

Työsuojeluilmoitukset

KH 09.12.2024 § 412

Valmistelija

kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi
henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi
työsuojelupäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi

Selostus

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Laissa tai sen esitöissä ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Sen arvioiminen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella.

Työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku niin pitkälle kuin mahdollista sekä arvioitava, onko tilanteessa kyse lain tarkoittamasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Arviointi tulee tehdä tosiasioiden perusteella, tapauskohtaisesti ja objektiivisesti. Jos työnantaja selvittelyn perusteella toteaa ilmoituksen kohteen käytöksen täyttävän työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit, sen on käytettävissään olevin keinoin puututtava siihen. Myös työnantajan toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava objektiivisesti. Työnantajan laiminlyödessä riittävien toimenpiteiden toteuttamisen epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tilanteessa, jossa työntekijän terveys vaarantuu, saattaa työnantaja syyllistyä työturvallisuuslain rikkomiseen.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä, esimerkiksi toistuvaa uhkailua, pelottelua, ilkeitä ja vihjailevia viestejä tai väheksyviä ja pilkkaavia puheita. Se voi olla myös työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, maineen tai aseman kyseenalaistamista, työyhteisöstä eristämistä tai seksuaalista häirintää. Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen, sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein, epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen tai nöyryyttävä käskyjen antaminen.

Työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eivät esimerkiksi ole lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot. Häirintää tai epäasiallista kohtelua ei myöskään ole työnantajan tai työnantajan edustajan toimivaltansa puitteissa tekemät ratkaisut, työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet, työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, perusteltu puuttuminen työsuoritukseen, huomautuksen tai

varoituksen antaminen perustellusta syystä tai työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

Työturvallisuuslaki edellyttää häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta sellaista jatkuvuutta ja vakavuutta, että se johtaa tai uhkaa johtaa terveyden vaarantumiseen. Terveyttä vaarantava aste tai seuraus voi ilmentyä kohteena olevan sairasteluna tai oireiluna ja sen täytyy olla objektiivisesti todettavissa. Kohteena olevan henkilön itsensä tekemä subjektiivinen arvio voi vaihdella, mutta työnantajan tilannearvio on tehtävä puolueettomasti, objektiivisesti arvioiden.

Kuntalain 39 §:n mukaan kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta. Toimivaltaa henkilöstöasioissa koskevan Savonlinnan kaupungin hallintosäännön 9 luvun 60 §:n mukaan *”Niistä virkasuhteeseen ja viranhaltijaan liittyvistä asioista, joista on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa tai muussa laissa, päättää kaupunginhallitus, ellei laissa ole toisin säädetty tai hallintosäännössä muuta määrätty”*.

Kaupungin työsuojelu on 4.9.2024 vastaanottanut yhteensä neljä työturvallisuuslain 28 §:n mukaista ilmoitusta työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoitukset on tehty kaupungin kahden eri työntekijän toimesta ja ne koskevat kaupunginjohtajaa sekä yrityspalvelujohtajaa. Kun kaupunginhallitus toimielimenä on työnantajan roolissa suhteessa kaupunginjohtajaan, on kaupunginhallitus työturvallisuuslain mukaisessa vastuussa kaupunginjohtajaa koskevien ilmoitusten käsittelystä. Samoin vastuu yrityspalvelujohtajaa koskevien ilmoitusten käsittelystä on siirtynyt kaupunginhallitukselle, sillä kaupunginjohtaja yrityspalvelujohtajan esihenkilönä ei voi käsitellä samaa asiaa koskevia ilmoituksia.

Savonlinnan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toimintatavan ilmoitusten käsittelemiseksi. Suunnitelma oheismateriaalina (*Oheismateriaali: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2024*). Ilmoituksissa kuvattua tilannetta, sen taustoja, syytä ja tapahtumien kulkua on selvitetty kaupunginhallituksen puheenjohtajiston toimesta kaupunginhallituksen puheenjohtajan johdolla yhdessä henkilöstöpäällikön, työsuojelupäällikön ja kaupunginlakimiehen kanssa kaupungin voimassa olevan selvittämismenettelyn mukaisesti. Asianosaisia on kuultu ensin erikseen (12.9. 17.9. ja 18.9.), sen jälkeen yhteisesti (10.10.) ja sen jälkeen vielä kutakin erikseen (19.11. 20.11. ja 21.11.) asian sopimiseksi. Koska yhteinen keskustelu asianosaisten kesken ei tuottanut sovintoratkaisua, on asia vietävä kaupunginhallituksen käsittelyyn.

Kaupunginhallituksen on ilmoitusten käsittelemiseksi ja asian ratkaisemiseksi arvioitava tehdyn selvittämisen perusteella, onko häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtunut sekä arvioitava sen terveydellinen merkitys.

Mikäli se katsoo, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua on tapahtunut, kaupunginhallituksen on päätettävä toimista sen lopettamiseksi sekä tilanteen seuraamiseksi kuin myös mahdollisista kurinpidollisista toimista (esim. puheeksiotto, suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.

Joka tapauksessa kaupunginhallituksen on saatettava ratkaisunsa tiedoksi ilmoituksen tehneille työntekijöille.

Toimivalta	Kuntalaki 39.1 § 4 kohta, hallintosäntö 9 luku 60 §
Esittelijä	Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Eija Stenberg
Päätösehdotus	Annetaan kokouksessa.
Käsittely	Kaupunginjohtaja poistui kokouksesta ennen asian tämän asian käsittelyä. Työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö saapuivat kokoukseen kaupunginhallituksen kuultaviksi klo 21.00.
Päätös	Asiasta käydyn keskustelun jälkeen puheenjohtaja totesi, että kaupunginhallitus jatkaa asian käsittelyä keskiviikkona 11.12.2024 klo 18.00 kaupunginhallituksen kokoushuoneessa pidettävässä kokouksessa.
Toimenpiteet	Henkilöstöhallinto
KH 11.12.2024 § 415	

Valmistelija
kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi
henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi
työsuojelupäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi

Selostus
Kuten edellä.
Kaupunginhallitus jatkaa asian käsittelyä.

Toimivalta
Kuntalaki 39.1 § 4 kohta, hallintosäntö 9 luku 60 §

Esittelijä
Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Eija Stenberg

Päätösehdotus
Annetaan kokouksessa.

Käsittely
Kaupunginhallitus kuuli asiantuntijoina henkilöstöpäällikköä, työsuojelupäällikköä, kaupunginlakimiestä sekä hallintojohtaja-kaupunginlakimiestä, jotka poistuivat kokouksesta kuulemisen jälkeen.

Varajäsen Jonne Tynkkynen poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 19.26, kun Tuukka Suomalainen saapui kokoukseen.

Asian käsittelyn aikana kokoukseen saapuivat:

Panu Peitsaro klo 19.26.

Puputti Seija klo 19.19.

Jouni Koskela klo 19.24

Varajäsen Seppo Kosonen poistui kokouksesta asian käsittelyn aikana ennen päätöksentekoa klo 21.00.

Asiantuntijakuulemisten jälkeen puheenjohtaja teki seuraavan päätösehdotuksen:

Kaupunginhallitus

1. käy keskustelun asiasta ja antaa työnantajalle kuuluvan ratkaisun ilmoituksiin.

2. harkitsee työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti mahdollisen kirjallisen huomautuksen antamista häirintää ja/tai epäasiallista käyttäytymistä aiheuttaneille henkilöille ja tämän vuoksi varaa asianosaisille tilaisuuden tulla kuulluksi.

3. kuulemisen suorittaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto ja kaupunginhallituksen jäsen Panu Peitsaro

4. asiasta tiedottaa ainoastaan kaupunginhallituksen puheenjohtaja

Päätös Kaupunginhallitus hyväksyi puheenjohtajan päätösehdotuksen.

Toimenpiteet Henkilöstöhallinto

KH 13.01.2025 § 4
924/01.04.01.03/2024

Valmistelija kaupunginlakimies Roosa Aaltonen
roosa.aaltonen@savonlinna.fi

Selostus KH 09.12.2024 § 412 ja KH 11.12.2024 § 415 pohjalta. [REDACTED]

(Salassa pidettävä, JulkL 24.1 § k 15.)

Kaupunginhallitus on 11.12.2024 päättänyt käyvänsä keskustelun asiasta ja antavansa työnantajalle kuuluvan ratkaisun ilmoituksiin, harkitsevansa työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti mahdollisen kirjallisen huomautuksen antamista häirintää ja/tai epäasiallista käyttäytymistä aiheuttaneille henkilöille ja tämän vuoksi varaavansa asianosaisille tilaisuuden tulla kuulluksi, päättänyt kuulemisen suorittajiksi kaupunginhallituksen puheenjohtajiston ja kaupunginhallituksen jäsenen Panu Peitsaron ja päättänyt, että asiasta tiedottaa ainoastaan kaupunginhallituksen puheenjohtaja.

Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto ja edellä mainittu jäsen on kuullut asianosaisia 20.12.2024 ja 30.12.2024 ja vastaanottanut asianosaisten kirjallisia selvityksiä ja vastineita.

Sovellettavat oikeusohjeet

Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Lain 28 §:ssä puolestaan säädetään, että jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Laissa ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Myöskään lain esitöissä ei tätä ole tarkemmin käsitelty. Sen arvioiminen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijään kohdistetusta loukkaavasta, nöyryyttävästä tai mitätöivästä käyttäytymisestä. (KKO 2014:44).

Esimerkiksi Työsuojeluhallinto kuvailee häirintää verkkosivuillaan (tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu) seuraavasti (listaukset lyhennetty):

Häirintää on esim. toistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen ja seksuaalinen häirintä.

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tätä voi esiintyä esim. toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, sovittujen työehtojen muuttamisena laittomin perustein, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena.

Häirintää ei ole työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet eikä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, perusteltu puuttuminen työsuoritukseen, varoituksen antaminen perustellusta syystä tai työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, ettei satunnainen epäasiallinen puhe tai näkemuserot eivät ole häirintää, vaikka ne koettaisiin loukkaavina. Samoin yksittäiset erimielisyydet, satunnainen sopimaton kielenkäyttö tms. eivät ole häirintää, vaikka niistä aiheutuisikin pahaa mieltä. (Päivittyvä verkkoteos Hietalo–Kaivanto– Pystynen, Esihenkilön työoikeus, Alma Insights, pääluvun 3 Toimiva työyhteisö alaluvun 3.2 Ongelmatilanteiden ratkaiseminen alakohta 3.2.2 Häirintä). Työpaikkakiusaaminen tai muu häirintä on myös aina erotettava niistä normaaleista ristiriitatilanteista, joita työelämässä esiintyy. Työpaikkakiusaamiselle on ominaista se, että huono kohtelu on järjestelmällistä ja pitkäkestoista. (Nieminen toim., Työpaikan lait ja työsuhteopas 2025, Alma Media Finland Oy, s. 68).

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2014:44 todennut, että esimiehellä on sinänsä työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella oikeus yleensä puuttua työntekijän töiden jakoon ja niiden järjestyyn ja tehdä niitä koskevia ratkaisuja. Kohtelu voi tällöinkin olla epäasianmukaista, jos tehtäviä objektiivisesti arvioiden perusteettomasti esimerkiksi järjestellään uudelleen taikka niitä vähennetään tai lakkautetaan. Epäasiallista voi myös olla työntekijän eristäminen muusta työyhteisöstä tai yhteisön sisäisestä tiedonkulusta.

Laissa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun edellytetään aiheuttavan haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Tästä johtuen satunnainen epäasiallinenkaan käyttäytyminen ei yleensä voi toteuttaa laissa tarkoitettua häirintää. Kohtelulta voidaan sen vuoksi edellyttää jossain määrin toistuvuutta tai olotilan pysyvyyttä, jotta haitta tai vaara terveydelle voisi syntyä. Menettelyn asianmukaisuutta on arvioitava objektiivisin perustein, eikä subjektiivinen häiritsevyyden kokemus ole asiassa ratkaiseva tekijä (KKO 2014:44).

Savonlinnan kaupungin käyttämän työsuojeluilmoituslomakkeen liitteessä on todettu, että vastuuton työkäyttäytyminen ei ole varsinaisesti kiusaamista (jota yleisesti pidetään häirintänä), vaan se tarkoittaa sellaista käyttäytymistä työyhteisössä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä. Esimerkkeiksi vastuuttomasta työkäyttäytymisestä on esitetty muun ohella omavaltainen käytös, valtuuksien ylitys, yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen, työroolista lipsuminen, muiden työyhteisön jäsenten aiheeton syyttely ja laiminlyönnit ja muu vastuuttomuus. Epäasialliseksi kohteluksi ko. liitteen mukaan puolestaan katsotaan lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastainen käyttäytyminen tai toiminta työssä,

mikä voi olla jatkuvaa tai yksittäistä. Häirinnäksi toiminta on luokiteltu silloin, kun henkilö on järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittaa. Kyseessä on tapahtumaketju, jonka kuluessa henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen tai häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia. Liite sisältää esimerkkilistauksen myös häirinnäksi katsottavista toimintatavoista.

Savonlinnan kaupunginhallitus on kokouksessaan 8.12.2022 hyväksynyt vuosille 2023–2024 Savonlinnan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka sisältää toimintaohjeet häirintä-, työpaikkakiusaamis- ja syrjintätapauksiin. Ko. toimintaohjeiden kohdan 4.2 alakohdan 1 mukaan esihenkilön vastuu alkaa siitä, kun tieto ko. toiminnasta on saatu, ja esihenkilön tulee puuttua tilanteeseen heti ilmoituksen saatuaan. Alakohdan 2 mukaan esihenkilö kutsuu osapuolet mahdollisimman nopeasti keskusteluun, jossa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan käyttäytymissäännöt jatkossa, sekä sovitaan täsmällinen ajankohta, jolloin järjestetään seurantakeskustelu osapuolten välillä. Alakohdassa 3 todetaan, että keskustelut käydään ja muut mahdolliset selvitykset tehdään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti ja ilman ennakoasenteita. Ratkaisut tehdään tosiasioiden perusteella. Edelleen ko. ohjeistuksen kohdan 4.2.5 mukaan esihenkilö seuraa tilannetta ja huolehtii seurantalaverin järjestämisestä, ja mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esihenkilö voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin. Lisäksi ko. alakohdan mukaan erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.

Edellä referoidun ohella em. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää todetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttamia toimenpiteitä koskevan ohjeistuksen (s. 17). Ko. kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut ja arvioi sen terveydellisen merkityksen. Toisen alakohdan mukaan tarvittaessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja. Edelleen kolmannessa alakohdassa mainitaan, että mikäli sopimukseen [menettelytavoista] ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Vastaavasti kuin edellä viitatussa kohdassa, myös ko. ohjeistuksessa todetaan, että mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esihenkilö voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin (suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Lisäksi myös ko. alakohdan mukaan erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.

Toimivalta Kuntalaki 39.1 § 4 kohta, hallintosäntö 9 luku 60 §

Esittelijä Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Eija Stenberg

Päätösehdotus Annetaan kokouksessa.

Käsittely Panu Peitsaro saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn alkaessa klo 16.06.

Asian koskiessa lähiesimiestä hallintojohtaja-kaupunginlakimies ilmoitti esteellisyytensä (hallintolaki 28.1 § kohta 7) ja poistui kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Vanhusneuvoston ja vammaisneuvoston edustajat poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Asiasta käydyn keskustelun jälkeen puheenjohtaja teki seuraavan päätösehdotuksen:

(Salassa pidettävä osa, JulkL 24.1 § 15 k, arvioitu vaarantavan halukkuutta tehdä jatkossa työsuojeiluilmoituksia)



Kaupunginhallitus toteaa, että sen tulee tehdä ratkaisu asiassa edellä todetusti objektiivisen perustein, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa asiassa saatavissa olevaa selvitystä. Noudattaessaan kaupungin sisäisiä ohjeita, on kaupunginhallituksen joka tapauksessa ensin määriteltävä asianosaisten välille käyttäytymissäännöt ja seurattava niiden toteutumista, ennen kuin se voi päättää kurinpitotoimista.

1.
Kaupunginhallitus toteaa, että asiassa tehdyn selvityksen perusteella sillä ei ole perusteita todeta tapahtuneen työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää. Lisäksi Kaupunginhallitus toteaa, ettei sillä asiassa tehdyn selvityksen perusteella ole ainakaan ennen seurantajakson järjestämistä perusteita päättää antaa kaupunginjohtajalle tai

yrittäjäpalvelujohtajalle kirjallista huomautusta 4.9.2024 päivätyissä työsuojeluilmoituksissa kuvattua toiminnasta.

Sen sijaan kaupunginhallitus toteaa olevan selvää, että asianosaisten välinen vakava kommunikaatio-ongelma vaikuttaa negatiivisesti asianosaisten välisen työskentelyn sujuvuuteen sekä kokemukseen työyhteisön jäsenenä, mistä syystä asiaan on puututtava. Tästä syystä kaupunginhallitus tulee pitämään kaupunginjohtajalle työnjohdollisen keskustelun, jossa käydään läpi toimintamalleja ja käyttäytymissääntöjä tulevien ristiriitatilanteiden varalta. Lisäksi kaupunginhallitus ohjaa loput asianosaiset työyhteisösovitteeseen, jossa käydään läpi vastaavat toimintamallit ja käyttäytymissäännöt.

Kaupunginjohtajan kanssa käytävään työnjohdolliseen keskusteluun osallistuvat kaikki kaupunginhallituksen jäsenet. Keskustelu käydään ennalta laaditun aikataulun ja menettelytavan mukaisesti kaupunginhallituksen puheenjohtajan johdolla. Aikataulun, menettelytavan, toimintamallien ja käyttäytymissääntöjen osalta asia valmistellaan 21. ja 30.12.2024 kuulemisiin osallistuneiden luottamushenkilöiden toimesta yhteistyössä kaupungin henkilöstöpäällikön, lakimiehen, työsuojelupäällikön, sekä työsuojeluvaltuutetun taikka päluottamusmiehen kanssa.

2.

Lisäksi kaupungin sisäisiä toimintaohjeita mukailleen kaupunginhallitus päättää, että tilannetta seurataan 4 kuukauden mittaisella seurantajaksoilla aikavälillä 14.1.– 14.5.2025, minkä jälkeen pidettävässä seurantapalaverissa asianosaisilta tiedustellaan kokemukset kommunikaatiosta seurantajakson aikana. Toimintamallit ja käyttäytymissäännöt laaditaan erikseen kirjallisina, ja niistä tehdään pöytäkirja. Seuranta suoritetaan vastaavalla kokoonpanolla kuin 21. ja 30.12.2024 kuulemiset. Kaupunginhallitus päättää tarvittaessa seurantajakson ja -palaverin jälkeen ilmenevistä mahdollisista tarpeellisista katsottavista lisätoimenpiteistä.

Päätös	Puheenjohtajan päätösehdotus hyväksyttiin
Tiedoksi	Asianosaiset
Toimenpiteet	Työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö