

Yhteistyöryhmä

Aika 04.12.2023 klo 14:00 - 14:50

Paikka Paimion kaupungintalo II krs, kaupunginhallituksen kokoushuone

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 24	Järjestäytymisasiat	3
§ 25	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2024	4
§ 26	Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet	6
§ 27	Anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto	9
§ 28	Muut asiat	10

Yhteistyöryhmä

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Jussinmäki Jari	puheenjohtaja	
	Hölsö Jaana	jäsen	
	Saarinen Juha	jäsen	pöytäkirjantarkastaja
	Perkonoja Tapani	jäsen	
	Lehtola Tomi	jäsen	pöytäkirjantarkastaja
	Wirberg Taina	jäsen	
	Kaarela Outi	jäsen	
	Hulkkonen Eila	sihteeri	
Poissa	Kaarlela Markus		
	Lumiainen Jyrki		
	Oksanen Marjaana		
	Heino Tapio		
	Salonen Kaisa		
	Savonmäki Marita		

Käsitellyt asiat24 - 28

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti.
Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Järjestäytymisasiat

Yhteistyöryhmä 04.12.2023 § 24

Tarkastettu pöytäkirja asetetaan nähtäville kaupungin verkkosivuille kokousviikkoa seuraavana tiistaina.

Mikäli tämä päivä on pyhäpäivä, nähtävilläolopäivä on seuraava arkipäivä.

Pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti allekirjoituspalvelun kautta. Pöytäkirja on tarkastettava viimeistään päivää ennen pöytäkirjan nähtäville asettamista.

Päätösehdotus:

1. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
2. Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa.

Päätös:

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.
Pöytäkirjantarkistajiksi valittiin Juha Saarinen ja Tomi Lehtola.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2024

Yhteistyöryhmä 04.12.2023 § 25
786/01.04.02.00/2023

Tiivistelmä: Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkistus vuodelle 2024.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tarjoajan tulee laatia laativat työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka perustuu työpaikkaselvitykseen ja siinä todettuihin terveystarpeisiin. Toimintasuunnitelmassa otetaan huomioon myös työpaikan omat riskien arvioinnin tulokset. Tällöin toimintasuunnitelman sisältö on työpaikan tarpeesta lähtevää ja se sisältää oleelliset toimenpiteet työkyvyn tukemisessa sekä työkykyongelmien ehkäisyssä.

Toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuolto- ja työterveyspalvelun toteuttajien yhteystiedot, työpaikan tarpeet ja toiminnan tavoitteet sekä työterveyshuollon toteuttamisen keinot ja niiden toteuttajat:

- suunnitelma työpaikkaselvitysten tekemisestä, kohteet ja aikataulu
- lakisääteiset terveystarkastukset: keitä koskevat, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- mahdolliset vapaaehtoiset terveystarkastukset: keitä koskevat, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus, miten tapahtuu yksilö- ja ryhmätasolla toiminnan seuranta ja arviointi.

Toimintasuunnitelmassa kuvataan myös:

- työterveyshuollon toiminta varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa ja tuen antamisessa, sairauspoissaolojen seurannassa ja työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevien raporttien laadinnassa ja esittämisessä
- työterveyshuollon yhteistyö ja työkyvyn tukemista koskevat käytännöt työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa.
- jos työnantaja tarjoaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työntekijöilleen sairaanhoitopalveluja, kerrotaan näiden palvelujen laajuus ja sisältötoimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain.

Toimintasuunnitelma käsitellään ja hyväksytään vuosittain yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa kaupungin yhteistyöryhmän kokouksessa. Kaupungin ja Mehiläisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosisuunnitelman päivittämisestä on pidetty suunnittelupalaveri 29.11.2023.

Ehdotus esitellään yhteistyöryhmän kokouksessa ja yhteistyöryhmä esittää tarvittavat muutokset ja täydennykset suunnitelmaan vuodelle 2024.

- Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
- Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä päättää vuosisuunnitelman 2024 tarvittavista päivityksistä ja päättää hyväksyä toimintasuunnitelman vuosisuunnitelman vuodelle 2024.
- Päätös: Kuultiin henkilöstöpäällikön esittely vuoden 2024 vuosisuunnitelmasta. Siirretään käsittely seuraavaan yhteistyöryhmän kokoukseen, jolloin liite: vuosisuunnitelma 2024 on käytettävissä.

Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet

Yhteistyöryhmä 27.02.2023 § 8

Tiivistelmä: Työnantajan linjausten päivittäminen pidempikestoisten harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisessä.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Työnantaja voi myöntää harkinnanvaraisesti palkatonta työvapaata tai virkavapaata yksityisasioiden vuoksi. Harkinnanvaraisia vapaita ovat sellaisia palkattomia yksityisvapaita eri perustein, joihin työntekijällä ei ole lakisääteistä oikeutta. Harkinnanvaraista vapaata on voitu myöntää esimerkiksi yksityisasioiden vuoksi, toisen tehtävän hoitamista varten toisessa tai omassa organisaatiossa tai työntekijän tultua valituksi toiseen tehtävään hänelle asetetun koeajan ajaksi. Myös vuorotteluvapaan myöntäminen on harkinnanvaraista.

Tällä hetkellä voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti harkinnanvaraista virka- tai työvapaata on voitu myöntää harkinnan mukaan enintään kuudeksi kuukaudeksi esihenkilön päätöksellä sekä enintään yhdeksi vuodeksi toimialajohtajan päätöksellä. Yli vuoden kestävästä työ- ja virkavapaasta päättää asianomainen lautakunta tai kaupunginhallitus harkintansa mukaan. Harkittaessa vapaan myöntämistä toisen tehtävän hoitamista varten on huomioitu ao. tehtävän hoitamisesta saatava hyöty kaupungille. Virka- tai työvapaan myöntämisestä ei ole saanut aiheutua kohtuutonta haittaa kaupungille tai kaupungin palvelujen ja toimintojen järjestämiselle.

Toisen työnantajan pysyvään tehtävään siirtymisen yhteydessä on työnantaja voinut harkintansa mukaan myöntää koeajan ajaksi työ- tai virkavapaata. Poikkeuksena ovat olleet ne tilanteet, joissa virka- tai työvapaan myöntäminen olisi vaikeuttanut kohtuuttomasti tehtävän uudelleen täyttämistä tai tehtävän hoitamista.

Lyhytaikaisissa palkattomissa virka- ja työvapauksissa on noudatettu alla olevaa käytäntöä:

Palkattomia virkavapauksia/työlomia myönnettäessä tulee yhteenlaskettuun lomajaksoon sisällyttää palkallisia viikkovapaapäiviä (esim. lauantai, sunnuntai) seuraavasti:

- 1-3 virkavapaus-/työlomapäivää - ei viikkovapaapäiviä
- 4 virkavapaus-/työlomapäivää - 1 viikkovapaapäivä

- 5 virkavapaus-/työlomapäivää - 2 viikkovapaapäivää

Perjantain ja maanantaina ollessa palkattomia virka- tai työvapaita, myös viikonloppuun sijoittuvat viikkovapaat sisältyy keskeytykseen. Erillisiä perjantain ja maanantain palkattomia keskeytyksiä ei hyväksytä, mikäli työntekijä ei palaa työhön lauantaina tai sunnuntaina. Sama koskee viikolle osuvia viikkovapaita. Esihenkilö ei tee korjausta anomukseen vaan hylkää sen. Tämä ohjeistus ei koske talkoovapaita.

Kaupungissa on ilmennyt tarve päivittää työnantajan linjausta pidempiaikaisten harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden myöntämisessä.

Virka- ja työvapaiden päivittämisen tarvetta ja uuden ohjeistuksen periaatteita on käsitelty kaupungin johtoryhmässä, rehtorikokouksessa sekä varhaiskasvatuksen johtoryhmässä. Valmistelun yhteydessä on todettu eri toimialojen erilaiset tarpeet ja näkemykset mm. siitä, kuinka pitkiä harkinnanvaraisia vapaita voidaan myöntää ja kuinka usein samoille työntekijöille voidaan harkinnanvaraista työvapaita myöntää ja millä perusteilla – huomioiden kuitenkin erilaiset elämäntilanteet ja työelämän joustot.

Henkilöstöpäällikkö esittelee yhteistyöryhmän kokouksessa valmistelun tilannetta. Yhteistyöryhmä käy asiasta keskustelun ja antaa näkemyksensä jatkovalmisteluun.

Esittelijä:	Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
Päätösehdotus:	Yhteisryhmä merkitsee valmistelun tilanteen tiedokseen ja kertoo näkemyksensä ohjeen jatkovalmisteluun.
Päätös:	Yhteistyöryhmä kävi keskustelua aiheesta ja ohjeen jatkovalmistelusta. Asia valmistellaan yhteistyöryhmän käsittelyyn. Ehdotus hyväksyttiin.

Yhteistyöryhmä 04.12.2023 § 26
130/01.00.00/2023

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Yhteistyöryhmän kokouksessa esitellään ehdotus kaupungin ohjeistukseksi harkinnanvaraisten työ- ja virkavapaiden myöntämiseksi. Ohjeistusta esitetään noudatettavaksi 1.1.2024 alkaen.

Esittelijä:	Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila
Päätösehdotus:	Yhteistyöryhmä hyväksyy kaupungin harkinnan varaisten virkavapaiden myöntämisen periaatteet -ohjeistuksen noudatettavaksi 1.1.2024 alkaen.
Päätös:	Ehdotus hyväksyttiin.
Oheismateriaalit	Harkinnanvaraiset työ- ja virkavapaat periaatteet Paimion kaupunki_yhteistyöryhmä 4.12.2023

Anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto

Yhteistyöryhmä 04.12.2023 § 27
793/00.01.01.01/2023

Tiivistelmä: Anonyymin rekrytoinnin käyttöönottaminen kaupungin rekrytoinneissa.

Valmistelija/lisätietoja antaa:

Henkilöstöpäällikkö Eila Hulkkonen, p. 02 474 5207

Anonyymi rekrytointi on tapa edistää työnhakijoiden yhdenvertaista ja tasapuolista, osaamiseen ja ao. tehtävässä vaadittavaan pätevyyteen perustuvaa arviointia rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissä rekrytoinnissa saapuneita hakemuksia käsitellään ilman hakijoiden yksilöintiin liittyviä tunnistetietoja siihen pisteeseen saakka, kun rekrytoinnissa on tehty päätös siitä, ketkä hakijat kutsutaan haastatteluun. Anonyymi rekrytointi voidaan nähdä tapana varmistaa, että tehtävään tulee valittua työntekijät aidosti tehtävässä edellytettävän osaamisen perusteella.

Vasemmistoliiton Paimion valtuustoryhmä on esittänyt 8.2.2023 jättämässään valtuustoaloitteessa, että Paimion kaupungissa on otettava käyttöön anonyymi rekrytointi. Aloitteessa todetaan mm. että anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto olisi vahva signaali rakennettaessa Paimion kaupungista vielä nykyistäkin tasa-arvoisempi, syrjimättömämpi, monimuotoisempi ja entistä osaavampi ammattilaisorganisaatio.

Kaupungissa käytössä olevassa Kuntarekry -järjestelmässä on mahdollista ottaa käyttöön ominaisuus, joka mahdollistaa anonyymien rekrytointien tekemisen ja tämä asia on hyväksytty kaupungin talousarviossa vuodelle 2024. Kaupungin johtoryhmä on käsitellyt anonyymin rekrytoinnin käyttöönottoa kokouksessaan 7.11.2023 ja antanut toimialojen rekrytoimille suosituksen anonyymin rekrytoinnin käyttämisestä 1.1.2024 alkaen siten, että siitä päättää aina rekrytoiva viranomaisen (toimielin tai viranhaltija).

Esittelijä: Henkilöstöpäällikkö Hulkkonen Eila

Päätösehdotus: Yhteistyöryhmä merkitsee tiedokseen anonyymin rekrytoinnin käyttöönoton 1.1.2024 alkaen.

Päätös: Merkittiin tiedoksi.

Muut asiat

Yhteistyöryhmä 04.12.2023 § 28

Outi Kaarela kysyi varhaiskasvatuksen sijaistilanteesta sekä Tapiolan päiväkodin väliaikaisten ryhmien tilanteesta. Henkilöstöpäällikkö ottaa asian keskusteluun varhaiskasvatusjohtajan kanssa.

Outi Kaarela kysyi, miten työnantaja on ohjeistanut lastenhoitajien kouluttautumisesta varhaiskasvatuksen opettajiksi. Henkilöstöpäällikkö kertoi käyneensä asiasta linjakeskustelun varhaiskasvatusjohtajan kanssa. Varhaiskasvatusjohtajan vastuulla on ollut asian tiedottaminen ao. henkilökunnalle, jota asia koskee.

Seuraava yhteistyöryhmän kokous pidetään tammikuun alussa.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 24, § 25, § 26, § 27, § 28

Muutoksenhakukielto

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