

Valtuustoaloite varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia parantavista toimenpiteistä

Kaupunginhallitus 22.08.2023 § 142

Valmistelija: Henkilöstöpäällikkö Mirja Yli-Arvo

Valtuutettu Emilia Hirvi sekä 12 varsinaista valtuutettua ja 2 varavaltuutettua jättivät kaupunginvaltuuston kokouksessa 5.6.2023 oheismateriaalina olevan valtuustoaloitteen, jossa esitetään toimenpiteitä, joilla parannetaan Kannuksen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia.

Hallintosäännön 110 §:n mukaan kokouskutsussa mainittujen asioiden käsittelyn jälkeen valtuustoryhmällä ja valtuutetulla on oikeus tehdä kirjallisia aloitteita kaupungin toimintaa ja hallintoa koskevissa asioissa. Aloite annetaan puheenjohtajalle. Aloite on sitä enempää käsittelemättä lähetettävä kaupunginhallituksen valmisteltavaksi. Valtuusto voi päättää, että aloitteessa tarkoitettun asian valmistelusta käydään lähetekeskustelu.

Aloite kuuluu elinvoima- ja konsernipalveluiden toimialaan. Asia tulee käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus merkitsee aloitteen tiedoksi ja lähettää sen yt-toimikunnan valmisteltavaksi.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä kaupunginjohtajan ehdotuksen asiassa.

Yt-toimikunta 23.11.2023 § 25

Valmistelija: Henkilöstöpäällikkö Mirja Yli-Arvo

Kannuksen kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa on linjattu, että ”toimintakauden aikana varhaiskasvatuksen henkilöstö kokoontuu elokuussa yhteiseen starttipäivään ja tammikuussa kehittämisiltaan. Niissä sovitaan yhteisistä toimintakauden teemoista ja kehitetään yhteisiä varhaiskasvatuksen käytänteitä. Näiden sisältö voi olla myös henkilökunnan toiveista ja tapeista nousevaa koulutusta. Lisäksi yksiköittäin järjestetään säännöllisesti palavereita henkilöstölle toiminnan suunnittelua, kehittämistä ja arviointia varten.”

Varhaiskasvatussuunnitelmassa sovittu 1,5 työpäivää em. toimintaan osaltaan mahdollistaa henkilöstön ryhmäytymisen, vuorovaikutuksen, yhdessä tekemisen ja olemisen, kasvattaa luottamusta ja yhteenkuuluvuutta.

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättä. Asiasta säädetään mm. työso-
pimuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa. Siitä nä-
kökulmasta työnantajan tulee tarjota työkykyä ylläpitävää toimintaa
yhtäläisesti koko henkilökunnalleen.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään henkilöstön kanssa yh-
teistoiminnassa hyväksytyin toimintasuunnitelman mukaisesti.
Toimintasuunnitelmassa henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunteen
lisäämiseksi on toimenpiteinä sovittu yhteiset virkistysmatkat ja
joulujuhlat tai pikkujoulut. Vaihtoehtona em. on mahdollista järjestää
liikunta- tai hyvinvointipäivä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta järjestetään koko henkilöstölle hen-
kilöstöhallintopalveluihin varatun määrärahan puitteissa. Vuoden
2023 tyky-toiminnan määräraha on 13 800 euroa. Määräraha
käytetään työntekijöille jaettavaan henkilökohtaiseen hyvinvoin-
tibudjettiin, jonka suuruus on 100 e vakituisilla työntekijöillä ja
määräaikaisilla työntekijöillä palvelussuhteen pituuteen suh-
teutettuna. Vuonna 2022 henkilöstölle jaettiin henkilökohtaista
hyvinvointibudjettia 13 524 euroa eli ka. 60 e/työntekijä.

Johtoryhmä on kokouksessaan 16.6.2023 käsitellyt aloitetta ja
suhtautunut myönteisesti siihen, että työyksiköillä olisi omaa
määrärahaa käytettävissä henkilöstönsä työhyvinvoinnin ja ryh-
mäytymisen edistämiseen. Johtoryhmä päätti, että toteutuessaan
tämän tulee tapahtua kustannusneutraalisti eli lisää määrärahaa ei
ole mahdollista osoittaa.

Edellä selostettu huomioon ottaen, ensi vuoden tyky-toiminnan
määrärahasta tulisi varata 6 720 euron (ka 224 työntekijää á 30 e)
suuruinen osuus jaettavaksi työyksiköille henkilöstönsä työhy-
vinvoinnin ja ryhmäytymisen edistämiseen. Vastaava osuus vä-
hennettäisiin henkilöstölle jaettavasta henkilökohtaisesta hyvin-
vointibudjetista, mikä tarkoittaa, että vakituisille jaettaisiin 51 euroa ja
määräaikaisille palvelussuhteen pituuteen suhteutettuna.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa
ja hyvinvointialueella (449/2007) 4 §:n mukaan henkilöstölle
järjestettävän virkistys- ja työhyvinvointitoiminnassa noudatettavat
periaatteet on käsiteltävä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Kaupunginjohtaja

Kuullaan yt-toimikuntaa asiassa.

Päätös

Yt-toimikunta keskusteli asiasta ja esittää lausuntonaan
kaupunginhallitukselle, ettei valtuustoaloitetta viedä eteenpäin, mikäli
rahoitus otettaisiin työntekijöiden henkilökohtaisesta
hyvinvointibudjetista.

Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus merkitsee yt-toimikunnan lausunnon tiedoksi ja toteaa, että vuoden 2024 talousarviossa ei ole osoitettu määrärahaa jaettavaksi työyksiköille henkilöstönsä hyvinvoinnin ja ryhmäytymisen edistämiseen. Kaupunginhallitus päättää, että kaupunki jatkaa työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjoamista yhtäläisesti koko henkilökunnalle järjestämällä yhteinen henkilöstöjuhla, virkistysmatka tai liikunta-/hyvinvointipäivä. Lisäksi henkilöstölle jaetaan edelleen henkilökohtainen hyvinvointiraha (ePassi), jonka suuruus on 100 euroa vakituisilla työntekijöillä ja määräaikaisilla työntekijöillä palvelussuhteen pituuteen suhteutettuna.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä kaupunginjohtajan ehdotuksen asiassa.