



Aika 15.03.2022, klo 14:00 - 15:12

Paikka Kaupunginvirasto, kokoushuone Silo

Käsitellyt asiat

- § 16 Laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 17 Pöytäkirjantarkastajien valitseminen**
- § 18 Tiedoksi merkittävät asiat**
- § 19 Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat**
- § 20 Vakinaisen henkilöstön ja luottamishenkilöiden muistamiset ja huomioimiset**
- § 21 Sote-uudistus**
- § 22 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2021**
- § 23 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021**
- § 24 TOP 3 sairauspoissaolot**
- § 25 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2022**
- § 26 Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2022**
- § 27 Muut asiat**



Saapuvilla olleet jäsenet

Heli Kiertokari-Laitinen, puheenjohtaja
Anne Porkka, 1. varapuheenjohtaja
Tarja Saarela, Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö, sihteeri
Annastiina Salminen
Hanna Vaaraslahti
Jaana Ruoho
Kristian Sukari
Lauri Kattelus
Simo Rauvola
Teija Kivistö
Tuulia Kujanpää

Muut saapuvilla olleet

Mika Raula, Tekninen johtaja, poistui 15:05
Ulla Hätilä, Työterveyshoitaja
Marika Silvennoinen, Talousjohtaja
Susanne Laaksonen, sivistysjohtaja, saapui 14:04
Sari Koski, vs. sosiaali- ja terveysjohtaja

Poissa

Anna Turpeinen
Johanna Ahokas, sosiaali- ja terveysjohtaja
Pekka Kuusisto, Kaupunginhallituksen puheenjohtaja

Allekirjoitukset

Heli Kiertokari-Laitinen
Puheenjohtaja

Tarja Saarela
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty

18.03.2022

18.03.2022

Annastiina Salminen

Kristian Sukari





§ 16

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Ehdotus

Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 17

Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Ehdotus

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Annastiina Salminen ja Kristian Sukari.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

ks

AS



§ 18

Tiedoksi merkittävät asiat

Liitteet

- 1 Työsuojeluryhmän muistio 8.3.2022
- 2 Turvallisuuspoikkeamat 14.1.-3.3.2022
- 3 Sisäilmatyöryhmän muistio 18.2.2022
- 4 TPS Monitoimihalli 13.1.2022
- 5 Tarkastuskertomus-2022_2111-laitilan_kaupunki-puutyöosasto-20220225
- 6 Sairauspoissaolot 2021, vertailutaulukko 2019-2021
- 7 Sairauspoissaolot 1.1.2021-31.12.2021 työnantajalle
- 8 Sairauspoissaolot-diat 2021

1. Työsuojeluryhmän muistio 8.3.2022

Em. muistio ja turvallisuuspoikkeamat ovat esityslistan liitteinä.

2. Sisäilmatyöryhmän muistio 18.2.2022

Em. muistio on esityslistan liitteenä.

3. Työpaikkaselvitys

- monitoimihalli 13.1.2022

Em. työpaikkaselvityksen raportti on esityslistan liitteenä.

4. Avin tarkastuskertomus

- Palkkeen puutyöosasto 25.2.2022

5. Sairaus- ja tapaturmatilasto 1.1.-31.12.2021

Työterveyshoitaja Ulla Hätilä selvittää em. tilastoja.

Em. tilastot ovat esityslistan liitteinä.

6. TVA-prosessin tilannekatsaus

Hallintojohtaja Heli Kiertokari-Laitinen esittää em. katsauksen.

Ensi torstaina kokoontu TVA-työryhmä. Toimialat ovat laatineet TVA-koritukset ja ne on hyväksytty TVA-työryhmässä; on jatkuva prosessi.

7. Koronan tilannekatsaus

Todetaan tämänhetkiseen koronatilanteeseen liittyvät ajankohtaiset asiat.

Heli Kiertokari-Laitinen totesi, että koronatapauksia on paljon; omailmoituksella voi olla pois viisi päivää.



Työnantaja ei vaadi todistusta sairastetusta koronasta. Tartuntatautipäivärahaa ei haeta enää, sillä Kelan korvaus ei ole suhteessa testauskustannuksiin ja hakemuksiin käytettävään työaikaan mielekäs.

Koronatestaukseen liittyvä ohjeistus on päivitetty intraan.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi em. asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

AS

KS



§ 19

Hallinnonalojen ajankohtaiset asiat

Toimialajohtajat esittelevät oman sektorinsa ajankohtaiset asiat.

Sivistystoimi

- sivistystoimessa on kehitetty edelleen sote-yhteistyötä; yhteistyömalleja on kirjattu auki ja jalkautusta tehdään jo kevään 2022 aikana sovittujen käytänteiden mukaisesti; tarkoituksena on vielä kuvata toimintamalli, joka ohjaa eri toimijoita ja auttaa hahmottamaan vastuualueita ja toimintaa
- ppetuksen ja varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelmiä tullaan tarkastelemaan vuoden 2022 aikana; toimivaa varajohtaja järjestelmää pyritään kehittämään ja sitä kautta helpottamaan johtajien työkuormaa ja lisäämään työssä jaksamista; koulutussuunnitelman yhtenä osa-alueena onkin koko sivistystoimen hallinnon osalta tiimityön ja työn ilon ja työhyvinvoinnin kehittäminen; hyvinvoiva johtaja on alku hyvinvoivalle työyhteisölle
- Ukrainan tilanne on vaatinut valmistelutyötä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen osalta; suunnitelmat ovat valmiita toteutukseen heti, kun tarve vaatii; oppilashuollon kanssa on toimintasuunnitelma myös tehtynä kantaväestön, maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden tukemiseen

Tekninen toimi

- tarjouspyyntöjä laaditaan ja käsitellään
- kustannusarviot ylittyvät; hankkeita joudutaan karsimaan; urakoitsijat eivät saa tehtyä tarjouksia
- talven työt tehty; hiekan poisto murheena
- vanhusten asumispalveluyksikön kilpailutus on käynnissä
- rekrytointivaikeuksia
- vuokra-asuntoja kunnostetaan ukrainalaisille

Sosiaali- ja terveystoimi

- Ukrainan/Laitilan tilanne; asioita on selvitetty sosiaali- ja terveydenhuollon näkökulmasta; perhepalvelut ovat olleet asiassa toimimassa
- seurataan hyvinvointialueen valmistelua ja osallistutaan kehittämistyöhön /hankkeisiin siltä osin, kuin olemme mukana
- hyvinvointialueen tietopyynnöt (sopimukset, henkilöstö, omaisuus, tukipalvelut, palvelutuotanto jne.) työllistävät
- työllisyyden kuntakokeilu ja osatyökykyisten työllistämishanke ovat edelleen käynnissä
- mielenterveysyksikön uudet, remontoituvat tilat valmistuvat vanhan TE-toimiston /Kirkkoherranviraston tiloihin

ks

AS



- terveyskeskusosastolla on ollut sulku/vierailukiello jo useamman viikon ajan epidemiatilanteista johtuen
- naisten joukkotarkastukset (kohdunkaulan syöpä) siirtyvät kesälle/syksylle henkilöstöpulan takia
- tilinpäätöksen 2021 valmistelu on käynnissä
- lastensuojelussa on kuormitusta tällä hetkellä
- sivistyksen ja soten yhteistyön kehittäminen on käynnissä
- vakituisten hoitajien rekrytoinnissa on osittaisia haasteita iäkkäiden palveluissa ja terveyskeskusosastolla; sijaisten saaminen on myös haasteellista
- yksi terveyskeskuslääkärin virka on täyttämättä, eikä hakijoita ole; virka on ollut auki joulukuun -21 alusta asti; kiireettömät lääkäriin vastaanottoajat menevät huhtikuun puolenvälin jälkeen
- iäkkäiden palvelut/Kansainvälinen Osaajatuonti-hanke WinNovan kanssa; haastattelujen jälkeen on valittu 4 espanjalaista lähiohitoja-oppisopimuskoulutettavaa; valituksi tulleet eivät ottaneet paikkoja vastaan, joten myös varalle päässeille on tarjottu paikkoja; tällä hetkellä yksikään hakijoista ei ole ottanut paikkaa vastaan; yhden hakijan lopullista vastausta odotellaan edelleen

Talouspalvelut

- tilinpäätöksen laadinta on pitkällä; konsernitilinpäätöksestä puuttuvat liitteet; hyvältä näyttää; 1,5 miljoonaa euroa ylijäämää
- kuluva vuosi tuo paljon epävarmuutta

Hallintotoimi

- uusien työntekijöiden perehdytystilaisuus oli ma 7.3.
- tilinpäätöstekstien kirjoittamista oman toimialan ja henkilöstön osalta
- kaupunginviraston ruokalatoiminnan kilpailuttaminen
- strategian toimeenpanosuunnitelman laadintaa
- osallistavan budjetoinnin päätöksenteon valmistelua
- kotisivujen uudistamisprosessissa käyty osana hankintaprosessia markkinavuoropuhelu kolmen toimijan kanssa
- työterveyshuollon Movendos-ohjelman käyttöönottoa yksiköissä
- työ- ja virkaehtosopimukset ovat katkolla; lakkoja yms. vireillä
- ohjausryhmä käsittelee 24.3.2022 henkilökohtaisten lisien kriteerejä
- kaupunginhallituksen käsittelyyn menee epidemiatilanteen takia kutsuttaessa töihin vuosilomalta liittyvät käytännöt

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi hallinnonalojen ajankohtaiset asiat.

AS

ks



Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

AS

KS



Yhteistyötoimikunta, § 31, 18.05.2021
Kaupunginhallitus, § 203, 31.05.2021
Yhteistyötoimikunta, § 41, 21.09.2021
Kaupunginhallitus, § 315, 27.09.2021
Yhteistyötoimikunta, § 20, 15.03.2022

§ 20

Vakinaisen henkilöstön ja luottamishenkilöiden muistamiset ja huomioimiset

LAI Dno-2021-480

Yhteistyötoimikunta, 18.05.2021, § 31

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

Liitteet

1 Muistamissääntö 2021

Laitilan kaupungin voimassa oleva henkilöstön muistamissääntö on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 28.5.2012 § 20 ja hyväksytty kaupunginhallituksen kokouksessa 18.6.2012 § 154. Muistamissääntöä on päivitetty. Uusittu sääntö sisältää luvut

- A. Vakinaisen henkilöstön huomioiminen
- B. Ritarikuntien kunniamerkit ja muut ansio- ja kunniamerkit
- C. Luottamushenkilöiden huomioimiset
- D. Kaupungin viiri

Merkipäivien ja eläköitymistien osalta lahjaan vaikuttavien palvelusvuosien määrittelyä on muutettu. Lisäksi sääntöön on lisätty luottamushenkilöiden huomioimiset sekä kaupungin viirin käyttö. Irtisanoutuneen henkilön huomioimisesta on poistettu lahjakortti/rahalahja.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy liitteenä olevan, uudistetun kaupungin vakinaisen henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimis- ja muistamissäännön ja esittää sen edelleen kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi. Ohjeistus astuu voimaan 1.8.2021.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Kaupunginhallitus, 31.05.2021, § 203

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

Liitteet

1 Muistamissääntö 2021

-

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus

Kaupunginhallitus hyväksyy yhteistyötoimikunnan ehdotuksen mukaisesti liitteenä olevan, uudistetun kaupungin vakinaisen henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimis- ja muistamissäännön. Ohjeistus astuu voimaan 1.8.2021.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyötoimikunta, 21.09.2021, § 41

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

Liitteet

1 Muistamissääntö

Laitilan kaupungin muistamissääntö on päivitetty mm. lisäämällä ohjeistus arvo- ja kunniamerkkien hakemiseen sekä luottamushenkilöiden huomioimiseen. Muutoksia on tehty niin ikään merkkipäivien ja eläköitymisten yhteydessä annettaviin lahjoihin sekä muuttamalla palveluaikaryhmittelyä, summia että antotapaa. Henkilöstön muistaminen lahjakortein on tuonut haasteita käytännön toteutuksen osalta.

Henkilöstön muistamiseen tulee tehdä on uusi linjaus:

1. Muistaminen 50- ja 60-vuotispäivinä ja eläkkeelle siirtyminen

1. koskee koko kaupungin vakinaista henkilöstä, **eikä siitä rajata henkilöitä pois työsuhteen piteuden vuoksi**, kuten aikaisemmin.
2. palvelusvuosilinjausta on muutettu siten, että **luokituksia on vähemmän** eli ryhmät ovat 0-5 vuotta, 6-10 vuotta, 11-20 vuotta ja 21 vuotta tai enemmän.



2. Muistaminen 50- ja 60-vuotispäivinä ja eläkkeelle siirtyminen

1. **lahjakortteja liikkeisiin ei enää anneta**, vaan rahat annetaan palkanmaksun yhteydessä verollisina rahalahjoina.
2. Verottajan ohjeen mukaan lahjakortti tulee yksilöidä tiettyyn lahjaan. Laitilassa on enää muutama liike, josta tällaisen lahjakortin voi saada ja yhä useampi lahjansaaja haluaa lahjan, jota laitilalaisista liikkeistä ei saa.
3. Työryhmän ehdotus on, että **jaettavaa summaa korotetaan** noin 20 %, jolloin käytännössä työntekijä saa lähes saman suuruisen summan kuin aikaisemminkin. Kaupungin kustannuksia tämä siis nostaa.

3. Eroaminen kaupungin palveluksesta

1. Tästä **poistettu rahalahja**, mikä osin kompensoi tehtyjä korotusehdotuksi

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy liitteenä olevan kaupungin vakinaisen henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimis- ja muistamissäännön muutoksen ja esittää edelleen kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi. Muutettu ohjeistus tulee voimaan 1.11.2021 alkaen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus, 27.09.2021, § 315

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

Liitteet

1 Muistamissääntö

-

Ehdotus

Esittelijä: Lauri Kattelus

Kaupunginhallitus hyväksyy yhteistyötoimikunnan ehdotuksen mukaisesti liitteenä olevan kaupungin vakinaisen henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimis- ja muistamissäännön muutoksen. Muutettu ohjeistus tulee voimaan 1.11.2021 alkaen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



Yhteistyötoimikunta, 15.03.2022, § 20

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

Laitilan kaupungin muistamissääntö on päivitetty viimeksi 27.9.2021. Ohjeistuksen toimeenpanossa on tuotu esille koettu epäkohta tilanteessa, jossa hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön kuluva vuonna täyteen tulevat ansiomerkkiin ja lahjaan oikeutetut vuodet jäävät palkitsematta. Samankaltainen tilanne syntyy, kun eläkkeelle siirtyvälle tulee jokin ansiomerkkiin oikeuttava vuosikymmen täyteen, mutta huomioimiset tapahtuvat vasta eläköitymisen jälkeisenä kalenterivuotena.

Muistamissääntöön ehdotetaan seuraavat muutokset:

- 1) Hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön kuluva vuonna 2022 täyteen tuleva 20-, 30- tai 40- vuotinen kunnallinen palvelus palkitaan ansiomerkillä yhdessä muiden ansiomerkin saajien kanssa vuonna 2023 järjestettävässä tilaisuudessa.
- 2) Mikäli eläköityvän työntekijän ansiomerkkiin oikeuttavat palvelusvuodet täyttyvät työ/virkasuhteen voimassa ollessa ennen kuin ansiomerkkiin oikeuttavien vuosien laskenta seuraavan vuoden alussa tehdään, henkilö voidaan tämän niin toivoessa palkita ansiomerkillä yhdessä muiden ansiomerkin saajien kanssa seuraavana vuoden ko. tilaisuudessa.

Rahalahjaa tai palkallista vapaata ei myönnetä em. tapauksissa.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy osaltaan ja esittää kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi kaupungin vakinaisen henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimis- ja muistamissääntöön yllä kuvatun mukaisen muutoksen.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



§ 21

Sote-uudistus

LAIDno-2021-885

Todettiin sote-uudistuksen valmistelutilanne:

- kaupungin sote-ohjausryhmä on kokoontunut lähes viikoittain
- hyvinvointialueelle on toimitettu pyydetty tiedot määräajassa
- aluevaltuusto on kokoontunut ensimmäisen kerran 2.3.2022 ja päättänyt organisaatorakenteen
- tukipalvelujen osalta on tullut lisäselvityspyyntö
- jatkossa hyvinvointialue tulee tiedottamaan suoraan siirtyvää henkilöstöä
- Tuulia Kujanpää ja Hanna Vaaraslahti osallistuvat hyvinvointialueen henkilöstöfoorumiin
- työnantaja tiedottaa myös kuukausittain ilmestyvässä henkilöstökirjeessä sekä muullakin tavoin kaupungin intrassa

Ehdotus

Merkitään tiedoksi sote-uudistuksen valmistelutilanne.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 22

Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2021

LAIIDno-2022-270

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

Liitteet

- 1 Laitilan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2021 yhtt 15.3.2022
- 2 Henkilöstökertomus 2021, liite 1 Kevan Avaintietoja eläköitymisestä

Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus sisältää tietoja mm. henkilöstömääristä, ikärakenteesta, palkkakustannuksista, henkilöstön työhyvinvoinnista, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta, työterveyshuollosta ja työsuojelusta, henkilöstön työajan jakautumisesta, osaamisen kehittämisestä 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.

Laitilan kaupungin työuraohjelman 2021-2025 kehittämistoimenpiteiden ja mittareiden toteutumista seurataan jatkossa vuosittaisessa henkilöstökertomuksessa.

Länsirannikon Koulutus Oy Winnovan kanssa on solmittu loppuvuodesta Kumppanuussopimus, jonka tavoitteena on kehittää henkilöstömme työelämätaitoja etenkin kouluttamalla henkilöstöstämme moniosaajia. Henkilöstökertomukseen on koostettu em. sopimuksen piiriin kuuluva vuonna 2021 toteutettu henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Kaupungin tapaturmaohjeistus on hyväksytty vuonna 2021. Turvallisuuspoikkamat kirjataan TargetorPro-sovellukseen ja viedään tiedoksi työsuojeluryhmälle sekä yhteistyötoimikunnalle. Tapaturmien juurisyyt selvitetään ja keskustellaan työyksiköissä sattuneista tapaturmista ennaltaehkäisevästi.



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

Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä koko kaupungin henkilöstöllä oli 11.701, kun vastaava luku vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 11.864 työpäivää. Mielenterveydellisistä syistä johtuvien sairauspoissaolopäivien lisääntyminen huomattavasti aiheuttaa huolta koko organisaation osalta. Mielenterveysperusteisia sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 2.349 ja vuonna 2020 1.483.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta esittää, että kaupunginhallitus hyväksyy Laitilan kaupungin henkilöstökertomuksen vuodelta 2021 ja antaa sen tiedoksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



Yhteistyötoimikunta, § 22, 23.03.2021

Yhteistyötoimikunta, § 23, 15.03.2022

§ 23

Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2021

LAIDno-2021-279

Yhteistyötoimikunta, 23.03.2021, § 22

Valmistelijat / 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 seurantamenettely. 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

AS

ks



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

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. Vakituisen 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 ikäänntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta pyritään tukemaan monipuolisesti. Tämä tarkoittaa mm. yhteistyötä sekä työterveyshuollon että ammatillisen koulutusta tarjoavan eläkeyhtiön kanssa sekä erityishuomiota työssäjaksamisen mahdollisiin haasteisiin kehityskeskusteluissa. Laitilan kaupunki sitoutuu hankkimaan henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Henkilö-/henkilöstöryhmätasoiset suunnitelmat käsitellään mahdollisen yt-prosessin aikana. Koulutussuunnitelmien toteutuminen edellyttää toimialakohtaista budjetointia koulutukselle ja yksittäisen henkilön kohdalla esimiehen lupaa koulutukseen osallistumiselle. Koulutussuunnitelma toimii siten systemaattisen



osaamisen kehittämisen tukena, mutta ei oikeuta yksittäistä työntekijää osallistumaan koulutukseen ilman esimiehen lupaa.

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



Tarja Saarela
tarja.saarela@laitila.fi
Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Työllisyysrahaston koulutuskorvauspäätös 9.3.2022

Työllisyysrahastolta on saapunut päätös 9.3.2022 koulutuskorvauksesta vuodelta 2021.
Koulutuskorvauksen määrä on 13.400,52 €.

Ehdotus

Merkitään tiedoksi saapunut koulutuskorvauspäätös.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 24

TOP 3 sairauspoissaolot

LAIIDno-2022-280

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

Liitteet

1 Top 3 sairauspoissaolot, muistio 1.3.2022

TOP 3 sairauspoissaolot- työryhmä on valmistellut kehittämistoimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Työryhmään ovat kuuluneet kolmen eniten sairauspoissaoloja olevien yksikköjen ja työtervysluonnollon edustajat sekä työhyvinvointipäällikkö; työterveyslääkäri Reijo Haulisto, työterveyshoitaja Ulla Hätilä, ikäihmisten palvelujohtaja Sari Koski, vt. asumispalvelujohtaja Jani Silvast, kotihoidon johtaja Mari Pilpola, rakennusinsinööri Eva Nurmi, siivoustyönjohtaja Marja Hurme ja työhyvinvointipäällikkö Tarja Saarela.

Työryhmän ehdotukset sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja henkilöstövoimavarojen kehittämiseksi ovat seuraavat:

- varhaisen tuen mallin lomakkeiden uudistaminen sisällöllisesti sekä lomakkeiden työstäminen sähköiseen muotoon; koulutusta liittyen varhaisen tuen malliin esihenkilöille ja henkilöstölle, jotta saataisiin yhteinen näkemys em. mallin toimivuudesta ennaltaehkäisyyn kannalta
- puheeksi ottoon liittyvää koulutusta esihenkilöille
- esihenkilöiden henkilöstön rekrytointihaasteeseen tulee löytää uudenlaisia ratkaisuja
- esihenkilöiden tulee huolehtia, että työsuojelullisten riskien arvioinnit ovat ajan tasalla ja, että ne on päivitetty yhdessä henkilöstön kanssa; ennen työyksiköissä tehtäviä työpaikkaselvityksiä tulee esihenkilöiden päivittää työsuojelulliset riskit yhdessä henkilöstön kanssa
- työpaikkaselvityksien yhteydessä toivotaan työterveydeltä enemmän toimenpidesuosituksia työolojemme parantamiseksi
- koulutusta työyhteisötaitoista sisältäen jokaisen työntekijän vastuun oman työyksikkönsä hyvän työilmapiirin aikaansaamisesta
- osallistetaan henkilöstöä oman työn kehittämiseen; huomioidaan positiiviset vaikutukset Kumppanuussopimukseen liittyvistä koulutuksista; oman työn arvostus on kohentunut ja työkaverien arvostus omaa työtä kohtaan on parantunut; **ruokitaan onnistumisia!**
- kognitiiviseen ergonomiaan tulee jatkossa paneutua järjestelmällisesti koko organisaation osalta; konkreettisia ratkaisuja sujuvampaan ja tehokkaampaan



työskentelyyn; kognitiivinen ergonomia tarkoittaa työn suunnittelemista ihmisen mittaiseksi, siten että kognitiiviset eli tiedolla työskentelyn vaatimukset ja olosuhteet tukevat sujuvaa työskentelyä.

- työyksiköiden onnistuessa em. kehittämishankkeiden osalta tulee henkilöstöä palkita; **positiivisen toimintatavan avulla kehitetään henkilöstövoimavaroja huomioiden henkilöstön omat näkemykset**
- TOP 3 sairauspoissaoloja tarkastellaan vuosittain edellisen vuoden sairauspoissaolotilastojen pohjalta; aluksi ao. esihenkilöt, työterveyshuollon edustajat ja työhyvinvointipäällikkö työstävät kehittämistoimenpiteitä, jonka jälkeen paneudutaan kehittämistoimenpiteisiin työyksikötasolla henkilöstön kanssa; em. työyksiköt raportoivat kehittämistoimenpiteistä työhyvinvointipäällikölle, joka toimittaa em. tiedot tiedoksi yhteistyötoimikunnalle.

Esityslistan liitteenä on työryhmän kokouksen muistio 1.3.2022.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy TOP 3 sairauspoissaolot työryhmän kehittämistoimenpiteet, joiden valmistelu käynnistetään työhyvinvointipäällikön toimesta.

Yhteistyötoimikunta vie tämän päätöksen tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi

KH



§ 25

Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2022

LAIIDno-2022-269

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

Liitteet

1 Laitilan kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelma 2022

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

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

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa. Koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämää kurssimuotoista

ks

AS



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



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.



Ehdotus

Yhteistyötoimikunta hyväksyy henkilöstön koulutussuunnitelman 2022.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 26

Laitilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2022

LAIDno-2022-282

Valmistelija / lisätiedot:

Tarja Saarela

tarja.saarela@laitila.fi

Tietopalvelu- ja työhyvinvointipäällikkö

Työhyvinvointikyselyn avulla toteutetaan laadukas ja luotettava selvitys henkilöstön työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointikysely auttaa arvioimaan ja kehittämään:

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

Laitilan kaupunki aikoo toteuttaa henkilöstön työhyvinvointikyselyn 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 hyvinvointia.

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 muutuksiin. Tuloksia voidaan tarkastella kyselyajankohdan, organisaatiotyypin, sukupuolen, ammattiluokan ja ikäryhmän mukaan.

AS

KS



Työhyvinvointikyselyä on valmistellut työryhmä, johon kuuluvat Heli Kiertokari-Laitinen, Marja-Liisa Mutka, Sari Koski, Simo Rauvola, Katriina Rehnback ja Tarja Saarela.

Ehdotus

Yhteistyötoimikunta päättää toteuttaa Laitilan kaupungin työhyvinvointikyselyn yhteistyössä Kevan kanssa. Kysely toteutetaan toukokuussa 2022.

Työhyvinvointikyselyä valmistelua jatkaa em. työryhmä, johon kutsutaan mukaan myös Tuulia Kujanpää.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.



§ 27

Muut asiat

LAIIDno-2021-278

1. Työterveyshuollon sähköisen ajanvarauksen käyttöönotto

Työterveyshoitaja Ulla Hätilä selvitti lyhyesti em. ajanvarausjärjestelmää (<http://web.laitilantyoterveys.fi/>)

Kaikki aikaisemmat ajanvaraustavat ovat edelleen käytössä.

2. Esihenkilövalmennukset

Kouluttajana WinNovan johtamis- ja työyksikkövalmennukset-yksikön opettaja Tamara Palmros-Aalto

- to 31.03.2022 klo 13.30-15.30, Itsensä johtaminen ja esihenkilön hyvinvointi
- to 07.04.2022 klo 13.30-15.30, Hyvinvoiva esihenkilö ja psykologinen turvallisuus

Ehdotus

Merkitään tiedoksi em. asiat.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.

AS

KS