

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta

Pöytäkirja

Aika 16.08.2023 16:19 - 17:17

Paikka Hiihtomuseon auditorio, Urheilukeskus

	Nimi	Tehtävä	Lisätieto
Osallistujat	Mäkynen Maria	puheenjohtaja	
	Arvaja Pertti	I varapuheenjohtaja	
	Niinistö Sari	II varapuheenjohtaja	
	Rusanen Roosa	jäsen	
	Lindqvist Marko	jäsen	
	Granlund Saija	jäsen	
	Harmaala Miina	jäsen	
	Pusa Matias	jäsen	
	Kaasinen Hannu	varajäsen	
	Granqvist Tiina	sivistysjohtaja, esittelijä	
	Nyström Aleks	liikuntajohtaja	
	Tuomi Tuulia	museonjohtaja	
	Laasonen Ilkka	teatterinjohtaja	
	Kylkilahti Maija	intendentti	
	Tuominen Sari	kulttuurituottaja	
	Haverinen Pia	johtava asiantuntija	
	Palmi-Felin Salla	kirjastopalvelujohtaja	
	Päivä Katja	henkilöstön edustaja	
	Saari Juuso	nuorisovaltuuston edustaja	
	Mäkinen Tia	osallisuuskoordinaattori	asiantuntijaesittely klo 16.20-16.40/62 §
	Takala Terhi	valmistelusihteeri, pöytäkirjanpitäjä	

	Nimi	Tehtävä	Lisätieto
Poissa	Kirkonpelto Ville	jäsen	
	Suontama Sami	jäsen	
	Karhos Matti	kulttuuriasiainpäällikkö	
	Ratia Jorma	kaupunginhallituksen edustaja	

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunnan puolesta

Maria Mäkynen

Terhi Takala

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Sari Niinistö

Roosa Rusanen

Pöytäkirja on ollut nähtävillä Lahden kaupungin yleisessä tietoverkossa osoitteessa

<http://www.lahti.fi> 22.08.2023

Terhi Takala

valmistelusihteeri

§	Otsikko	Sivu
§ 59	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	4
§ 60	Pöytäkirjan tarkastajat	5
§ 61	Valtuustoaloite: Lahden kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen	6
§ 62	Toteutettavat osallistuvan budjetoinnin hankkeet vuonna 2024	21
§ 63	Liikuntapalveluiden vuosivastukset vuonna 2023	28
§ 64	Tiedoksi merkittävät asiat	30
§ 65	Muut asiat	31

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 59

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja totesi kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta

Pöytäkirja

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

nro 7

§ 60

Pöytäkirjan tarkastajat

Puheenjohtajan ehdotuksesta tämän pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin II vpj. Sari Niinistö ja jäsen Roosa Rusanen.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 61

Valtuustoaloite: Lahden kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

10621/00.01.01.03/2022

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Henkilöstöjohtaja Mira Keitaanranta, p. 050 559 4065

Työhyvinvointipäällikkö Päivi Maisonlahti, p. 044 416 3075

Vs. liikuntajohtaja Markku Ahokas, p. 044 416 3629

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta päättää antaa vastauksenaan valtuustoaloitteeseen perusteluosan mukaisen lausunnon.

Perusteluosa / aiempi käsittely

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 14.06.2023

§ 56

Päätös

Lautakunta palautti vastauksen uudelleen valmisteluun ja esitti, että lausuntoa täydennetään kuvaamalla tarkemmin psykososiaalisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä mm. hyvä esihenkilötyö, työn psykososiaalinen kuormittavuus, ja sitä, miten Lahden kaupunki tukee näitä osa-alueita.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta päättää antaa vastauksenaan valtuustoaloitteeseen perusteluosan mukaisen lausunnon.

Käsittely

Keskustelun kuluessa puheenjohtaja Maria Mäkynen teki seuraavan palautusehdotuksen:

”Lautakunta palauttaa vastauksen uudelleen valmisteluun ja esittää, että lausuntoa täydennetään kuvaamalla tarkemmin psykososiaalisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä mm. hyvä esihenkilötyö, työn psykososiaalinen kuormittavuus, ja sitä, miten Lahden kaupunki tukee näitä osa-alueita.”

2. varapuheenjohtaja Sari Niinistö kannatti tehtyä esitystä. Tämän jälkeen lautakunta hyväksyi yksimielisesti puheenjohtaja Mäkynen tekemän kannatetun palautusehdotuksen.

Perusteluosa

Kaupunginhallitus palautti yksimielisesti asian valmisteluun 22.5.2023 (§ 180), koska asia ei ollut käynyt hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunnassa.

Perussuomalaisten valtuustoryhmä ja Vihreiden valtuustoryhmä
14.11.2022:

”Kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

Me Perussuomalaisten ja Vihreiden valtuustoryhmän jäsenet haluamme jättää valtuutetun aloiteoikeutta käyttäen valtuustoaloitteen, missä tutkitaan ja selvitetään erilaisia mahdollisuuksia kaupungin työntekijöiden terveyden, hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Työntekijän hyvinvointi on korostunut merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamisen vahvistamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Työhyvinvointi lisää työhön sitoutumista sekä lisää tuottavuutta. Sairauspoissalot näkyvät julkisina kustannuksina, mutta myös kasvattavat toisaalla muiden työmäärää sekä heikentävät yksilön osallisuutta ja saattavat olla vaikuttamassa negatiivisesti työilmapiiriin. Monella sektorilla työn kuormittavuus, hektisyys ja vaatimukset koettelevat niin työntekijän fyysistä kuntoa kuin psyykkistä kestävyyttä.

Työvoimasta käytävän sekä jatkuvasti kiihtyvän kilpailun johdosta, on tärkeää panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja selvittää hyvinvointia edistäviä toimia työnantajan näkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan, työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa työn mielekkyys koostuu useista tekijöistä, joista terveys ja hyvinvointi ovat keskeisiä (STM 12.11.2022). Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet hyvinvoinnin lisäämiseen ovat kilpailuetu työvoimamarkkinoilla. Työnantajan tulee olla houkutteleva ja erottuva. Hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät mahdollisuudet työssä tulevat olemaan yksi tärkeimmistä tekijöistä tulevaisuuden rekrytoinneissa.

Aloite vastaa suoraan Lahden strategian Kestävästi uudistuva -osion henkilöstön hyvinvointia edistävään osuuteen. Strategian uudistumisen mitattavissa tavoitteissa mainitaan mm., että Lahden maine hyvänä työnantajana vahvistuusekä kaupungin henkilöstön työhyvinvointi parantuu.

Esitämme, että kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi selvittäisimme ja tutkisimme seuraavia mahdollisuuksia.

1. Viikkokohtaisen hyvinvointiin sekä virkistäytymiseen liittyvän työajan 1–2 h kohdentamiseksi ja käyttöönottamiseksi. Henkilöstö voi käyttää

kyseisen ajan liikkumiseen tai virkistäytymiseen työnantajan määrittelemien ohjeiden mukaisesti.

2. Mahdollisen alennusjärjestelmän käyttöönottamiseksi, jossa kaupungin omiin liikuntapaikkoihin sekä kaupungin järjestämiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin voisi saada pienen alennuksen.

3. Mahdollistamalla työnantajan verovapaa polkupyöräetu, joka olisi palkan sisällä siten, ettei siitä aiheudu työnantajalle muita kustannuksia, kuin järjestelykustannukset. Mahdollisuuksien ja käytäntöjen selvittäminen ja käyttöönotto kestävän arkiliikkumisen kannustamiseksi.”

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvointia ja sen kehittämistä ohjataan henkilöstöpolitiikkaa ohjaavien ohjelmien kautta:

- Henkilöstöpoliittiset linjaukset (2021)
- Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma (2023)
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma (2020–2024)
- Varhaisen välittämisen toimintamalli (2022)

Henkilöstöpoliittiset linjaukset

Lahden kaupungilla on yhteiset henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka tukevat hyvää johtamista ja luovat osaltaan pohjan meidän kaikkien

työssä onnistumiselle. Työssä onnistuminen takaa laadukkaat palvelut asukkaillemme.

Lahden kaupunki on vastuullinen ja työntekijälähtöinen työnantaja. Henkilöstöpolitiikkamme perustuu kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Henkilöstöpolitiikan keskiössä on hyvä johtaminen ja meidän kaikkien työhyvinvointi. Yhteistyö ja luottamus ovat meille tärkeitä menestystekijöitä.

Toimimalla yhteisen työnantajan mallin mukaan varmistamme kaupungin asukkaille parhaat mahdolliset palvelut sekä houkuttelevan ja elinvoimaisen asuinympäristön.

Kunnan tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Niiden takaamiseksi tarvitaan oikeudenmukaista henkilöstöpolitiikkaa ja -johtamista. Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Ytimessä ovat hyvän yhteistyön ja luottamuksen rakentaminen. Onnistuminen näkyy arjen toiminnassa ja työhyvinvoinnin kokonaisarviossa.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset ohjaavat operatiivista toimintaa. Lahden kaupungin konserniyhtiöt noudattavat toiminnassaan soveltuvin osin Lahden kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita. Henkilöstöpalvelut huolehtii henkilöstöpoliittisten linjausten jalkauttamisesta organisaatioon.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset on hyväksytty kaupunginhallituksessa 22.2.2021 § 74.

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on:

- Varmistaa kuntalaisille laadukkaat, vaikuttavat, taloudellisesti tuotetut ja tarvetta vastaavat palvelut.
- Palvelutarpeen kannalta tarkoituksenmukaiset henkilöstöresurssit mahdollistavat osaamisellaan tuloksekkaan ja vaikuttavan toiminnan sekä palvelustrategian toteutumisen.
- Kannustaa henkilöstöä hyviin suorituksiin, yksilöiden huomioimiseen ja motivoida työn tavoitteiden saavuttamiseen.
- Säilyttää henkilöstön työ- ja toimintakyky koko työelämän ajan sekä kannustaa ennakoivaan ja omavastuiseen terveyden edistämiseen.
- Henkilöstöä kannustetaan yhdessä kehittämiseen työn tuloksellisuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin saavuttamiseksi.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset muodostuvat seitsemästä osa-alueesta:

1. johtaminen ja esihenkilötyö

2. henkilöstösuunnittelu

3. henkilöstön saatavuus

4. palkitseminen

5. osaaminen

6. työturvallisuus- ja työterveystoiminta

7. edellä mainittujen osa-alueiden kautta rakentuva luottamus, yhteistyö ja joustavuus

Lahden kaupungin työhyvinvoinnin käsite perustuu kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin määritelmään, jossa työhyvinvoinnin nähdään muodostuvan

· työstä

- työoloista ja johtamisesta
- motivaatiosta
- arvoista ja asenteista
- ammattitaidosta ja osaamisesta
- terveydestä ja toimintakyvystä
- muista tekijöistä

Työhyvinvoinnin kehittäminen on olennainen osa henkilöstöjohtamista, jossa esihenkilötyö on tärkeässä roolissa. Se kuuluu myös turvallisuuden johtamiseen, joka luo ja ylläpitää terveellisen ja turvallisen työn edellytyksiä organisaatiossa. Henkilöstöllä on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita sekä huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta ja ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista esihenkilölleen.

Työhyvinvointitoimenpiteillä tähdätään kokonaisvaltaiseen työvoiman hyvinvoinnin edistämiseen. Samalla vaikutetaan organisaatioiden tuottavuuden edistämiseen ja työnantajan hyvään maineeseen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen parantaa koko henkilöstön tyytyväisyyttä, työelämän laatua ja yhteistyötä.

Työhyvinvointipalvelut ja työterveyshuolto esihenkilötyöntukena

Esihenkilöitä pyritään tukemaan työhyvinvointivaltuutetun ja työterveyshoitajan tapaamisessa vuosittain. Esihenkilön tukikeskustelu voi olla esihenkilön omaan jaksamiseen liittyvää tai laajemmin työyhteisön tilanteeseen liittyvää keskustelutukea ja konsultointia. Tavoitteena on lisätä työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. Keskustelu on

luottamuksellinen. Keskusteluun osallistuvat esihenkilö, työterveyshoitaja ja työhyvinvointivaltuutettu.

Tapaamisen aiheet.

1. Esihenkilön työnkuva, alaisten määrä
2. Esihenkilötyön kuormitustekijät
3. Esihenkilötyön voimavarat
4. Työyhteisön tilanne
5. Työkykykeskustelut, varhaisen välittämisen malli
6. Työntekijöiden sairauspoissaolot
7. Korvaavan työn käyttö
8. Työpaikkaselvitys
9. Terveystarkastukset
10. Jatkosuunnitelma

Kehityskeskustelut

Lahden kaupungilla kehityskeskustelujen lähtökohtana ovat kaupungin strategia, arvot ja tavoitteet, joita toteutetaan strategiakärkiin ja -linjoihin määriteltyjen toimenpiteiden avulla tiimi- tai yksilötasoisina. Tavoitteiden määrittely auttaa työntekijää hahmottamaan omaa osuuttaan kokonaisuudessa ja toimimaan määriteltyjen tavoitteiden suuntaisesti. Työskentelemällä tavoitteiden mukaisten toimenpiteiden

toteuttamiseksi ja toimimalla arvojen mukaisesti jokainen työntekijä osallistuu strategian toteuttamiseen.

Kehityskeskustelukokonaisuuteen kuuluvat ryhmäkehityskeskustelut ja henkilökohtainen kehityskeskustelu. Ryhmäkeskustelussa keskustellaan kaupungin strategiasta ja arvoista sekä työyhteisön yhteisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin tavoitteista.

Henkilökohtaisissa keskusteluissa käsitellään edellä mainittujen aiheiden lisäksi työntekijän omia tavoitteita, palautetta ja urasuunnitelmaa. Jokaisen työntekijän kanssa käydään kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa. Päävastuu kehityskeskustelujen käymisestä on esihenkilöllä, mutta myös työntekijä voi pyytää keskustelua esihenkilöltään. Kehityskeskustelut käydään vuosittain.

Kehityskeskustelussa

- Työntekijä antaa palautetta esihenkilölle esim. johtamisesta, viestinnästä ja esihenkilötyöstä
- Esihenkilö antaa palautetta työntekijälle esim. työssä suoriutumisesta, yhteistyöstä ja aktiivisuudesta
- Palautteista keskustellaan rakentavasti yhdessä
- Keskustellaan työyhteisön toimivuudesta ja yhteistyöstä, esim. mikä toimii, missä korjattavaa ja kuinka jokainen voi vaikuttaa omalla panoksellaan työyhteisöön
- Keskustellaan ja sovitaan toimenpiteistä, joilla parannetaan työhyvinvointia, kuten työntekijän vahvuuksista, motivaatiosta ja muista esim. työtiloihin ja -välineisiin, työn kuormittavuuteen ja työssä viihtymiseen liittyvistä asioista.

Esihenkilöt keskustelevat työntekijän kanssa työstä arjessa jatkuvasti.

Koulutussuunnitelmat

Koulutussuunnitelmat rakentuvat osaamisen kehittämiseen. Koulutuksia suunniteltaessa tärkeää on tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu. Palvelu- ja/tai vastuualue ja/tai palveluyksikkökohtaiset koulutussuunnitelmat käsitellään käsitellään kaupungin yhteistoimintaryhmässä (YTR).

Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointikysely on työelämän laatua kuvaava mittari. Kysely tuottaa työyhteisölle mahdollisuuden tarkastella omaa työtään, osaamistaan ja työyhteisön toimivuutta yhteisen keskustelun kautta. Tulosten avulla voidaan tunnistaa vahvuudet ja mahdolliset työhyvinvoinnin kehittämiskohteet, joita hyödyntäen syntyy oman työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Työhyvinvointi ymmärretään laaja-alaisesti koko työyhteisön toimivuudeksi. Tulosten hyödyntäminen antaa välineen vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja tuloksellisuuteen.

Kyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä. Tuloksista tunnistetaan omat vahvuudet ja päätetään yhdessä enintään kolme työhyvinvoinnin edistämisen kehittämiskohdetta. Pulssikyselyssä mitataan kehittämisen onnistumista.

Työhyvinvointimittaus on sekä väline että prosessi, joka edellyttää koko henkilöstön osallistumista sekä hyvää johtamista ja tiedonkulkua koko organisaatiossa. Tuloksia arvioidaan organisaation eri tasoilla. Kaupunkitasoisesti työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan strategisiin mittarein, jotka talousarvioissa, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon

kehittymisen suunnitelmassa ja henkilöstöpoliittisissa periaatteissa on määritelty.

Menestystä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa liikunnan parissa

Kaupungin henkilöstöpoliittisten linjausten yhtenä tavoitteena on, että henkilöstön työ- ja toimintakyky säilyy koko työelämän ajan sekä tavoitteena on kannustaa henkilöstöä ennakoivaan ja omavastuiseen terveyden edistämiseen. Työturvallisuus- ja työterveystoiminnan päämääränä on taata turvallinen ja terveellinen työpaikka, sekä edistää henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia.

Lahden kaupunki palkittiin Maakunnan aktiivisimpana työpaikkana Päijät-Hämeen Urheilugaalassa 18.2.2023. Tunnustus tuli hyvin hoidetusta henkilöstöliikunnasta. Asian eteen on tehty päämäärätietoisesti töitä. Lahden kaupunki tukee henkilöstön liikkumista ja hyvinvointia sekä pitää yllä myös toiminnan jatkuvuutta. Toiminnan jatkuvuus onkin avainasemassa. Ajatuksena on, että työhyvinvointi ja yleinen hyvinvointi kietoutuisivat luontevasti yhteen.

Työhyvinvointia liikkumalla, on Lahden kaupungin työntekijöille suunnattu liikunnan kehittämishanke, joka käynnistyi vuonna 2020. Hankkeen tavoitteena on Lahden kaupungin työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn edistäminen työelämässä liikunnan avulla, motivaation kasvattaminen omaehtoiseen liikuntaan, yhteisöllisyyden lisääminen työpaikoilla ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentäminen. Työpaikoilla voidaan edistää työkykyä ja terveellisiä elintapoja monin eri keinoin.

Työhyvinvointia liikkumalla kolmella hankekaudella (2020 - 2022) on vakiinnutettu työyhteisöjen liikuntavastaavien eli Ellien ja Elmojen virkistys- ja koulutuspäivä käytäntö ja toiminnan kehittäminen, avoimet maksuttomat Inbody kehonkoostumusmittaukset sekä kuukausittaiset

maksuttomat lajikokeilut. Niin lajikokeiluissa kuin InBody mittauksissakin on kolmen vuoden aikana toteutunut jo yli 2000 käyntikertaa.

Osana hanketta kaupungin työntekijöiden oma liikuntaneuvoja tarjosi vuonna 2022 niin liikuntaneuvontaan kuin myös ryhmäneuvontaa. Asiakkaita oli yhteensä 100. Osa tapaamisista toteutettiin työyksiköissä, jossa liikuntaneuvoja järjesti niin taukoliikuntaa, kuin liikuntaluentoja. Tapaamisissa pohdittiin yhdessä, miten juuri kyseisessä työpaikassa aktiivisuutta voisi lisätä. Näistä kohtaamisista syntyi myös pidempiä liikuntaneuvonnan asiakkuuksia.

Työhyvinvointia liikkumalla –hanke ulkopuolisen rahoituksen turvin on päättynyt. Kaupunki on kuitenkin halunnut jatkaa henkilöstön liikunnan tukemista ja on jatkanut omalla rahoituksella työhyvinvointia liikkumalla -hanketta ainakin vuoden 2023 ajan.

Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuuden omaehtoisen liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin tukemiseen (ePassi). Edun arvon nostamista arvioidaan osana vuoden 2024 talousarvioprosessia.

Työajan kohdentaminen viikoittain hyvinvointiin ja virkistäytymiseen

Kaupungissa työskentelee noin 3700 ammattilaista erilaisissa tehtävissä ja työaikamuodoissa. Osa työtehtävistä on lakisääteisesti mitoitettu (esim varhaiskasvatus) ja/tai palvelua tuotetaan etukäteen laadittujen aikataulujen mukaisesti (perus- ja lukiokoulutus). Näissä palveluissa edellytetään sijaisen palkkaamista, kun työntekijä/virkamies on poissa. Käytännössä tällöin otettaisiin sijainen noin puolelle osaa henkilöstöstä. Hyvinvointiin ja virkistäytymiseen vapautettavan yhden työtunnin

osalta ylimääräiset sijaiskulut vuoden 2024 palkkatasolla vuositasolla ovat arviolta 2,3 miljoonaa ja kahden tunnin osalta 4,6 miljoonaa. Osassa työtehtäviä sijaista ei palkata lyhytaikaiseen poissaoloon, mutta tällöin työtehtävät hoitaa toinen työntekijä sijaisena tai poissaollut palattuaan töihin, mikäli työtehtävät niin edellyttävät. Henkilökunnan poissaolo voi merkitä myös palveluaikojen supistamista tai muuta palvelun laadun heikkenistä sekä tuottavuuden laskua.

Säännöllinen työajan käyttö virkistäytymiseen viikoittain 1-2 tuntia viikossa on lähes mahdotonta toteuttaa käytännössä. Kaupungin yksiköillä on mahdollisuus järjestää koko työyhteisöön kohdistuvia työhyvinvointitilaisuuksia ja jo talousarvion laadintaohjeessa ohjeistetaan työhyvinvoinnin budjetoinnista.

Alennusjärjestelmän mahdollinen käyttöönotto

Esimerkiksi Lahden neljässä uimahallissa sekä Maauimalassa käy vuosittain noin 400 000 asiakasta. Uimahallien hinnat ovat tuettuja sekä työssäkäyville että alennetuille ryhmäläisille. Uimahallien sisäänpääsymaksujen todelliset käyttökustannuksien ovat keskimäärin 12,50 €/asiakas.

Uimahallien lippujen hinnoittelussa on selkeä jako. Työssäkäyvät maksavat täyden hinnan ja puoleen hintaan uimaan pääsevät eläkeläiset, opiskelija, lapset, työttömät yms.

Kertamaksu työikäisillä on 6 € ja aleryhmillä 3 €. Ostaessa esim. 50 kerran kortin työssäkävien kertamaksuksi tulee 4,70 € ja aleryhmäläisien 2,34 €.

Sarjalippujen lisäksi on mahdollista ostaa puolen vuoden tai vuoden kausikortteja, jotka ovat voimassa ostopäivästä. Sarja- ja vuosikortteilla

pääsee uimaan kaikkiin neljään uimahalliin sekä Maa-uimalaan. Käytännössä mahdollisia uintipäiviä on 365 pois lukien pyhäpäivät. Uimahallit ovat lomittain kesäisin huollossa ja vain 2-3 viikkoa yhtä aikaa suljettuna ja tämänkin ajan pääsee harrastamaan vesiliikuntaa Maa-uimalaan. Oikein ahkera vuosikortin ostanut työssäkäyvä uintiharrastaja, joka ui 300 päivänä, maksaa uintikerrastaan 1,2 € ja vastaavasti alennus ryhmäläisille kertamaksun hinnaksi tulee 0,5 €.

Erillistä alennusjärjestelmää ei ole mielekästä rakentaa kaupungin työntekijöille. Henkilöstön omaehtoiseen liikunnan ja kulttuurin tukemiseen on käytössä henkilöstöetuus (ePassi).

Polkupyöräetu

Verohallinnon ohjeiden ja lainsäädännön mukaan työnantajan työntekijälleen antama enintään 1 200 euron arvoinen polkupyöräetu on verovapaata tuloa. Polkupyöräetu on työntekijäkohtainen etu. Polkupyöräetu muodostuu niille kuukausille, joiden aikana pyörä on työntekijän käytettävissä. Polkupyöräedun ja joukkoliikenteen matkalipun verovapaa enimmäismäärä on yhteensä 3 400 euroa. Lahden kaupungilla on käytössä joukkoliikenteen työsuhde-etuus.

Polkupyöräetu voidaan antaa eri tavoin eikä edun järjestämistavalla ole vaikutusta polkupyöräedun verovapauteen. Työnantaja voi antaa työntekijälle polkupyöräedun palkanlisänä. Tällöin polkupyöräedun verovapaan tulon ylittävä määrä lisätään bruttopalkkaan veronalaisena luontoisetuna. Työnantaja voi tarjota polkupyöräedun myös siten, että työntekijän kanssa sovitaan polkupyöräedun sisältyvän hänen palkkaansa. Tällöin polkupyöräedun verovapaan tulon määrällä on vaikutusta työntekijän veronalaiseen palkkaan.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupungin työnantajakuvan näkökulmasta henkilöstöetuudet toteutetaan todellisina etuina eli palkan lisinä. Polkupyöräedun käyttööotto tarkoittaisi palveluntuottajan kilpailuttamista. Kilpailutus valmistellaan, mikäli talousarvio 2024 mahdollistaa edun käyttöönoton. Polkupyöräedun hallinnointiin tulee myös osoittaa henkilöresusseja.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Lautakunta: kh

Kh: kv

Kv: -

Liitteet

- 1 Valtuustoaloite: Lahden kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 62

Toteutettavat osallistuvan budjetoinnin hankkeet vuonna 2024

3327/00.01.03.01/2023

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Osallisuuskoordinaattori Tia Mäkinen p. 044 769 8695

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Samalla lautakunta tarkasti pöytäkirjan tämän asian osalta heti.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta päättää

- että asukasäänestyksen perusteella eteläiselle alueelle toteutetaan 40.000 eurolla pykälän liitteen mukaiset asukasideat esitetyillä hankebudjeteilla,

- että asukasäänestyksen perusteella itäiselle alueelle toteutetaan 38.000 eurolla pykälän liitteen mukaiset asukasideat esitetyillä hankebudjeteilla,

- että asukasäänestyksen perusteella keskustan alueelle toteutetaan 39.500 eurolla pykälän liitteen mukaiset asukasideat esitetyillä hankebudjeteilla,

- että asukasäänestyksen perusteella pohjoiselle alueelle toteutetaan 40.000 eurolla pykälän liitteen mukaiset asukasideat esitetyillä

hankebudjeteilla,

- että asukasäänestyksen perusteella koko kaupungin alueelle toteutetaan 42.500 eurolla pykälän liitteen mukaiset asukasideat esitetyillä hankebudjeteilla,

- että määrärahat siirretään hankkeesta vastaavalle kaupungin yksikölle päätöksen mukaisesti vuoden 2024 talousarvion valmistelun aikana osallisuus ja hyvinvointi -palveluyksikön talousarvion määrärahoista.

Samalla lautakunta tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti.

Perusteluosa

Kuntalain 5 luku 22 § mukaan kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Kunnanvaltuuston on pidettävä huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen mahdollisuuksista esimerkiksi järjestämällä mahdollisuuksia osallistua kunnan talouden suunnitteluun. Osallistuva budjetointi eli osbu tarkoittaa, että asukkaat ovat tiivisti mukana suunnittelemassa sekä päättämässä taloutta ja resursseja koskevista asioista.

Kaupunginvaltuusto päätti 23.5.2022 § 54, että kaupunkitasoinen osallistuvan budjetoinnin toimintamalli ja vaiheet otetaan säännölliseksi, joka toinen vuosi toteutettavaksi asukasosallisuuden toimintamuodoksi Lahdessa.

Toimintamalliin liittyvät päätökset ovat osa hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunnan toimivaltaa ja määrärahavaraus tehdään lautakunnan talousarvioon. Toimintamallia ja sen jatkoa arvioidaan uudelleen vuonna 2026.

Osallistuvan budjetoinnin koordinointi ja eteneminen vuonna 2023

Osallistuvan budjetoinnin toimintaa on koordinoitunut sivistyksen palvelualueen osallisuuden ja tiedon vastualueen osallisuus ja

hyvinvointi – palveluyksikkö sekä ohjausryhmä, joka koostuu kaupungin eri palvelualueiden edustajista. Puheenjohtajana toimii lukiojohtaja Heikki Turunen.

Osbun koordinoinnin tueksi nimettiin kaupunkiorganisaatiosta kolme osbukoutsia jokaiselle palvelualueelle. Osbukoutsit tukevat oman palvelualueensa yksiköitä ideoiden käsittelyssä, arvioinnissa, yhteiskehittämisessä sekä niiden toteuttamisessa. Lisäksi jokaisella yksiköillä oli oma osbuvastaavansa, jonka tehtävänä oli huolehtia muun muassa sisäisestä viestinnästä. Asukkaista saatiin tämän vuoden kierrokselle 15 vapaaehtoista osbukummaa suuralueille.

Yhteistä kaupunkia on kehitetty kolmessa eri vaiheessa tammi-kesäkuun aikana. Ideointivaiheen teemat olivat ympäristö, yhteisöllisyys ja hyvinvointi sekä asukkaiden valitsema kestävyys. Kierroksen toteutus eteni aikataulussaan alustaan liittyvistä haasteista huolimatta. Suunnitelmasta poiketen asukkaiden ideat julkaistiin alustalla vasta ideointivaiheen jälkeen ja etenevien ideoiden asukaskommentointi jäi kevyeksi. Asiantuntijoiden toteutusarviot olivat ensimmäistä kertaa julkisia verkkoalustalla.

Osallistuvan budjetoinnin vaiheet, ideoiden arviointi ja tunnusluvut

Ideointivaihe oli 26.1.–5.3. Kuka tahansa lahtelainen sai ehdottaa ideaa Lahden kaupungille verkkosivujen kautta osoitteessa lahti.fi/osbu. Ehdotuksia pystyi esittämään kaikille suuralueille. Hankeidean tuli liittyä johonkin neljästä teemasta ja kuulua kaupungin toimivaltaan sekä tehtäviin. Kaupunki sai asukailta 956 ideaa, jotka etenivät kustannus- ja toteutusarviointiin vastuuyksiköille ja konserniyhtiöille 6.3.–23.4.

Kaupungin asiantuntijat arvioivat saapuneet ehdotukset seuraavin kriteerein:

- idean tuli olla lainmukainen
- idea tuli olla kaupungin toimivallassa
- idea liittyi hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, ympäristöön tai kestävyYTEEN
- idean kustannukset suhteessa käytettävissä olevaan määrärahaan alueilla (voi olla osarahoitusta suuremmassa hankkeessa)
- idea olisi kaupungin ylläpidettävissä jatkossa (ei edellytä esim. kestävämmiä ylläpitokustannuksia tai pysyvän henkilökunnan palkkaamista)
- idean tuli olla epäkaupallinen
- idea tuli olla syrjimätön ja yhdenvertaisuutta edistävä
- idean tulisi olla kaupungin toteutettavissa vuonna 2024

Kaupungin eri yksiköiden asiantuntijat kävivät läpi kaikki saapuneet asukasideat ja arvioivat toteutusmahdollisuudet. Ne ideat, jotka eivät ole täyttäneet kriteerejä, tai esimerkiksi ovat olleet jo toteutumassa tai suunnitelmissa, on jätetty pois äänestyksestä.

Yhteiseen kehittämiseen tai suoraan äänestykseen siirtyi 171 ideaa eri palvelualueilta tai taseyksiköiltä. Yhteiskehittämisvaiheessa 24.4.–10.5. suunniteltiin yhdessä ideoiden jättäjien, asukkaiden ja kaupungin asiantuntijoiden kanssa 29:ää hanketta verkkotilaisuudessa ja Palvelutorilla. Lisäksi asukkailla oli mahdollisuus kommentoida äänestykseen meneviä ideoita alustalla. Yhdessä kehitetyt ja muut jatkoon valitut ideat siirtyivät kaikenikäisille lahtelaisille avoimeen äänestysvaiheeseen 22.5.–11.6. Hankkeita äänestettiin äänestysalustalla kaupungin internetsivujen kautta sekä lomakkeilla Palvelutorilla ja kirjastoissa. 5098 asukasta antoi äänensä. Verkossa äänesti 4973

asukasta ja paperilomakkeella 125 asukasta. Äänestäjien määrä kasvoi edelliskierroksiin verrattuna. Tänä vuonna äänestäjiä oli 8 % enemmän kuin vuonna 2021. Kaupungin väkiluvusta 4.24 % äänesti, kun vuonna 2020 se oli 3.3 % ja vuonna 2021 3.9 %.

Kokonaismäärärahan jakautuminen ja tulosten käsittely

Vuoden 2024 määräraha on 200 000 euroa ja se jakautuu viiteen osaan: pohjoiselle, eteläiselle, itäiselle ja keskustan alueelle sekä koko kaupunkia koskeviin hankkeisiin. Lautakunta päättää hankkeet asukasäänestyksen, toteutusmahdollisuuksien ja alueellisen määrärahan (40 000 €) puitteissa sekä alueellinen jakautuminen huomioiden.

Päätökset tehdään äänestysjärjestyksessä. Jos äänestyksessä menestyneen hankkeen budjetti ylittää jäljellä olevan alueellisen kokonaisbudjetin valitaan seuraavaksi eniten ääniä saanut idea, joka voidaan toteuttaa määrärahojen puitteissa, jos mahdollista. Äänestyksessä budjetin ylittävän hankkeen vastuuyksikkö on voinut kuitenkin arvioida, jos menestynyt hanke olisi toteutettavissa pienemmällä määrärahalla.

Äänestystulosten perusteella itäisellä alueella ei ollut tarkastuksen jälkeen 2 000 euron arvoista ideaa, joten määräraha jää alueella 38 000 euroon. Myös keskustan alueella ei ollut 500 euron arvoisia hankkeita, joten määräraha alueella on 39 500 euroa. Koko kaupungin alueella määrärahavaraus jäisi myös 500 euroa vajaaksi. Kokonaistilanteen johdosta on mahdollista toteuttaa koko kaupungin ideoista, erityisesti lapsia ja nuoria koskeva, Wibit-rata maauimalassa 3000 eurolla. Koko kaupungin alueen hankkeiden yhteenlaskettu summa ylittyy tällöin 2500 euroa, mikä ei kuitenkaan ylitä kokonaismäärärahaa, joka on kaikkien alueiden osalta yhteensä 200 000 euroa. Hankkeiden määrärahat siirretään syksyn talousarviovalmistelussa vastuuyksiköille

käyttötalouteen tai investointeihin hankebudjettien mukaisesti. Määrärahat ovat yksiköiden käytössä vuonna 2024 ja kaupunki käynnistää hankkeiden toteutuksen ensi vuoden aikana. Talousprosessista vastaa kaupungin talouspalvelut.

Osallistuvaa budjetoinnin prosessia ja alustaa arvioidaan syksyn 2023 aikana. Asukkaille toteutettiin verkkokysely 19.6.–9.7. sekä henkilöstölle 14.6.–6.8. Kehittämisehdotukset käsitellään ohjausryhmässä ja tuodaan lautakunnalle käsittelyyn tarvittaessa.

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimus

Toimenpiteet

Ote: KH, KV, hankeyksiköt, osallisuuskoordinaattori Tia Mäkinen, osallisuuskoordinaattori Sanna Virta, johtava asiantuntija Pia Haverinen, lukiojohtaja Heikki Turunen, talouspalvelut (Miia Karetjoki, Jenny Kaltto, Minna Vilén)

Ote tiedoksi: palvelualueiden johtoryhmät, tapahtumapäällikkö Inkeri Määttä, kehittämisspäällikkö Lotta Mikkola, suunnitteluinsinööri Riina Puusaari, kaavoituskoordinaattori Marianne Ihanus, kaupungin viestintä

Liitteet

- 2 Äänestystulos2023_eteläinen_alue
- 3 Äänestystulos2023_itäinen_alue
- 4 Äänestystulos2023_keskustan_alue
- 5 Äänestystulos2023_koko_kaupungin_alue

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

6 Äänestystulos2023_pohjoinen_alue

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 63

Liikuntapalveluiden vuosiavustukset vuonna 2023

1123/02.02.00.00/2023

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Vt. liikuntajohtaja Markku Ahokas, p. 044 416 3629

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Samalla lautakunta tarkasti pöytäkirjan tämän asian osalta heti.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Lautakunta päättää myöntää avustuksia lahtelaisille urheiluseuroille määräaikaan anomuksensa jättäneille ja liitetietojaan myöhemmin täydentäneille seuroille seuraavasti:

LCS Panthers ry, 7 000 euroa

Lahden Kortteliiga ry, 7 500 euroa

FC Kuusysi ry, 9 000 euroa

Samalla lautakunta tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta heti.

Perusteluosa

Avustushausta kerrottiin kaupungin lahti.fi/avustukset -verkkosivuilla.

Vuosiavustusten hakuaika oli 1.-31.3.2023 klo 15 mennessä.

Liikunta- ja urheiluseurojen toiminnan määrää, laatua ja laajuutta arvioitaessa on otettava huomioon mm. seuran jäsenmäärä, toimipisteiden lukumäärä ja alueellinen jakauma sekä toiminnan monipuolisuus.

Yhteiskunnallisen merkityksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon seuran työ kaupunkilaisten fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisäämisen alueilla. Erityisenä arviointiperusteena otetaan huomioon toiminnan laajuus, seuran lapsi- ja nuorisotoiminta, merkitys lahtelaisessa liikuntaelämässä ja liikkumattomuuden ehkäisemiseen panostettu työ.

Kaupungin myöntämien avustusten ja lautakuntakäsittelyn ehtona on, että avustuksen saaja esittää selvityksen edellisen kerran saamansa kaupungin avustuksen käytöstä, mikäli myönnetty avustus on ollut 5 000 € tai enemmän. Selvityksenä hyväksytään jäljennös ko. avustusvuoden tuloslaskelmasta, taseesta, tilintarkastus- tai toiminnanarkastuskertomuksesta ja toimintakertomuksesta.

Avustuksen saaja sitoutuu palauttamaan avustuksen siltä osin, kuin sitä ei ole käytetty avustusanomuksessa esitettyyn tarkoitukseen.

Käsittelyyn voidaan ottaa määräaikaan 31.3.2023 klo 15:een mennessä hakemuksensa jättäneet lahtelaiset urheiluseurat.

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimus

Toimenpiteet

Ote: avustusten saajat, laskutustiimi

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 64

Tiedoksi merkittävät asiat

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta merkitsee asiat tiedoksi.

Perusteluosa

Tiedoksi tuodaan seuraavat asiat:

Pöytäkirjoja:

- Päijät-Hämeen sivistystoimen ohjausryhmä 12.4.2023 ja 10.5.2023

- Lautakunnan alaisten viranhaltijoiden viranhaltijapäätökset ajalta 9.6.-
11.8.2023

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

-

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Lahden kaupunki, Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta, 16.08.2023

§ 65

Muut asiat

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Sivistysjohtaja Granqvist Tiina

Päätösehdotus

Toimielin merkitsee asiat tiedoksi.

Perusteluosa

Lautakunnan jäsen Ville Kirkonpelto on jättänyt eroanomuksen lautakunnasta, uusi jäsen valitaan kaupunginvaltuustossa 4.9.2023.

Lautakunta tekee seminaarimatkan Turkuun 5.-6.10.2023.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

-

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja
Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 59, § 60, § 61, § 64, § 65

nro 7

Lahden kaupunki

MUUTOKSENHAKUKIELTO

oikaisuvaatimus/kunnallisvalitus

Koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, kuntalain 136 §:n nojalla tästä päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja
Muutoksenhakuohje koskee pykälää: § 62, § 63

nro 7

Lahden kaupunki

OIKAISUVAATIMUSOHJE, kunnallisasiat

Oikaisuvaatimusoikeus

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä päätöksistä, jotka koskevat virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 50 §).

Oikaisuvaatimusviranomainen

Asianomainen viranomainen/toimielin (mainittu päätöksessä/otteessa)

Yhteystiedot

Lahden kaupunki / kirjaamo

Postiosoite: PL 202, 15101 Lahti

Käyntiosoite: Lahden Palvelutori, Lahti-Piste, Kauppakeskus Trio, 2. krs,
Aleksanterinkatu 18

Lahti-Pisteen aukioloaika: 8.00–18.00, **oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä oikaisuvaatimus on jätettävä kuitenkin kirjaamon (= viraston) aukioloaikana eli klo 15.00 mennessä**, jotta se katsotaan ajallaan saapuneeksi

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

puh. 03 814 2214

Sähköposti: kirjaamo(at)lahti.fi

nro 7

Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista ennen viraston aukioloajan päättymistä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun päätös on asetettu nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, sähköistä tiedoksiantoa käytettäessä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä ja muussa tapauksessa seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Oikaisuvaatimusaika taloudellisin ja tuotannollisin perustein tehdystä irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kulua vasta irtisanomisajan päättymisestä.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen sekä sen tekijä ja yhteystiedot. Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle oikaisuvaatimusajan kuluessa ennen sen viimeisen päivän virka-ajan päättymistä riippumatta tavasta, jolla se toimitetaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen toimittaa ensimmäisenä sen jälkeisenä arkipäivänä.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan lautakunta
Pöytäkirja

nro 7

Omalla vastuulla oikaisuvaatimuksen voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin oikaisuvaatimus on jätettävä niin ajoissa, että se ehtii perille oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.