

Yhteistyötoimikunta

Aika 01.09.2026 klo 12:00 -

Paikka Ruusuke

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
16	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
17	Pöytäkirjantarkastajat	4
18	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	5
19	Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen käytöksen hallintaan	7
20	Perehdyttämisohje- ja suunnitelma	9
21	Työilmapiirin parantamistoimenpiteiden kehittäminen	11

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Back-Hytönen Minna	jäsen
	Haatainen Heikki	jäsen
	Lindlöf Kirsi	jäsen, JYTY
	Röntynen Tero	Työsuojelupäällikkö
	Harmokivi Pia	jäsen
	Rossi Vuokko	jäsen, JUKO
	Harjuveteläinen Jenna	jäsen
	Vahtela Mikko	puheenjohtaja
	Närhi Antti	varajäsen

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

16**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026

Kuntalain 103 § mukaan toimitilin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä. Hallintosäännön 128 § mukaan kokouskutsu annetaan viimeistään neljä päivää ennen kokousta.

Esittelijä

Puheenjohtaja

Päätösehdotus

Kokous todetaan laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Vesannon kunta

Esityslista

3/2026

4

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

17

Pöytäkirjantarkastajat

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026

Esittelijä

Puheenjohtaja

Päätösehdotus

Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Heikki Haatainen ja Antti Närhi

Päätös

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

18**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026
262/01.04.01/2026

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Tero Röntynen, tero.rontynen@vesanto.fi, 050 0573 720

Yhdenvertaisuuslaki (YhdenvertL 1325/2014) koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työilmapiiri parantaa henkilöstön työhyvinvointia sekä tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on myös työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisöissä ilmenevät siten, että yksilön työtehtävät, asema, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät osaamisen, työhön sitoutumisen, virka- ja työehtosopimusten sekä organisaatiossa yhteisesti sovittujen käytäntöjen kautta, eivätkä vaikkapa sukupuolen, ihonvärin, iän tai elämäntilanteen perusteella. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden edun mukaista. Näin toimiessa edistetään oikeudenmukaisuutta työpaikalla ja henkilöstövoimavarojen tehokkaampaa käyttöä. Tasaisempi sukupuoli- ja ikärakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien sekä taitojen laajempaa hyödyntämistä. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on perusta hyvälle työilmapiirille.

Vesannon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on turvata henkilöstön laissa säädettyjä oikeuksia tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Suunnitelma toimii ohjaavana dokumenttina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Suunnitelmassa esitetään tasa-arvolaisissa säädetty työnantajan velvoitteet sekä toimenpiteet niiden edistämiseksi ja seuraamiseksi. Suunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisen, yhteistyökykyisen, hyvinvoivan ja tasa-arvoasioissa jatkuvasti kehittyvän työyhteisön muodostumista.

Vaikutusten ennakkoarviointi:

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

ei

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tiedokseen ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Päätös

Liitteet

1 Vesannon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

19**Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen käytöksen hallintaan**

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026
263/01.04.01/2026

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Tero Röntynen, tero.rontynen@vesanto.fi, 050 0573 720

Työturvallisuuslain 28 § kieltää terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun. Lain mukaan päävastuu terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi on työnantajalla, mutta myös työntekijöitä velvoitetaan välttämään toiseen kohdistuvaa terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen on siis koko työyhteisön – työnantajan ja työntekijöiden – yhteinen asia. Oikeudenmukainen johtaminen, päätöksenteon läpinäkyvyys ja ammatillinen työkäyttäytyminen ovat epäasiallisen kohtelun ehkäisyn perusta.

Vesannon kunnan työpaikalla ja siellä tehtävässä työssä ei hyväksytä minkäänlaista häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista käytöstä, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai vaaraa. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työntekijän velvollisuus on ottaa toteutunut häirintä tai epäasiallinen kohtelu puheeksi ja keskustella asiasta häiritseväksi kokemansa henkilön kanssa. Mikäli tilanne ei korjaannu, asia tulee saattaa esihenkilön tietoon. Tämän jälkeen vastuu tilanteeseen puuttumisesta on esihenkilöllä ja työnantajalla. Myös työtovereiden on puututtava häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan ottamalla se puheeksi häiritsijäksi kokemansa henkilön kanssa. Yleensä häirintä on sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa siihen puututaan.

Ohjeistus koskee koko Vesannon työyhteisöä ja luottamushenkilöitä.

Vaikutusten ennakkoarviointi:
ei

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee toimintaohjeen häirinnän ja epäasiallisen käytöksen hallintaan tietoonsa saaduksi ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Päätös

Liitteet

2 Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen hallinnan toimintaohje

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

20**Perehdyttämisohje- ja suunnitelma**

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026
266/01.01.01/2026

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Tero Röntynen, tero.rontynen@vesanto.fi, 050 0573 720

Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Lain 14 §:n mukaan:

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

- 1)
työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2)
työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3)
työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4)
työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Lain ulkopuolella perehdytyksen tärkeys korostuu uuden työntekijän tultua uuteen työpaikkaan. Hän sopeutuu uuteen toimintakulttuuriin, uuteen työyhteisöön, kunnan hallintosääntöön ja muihin sääntöihin sekä itse työhön. Näihin kaikkeen hän tarvitsee perehdytystä.

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

Perehtyminen on vastavuoroista ja vuorovaikutteista toimintaa.
Työntekijä on siinä itse aktiivinen.

Vaikutusten ennakkoarviointi:
ei

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedokseen liitteenä olevan
perehdyttämisohjeen- ja suunnitelman ja esittää sen edelleen
kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Päätös

Liitteet

3 PEREHDYTTÄMISOHJE JA -SUUNNITELMA 2026

Yhteistyötoimikunta

01.09.2026

21**Työilmapiirin parantamistoimenpiteiden kehittäminen**

Yhteistyötoimikunta 01.09.2026
267/01.04.01/2026

Valmistelija

Työsuojelupäällikkö Tero Röntynen, tero.rontynen@vesanto.fi, 050 0573 720

Kunnan henkilöstölle on järjestetty työhyvinvointikysely syyskuussa 2025. Lisäksi henkilöstölle on annettu mahdollisuus vastata Työhyvinvointilaitoksen kyselyyn, jossa kartoitettiin työn voimavaroja ja kuormitustekijöitä.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella esille nousi yhtenä kehittämiskohteena työilmapiirin parantaminen.

Työyhteisön toimivuudella ja hyvällä työilmapiirillä on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Työilmapiirin kehittämiseksi on tarpeen vahvistaa avointa vuorovaikutusta, yhteisiä toimintatapoja sekä henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työyhteisön kehittämiseen.

Mahdollisia keinoja työilmapiirin selvittämiseksi on henkilöstölle järjestettävä työilmapiirikysely ja sen tulosten analysointi, säännölliset henkilöstön ja esihenkilöiden väliset keskustelut työhyvinvoinnista, työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen liittyvät koulutukset sekä tarvittaessa ulkopuolisen toimijan mukaan ottaminen. Työyhteisön yhteiset pelisäännöt laaditaan jokaiseen työyksikköön.

Vaikutusten ennakkoarviointi:
ei

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta esittää kunnanhallitukselle, että se aloittaa työilmapiirin parantamistoimenpiteiden kehittämisen toimenpiteet.

Päätös