- 5 Avin tarkastuskertomus-2024_5626-Laitilan-kaupunki-Nuorisotoimi-20240419
- 6 TPS Apilaniityn päiväkotiki 14.3.2024
- 7 TPS Pappilan päiväkotiki 26.3.2024
- 8 TPS Palke 5 4.4.2024
- 9 TPS Kierrätyskeskus 18.4.2024
- 10 TPS Pähkinäpensaanki päiväkotiki 26.4.2024
- 11 Sairauspoissaolot 1.1-31.3.2024
- 12 TPS Sivistysosastoki 8.5.2024
- 13 TPS Hallinto-osastoki 15.5.2024

1. Työsuojeluryhmän kokouksen 13.5.2024 muistio

Em. muistio ja turvallisuuspoikkeamat ovat esityslistan liitteinä.

2. Sisäilmatyöryhmän muistio 24.4.2024

Em. muistio on esityslistan liitteenä.

3. Eroilmoitus Ammattiliitto Jytyn luottamusmiestehtävästä

Tarja Silokoski on ilmoittanut luopuvansa Ammattiliitto Jytyn luottamusmiestehtävästä 2.4.2024 alkaen. Em. ilmoitus on esityslistan liitteenä.

4. Lounais-Suomen aluehallintoviraston tarkastuskertomus

- nuorisotoimi 19.4.2024

Em. tarkastuskertomus on esityslistan liitteenä.

5. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

- 14.03.2024 Apilaniityn päiväkotiki
- 26.03.2024 Vanhan Pappilan päiväkotiki
- 04.04.2024 Palke 5
- 18.04.2024 Kierrätyskeskus
- 26.04.2024 Pähkinäpensaanki päiväkotiki
- 08.05.2024 Kaupunginvirasto, sivistysosasto
- 15.05.2024 Kaupunginvirasto, hallinto-osasto

Em. työpaikkaselvitysten yhteenvedot ovat esityslistan liitteinä.



6. Sairauspoissaolot 1.1.-31.3.2024

Työterveyshoitaja Ulla Hätilä selvittää em. tilastoa, joka on esityslistan liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee em. asiat tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 30

Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat

Toimialajohtajat esittelevät oman sektorinsa ajankohtaiset asiat.

Tekninen toimi

- Useita pitkiä sairauspoissaoloja sekä henkilöstövaihdoksia, mitkä vaikuttavat merkittävästi toimintaan.
 - o Investointikohteita ym. jää toteuttamatta
 - o palvelutaso ei normaalilla tasolla
 - o työpäällikön rekrytointi käynnissä
- Trimblen käyttöönotto käynnissä (rakennusvalvonta, kaavoitus, ympäristönsuojelu) kaavoituksen osalta hankinta keskeytynyt.
- Talouden tasapainottamisohjelma keskiössä
- Valmistuneet tai valmistumassa olevat urakat
 - o Kaupungintalon jäähdyskoneen asennus
 - Aloitettut tai käynnistettävät hankkeet
 - o Kotoharjun asemakaava-alue alkaa kesäkuussa
 - o Keskusta-alueen verkostosaneeraukset (Urheilutie) alkaa kesäkuussa
 - o Samppanummentie III-vaihe suunnittelu alkamassa
 - o Koulutien / Kananpolun saneeraus käynnistynyt
 - o Varppeen koulun kunnostustyöt käynnistyvät koulujen päätyttyä
 - o Pesäpallokatsomon rakentaminen odottaa Leader-päätöstä. Käynnistyy syyskuussa, jos rahoitus toteutuu.
 - o Skeittiramppi odottaa rahoituspäätöstä
 - o Katuvalaistusten uusiminen käynnistynyt
 - o Varppeen koulun varavoimakoneen asennus alkaa kesäkuussa
 - o Kaupungintalon varavoimakoneen asennus alkaa toukokuussa

Taloustoimi

- Kehysvalmistelut käynnissä
- Osavuosikatsaus 1-3 käsitelty valtuustossa
- Tilintarkastuskertomus sekä tarkastuslautakunnan arviointikertomus valmistuneet. TP 2023 valtuuston hyväksyntään kesäkuussa
- Uuden Rondo pitkäaikaistalvointijärjestelmän käyttöönottoprojekti edelleen meneillään
- TE-uudistukseen ja Sote-kiinteistöjen yhtiöittämiseen valmistautumista

Sivistystoimi

1. Talouden tasapainottaminen
2. Toiminta- ja lukuvuoden 2024-2025 suunnittelu ja resurssit (henkilöstö, koulukuljetukset, oppilaiden tuen järjestelyt, veso-koulutukset, lukuvuosisuunnitelmat jne.)
3. Musiikkiopiston yhteistoimintamenettely
4. Varhaiskasvatuksen työilmapiiri
5. Uimahallipalveluiden järjestäminen



6. Varhan yhteistyörakenteiden kokoaminen Sote1-alueella
7. Lukiolain ja perusopetuksen oppimisen tuen uudistukset
8. Pyhärannan kirjastoyhteistyö

Kaupunginjohtaja

- edellä mainittujen isoimpien asioiden lisäksi työllistävät

- TE-uudistus yhdessä maahanmuutto- ja työllisyyskoordinaattorin kanssa
- Sote-uudistus
 - rakenteiden luominen
 - edunvalvonta
 - palveluverkko

Hallintotoimi

- talouden tasapainottamisohjelman oman osuuden pohdintaa
- yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseen liittyviä valmisteluja
- sopimuskorotuksiin liittyviä neuvotteluja ja korotuserien laskentaa
- varautumissuunnitelman yleisen osion, kriisiviestintäohjeen sekä hallintotoimen osuuksien (ruokahuolto ja tietohallinto) päivittäminen
- Promid- työajanseuranta- ja suunnitteluohjelman käyttöönoton loppukiri
- TE-25- uudistuksen henkilöstöasioiden valmisteluun osallistuminen
- virastotalon turvallisuustyöryhmän toiminnan aloittaminen
- Haukka-ruokalan toiminnan välitsekkaus
- sähköisen pitkäaikaistaltioinnin ohjelman käyttöönottoprojekti jatkuu
- Kansalaisaloite.fi-palvelun käyttöönotto
- tekoälyn käytön koulutusta ja kokeilua
- LOUNAI24-valmiusharjoittelun etukäteisseminaareihin osallistuminen ja pelikirjan valmistelu
- työntekijöiden käyttöön soveltuvan hälytysjärjestelmävaihtoehtojen selvittäminen.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi hallinnonalojen ajankohtaiset asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Kaupunginvaltuusto, § 77, 13.11.2023
Kaupunginhallitus, § 268, 20.11.2023
Kaupunginvaltuusto, § 80, 11.12.2023
Sivistysvaliokunta, § 21, 15.02.2024
Kaupunginhallitus, § 54, 26.02.2024
Yhteistyötoimikunta, § 31, 21.05.2024

§ 31

Kokoomuksen valtuustoryhmän valtuustoaloite koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa

LAI Dno-2023-1003

Kaupunginvaltuusto, 13.11.2023, § 77

Kaupunginvaltuutettu Virve Aho esitti Kokoomuksen valtuustoryhmän kirjallisen valtuustoaloitteen, joka kuuluu seuraavasti:

"Elämme aikaa, jolloin yhteiskunnassa on aito halu kohdella ihmisiä oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti. Tätä samaa ajatusta meidän olisi hyvä noudattaa kunta-alan työntekijöihin.

Kunta-alan teknisen toimen henkilöstölle on selkeää, että tarvittavat työvaatteet hankitaan työnantajan toimesta. Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa on kirjaukset suojapuvuista ja niiden hankinnasta työntekijän käyttöön. Suojapukuja ja työrukkasia sekä kumijalkineita ja -käsineitä annetaan työnantajan toimesta työntekijän käyttöön sellaisessa työssä, jossa niiden käyttöä on pidettävä työn luonteen tai olosuhteiden vuoksi tarpeellisena. Työntekijöille, jotka määrätään olemaan työssä ulkona sateesta huolimatta, antaa työnantaja käytettäväksi sadeasusteet. Lämpöpuku tai muu vastaava lämmittävä suojavaate annetaan työnantajan toimesta työntekijäin käyttöön heidän joutuessaan työskentelemään ulkosalla erittäin kylmissä olosuhteissa esim. luistinratojen jäädytystyöt, vartiointityöt ja liikenteen valvontatehtävät.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö joutuu työnsä puolesta työskentelemään samanlaisissa vaihtelevissa sääolosuhteissa ja joutuvat työssään myös kosketuksiin eritteiden kanssa. Sade, pakkanen, viima, liukkaus ja eritteet asettavat omat haasteet pukeutumiselle ja työturvallisuudelle. Oikeanlainen pukeutuminen on osa työturvallisuutta ja varhaiskasvatuksessa sillä on myös opetuksellinen merkitys. Lapsille opetetaan pukeutumisen merkitystä omalla esimerkillä ja myös liikunnan taitoja. Välineet kuten luistimet ja sukset, tulee olla hankittuna, jotta työtä voidaan tehdä. Näistä seikoista huolimatta, varhaiskasvatuksen henkilöstö on joutunut itse kustantamaan sekä työvaatteet, että tarvittavat välineet, jotta ovat voineet tehdä työtänsä.

On vaikea nähdä, että varhaiskasvatuksen henkilöstön tekemää työtä tehtäisiin erilaisissa sääolosuhteissa, kun teknisen toimen työtehtäviä. Ulkoilu on päivittäistä



ympäri vuoden ja ulkona ollaan normaalisti kahdesti päivässä ja se on kestoltaan pidempiaikaista. Oikeudenmukainen ja tasavertainen yhteiskunta ei saa olla kiinni siitä, mitä tämänkaltaisista asioista on saatu sovittua työehtosopimukseen.

Aloite

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankinta

Laitilan Kokoomuksen valtuustoryhmä esittää, että Laitilan kaupunki huomioi jatkossa varhaiskasvatuksen henkilöstön työskentelyolosuhteet ja heille hankitaan sääolosuhteiden mukaiset työvaatteet ja jalkineet tai vaihtoehtoisesti henkilöstölle maksetaan vaaterahaa. Rahakorvaus voidaan maksaa joko kerran vuodessa tai kuukausittain palkanmaksun yhteydessä. Hankinnat tai vaaterahan tulee koskea päiväkodin, ryhmäperhepäivähoidon ja perhepäivähoidon vakituisia ja määräaikaista työntekijöitä, joiden työtehtävien suorittamiseen sääolosuhteet vaikuttavat.

Mainiomman Laitilan tulee nähdä varhaiskasvatuksen vaatehankinta asia sekä pito- ja vetovoimatekijänä, mutta ennen kaikkea työntekijöiden tasavertaisena ja oikeudenmukaisena huomioimisena."

Ehdotus

-

Päätös

Kaupunginvaltuusto merkitsi tiedoksi em. valtuustoaloitteen lähettäen sen samalla kaupunginhallitukselle asianmukaista valmistelua varten.

Kaupunginhallitus, 20.11.2023, § 268

-

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus, kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus toteaa, että otsikossa mainitun valtuustoaloitteen valmisteluvastuu on sivistysjohtajalla.

Kaupunginhallitus lähettää aloitteen kaupunginvaltuustolle ennen valmistelun aloittamista lähetekeskustelua varten.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginvaltuusto, 11.12.2023, § 80

-

Ehdotus

ML

45



Kaupunginvaltuusto käy aloitteesta lähetekeskustelun.

Päätös

Asian käsittelyn aikana puheenvuoron käytti valtuutettu Virve Aho.

Ehdotus hyväksyttiin.

Sivistysvaliokunta, 15.02.2024, § 21

Valmistelijat / lisätiedot:

Susanne Laaksonen, Taija Jalonen

susanne.laaksonen@laitila.fi, taija.jalonen@laitila.fi

sivistysjohtaja, varhaiskasvatuspäällikkö

Laitilan kokoomuksen valtuustoryhmä on jättänyt 13.11.2023 valtuustoaloitteen koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa.

Laitilan valtuustoryhmä esittää että Laitilan kaupunki huomioi jatkossa varhaiskasvatuksen henkilöstön työskentelyolosuhteet ja heille hankitaan sääolosuhteisen mukaiset työvaatteet ja jalkineet tai vaihtoehtoisesti henkilöstölle maksetaan vaaterahaa. Valtuustoaloite koskee päiväkodin, ryhmäperhepäivähoidon ja perhepäivähoidon vakituisia ja määräaikaisia työntekijöitä.

Työehtosopimus ja työturvallisuuslainsäädäntö:

KVTES:n VI luvun 2 §:n mukaan, jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltyä suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen. Mikäli työnantaja ei voi tarkoituksenmukaisella tavalla huoltaa kustannuksellaan hankittua suojavaatetusta, voidaan paikallisesti menetellä siten, että viranhaltija/työntekijä huoltaa käytettäväkseen annetun suojavaatetuksen.

Laitilan kaupunki työnantajana ei velvoita yhtenäistä työasun käyttöä varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Työnantajalla ei näin ollen ole työehtosopimuksen mukaista velvoitetta kustantaa työvaatteita, niiden puhtaanapitoa ja huoltoa.

Esitetystä valtuustoaloitteesta on tuotu esiin teknisen toimen henkilöstön työ- ja suojavaatteet, jotka työnantaja on hankkinut. Teknisen toimen henkilöstön työ- ja suojavaatteiden hankinta perustuu työturvallisuuslakiin. Työturvallisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työ- ja suojavaatteiden hankintaan ei voida katsoa sovellettavan työturvallisuuslain 15§:ää. Vaihtelevat sääolosuhteet ja työskentely



mahdollisten eritteiden kanssa ei sellaisenaan aiheuta tapaturman- tai sairastumisen vaaraa. Näin ollen varhaiskasvatuksen työolosuhteita ei voida verrata teknisen toimen henkilöstön työskentelyolosuhteisiin rakennus-, katu- ja muilla vastaavilla työmailla. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle on kuitenkin hankittu turvallisuusnäkökulma huomioiden huomioliivejä, jalkineiden liukuesteitä, essuja sekä kertakäyttökäsineitä. Henkilöstöä on ohjeistettu käyttämään edellä mainittuja suojarusteita.

Yhdenvertaisuus:

Valtuustoaloitteessa vedotaan varhaiskasvatuksen vaatehankinnan olevan veto- ja pitovoimatekijä, mutta ennen kaikkea työntekijöiden tasavertaista ja oikeudenmukaista huomioimista. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä ei voida edellä esitetyn perusteella verrata teknisen toimen henkilöstöön. Sen sijaan yhdenvertaisuutta voitaisiin tarkastella sivistystoimen henkilöstön osalta. Sivistystoimessa työskentelee samankaltaisissa olosuhteissa monia eri ammattiryhmiä kuten mm. koulunkäynninohjaajat, nuorisotoimen työntekijät ja ainakin osa perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajista (mm. liikunnanopettajat).

Kustannusvaikutukset:

Kustannusvaikutuksiltaan työvaatteiden hankinta olisi huomattava. Mikäli varhaiskasvatuksen henkilöstölle hankittaisiin talvityövaatteet, jotka sisältäisivät talvitakin, -housut sekä vedenpitävät talvikengät, voitaisiin yhden henkilön työvaatekustannuksen arvioida olevan n. 350€. Kokonaiskustannus koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle hankittavista talvityövaatteista olisi n. 31 500€. Lisäksi tulisi hankkia mahdollisesti ainakin vedenpitävä syksy- tai kevätvaatekerta. Arvio tämän vaatekerran kustannuksesta on lähes saman suuruinen. Tämän lisäksi tulisi huomioida, että työvaatteiden puhtaanapito ja huolto kuuluu työnantajalle. Tämä lisäisi edelleen kustannuksia.

Selvityksen mukaan joissakin kunnissa on maksettu 50-300€/hlö vaaterahaa vuosittain varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Mikäli Laitilan kaupunki maksaisi vaaterahaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle esim. 150€/hlö, olisi kokonaiskustannus yhteensä n. 13 500€/vuosi. Yhdenvertaisuusperiaatteella vaaterahaa tulisi maksaa myös muille sivistystoimen ammattiryhmille, jotka työskentelevät samanlaisissa työolosuhteissa. Tällöin kokonaiskustannusvaikutus olisi suurempi. On myös hyvä huomioida, että henkilöstöllä on mahdollisuus hyödyntää verotuksessa hankitut työvaatteet. Työvaatteista voidaan myöntää verotuksessa vähennystä silloin, jos työpukua ei voi käyttää muuten kuin työtehtävissä tai jos vaatetusmenot ovat olennaisesti tavanomaista suuremmat sen vuoksi, että työ kuluttaa vaatetusta erityisen paljon tai työ on erityisen likaista.

Varhaiskasvatuksen tai yhdenvertaisesti kaikille samanlaisissa työskentelyolosuhteissa työskenteleville sivistystoimen ammattiryhmille hankittavat työvaatteet tai maksettava vaateraha muodostaisivat selvityksen mukaan lisäkustannuksen, joka valtuuston 11.12.2023/§ 82 asettaman talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti ei ole perusteltua.



Ehdotus

Esittelijä: Susanne Laaksonen, sivistysjohtaja

Sivistysvaliokunta antaa yllä olevan vastauksen kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle Kokoomuksen valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa. Sivistystoimen talouden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta varhaiskasvatuksen työntekijöille ei ole perusteltua hankkia työvaatteita.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus, 26.02.2024, § 54

Valmistelijat / lisätiedot:
Susanne Laaksonen
susanne.laaksonen@laitila.fi
sivistysjohtaja

-

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus, kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus antaa edellä olevan sivistysvaliokunnan vastauksen edelleen kaupunginvaltuustolle Kokoomuksen valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa. Sivistystoimen talouden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta varhaiskasvatuksen työntekijöille ei ole perusteltua hankkia työvaatteita.

Päätös

Keskustelun kuluessa jäsen Janne Kuusisto ehdotti asian palauttamista valmisteluun. Jäsen Pokki kannatti ehdotusta. Keskustelun päätyttyä kaupunginhallitus päätti yksimielisesti pyytää asiaan yhteistyötoimikunnan näkemyksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että asiantuntijana läsnä tämän asian käsittelyn ajan oli sivistysjohtaja Susanne Laaksonen.

Yhteistyötoimikunta, 21.05.2024, § 31

Valmistelija / lisätiedot:
Susanne Laaksonen
susanne.laaksonen@laitila.fi
sivistysjohtaja



Laitilan kaupunginhallitus on kokouksessaan 26.2.2024/§ 54 käsitellyt valtuustoaloitetta koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työvaatehankintaa. Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti pyytää asiaan yhteistyötoimikunnan näkemyksen.

Henkilönsuojainten valinta ja käyttö työssä perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002) ja valtioneuvoston asetukseen (427/2021). Työturvallisuuslain velvoittaman riskien arvioinnin ja työn vaarojen ja haittojen arvioinnin perusteella työnantajan tulee hankkia suojavaate tai liukastumista ehkäisevät jalkineet, mikäli se katsotaan riskien arvioinnin jälkeen tarpeelliseksi. Valtioneuvoston asetuksessa säädetään työssä käytettävien henkilönsuojainten ominaisuuksista, arvioinnista ja valinnasta sekä suojainten turvallisesta käytöstä työssä. Asetuksen 2 §:ssä on määritelty henkilönsuojain: Henkilönsuojaimella tarkoitetaan tässä asetuksessa sellaisia välineitä ja varusteita sekä niiden lisäosia ja -varusteita, jotka on tarkoitettu työntekijän käytettäväksi tai pidettäväksi suojaamaan yhdeltä tai useammalta hänen turvallisuuteensa tai terveyteensä kohdistuvalta vaaralta työssä. Silloin, kun kysymys ei ole henkilönsuojaimesta, työntekijän/viranhaltijan tulee itse valita sopiva työvaate noudattaen työnantajan tapaturmien estämiseksi mahdollisesti antamia ohjeita.

Kuntatyönantaja (KT) on koonnut kuntien ja hyvinvointialueiden työsuojelutyön tueksi muistion, jossa selvennetään henkilönsuojaimen, suojavaatetuksen, työpuvun, virkapuvun ja työvaatteen määritelmiä. Lainsäädännössä lähtökohtana on, että työntekijä/viranhaltija vastaa niiden vaatteiden hankinnasta ja kunnossapidosta, joita hän työssään käyttää. KT:n ja pääsopijajärjestöjen mukaan suojavaate on tarkoitettu annettavaksi työntekijälle tai viranhaltijalle silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat jatkuvasti tai pääosan työajasta erittäin likaiset ja vaateesta normaalia suuremmassa määrin kuluttavat. Muistiossa mainitaan edelleen, että tällä tarkoitetaan märkien, liejuisten, nokisten tai pölyisten lisäksi kuumia, kylmiä tai kosteita olosuhteita. Suojavaate voi muistion mukaan olla henkilökohtainen johtuen työtehtävän luonteesta tai työpistekohtainen riippuen tapauskohtaisesta harkinnasta. Kun työntekijä tai viranhaltija työskentelee vain tilapäisesti likaavissa tai vaateesta normaalia enemmän kuluttavissa olosuhteissa, voidaan työpisteeseen muistion mukaan varata yhteisesti käytettäväksi tarkoitettu työpistekohtainen suojavaate.

Varhaiskasvatuksen työskentelyolosuhteet eivät ole jatkuvasti tai pääosan työajasta likaisia ja vaateesta normaalia suuremmassa määrin kuluttavia. Työvaatehankinta (ulkovaatteet) ei tämän johdosta ole perusteltua.

Kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole sovittu ns. vaaterahasta. KT:n muistiossa todetaan, että vaateraha perustuu aina täysin paikalliseen sopimukseen tai päätökseen. KT:n ohjeistaa, että ennen kuin työnantaja harkitsee vaaterahan maksamista, on syytä tarkoin arvioida, minkä vuoksi tietylle ammattiryhmälle maksettaisiin vaateraha. Vaaterahan maksamista harkittaessa tulee huolehtia eri henkilöstöryhmien tasapuolisesta kohtelusta. Asiasta päätettäessä, tulee selkeästi päättää, onko kyse määräaikaisesta vai toistaiseksi voimassa olevasta edusta ja myös huolehtia siitä, ettei edusta muodostu sitovaa työsuhteen ehtoa.



Kustannusten osalta KVTES VI luvun 2 §:ssä on sovittu, että jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka- tai työpukua tai suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja pääsääntöisesti myös huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen.

Laitilan kaupungissa valmistellaan mittavaa kaupunginvaltuuston 11.12.2023/§ 82 asettamaa talouden tasapainottamisen ohjelmaa. Tässä tilanteessa ei ole perusteltua lisätä yksittäisillä päätöksillä talouden kustannuksia. Myöskään kaupungin henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta yksittäisen työntekijäryhmän työvaatehankinta tai vaaterahan maksaminen ei ole perusteltua.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta näkemyksensä toteaa, että Laitilan kaupungin talouden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta varhaiskasvatuksen työntekijöille ei ole perusteltua hankkia työvaatteita tai maksaa vaaterahaa. Yhteistyötoimikunta lähettää vastauksen edelleen kaupunginhallitukselle.

Päätös

SuPerin ja Tehyn edustajat sekä varhaiskasvatuksen työsuojeluvaltuutetut kannattivat valtuustoaloitetta todeten mm. että vaaterahan maksaminen saattaisi olla henkilöstön pitovoimatekijä.



Kaupunginhallitus, § 123, 06.05.2024
Yhteistyötoimikunta, § 32, 21.05.2024

§ 32

Koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely

LAIDno-2023-522

Kaupunginhallitus, 06.05.2024, § 123

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

YHTEISTOIMINTAMENETTELYN KÄYNNISTÄMINEN

Talouden tasapainottamistarve

Kaupunginvaltuusto päätti kokouksessaan 11.12.2023 § 82 hyväksyessään talousarvion vuodelle 2024 ja suunnitelmavuosille 2025-2026, että vuoden 2024 aikana laaditaan talouden tasapainottamisohjelma suunnittelukaudeksi 2025-2027.

Tulevina vuosina kaupungin talouden tuloissa ja menoissa on merkittävä epätasapaino. Kaupungin talouden tasapainottamistarve on tämän hetken arvion mukaan vuositasolla noin 3,5-4 miljoonaa euroa. Tasapainottamistarpeen arvio tarkentuu tulevien valtionosuuksien, veroennusteiden ja muiden kaupungin toimintaympäristöön vaikuttavien seikkojen tarkentuessa. Kaupungin taloutta sopeuttavien toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja pysyviä.

Hyvinvointialueuudistuksen myötä kaupungin talous käytännössä puolittui, mikä osaltaan kaventaa mahdollisuuksia säästöjen ja supistusten tekemiseen tai taksojen ja maksujen hinnankorotuksiin. Talouden tasapainottamisohjelma koostuu muutosohjelmasta (1,2-2,0 Me), säästöohjelmasta (0,5-1,0 Me), tilaohjelmasta (valmistelussa), tulo-ohjelmasta (0,5-1,0 Me), henkilöstöohjelmasta (HTV vähennys tarkentuu) ja investointiohjelmasta (valmistelussa).

Työllisyyspalvelu-uudistuksen myötä kaupungille siirtyy 1.1.2025 alkaen uusia tehtäviä, joiden kattamiseksi osoitettava valtionosuus ei tule riittämään samaan aikaan tapahtuvien valtionosuuksien pienenemisen vuoksi. Ikäluokkien pieneneminen aiheuttaa mm. perusopetukseen saatavan rahoituksen pienenemisen. Edelleen palkankorotusten sekä yleisen hintatason nousun vuoksi talousarvioiden rakenteellinen alijäämä edelleen kasvaa tulevina vuosina.

Kuntalain mukaan talouden on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen taloussuunnitelmakaudella. Taloussuunnitelman tasapainossa voidaan ottaa huomioon talousarvion laadintavuoden taseeseen kertyväksi arvioitu ylijäämä. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee



kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan. Laitilan kaupungin taseen ylijäämä on 12,3 miljoonaa euroa vuoden 2023 tilinpäätöksen mukaan.

Talouden sopeutus edellyttää kaupungin organisaation ja toimintojen rakenteellista tarkastelua. Vain rakenteellisten muutosten kautta voidaan saavuttaa konkreettisia ja pysyviä kustannussäästöjä sekä tehokkuuden ja tuottavuuden nousua. Huomiota tulee kiinnittää tilankäytön tehostamiseen ja tiloista luopumiseen, mahdollisten päällekkäisten prosessien tai toimintojen poistamiseen sekä toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisen varmistamiseen. Pysyvien ja rakenteellisten kustannussäästöjen rinnalla tarkastellaan myös tulojen kasvattamisen mahdollisuutta esimerkiksi asiakasmaksuja, vuokria sekä veroja korottamalla. Tulojen tarkastelu ei kuitenkaan yksin ratkaise talouden tasapainottamista, sillä tulo-odotuksiin sisältyy merkittäviä, muun muassa yleisestä taloudellisesta tilanteesta aiheutuvia, epävarmuuksia.

Talouden tasapainottamistyö on aluillaan ja edelleen etsitään, arvioidaan ja harkitaan mahdollisia toimenpiteitä. Valmistelua tehtäessä esille on noussut harkittavaksi ja voi edelleen nousta uusia mahdollisia harkittavia talouden tasapainottamisen toimenpiteitä, joilla olisi toteutuessaan esimerkiksi henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, organisaation palvelurakenteessa tai eri toimijoiden välisessä yhteistyössä, tai toimenpiteitä, joissa olisi kyse henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteista. Työnantaja on tilanteessa, jossa se joutuu myös harkitsemaan taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä osa-aikaistamisia, irtisanomisia tai muita oleellisia muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa.

Henkilöstömenot vuonna 2023 olivat noin 21 miljoonaa euroa, mikä on lähes 63 prosenttia Laitilan kaupungin toimintamenoista. Henkilötyövuosien ja henkilöstömenojen mahdollinen vähentäminen edellyttää palveluiden, toimintojen, tehtävien ja työnjakojen tarkastelemista. Kaupungin palveluksessa 31.12.2023 oli 325 vakituista työntekijää. Sijaisia ja muita määräaikaista työntekijöitä on yhteensä 229. Kesäkuukausina määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi tätä vähemmän. Henkilöstömenojen karsimisessa kaupunki pyrkii hyödyntämään ensisijaisesti luonnollista poistumaa eli eläköitymistä ja muuta henkilöstön vaihtuvuutta. Laitilan kaupungilla vuosina 2024-2028 eläkeiän saavuttaa vuosittain 3,5-5 % henkilöstöstä, ja noin 30 vakituista henkilöä irtisanoutuu esimerkiksi työpaikan vaihtamisen vuoksi. Myös sijaisten ja muun määräaikaisen henkilöstön käytössä on toteutettava tarkkaa harkintaa. Täyttölupamenettely on määritelty hallintosäännössä.

Kustannussäästöjen löytämiseksi osa harkittavista toimenpiteistä tarkoittaisi esimerkiksi mahdollisia toimintojen uudelleen organisoimista sekä palvelujen ja toimintojen supistamista (esimerkiksi niiden laajuuden tai sisältöjen rajaamista) kaupungin eri toimialoilla. Kestävien ja pysyvien kustannussäästöjen saavuttaminen voisi edellyttää myös esimerkiksi toimintojen lakkauttamista tai ulkoistamista, tehtävien tai toimintojen yhdistämistä tai keskittämistä sisäisesti sekä muutoksia



töiden järjestelyyn sekä myös järjestelyjä kaupungin ulkoisten toimijoiden kanssa. Palvelujen tai niiden osien ulkoistuksilla haettaisiin pitkän aikavälin toiminnallisia ja taloudellisia hyötyjä.

Mahdollista on kuitenkin, että talousarvion toteuttamiseksi edellä kuvatut toimet eivät ole riittäviä eivätkä kohdennu tarkoituksenmukaisesti, vaan sen lisäksi voidaan joutua harkitsemaan taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä osa-aikaistamisia, irtisanomisia tai muita merkittäviä muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa. Nämä toimenpiteet voisivat tämän hetken arvion mukaan kohdentua henkilöstöön kaikilla toimialoilla (mukaan lukien konsernihallinto). Osana talousarviovalmistelua harkittavina sopeutuskeinoina on ollut esillä esimerkiksi palveluiden, toimintojen ja palveluverkon supistamisratkaisuja, organisaation, tehtäväkuvien ja -jakojen uudelleen järjestelyjä sekä tehtävien keskittämistä ja lakkauttamisia, samoin kuin palvelujen järjestämistapojen uudistamista.

Arvion mukaan talouden sopeuttamisohjelmaan voisi tarkoittaa mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisen kohdentumista enintään 135 henkilöön. Luku pitää sisällään myös mahdolliset niin sanotut irtisanomisperusteiset ehtomuutokset, joiden osuuden arvioidaan valmistelun tässä vaiheessa voivan olla merkittävä. Tällöin mahdollisesti irtisanottavien määrä olisi tätä pienempi. Arvioinnissa on huomioitu se, ettei esimerkiksi mahdollisen irtisanomisen vaikutus ala vuoden alusta lukien ja osin toimeenpano voisi toteutua jopa vuoden 2024 aikana. Työnantajan harkitsemat toimenpiteet täsmentyvät talousarviovalmistelun ja yhteistoimintamenettelyn edetessä.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007 muutoksineen) 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden



ehtoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Laitilan kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti yhteistoimintamenettelyn, joka toteutetaan yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistoimintalain säännöksiin perustuen on varauduttava vähintään kuuden viikon neuvotteluajanjaksoon huomioiden se, että neuvottelut ovat käytyinä ennen kuin kaupunginhallitus päättää talousarviosta 13.11.2024.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottuu koko kaupungin organisaatioon ja henkilöstöön. Talouden tasapainottaminen tulee todennäköisesti edellyttämään rakenteellisia ja pysyviä muutoksia kaupungin palveluverkossa ja palveluissa ja sitä kautta myös palveluorganisaatioissa, toiminnoissa ja tehtävissä. Arvioinnin kohteena ovat myös palveluja tukevat hallinnolliset ja muut tukitoiminnot samoin kuin mahdollisiin palvelumuutoksiin liittyen myös johtamisjärjestelmä.

Yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsevien toimenpiteiden toteutus olisi mahdollista vuosien 2024–2027 aikana. Nyt käytävässä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot lukuun ottamatta lomautuksia. Koska yhteistoimintamenettely on edellä kuvatusti tarpeen käydä osana talousarvion valmistelua ja se koskee koko kaupungin organisaatiota ja henkilöstöä, asia kuuluu hallintosäännön 61 §:n nojalla kaupunginhallituksen päätettäväksi. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattaminen tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen mahdollisista toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti.

Kaupunginhallitus päättää valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi ja käynnistämään koko kaupunkia ja sen henkilöstöä koskevan yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti Laitilan kaupungin talouden sopeuttamiseksi. Kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja sekä muut kaupunginjohtajan yhteistyötoimikuntaan nimeämät työnantajan edustajana toimivat henkilöt edustavat työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä. Kaupunginjohtaja informoi kaupunginhallitusta säännöllisesti yhteistoimintamenettelyjen etenemisestä.

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus, kaupunginjohtaja

Laitilan kaupunginhallitus päättää käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn. Taustalla on kaupungin talouden tasapainottaminen vuosina 2024-2027.



Mahdolliset toimenpiteet koskevat enintään 135 henkilöä. Toimenpiteillä tarkoitetaan mahdollisia osa-aikaistamisia, tehtäväkuvamuutoksia tai irtisanomisia. Myös mahdolliset palveluiden ulkoistamiset ovat mukana neuvotteluissa, mutta lomautukset eivät tällä hetkellä ole keinovalikoimassa. Merkittävä osa muutoksia tarkoittaa mahdollisia osa-aikaistamisia, tehtäväkuvien muutoksia ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisiä.

Kaupunginhallitus valtuuttaa kaupunginjohtaja Lauri Katteluksen antamaan neuvottelukutsun henkilöstöjärjestöille ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluja käydään vähintään kuusi viikkoa siten, että ne saadaan päätökseen ennen kaupunginhallituksen talousarvioseminaaria, joka pidetään 13.11.2024.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyötoimikunta, 21.05.2024, § 32

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

Talousarviota vuodelle 2024 hyväksyessään kaupunginvaltuusto käynnisti talouden sopeuttamisohjelman laadinnan vuosille 2024-2027. Tämän hetkisten tietojen perusteella ilman sopeutustoimenpiteitä taloudessa olisi noin 3,7-4 miljoonan euron vuosittainen alijäämä. Tämän vuoksi kaupungin taloutta sopeuttavien toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja pysyviä. Kaupunki joutuu punnitsemaan hyvin laaja-alaisesti ja eri tavoin vaikuttavia toimenpiteitä, jotta talouden tasapainottamista edistetään. Valmistelussa on nostettava esille harkittaviksi sellaisia mahdollisia talouden tasapainottamisen toimenpiteitä, joilla olisi toteutuessaan esimerkiksi henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, organisaation palvelurakenteessa tai eri toimijoiden välisessä yhteistyössä, tai toimenpiteitä, joissa olisi kyse henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteista. Laitilan kaupunki työnantajana on tilanteessa, jossa se joutuu myös harkitsemaan taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä osa-aikaistamisia, irtisanomisia tai muita merkittäviä muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa. Muutokset voisivat koskea enimmillään 135 henkilöä.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007 muutoksineen, jatkossa yhteistoimintalaki) 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;



2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Yhteistoimintalain 5 § 1 momentin perusteella ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöidensä kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 6.5.2024 § 123 valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi ja käynnistämään koko kaupunkia ja sen henkilöstöä koskevan yhteistoimintaneuvottelun. Kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja yhteistyötoimikunnan jäsenenä sekä toimialajohtajat ja talousjohtaja edustavat työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistoimintaneuvottelut päätettiin käynnistää tässä laajuudessa, koska kuluvana vuonna 2024 ja osana vuoden 2025 talousarvion valmistelua työnantaja harkitsee toimenpiteitä, joista toteutuessaan seuraisi irtisanomisia (työsopimuslain, TSL 55 /2001, 7 luvun 1 ja 3 §:n ja lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, KVhL 304 /2003, 37 §:n mukaisilla perusteilla) sekä osa-aikaistamisia (TSL 7 luvun 11 §, KVhL 21 §) mukaan lukien ns. irtisanomisperusteiset ehtomuutokset. Muutoksia voisi tulla työtehtäviin tai työskentelytapoihin koko neuvottelujen piirissä olevalle henkilöstölle ml. palvelussuhteen ehdot. Muutokset ovat mahdollisia myös esimerkiksi työn organisoinnissa, organisaation palvelurakenteessa tai eri toimijoiden välisessä yhteistyössä, tai mahdollisia ovat toimenpiteet, joissa olisi kyse henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteista.

Yhteistoimintalain 6 § 1 momentin perusteella ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan on annettava asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.

Yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentin perusteella työnantajan harkitessa 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan tulee antaa kirjallinen



neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Kirjallinen neuvotteluesitys annettiin henkilöstön edustajille 15.5.2024 eli yhteistoimintalain 7 § 1 momentin edellyttämässä määräajassa.

Yhteistoimintalain 7 § 2 momentin perusteella työnantajan harkitessa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on tullut antaa näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osaaikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Neuvotteluaikataulu sovitetaan talousarviovalmisteluun siten, että se huomioi esimerkiksi valiokuntien ja johtokuntien sekä jaoston talousarviokäsittelyn sekä edelleen talousarvion valmistelun etenemisen kaupunginhallituksen käsittelyyn 13.11.2024.

Neuvotteluissa käydään läpi talousarviovalmistelussa esiin nousseiden ja harkittavana olleiden mahdollisten toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja huomioiden talousarviovalmistelussa tapahtuneita muutoksia sekä valmistelun kokonaisuuden etenemistä ja taloustietojen tarkentumista. Valmistelua tehdään kokonaisuutena, jossa osalla asioista on muiden vaikutusten lisäksi myös mahdollisia henkilöstövaikutuksia. Talousarvioesityksen menojen leikkauksissa tai tulojen lisäyksissä on mahdollisesti myös asioita, joilla ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia. Neuvotteluissa käydään lävitse kokonaiskuva, mutta erityisesti keskitytään niihin harkittaviin mahdollisiin toimenpide-ehdotuksiin ja talousarvioesityksen tuloslaskelman edellyttämiin mahdollisiin seikkoihin, joilla olisi toteutuessaan henkilöstövaikutuksia.

Neuvottelujen alkaessa todetaan, että kaikilla toimialoilla voidaan harkita toimenpiteitä, jotka voivat toteutuessaan mahdollisesti johtaa irtisanomisiin, osa-aikaistamisiin, merkittäviin muutoksiin tai heikennyksiin palvelussuhteen ehtoissa tai olennaisiin tehtävämuutoksiin. Neuvotteluiden jälkeen voidaan esimerkiksi lakkauttaa, ulkoistaa, supistaa tai yhdistää eri toimintoja ja tehtäviä tai toimintoihin ja tehtäviin voi tulla muutoksia. Tehtäviä voidaan järjestellä uudelleen siten, että joidenkin työntekijöiden/viranhaltijoiden nykyinen tehtävä lakkaa itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena. Mahdollisia ovat myös organisaatiomuutokset. Lisäksi joidenkin työntekijöiden/viranhaltijoiden tehtäviin voi tulla olennaisia tai tätä pienempiä muutoksia. Valmistelutilannetta, harkittavien mahdollisten toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja käydään läpi toimialoittain.



Neuvotteluissa käsitellään vaihtoehtoja eli mahdollisuuksia lieventää henkilöstövaikutuksia sekä työnantajan että henkilöstön edustajien esityksinä. Neuvotteluissa käydään läpi työnantajan lainsäädäntöön perustuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta.

Kaupunki on yhteistoimintalain 8 §:n mukaisesti toimittanut neuvotteluesityksen työ- ja elinkeinotoimistolle. Osana yhteistoimintamenettelyä valmistetaan yhteistoimintalain 9 §:n edellyttämä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Samoin neuvotteluissa käsitellään henkilöstön edustajien kommentteja ja kysymyksiä ja kannanottoja.

Jokaisesta neuvottelukerrasta laaditaan pöytäkirja, jotka tarkastetaan sovitulla tavalla henkilöstön edustajien toimiessa pöytäkirjantarkastajina. Pöytäkirjat allekirjoittavat pöytäkirjantarkastajien lisäksi kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja.

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää myös 8 ja 9 §:n noudattamista. Yhteistoimintalain 13 § 4 momentin mukaan, jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus, kaupunginjohtaja

Yhteistyötoimikunta toteaa, että neuvotteluesitys on annettu yhteistoimintalain mukaisessa aikataulussa ja se sisältää lain edellyttämät tiedot ja siten neuvottelut voidaan aloittaa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

Pääluottamusmiehet, organisaation Intranet



Yhteistyötoimikunta, § 21, 21.03.2023
Yhteistyötoimikunta, § 28, 15.06.2023
Kaupunginhallitus, § 140, 19.06.2023
Yhteistyötoimikunta, § 33, 21.05.2024

§ 33

Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2023

LAIDno-2023-250

Yhteistyötoimikunta, 21.03.2023, § 21

Valmistelijat / 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

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

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn toimenpiteiden toteutumia tarkastelleen yhteistyötoimikunnan toukokuun kokouksessa.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyötoimikunta, 15.06.2023, § 28

Valmistelijat / lisätiedot:
Tarja Saarela
tarja.saarela@laitila.fi
tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

- 1 Työhyvinvointikysely 2023, koko organisaatio
- 2 Työhyvinvointikysely 2023, esimiehet

Laitilan kaupunki on toteuttanut toisen kerran Kevan työhyvinvointikyselyn henkilöstölleen sähköisenä kyselynä 27.3.2023-17.4.2023. Kyselyyn vastasi 241 työntekijää, ja vastausprosentti oli 65,3 % (v. 2022 52,4 %). Esihenkilöille toteutettiin oma työhyvinvointikysely, jonka vastausprosentti oli 86,2 % (v. 2022 83 %).

Työhyvinvointikysely auttaa arvioimaan ja kehittämään:

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

Kyselyn raportit on laadittu seuraavina koosteina: koko kaupungin henkilöstö, esihenkilöt, toimialoittain ja työyksikkökohtaiset.

Tässä kokouksessa esitellään koko kaupungin henkilöstön ja esihenkilöiden koosteet.

Kaupunginjohtaja käy toimialojen raportit yhdessä toimialajohtajien kanssa.



Toimialat/työyksiköt ovat laatineet toimenpidesuunnitelmat työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta, joihin koostetaan kaksi hyvin olevaa asiaa ja kaksi kehittämiskohdetta. Yhteistyötoimikunta käsittelee kehittämistoimenpiteiden toteutumista syyskuun kokouksessa ja vie toteutumat edelleen tiedoksi kaupunginhallitukselle. Henkilöstöä kannustetaan kehittämään omaa toimintaa palkiten erikseen sovittavalla tavalla aktiivisimpia kehittämistyötä tekeviä työyksiköjä.

Esityslistan liitteinä ovat työhyvinvointikyselyn koko kaupungin henkilöstön (vakituiset ja yli 3 kk:n määräaikaiset työntekijät) ja esihenkilöiden raportit.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2023 ja saattaa em. asiat tiedoksi myös kaupunginhallitukselle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus, 19.06.2023, § 140

Valmistelijat / lisätiedot:

Tarja Saarela

tarja.saarela@laitila.fi

tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Työhyvinvointikysely 2023, koko organisaatio

2 Työhyvinvointikysely 2023, esimiehet

-

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus, kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2023.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Merkittiin pöytäkirjaan, että asiantuntijana läsnä asian käsittelyn ajan oli tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela.

Yhteistyötoimikunta, 21.05.2024, § 33

Valmistelija / lisätiedot:

Tarja Saarela

tarja.saarela@laitila.fi



tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

- 1 Apilaniityn päiväkotit, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 2 Apilaniityn ja Pähkinäpensaassa päiväkodit, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 3 Hallinto-osasto, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 4 Kansalaisopisto, työhyvinvointikyselyn seurantalomake 2023 toteutumiseen
- 5 Kappelimäki, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 6 Kirjasto, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 7 Laitilan kyläkoulu, työhyvinvointikyselyn seurantalomake 2023-2024 toteutumiseen
- 8 Lukio, työhyvinvointikyselyn seurantalomake 2023 toteutumiseen
- 9 Musiikkiopisto, työhyvinvointikyselyn seurantalomake 2023 toteutumiseen
- 10 Nuorisotoimi, työhyvinvointikyselyn 2023 seurantalomake toteutumiseen
- 11 Ruokapalvelu, työhyvinvointikyselyn seurantalomake 2023 toteutumiseen
- 12 Sivistystoimen esihenkilöt_työhyvinvointikyselyn 2023 seurantalomake toteutumiseen
- 13 Sivistystoimen hallinto, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 14 Talouspalvelut, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 15 Tekninen toimi kiinteistöt, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 16 Varppeen koulu, työhyvinvointikyselyn seurantalomake toteutumiseen 2023
- 17 Siivoustoimi, työhyvinvointikyselyn seurantalomakkeen toteutuma 2023

Laitilan kaupungin esihenkilöitä on pyydetty toimittamaan 10.5.2024 mennessä työhyvinvointikyselyn 2023 seurantalomakkeiden toteutumat yhteistyötoimikunnalle.

Kaikki esihenkilöt eivät ole toimittaneet em. lomakkeita.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta palkitsee parhaan kehittäjäyksikön 2023 kahvitilaisuudella, johon osallistuvat myös hallinnon edustajat.

Esityslistan liitteinä ovat työyksiköiden seurantalomakkeet toteutumiseen.

Päätös

Yhteistyötoimikunta päätti palkita vuoden 2023 parhaana kehittäjätyöyksikkönä siivoustoimen.



§ 34

Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyt 2024

LAIIDno-2024-415

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

Liitteet

- 1 Laitilan kaupunki, koko organisaatio, työhyvinvointikysely 2024
- 2 Laitilan kaupunki, esihenkilöt, työhyvinvointikysely 2024 (siv ja hal)
- 3 Työhyvinvointikysely, seurantalomake 2024

Laitilan kaupunki on toteuttanut kolmannen kerran Kevan työhyvinvointikyselyn henkilöstölleen sähköisenä kyselynä 26.2.-18.3.2024. Vastaajia oli 240 / 383. Vastausprosentti oli 62,7 % (v. 2023 65,3 %).

Esihenkilöille (hallinto ja sivistys) toteutettiin oma sähköinen työhyvinvointikysely. Vastaajia oli 17 / 17. Vastausprosentti oli 100 % (v. 2023 kaikkien esihenkilöiden 86,2 %).

Työhyvinvointikysely auttaa arvioimaan ja kehittämään:

- työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista
- henkilöstön työhyvinvointia
- työn tuloksellisuutta

Kyselyn raportit on laadittu seuraavina koosteina: koko kaupungin henkilöstö, esihenkilöt, toimialoittain ja työyksikkökohtaiset.

Tässä kokouksessa esitellään koko kaupungin henkilöstön ja esihenkilöiden koosteet.

Työyksiköt laativat toimenpidesuunnitelmat työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta, joihin koostetaan hyvin olevia asioita sekä kehittämiskohteita. Seurantalomakkeet tuodaan tiedoksi syyskuun yhteistyötoimikunnan kokoukseen.

Yhteistyötoimikunta käsittelee kehittämistoimenpiteiden toteutumaa alkuvuonna 2025. Henkilöstöä kannustetaan yhdessä kehittämään oman työyksikön toimintaa. Aktiivisinta ja vaikuttavampaa kehittämistyötä tekevä työyksikkö palkitaan.

Esityslistan liitteinä ovat koko kaupungin organisaation ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyjen 2024 raportit sekä seurantalomake 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Heli Kiertokari-Laitinen, hallintojohtaja

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tulokset ja seurantatoimenpiteet sekä vie em. asiat tiedoksi myös kaupunginhallitukselle.

Päätös



Ehdotus hyväksyttiin.