Yhteistoimintajaosto

Aika 18.11.2026 klo 14:30 -

Paikka Teams

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
39	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
40	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
41	Kokouksen työjärjestys	5
42	Työsuojelun ajankohtaiset	6
43	Henkilöstöpäällikön ajankohtaiset asiat	7
44	Työn teettämisjärjestelmän muuttaminen	8
45	Työhyvinvointikyselyn tulokset 2026	11
46	Henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien käsikirja	14
47	Muut asiat	16

10.11.2026 Orimattilassa
Tuomo Jussila puheenjohtaja

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Jussila Tuomo	puheenjohtaja	14:30 -
	Ekman Johanna	kaupunginhallituksen 1. varapuheenjohtaja	14:30 -
	Hämäläinen Juha	kaupunginhallituksen 2. varapuheenjohtaja	14:30 -
	Hallikainen Roosa	jäsen, Jyty	14:30 -
	Ovaska Marja	jäsen, Juko	14:30 -
	Reitti Niina	jäsen, JHL	14:30 -
	Alanko Olli	Juko pääluottamusmies	14:30 -
	Kuusniemi Minna	työsuojeluvaltuutettu	14:30 -
	Eskola Päivi		14:30 -
	Tynkky Karoliina		14:30 -
	Peltonen Lilli	vt.kaupunginjohtaja	14:30 -
	Pulkkinen Tuija	työsuojelupäällikkö	14:30 -
	Huttunen Mari	esittelijä, henkilöstöpäällikkö	14:30 -
	Eeva Jokinen	pöytäkirjanpitäjä	14:30 -

39
Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Päätösehdotus Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös

40
Pöytäkirjantarkastajien valinta

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Päätösehdotus Valitaan kokoukselle kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Pöytäkirja voidaan tarkastaa sähköisesti.

Päätös

41
Kokouksen työjärjestys

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Päätösehdotus Todetaan esityslistan mukainen työjärjestys. Hyväksytään lähetetyn esityslistan ulkopuolelta käsiteltäväksi otettavat asiat.

Päätös

42
Työsuojelun ajankohtaiset

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Työterveyshuollon ajankohtaiset

Valmistelu Työterveyshoitaja

Työsuojelupäällikön ajankohtaiset

Valmistelu Työsuojelupäällikkö Tuija Pulkkinen tuija.pulkkinen(at)orimattila.fi

Työpaikkakäyntisuunnitelmat tehty loppuvuodelle 2026 ja keväälle 2027.

Joulukuussa suunnitellaan vuoden 2027 toimintaa.

Selvitetään eriohjelmistojen integraatiota (työsuojelu/palkkahallinto/vakuutusyhtiö).

Marraskuun työsuojelun infon aiheena psykososiaalinen kuormitus.

Intrasivujen ja ohjeiden päivitystä.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankohtaiset

Valmistelu Työsuojeluvaltuutetut

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen

Päätösehdotus

Kuullaan työsuojelun ajankohtaiset asiat.

Päätös

43
Henkilöstöpäällikön ajankohtaiset asiat

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Valmistelu henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen mari.huttunen(at)orimattila.fi

Orimattila on mukana TATES- sopimuksen (nykyinen TS-sopimus) tasopalkkasimuloinnissa mukana. Tasopalkkasimuloinnin toinen vaihe käynnistyi ja kestää 22.1.2027 asti. Simulointiin on osallistunut henkilöstöpäällikön lisäksi elinvoimajohtaja ja henkilöstön pääluottamusedustajat.

Ensimmäinen esihenkilövalmennus alkaa 24.11.2026 ja aiheena on esihenkilötyön/ johtamisen yhtenäinen toimintakulttuuri.

Orimattilan kaupunki sai KEVA:n hankerahaa 15.000 euroa ennakoivan työkykyjohtamisen kehittämiseen. Työkykyjohtamisen kehittämisprojekti alkaa samanaikaisesti esihenkilövalmennuksen kanssa ja kestää kevälle 2028 asti.

Päätösesitys Kuullaan henkilöstöpäällikön ajankohtaiset asiat.

Päätös

44
Työn teettämisjärjestelmän muuttaminen

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Valmistelu ja lisätiedot henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen mari.huttunen(at)orimattila.fi
sivistysjohtaja Heidi Nygren heidi.nygren(at)orimattila.fi
vs. vapaa-aika ja hyvinvointipäällikkö Hanna Pikka, hanna.pikka(at)orimattila.fi
ateria ja puhtauspalvelupäällikkö Tuija Pulkkinen, tuija.pulkkinen(at)orimattila.fi

Työajan järjestäminen keskimääräisenä yleistyöaikana ja tasoittumisjaksojen yhtenäistäminen

Alla mainittujen henkilöstöryhmien työaika on tällä hetkellä järjestetty yleistyöaikana, jossa säännöllinen työaika suunnitellaan viikoittain samanpituiseksi. Toiminnan tarpeet ja työvoiman tarve kuitenkin vaihtelevat viikoittain. Tämän vuoksi työaika on perusteltua järjestää keskimääräisenä yleistyöaikana neljän viikon tasoittumisjaksolla.

Keskimääräisessä yleistyöajassa yksittäisten viikkojen työtuntimäärät voivat vaihdella. Säännöllisen työajan tulee tasoittua tasoittumisjakson aikana sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen keskimääräiseen viikkotyöaikaan. Muutos mahdollistaa toiminnan ja työvuorojen suunnittelun toiminnan tarpeiden mukaisesti.

Muutos koskee seuraavia KVTES tai OVTES osion G piiriin kuuluvia henkilöstöryhmiä:

- ateria- ja puhtauspalveluiden työntekijät: Keittiöesihenkilö, ruokapalveluvastaava, ravitsemisvastaava, diettikokki, kokki, ravitsemistyöntekijä, puhtauspalveluiden aluevastaava, siivooja, ravitsemistyöntekij-siivooja sekä siivooja-ravitsemistyöntekijä.
- opetuspalveluiden työntekijät: koulunkäynninohjaaja, koulunkäynnin ohjaaja TAO.
- vapaa-aika hyvinvointipalveluiden työntekijät: hanketyöntekijä (VAP50), vastaava nuorisotyöntekijä, etsivä nuorisotyöntekijä, nuorisotyöntekijä, koulunnuorisotyöntekijä, nuorisovastaava, tuntiohjaaja, kassa- ja kahvilatyöntekijä.

Työajan järjestäminen keskimääräisenä yleistyöaikana

Varhaiskasvatuksen henkilöstön osalta työaika on perusteltua muuttaa yleistyöajasta keskimääräiseen työaikaan paremman toiminnansuunnittelun vuoksi.
KVTES tai OVTES osion G piiriin kuuluvia henkilöstöryhmiä:

- varhaiskasvatuksen opettaja, lukuun ottamatta Lintulan päiväkodin vuorohenkilöstö
- varhaiskasvatuksen erityisopettaja, lukuun ottamatta Lintulan päiväkodin vuorohenkilöstö
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, lukuun ottamatta Lintulan päiväkodin vuorohenkilöstö
- varhaiskasvatuksen sosionomi, lukuun ottamatta Lintulan päiväkodin vuorohenkilöstö
- varhaiskasvatuksen avustaja, lukuun ottamatta Lintulan päiväkodin vuorohenkilöstö
- perhepäivähoitaja

Liikuntapaikkojen hoidon ja uinninvalvonnan tasoittumisjakson muuttaminen

Liikuntapalveluiden henkilöstön siirtyminen yleistyöajasta keskimääräiseen yleistyöaikaan on merkitty tiedoksi yhteistoimintaelimessä 5.12.2023 (§ 39, asianumero 71/01.01.01/2023). Tasoittumisjaksoksi sovittiin tuolloin kaksi viikkoa.

Toiminnan ja työvuorosuunnittelun tarpeiden vuoksi näiden henkilöstöryhmien tasoittumisjakso on perusteltua muuttaa neljäksi viikoksi. Muutos koskee seuraavia henkilöstöryhmiä:

- TS piiriin kuuluva liikuntapaikkojen hoidon henkilöstö: liikuntapaikkojen hoitaja, vastaava liikuntapaikkojen hoitaja, liikuntapaikkamestari.
- KVTES piiriin kuuluva liikunnan ja uinninvalvonnan henkilöstö: uinninvalvoja-liikunnanohjaaja, uinninvalvoja, liikunnanohjaaja, liikuntavastaava.

Muutoksen toteuttaminen
Muutoksessa on kyse työajan järjestämistavan ja tasoittumisjakson muuttamisesta. Henkilöstön säännöllisen työajan keskimääräinen viikkotuntimäärä säilyy ennallaan.

KT: saadun ohjeistuksen mukaan työnantaja voi toteuttaa muutoksen päätöksellään ilman uusien työsopimusten laatimista, koska muutos koskee työn teettämisjärjestelmää. KT: suosituksen mukaisesti asia tuodaan yhteistoimintajaostolle tiedoksi.

Muutokset tulevat voimaan 4.1.2027.

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen

Päätösehdotus

Yhteistoimintajaosto merkitsee henkilöstön työn teettämisjärjestelmän muutoksen tiedokseen. Muutos tulee voimaan 4.1.2027 alkaen.

Päätös

Jakelu Opetuspäällikkö
Varhaiskasvatuspäällikkö
Ateria- ja puhtauspalvelupäällikkö
Vs. Vapaa-aika ja hyvinvointipäällikkö
Palkka- ja henkilöstösihteerit

Kaupunginhallitus § 51 9.2.2026
Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

45
Työhyvinvointikyselyn tulokset 2026

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026
267/01.00.02/2023

Valmistelu ja lisätiedot Mari Huttunen,
mari.huttunen(at)orimattila.fi

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen

Orimattilan kaupungissa toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely 28.9.–11.10.2026. Kyselyn tavoitteena oli selvittää henkilöstön kokemuksia työn sujumisesta, työyhteisön toimivuudesta, työtehtävistä ja omista voimavaroista, työhyvinvoinnista, lähiesihenkilötyöstä sekä työnantajan toiminnasta.

Vuonna 2026 Orimattilan kaupungissa otettiin ensimmäistä kertaa käyttöön Kevan työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 405 työntekijää, ja vastausprosentti oli 82,3. Vuoden 2025 henkilöstökyselyssä vastausprosentti oli 77. Kevan kysely mahdollistaa tulosten vertailun myös muihin keskisuuriin kuntiin. Kyselyn toteuttajan, arviointiasteikon ja kysymysten muuttumisen vuoksi tulokset eivät ole suoraan numeerisesti vertailukelpoisia aiempien vuosien tulosten kanssa.

Tulokset

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella Orimattilan kaupungin keskeisiä vahvuuksia ovat työyhteisön keskinäinen tuki, osaamisen hyödyntäminen sekä lähiesihenkilön ja työntekijän välinen luottamus.

Erityisen myönteisesti arvioitiin työyhteisön jäseniltä saatavaa apua ja tukea (keskiarvo 4,5/5), mahdollisuutta hyödyntää omaa osaamista työssä (4,3/5) sekä lähiesihenkilön ja työntekijän välistä luottamuksellista ilmapiiriä (4,3/5).

Keskeisiksi kehittämiskohteiksi nousivat koko organisaation johtaminen, esihenkilöiltä saatavan palautteen riittävyys sekä työn kuormituksen hallinta. Tyytyväisyys koko organisaation johtamistapaan sai keskiarvon 3,2/5, työn tekemiseen käytettävissä olevan ajan riittävyys 3,3/5 ja esihenkilöltä saatava palaute 3,4/5.

Työkykyjohtamisen näkökulmasta huomionarvoista on, että 52,2 % vastaajista ilmoitti tuntevansa organisaation toimintatavan tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on uhattuna. Keskisuurten kuntien vertailuryhmässä vastaava osuus oli 63,1 %. Tulos osoittaa tarpeen vahvistaa varhaisen tuen toimintamallin tunnettuutta ja työkykyjohtamisen käytäntöjä.

Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että työyhteisöjen toimivuudessa ja keskinäisessä tuessa on vahvuuksia, joita tulee ylläpitää. Kehittämistoimenpiteissä on tarpeen painottaa erityisesti johtamisen ja vuorovaikutuksen kehittämistä, työn kuormituksen hallintaa sekä ennakoivaa työkykyjohtamista.

Tulosten käsittely ja jatkotoimenpiteet
Työhyvinvointikyselyn tulokset on käsitelty kaupungin johtoryhmässä, jossa on muodostettu kaupunkitasoiset kehittämistavoitteet ja toimenpiteet.

Kyselyn tulokset esitellään koko henkilöstölle 19.11.2026 järjestettävässä henkilöstöinfossa. Tilaisuudessa henkilöstöllä on mahdollisuus esittää konkreettisia kehittämisehdotuksia. Tilaisuus tallennetaan, ja henkilöstöllä on mahdollisuus tutustua tuloksiin sekä antaa kehittämisehdotuksia myös jälkikäteen.

Toimialoilla tulokset käsitellään johtamisjärjestelmän mukaisesti, ja niiden pohjalta määritellään toimialakohtaiset kehittämistavoitteet ja toimenpiteet. Lisäksi tulokset käsitellään jokaisessa työyhteisössä ja tiimissä esihenkilön johdolla tammikuun 2027 loppuun mennessä.

Tavoitteena on osallistaa henkilöstöä tunnistamaan oman työyhteisön vahvuudet ja keskeiset kehittämiskohteet sekä sopimaan konkreettisista toimenpiteistä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään kaupungin johtamisen, henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämisessä. Orimattilan kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset ovat esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus

Yhteistoimintajaosto merkitsee vuoden 2026 työhyvinvointikyselyn tulokset sekä niiden perusteella suunnitellut jatkotoimenpiteet tiedoksi.

Päätös

Kaupunginhallitus § 51 9.2.2026
Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

46
Henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien käsikirja

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Valmistelu ja lisätiedot henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen mari.huttunen(at)orimattila.fi

Orimattilan kaupungissa on valmisteltu henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien käsikirja, jonka tavoitteena on yhtenäistää palkitsemisen käytäntöjä, vahvistaa henkilöstön arvostusta sekä tukea henkilöstön työhyvinvointia, osaamisen kehittämistä ja sitoutumista työnantajaan.

Palkitseminen on osa kaupungin henkilöstöjohtamista ja työnantajan veto- ja pitovoiman kehittämistä. Palkitsemisen kokonaisuudella halutaan kannustaa henkilöstöä onnistumaan työssään, kehittämään toimintaa sekä edistämään myönteistä ja arvostavaa työyhteisökulttuuria.

Käsikirjaan on koottu kaupungin käytössä olevat henkilöstöedut ja palkitsemisen muodot sekä niiden keskeiset myöntämisperusteet ja toimintatavat. Tavoitteena on, että henkilöstöllä on selkeä käsitys käytettävissä olevista eduista ja palkitsemismahdollisuuksista ja että esihenkilöillä on yhtenäiset ohjeet niiden toteuttamiseen.

Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu kolmesta osa-alueesta:

1. **Arjen arvostus ja osaamisen kehittäminen:** palautteen antaminen, onnistumisten huomioiminen, koulutusmahdollisuudet sekä ammatillisen kehittymisen tukeminen.
2. **Henkilöstöedut ja työhyvinvoinnin tukeminen:** liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedut, yrityskohtaiset henkilöstöedut, työhyvinvointi- ja virkistystoiminta sekä työterveyshuolto ja joustavat työjärjestelyt.
3. **Onnistumisista ja työurasta palkitseminen:** pikapalkitseminen, kertapalkkiot, palvelusvuosivapaat sekä merkkipäivien ja eläkkeelle siirtymisen huomioiminen.

Käsikirjan valmistelun yhteydessä on tarkasteltu ja täsmennetty henkilöstöetujen ja palkitsemisen myöntämisperusteita sekä niiden toteuttamiseen liittyviä vastuita. Keskeisenä muutoksena esitetään palvelusvuosivapaiden uudistamista siten, että 1.1.2027 alkaen täyttyvistä 10 palvelusvuodesta myönnetään kolme palkallista vapaapäivää ja 20 palvelusvuodesta alkaen viisi palkallista vapaapäivää käsikirjassa määriteltyjen palvelusvuosirajojen mukaisesti. Ennen 1.1.2027 täyttyneisiin palvelusvuosiin sovelletaan aiempia määräyksiä.

Lisäksi käsikirjassa täsmennetään muun muassa koulutusten ja omaehtoisen opiskelun tukemista, Epassi-edun myöntämisperusteita, työhyvinvointi- ja virkistystoiminnan käytäntöjä sekä onnistumisista palkitsemista. Käsikirjassa määritellään myös palkitsemisen päätöksentekoon, toteuttamiseen ja seurantaan liittyvät vastuut.

Palkitsemisen yhteisinä periaatteina ovat tasapuolisuus, yhdenvertaisuus, avoimuus, johdonmukaisuus, perusteltavuus ja vastuullisuus. Yhteisten periaatteiden tarkoituksena on varmistaa palkitsemiskäytäntöjen yhdenmukaisuus kaupungin kaikilla toimialoilla.

Henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien käsikirja tuodaan yhteistoimintajaoston käsittelyyn ennen kaupunginhallituksen päätöksentekoa.

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen

Päätösehdotus

Yhteistoimintajosto mekritsee asian tiedoksi ja lähettää asian edelleen päätettäväksi kaupunginhallitukselle.

Päätös

47
Muut asiat

Yhteistoimintajaosto 18.11.2026

Päätös