

PUNKALAITUMEN KUNTA

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2025

Asiakirja sisältää:

- Koulutussuunnitelman vuodelle 2025**
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman**
- Henkilöstön työhyvinvointisuunnitelman**

Laadittu 11/2024

Käsitelty 12/2024 Henkilöstöjaostossa

Sisällys:

Yleistä	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Palvelussuhdemuotojen käyttö	8
Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen	9
Työsuojelu ja työympäristö	12
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	12
Koulutussuunnitelma.....	13
Tasa-arvosuunnitelma	14

Yleistä

Motivoituneet ja ammattitaitoiset työntekijät ovat organisaation yksi tärkeimmistä voimavaroista nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstön edustajat ovat asiantuntijoita, jotka ovat erittäin arvokkaita organisaation toiminnalle. Työntekijöillä on omien taitojen ja kokemuksen lisäksi monen tasoista pääomaa, hiljaista tietoa organisaatiosta ja omista työtehtävistään. Näin ollen ihmisten ja osaamisen johtaminen tulee entisestään korostumaan tulevaisuudessa. Henkilöstö itsessään on organisaation tärkeimpiä työvälineitä, tulevaisuuden tuloksen tekijöitä.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että organisaatiossa työskentelee oikea määrä sopivia henkilöitä oikeanlaisissa tehtävissä. Henkilöstösuunnittelulla varmistetaan organisaation käytössä olevan henkilöstön osaamisen kehittämisen ennakoiden kehittämistarpeet suhteessa tuleviin muutoksiin ja osaamistarpeisiin.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säätelee mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta. Lain 4a §:n mukaan kunnassa on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa tulee käydä ilmi vähintään

1. toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä,
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä,
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta,
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksemukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä
5. 1–4 kohdassa tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt

Lisäksi Työttömyysvakuutusrahastosta haettava koulutuskorvaus edellyttää koulutussuunnitelman laatimista (laki koulutuksen korvaamisesta 4 §).

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6a §:n mukaan työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kunnassa on hyväksytty kuntastrategia vuosille 2022–2030 ”Punkalaitumen Polku”. Strategian painopisteet ovat yritysmyönteisyys, ympäristö ja yhteisöllisyys. Strategian mukaisia palveluita ja toimenpiteitä suunnitellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstön edustajien kanssa pidetään säännöllisesti yhteisiä palavereita ajankohtaisista asioista.

Suunnitellut työhyvinvoinnin toimenpiteet on kuvattu vuosikellossa. Osa tavoitteista on määriteltä talousarvion tavoitteeksi. Henkilöstösuunnitelman toteutuminen arvioidaan osavuosi-katsauksissa, tilinpäätöksessä sekä vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Punkalaitumen kunnassa oli vuoden 2024 lokakuussa 88 työntekijää, joista vakinaisia työntekijöitä 77.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärät 1.10.2024 ja arvio vuodelle 2025 jaetuna vakinaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi.

Toimiala	Vakinai- set 2025	Määrä- aikaiset 2025	Yhteensä 2025	Vakinai- set 2024	Määrä- aikaiset 2024	Yh- teensä 2024
Hallintotoimi	17		17	17	1	18
Sivistystoimi	49	7	56	49	7	56
Tekninen toimi	11		11	11	3	14
Yhteensä	77	7	84	77	13	88

Vuonna 2024 on eläköitynyt 1 henkilö. Jatkossa ennustetaan, että n. 2–4 työntekijää eläköityy vuosittain. Virkojen ja toimien tullessa avoimeksi pohditaan, miten vapautuvien tehtävien osalta kannattaa toimia. Tarkastellaan, voidaanko organisaation tehtäväjako uudistaa tai onko uusin työjärjestelyin mahdollista jättää paikka täyttämättä. Henkilön eläköityessä tulee varmistaa riittävä perehdytys tehtävissä jatkavalle henkilölle ja ns. hiljaisen tiedon säilyminen organisaatioon. Pitkien vuosilomien kerryttämistä palvelussuhteen loppuun on vältettävä.

Kunnan nykymallinen hallintosääntö tuli voimaan 1.1.2023 ja sitä on uudistettu sen jälkeen joulukuussa 2023 ja joulukuussa 2024. Hallintosäännön muutokset vaikuttavat useimmiten henkilöstöön ratkaisuvallan osalta. Tarkoituksen mukaista on muuttaa hallintosääntöä myös vuonna 2025. Muutoksilla on todennäköisesti myös henkilöstövaikutuksia.

Vuonna 2024 on käynnistetty teknisessä toimessa yhteistoimintaneuvottelut ja lakkautettu kunnan rakennusmestarin virka. Näillä asioilla tulee olemaan vaikutusta teknisen toimen henkilöstön tehtävänkuviin ja työnorganisointiin. Yhteistoimintaneuvottelut jatkuvat vuodelle 2025, jonka jälkeen asioista tehdään päätöksiä.

Kunnan toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että avoimeksi tulevat virat ja toimet saadaan täytettyä osaavilla ja kelpoisuusehdot täyttävillä henkilöillä. Työvoimapula tietyillä aloilla on nähtävissä myös Punkalaitumen kunnassa. Tavoitteena on, että kunta on houkutteleva, turvallinen ja innostava työnantaja, johon halutaan hakeutua töihin.

Nykyisen henkilöstön pitovoimasta huolehtiminen on tavoiteltavaa. Minimoidaan henkilöstön vaihtuvuus kuuntelemalla, osallistamalla, kouluttamalla ja kehittämällä työnantajajamoa

entisestään. Pyritään minimoimaan vaihtuvuutta, lisäämään henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työnimua. Työtyytyväisyyttä mitataan koko henkilöstölle suunnatulla työhyvinvointikyselyllä, arkityöskentelyä havainnoimalla ja esihenkilöiden toimesta tehtäväalueittain.

Kunnan palkkataso on usein ratkaiseva tekijä rekrytointitilanteissa ja henkilöstön pysyvyyden turvaamisessa. Ansiotason tulisi olla kilpailukykyinen muihin kuntiin ja yksityissektoriin verrattuna. Vuoden 2025 aikana tarkastellaan tarvittaessa tva-palkkoja muuttuvien työtehtävien, hallintosääntömuutosten ja lakiuudistusten pohjalta.

Seuraavassa kuvataan henkilöstörakennetta vuodelle 2025:

Kunnanhallitus

Vastuualue

Virka/toimi

Hallinto

kunnanjohtaja
hallinto- ja talousjohtaja

pääkirjanpitäjä
palkkasihteeri
tietohallintosihteeri
6 palvelusihteeriä

Elämänlaatu

hyvinvointijohtaja
hyvinvointisuunnittelija
kirjastovirkailija
palveluohjaaja
nuoriso-ohjaaja
määräaikaiset resurssit

Kunnanjohtaja, hallinto- ja talousjohtaja, hyvinvointijohtaja sekä hyvinvointisuunnittelija työskentelevät viroissa. Kaikki muut hallinnon osa-alueella työskentelevät toimivat kokoaikaisissa toimissa.

Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut siirtyvät kuntien järjestettäväksi vuoden 2025 alusta. TE-uudistuksella tulee olemaan vaikutusta henkilöstön työtehtäviin ja mahdollisesti myös tarvittaviin resursseihin ainakin elämänlaatu ja elinvoima vastuualueiden osalta.

Kasvatus- ja opetuslautakunta

Vastuualue	Virka/toimi
Varhaiskasvatus	varhaiskasvatusjohtaja varhaiskasvatuksen erityisopettaja 3 varhaiskasvatuksen opettajaa varhaiskasvatuksen sosionomi 5 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa 2 perhepäivähoitajaa
Perusopetus	Yhteiskoulu-lukion rehtori Opinto-ohjaaja 6 perusopetuksen lehtoria 11 perusopetuksen luokanopettajaa resurssiopettaja 2 erityisluokanopettajaa 1 erityisopettaja 4 perus- ja lukio-opetuksen tuntio- pettajaa 2 esiluokanopettajaa 8 koulunkäynnin ohjaajaa
Lukio	5 lukion lehtoria

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatusjohtaja on virassa, muut työntekijät ovat toimessa.

Päiväkodille palkattiin 1.8.2024 vakituiseen työsuhteeseen yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Lisäksi päiväkodilla on vakituudessa työsuhteessa kolme varhaiskasvatuksen opettajaa ja kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Varhaiskasvatuksen sosionomin paikka saatiin täytettyä 1.8.2024-31.7.2025 määräaikaisella työntekijällä, joka tekee 62 % työaika. Häneltä jääneeseen työaikaan palkattiin 56 % työajalla määräaikainen sosionomin sijainen, joka paikkaa myös vuorohoidon aiheuttamaa tarvetta yhtenä päivänä viikossa. Lisäksi päiväkodille on palkattu yksi määräaikainen varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ylimääräiseksi lisäresurssiksi valtion myöntämän hankerahoituksen kautta.

Perhepäivähoitajan toimia on neljä, joista kolme on täytetty vakinaisesti. Yksi perhepäivähoitaja eläköityi vuoden 2024 aikana. Tällä hetkellä kaksi perhepäivähoitajaa työskentelee kotonaan ja yksi perhepäivähoitaja siirtyi määräaikaisesti yhden toimintakauden ajaksi 2024–2025 päiväkodille työskentelemään varhaiskasvatuksen lastenhoitajana. Varhaiskasvatuksessa olevien ja hakevien lasten määrästä riippuu, kuinka monta perhepäivähoitajan tointa tarvitaan turvaamaan sujuva ja asiakaslähtöinen varhaiskasvatus. Lähivuosina on tulossa kahden perhepäivähoitajan eläköityminen.

Opetus

Keskuskoululla on seitsemän luokanopettajaa, kaksi erityisluokanopettajaa ja yksi esiluokanopettaja. Lisäksi Keskuskoululla on perusopetuksen aineenopettaja. Määräaikaisessa työsuhteessa em. työntekijöistä on yksi luokanopettaja ja esiluokanopettaja.

Pohjoisseudun koululla on kolme luokanopettajaa, yksi esiluokanopettaja ja hankerahoituksella palkattu resurssiopettaja.

Yhteiskoululla on rehtorin lisäksi viisi perusopetuksen lehtoria, yksi erityisopettaja, yksi luokanopettaja ja yksi opinto-ohjauksen lehtori. Lukiolla on rehtorin virka, jonka tehtävät on yhdistetty Yhteiskoulun rehtorin tehtäviin. Lukion lehtorin virkoja on täytetty viisi. Määräaikaisessa työsuhteessa on erityisopettaja.

Lisäksi Yhteiskoululla on neljä päätoimista tuntiopettajaa, jotka toimivat virkavastuulla, vaikka virkoja ei ole perustettu. Tuntiopettajat opettavat sekä peruskoulun että lukion puolella.

Koulunkäynninohjaajia on 8, joista Keskuskoululla on neljä, Pohjoisseudulla ja Yhteiskoululla on kummassakin kaksi koulukäynninohjaajaa.

Tekninen lautakunta

Vastuualue

Tekninen toimi

Virat/toimet

tekninen johtaja

vastaava kiinteistönhoitaja
6 kiinteistönhoitajaa

työpäällikkö
2 laitosmiestä

Teknisen toimen esihenkilöt toimivat viroissa: tekninen johtaja ja työpäällikkö.

Teknisessä toimessa on käynnissä yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluissa on esitetty työnantajan toimesta vuodelle 2025 edellä kuvatun mukaista henkilöstöresurssia. Päätöksiä asioista ei ole tehty laadittaessa henkilöstösuunnitelmaa. Lopulliset päätökset teknisen toimen henkilöstöresurssista tullaan tekemään vasta neuvotteluiden päätyttyä alkuvuoden 2025 aikana.

Palvelussuhdemuotojen käyttö

Kunnan työntekijät ovat joko virka- tai työsuhteisia. Viranhaltija on julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa ja hän käyttää julkista valtaa. Ellei hoidettavaan tehtävään kuulu julkisen vallan käyttöä, henkilö palkataan työsuhteeseen. Työntekijä on yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Kunnanvaltuusto perustaa virat ja kunnanhallitus toimet. Tuntiopettajat ovat viranhaltijan asemassa, vaikka tuntiopettajan virkaa ei perusteta. 12/2024 henkilöstöstä oli 37 virkasuh-teista ja 47 työsuhteista.

Määräaikaiset palvelussuhteet v. 2024

Peruste	kpl
Avoimen viran/toimen hoitaja	3
Sijainen	3
Sovittu määräaikainen tehtävä	4
Työllistetty	3
yhteensä	13

Toimet ja virat täytetään vakinaisesti, ellei ole erityistä perustetta ottaa työntekijää määräai-kaisesti. Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy. Määräaikaisen palvelussuhteen perusteet kirjataan työsopimuk-seen tai virkamääräykseen.

Osa-aikaisuuden syyjakauma v.2024

Työntekijän omasta pyynnöstä	3
Koulunkäynninohjaajat	7
Muut osa-aikaiset	5
Yhteensä	15

Koulunkäynninohjaajien työsuhteet ovat työn luonteen vuoksi pääsääntöisesti osa-aikaisia. Koulunkäynninohjaajat toimivat tarvittaessa opettajien sijaisena ja sijaisuudet korvataan va-paa-ajalla. Käytäntö on todettu toimivaksi ja työntekijät ovat voineet pitää kertyneitä vapaa-päiviä koulujen loma-aikoina, eikä esim. lomautuksia ole tarvittu.

Pitkien poissaolojaksojen jälkeen osatyökykyisten työhön paluu suunnitellaan yhdessä työter-veyshuollon kanssa. Työhön paluuta on tuettu mm. osa-aikaisilla sairauslomilla, jolloin työteh-täviä on järjestelty uudelleen. Kunnassa ei ole käytössä korvaavan työn mallia.

Aikaisemmin kunnassa on käytetty etätöitä ainoastaan määräaikaisesti poikkeustapauksissa. Koronapandemian aikana etätöitä suositeltiin niille työntekijöille, joille se työn luonteen vuoksi on ollut mahdollista. Pandemia ajanjakson jälkeen henkilöstöjaosto on hyväksynyt etätöohjeen. Tämän jälkeen kunnassa on tehty etätöyö sopimuksia. Lisäksi henkilöstöllä on työn luonteen salliessa mahdollisuus pitää yksittäisiä etäpäiviä. Etätömahdollisuus on luonteva osa työjärjestelyjä soveltuvien tehtävien osalta. Etätö mainitaan aina erikseen työajanseurannassa.

Etätöohjeistus tullaan päivittämään osana muiden henkilöstöohjeiden päivitystä vuoden 2025 aikana. Vuoden 2025 aikana päivitetään henkilöstöohjeet yhdeksi kokonaisuudeksi usean erillisen ohjeen sijaan. Lisäksi henkilöstön käyttöön pyritään hankkimaan vuoden 2025 aikana työajanseurantaa helpottava ohjelmisto, jota on mahdollista hyödyntää mahdollisimman laajalla sektorilla.

Kunnassa ei ole tarkoitus käyttää vuokratyövoimaa vuoden 2025 aikana.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Työhyvinvointiin liittyen, esihenkilöt kantavat organisaatioissa puutarhurin roolia. Puutarhuri ei käske kasveja kasvamaan vaan luo toimintaedellytykset kasville ja auttaa kasveja kasvamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Mikäli kasvit eivät kasva, puutarhuri muuttaa jotakin ja yrittää uudelleen kasvattaa kasveja suotuisimmissa olosuhteissa. Kasvitkin tarvitsevat eri suhteessa erilaisia asioita kasvaakseen. Lisäksi erilaiset kasvit vaativat erilaiset olosuhteet, jotta lopputuloksena on täydellinen kukka tai vaikkapa hedelmä. Samoin ihmiset toimivat yksilöinä organisaatiossamme. Esihenkilöiden on osattava koota työskentely sellaiseen muotoon, jossa työntekijöillä on mahdollisuus voida hyvin ja onnistua. Tästä johtuen työhyvinvoinnin edistämisen on oltava jatkuvaa ja rohkeaa niin kuin oikean lannoitemäärän löytäminenkin puutarhurinkin työssä.

Työhyvinvoinnin edistämisessä on huomioitava kaikki siihen vaikuttavat osa-alueet. Työhyvinvoinnin edistämisessä helposti huomattavissa olevaa, näkyvää, työhyvinvointia edustaa fyysinen työhyvinvointi. Tähän osa-alueeseen kuuluvat muun muassa ergonomia, työn fyysinen kuormitus ja työskentelyohjeet. Psykkiseen työhyvinvointiin sisältyvät esimerkiksi stressitekijät, tunnekokemus omasta työstä ja työskentelyilmapiiri. Oman työn arvostaminen ja asenne vaikuttavat useimmiten paljon yksilöiden psyykkiseen työhyvinvointiin.

Sosiaalinen työhyvinvointi pohjautuu työpaikalla tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen. Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään kokemuksen yhteisöllisyyden tunteesta työpaikalla. Henkinen hyvinvointi syntyy kokonaisvaltaisemmasta tyytyväisyydestä työhön. Henkinen hyvinvointi työssä nostaa aktiivisuustasoa ja saa aikaan positiivisia ajatuksia esimerkiksi työkehittämisestä ja uuden oppimisesta.

Työhyvinvointia edistävässä työskentelyssä esihenkilön ja työskentely-yksikössä toimivien henkilöiden tehtävänä on saada kaikki organisaation jäsenet tuntemaan itsensä hyödyllisiksi ja tärkeiksi. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työskentelytapoihinsa ja yleisiin organisaation toimintatapoihin. Esihenkilön tehtävänä on kannustaa henkilöstöä luovaan

työskentelyyn ja itsensä kehittämiseen, jossa työntekijällä on omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Tämänkaltaisen toiminnan kautta työskentelymotivaatio mahdollisesti vahvistuu, työn mielekkyytensä saattaa nousta ja työhyvinvoinnin taso kehittyä parempaan suuntaan.

Työterveyshuollon tuki on osa työhyvinvointia. Kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Terveystalolta, jonka kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Terveystalon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2025. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi henkilöstölle kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Sopimukseen kuuluu mm. rajoitetusti työfysioterapeutin käynnit ja erikoislääkärien vastaanotot. Myös etävastaanotot ovat mahdollisia rajoitetuin kellonajoin. Yksityiskohtaisemmat tiedot työterveyspalveluista on henkilöstön saatavilla toimintasuunnitelmamuodossa.

Terveystarkastukset tehdään viiden vuoden välein tai tarvittaessa työyksiköittäin sovitun suunnitelman mukaisesti. Muista poiketen teknisessä toimessa terveystarkastukset tehdään altisteiden määrän vuoksi 3 vuoden välein. Työterveystarkastusten yhteydessä tehdään tarvittavat työpaikkaselvitykset, yhteistyössä työterveyden henkilöstön kanssa.

Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset tehdään seuraavan aikataulun mukaisesti:

vuosi	henkilöstöryhmä
2025	Pohjoisseudun koulu
2026	hallintotoimi
2027	Yhteiskoulu- ja lukio, Keskuskoulu, tekninen toimi
2028	varhaiskasvatus ja perhepäivähoito

Terveystarkastuksissa on käytössä tarvelähtöinen toimintamalli, johon kuuluu terveystarkastus, laboratoriokokeet ja terveydenhoitajan terveystarkastus. Terveystarkastuksen avulla voidaan havaita työkykyä uhkaavat tekijät jo varhaisessa vaiheessa. Laboratoriokokeet antavat objektiivista tietoa terveydentilasta, sillä kaikki terveyttä uhkaavat tekijät eivät tunnu tai näy päällepäin. Terveystarkastuksen, laboratoriokokeiden ja muun työterveyshuollon tietojen kuten sairauspoissaolojen perusteella työntekijät kutsutaan työterveyshoitajan vastaanotolle. Varattavan ajan pituus riippuu työntekijän tilanteesta. Tarvittaessa terveystarkastelu voidaan käydä puhelinneuvotteluna. Kyselyyn vastaamatta jättäneet kutsutaan vastaanotolle.

Sairauslomien seurantaan ja mahdollisimman varhaiseen puuttumiseen on annettu ohjeistuksia. Käytössä on varhaisen tuen malli sekä päihdeohjelma, jonka tavoitteena on ongelmien ennaltaehkäisy sekä puheeksi otto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mikäli voimassa olevien ohjeiden mukainen poissaolojen hälytysraja ylittyy, siitä ilmoitetaan aina esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi ja yhdessä pohtia tarvittavia toimenpiteitä. Ohjeistuksien mukaan pitkien poissaolojaksojen jälkeen työntekijän kanssa käydään keskustelua työhön paluun tukemiseksi.

Mikäli työntekijän työsuorituksessa havaitaan poikkeavuutta, esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi. Keskustelussa käydään läpi työntekijän voimavarat, ammatillinen osaaminen, työyhteisön toimivuus ja työolot. Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana keskustelussa.

Työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä asioita käsitellään myös vuosittain käytävissä kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelussa kerrotaan aina mahdollisuudesta hakeutua tarpeen mukaan työtervestarkastukseen, mikäli siihen koetaan tarvetta. Työterveyshuollon kanssa selvitetään sairauslomien syitä ja työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa ehkäisevästi sairauslomiin.

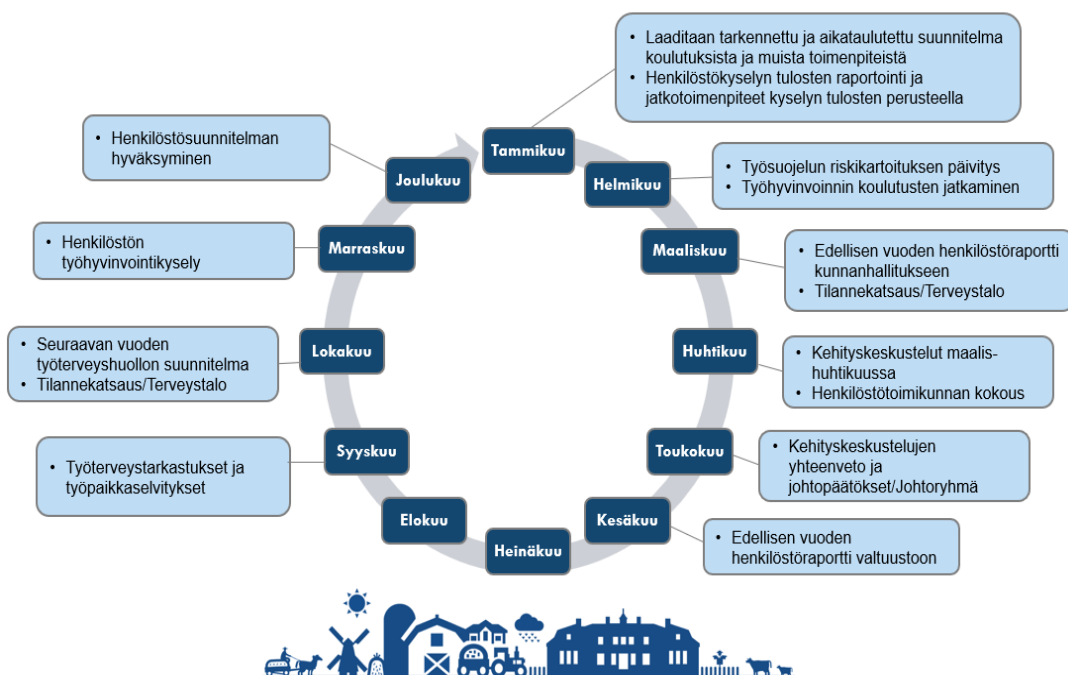
Vuoden lopulla henkilöstölle tehdään työhyvinvointikysely. Kyselyn tulokset käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja kyselyssä esille tuleviin kehityskohteisiin mietitään yhdessä keinoja tilanteen kohentamiseksi. Kyselylomakkeisto pidetään vuosittain samana, jotta tuloksia voidaan vertailla aiempiin vuosiin. Vertailun pohjalta saadaan tietoa siitä mihin suuntaan työhyvinvoinnin tila on organisaatiossa kehittymässä. Työhyvinvointikysely pohjautuu kuuteen teemaan; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, osaaminen ja tasa-arvo.

Riskikartoitukset ovat osa turvallista ja terveellistä työskentelyä. Työsuojelun riskikartoitukset tulee päivittää vuoden 2025 aikana.

Työhyvinvoinnin osa-alueella kiinnitetään erityistä huomiota työkuormiin, jotta työmäärät pysyvät kohtuullisena. Kunta on ollut mukana Hyvän mielen työpaikka -hankkeessa. Toiminta ja kriteerien käsittely on aloitettu kolmessa työyksikössä ja tarkoituksena on laajentaa toimintamalli kaikkiin yksiköihin.

Kuntalaisille yleisesti tarjottavien liikuntamahdollisuuksien lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle 160 euron E-passi-edun hyvinvointipalveluihin sekä mahdollisuuden kuntosalikäynteihin keran viikossa paikallisilla kuntosaleilla. Lisäksi työskentely-yksiköt/tehtäväalueet järjestävät yhden työpäivän verran tyky-toimintaa vuodessa, joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Tykytoiminnan määrärahat on varattu kullekin tehtäväalueelle ja suositeltava summa on ~ 100€/henkilö/vuosi.

Työhyvinvoinnin vuosikello



Työsuojelu ja työympäristö

Työsuojelu on olennainen osa Punkalaitumen kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Sen tavoitteena on varmistaa työntekijöiden turvallisuus, terveys ja hyvinvointi kaikissa työtehtävissä. Työsuojelu tukee myös työn sujuvuutta, työntekijöiden työkykyä ja työyhteisön toimivuutta.

Työsuojelun tavoitteet:

- Ehkäistä työtapaturmia ja työperäisiä sairauksia
- Parantaa työympäristön turvallisuutta ja ergonomiaa
- Edistää henkistä hyvinvointia ja työyhteisön yhteistyötä
- Varmistaa henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu

Toimenpiteet v. 2025

- Päivitetään työsuojelun riskikartoitukset ja toimintasuunnitelma
- Toteutetaan työpaikkaselvitys yhteistyössä työterveyshuollon kanssa suunnitelman mukaisesti → työympäristön jatkuva kehittäminen
- Seurataan ja analysoidaan työtapaturmia ja sairauspoissaoloja
- Järjestetään koulutuksia esihenkilöille ja työntekijöille työsuojeluasioista
- Osallistetaan henkilökuntaa työsuojelutoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen

Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ajantasainen osaaminen on organisaation keskeinen menestystekijä. Osaamisen kehittämisen päätavoite on, että ammatillinen osaaminen ja työn vaatimukset vastaavat toisiaan. Osaamis- ja koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain käytävien kehittämiskeskustelujen yhteydessä. Tavoitteena on, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työntekijän osaamista ja sen kehittymistä ja että jokainen työntekijä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Organisaatiossa kannustetaan kouluttautumaan ja kehittämään itseään. Kunnassa on erillinen ohje oppisopimusopiskeluun, muuten tutkintoon johtavia koulutuksia ei käydä työajalla.

Koulutukselliseen tasa-arvoon on vaikea päästä kuntaorganisaatiossa, jossa työskennellään hyvin erilaisissa tehtävissä. Punkalaitumen kunnassa pyritään kuitenkin siihen, että kaikilla olisi mahdollisuus kouluttautua keskimäärin 3 päivää vuodessa. Kouluttautuminen voi koostua useammasta lyhyestä koulutuksesta tai työskentelyn vaatimista ammattikortista. Koulutuksiin varattavat määrärahat on varattu tehtäväalueiden määrärahoihin, keskitettyjä koko kunnan koulutuksia lukuun ottamatta. Tarjolla on myös laadukkaita maksuttomia koulutuksia, jota hyödynnetään läpileikkaavasti koko organisaatiossa.

Koulutussuunnitelma 2025

	Keskeiset osaamistarpeet
KOKO HENKILÖKUNTA	
	ensiaputaidot/8 t hätäensiapukurssi
	tietosuojan ja tietoturvan koulutukset
	työhyvinvointiin liittyvät koulutukset
	työsuojeluun liittyvää koulutusta
	esihenkilötaitojen kehittäminen
	tekoälyn hyödyntäminen
HALLINTO	
	lainsäädännön sekä määräysten ja ohjeistusten muutokset
	ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
	kuntatalous, mm. tilastointi, taloushallinnon ajankohtaisasiat
	henkilöstöhallinto, mm. sopimukset, verotus, Kevan ja KT:n koulutukset
	digitalisaation edistäminen – valmiit verkkokoulutukset
	viestinnän ja tiedottamisen kehittäminen
	ajankohtaiset työsuojeluasiat – työsuojeluhenkilöstö
	oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen – yksilökohtaisen arvion mukaan
	Vesikanta-ohjelmiston käyttökoulutus
ELÄMÄNLAATU	
	menetelmäosaamiskoulutukset
	varhaisentuen koulutukset
	aluehallintoviraston ajankohtaiskoulutukset osa-alueittain
	digitalisaation edistämiseen liittyvät verkkokoulutukset
VARHAISKASVATUS	
	leikki ja leikin pedagogiikka -koulutus koko henkilöstölle
	laadunarviointijärjestelmän käyttöönottoon liittyvät koulutukset
	aluehallintoviraston varhaiskasvatukselle suunnatut koulutukset
	oman ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen pienemmät koulutukset
OPETUS	
	ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
	oman ammattitaidon kehittämiseen ja päivittämiseen liittyvät koulutukset
	Erasmus-projektiin liittyvät koulutukset
	opetusmateriaaleihin liittyvät koulutukset
	oppimisen tukeen liittyvät koulutukset
	tekoälyn käyttö opetuksessa
	Lukiopäivät
TEKNINEN TOIMI	
	vesityökorttikoulutukset
	tieturvakoulutukset
	yksityistiepäivät
	vesihuoltopäivät
	tulityökorttikoulutus
	työturvallisuuskoulutus

Esihenkilöt huolehtivat koulutussuunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta sekä koulutuksellisesta tasa-arvosta. Koko henkilöstölle suunnatuista koulutushankinnoista vastaa hyvinvointijohtaja. Koulutukset raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Kaikista koulutuksista tehdään erilliset päätökset henkilöstöhallinnon ohjelmistossa.

Tasa-arvosuunnitelma

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaki määrittelee tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisällön. Suunnitelmassa tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa esitetään käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmassa on esitettävä, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri tehtäviin. Punkalaitumen kunta on kooltaan pieni työnantaja ja kunnassa on useita tehtäväkokonaisuuksia, joissa työntekijät ovat kaikki samaa sukupuolta tai joissa toista sukupuolta on vain yksi henkilö. Kunnan palveluksessa 26.9.2024 oli 69 naista ja 24 miestä.

Sukupuolijakauma työyksiköittäin oli seuraava:

Työyksikkö	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Hallinto	17	1	18
Lukio	3	4	7
Alakoulut	21	1	22
Yhteiskoulu	8	5	13
Varhaiskasvatus	14	0	14
Tekninen toimi	2	12	14
yhteensä	65	23	88

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tulee pääsääntöisesti laatia joka toinen vuosi. Jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain, niin paikallisesti voidaan sopia, että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein.

Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiselle työelämässä. Kaikilla työntekijöillä sukupuolesta tai muusta seikasta riippumatta tulee olla organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja

vaikutusmahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin tulee valita sekä naisia että miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja keskeisiltä osiltaan samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

Kunnassa on käytössä tehtävän vaativuuden mukainen palkkajärjestelmä, jossa palkkaus rakentuu tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten työsuoritusten perusteella. Työstä maksettava palkka maksetaan tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten mukaan. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikissa hallintokunnissa.

Tasa-arvon edistämiseksi tavoitteena on toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä antaa heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Uralla eteneminen ja henkilöstökoulutukseen pääsy mahdollistetaan yhdenvertaisesti kaikille riippumatta sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, kielestä, etnisestä taustasta tai muusta vastaavasta syystä.

Tasa-arvolaki edellyttää, että työntekijän edustajat osallistuvat tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tavoitteiden asettamiseen sekä tulosten arviointiin. Tasa-arvoasiat käsitellään henkilöstötoimikunnassa, jossa on mukana myös työntekijöiden edustajat.

Henkilöstölle tehdään loppuvuonna 2024 työhyvinvointikysely, jossa tasa-arvo on ollut yhtenä teemana. Tasa-arvo sisällytetään myös vuonna 2025 tehtävään kyselyyn.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu edellyttää, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä voi olla esimerkiksi häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä tai ohje tai käsky syrjiä.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi Punkalaitumen kunnan tulee

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voisi hakeutua sekä eri-ikäisiä että etnisiin ja muihin vähemmistöryhmiin kuuluvia henkilöitä
- toimia siten, ettei ketään mm. ikään, terveydentilaan, kieleen, etniseen alkuperään, uskontoon tai muuhun vastaavaan seikkaan nojaten kohdella eriarvoisesti, kun kyse on työhönottoperusteista, työoloista ja työehdoista, henkilöstökoulutuksesta tai uralla etenemisestä
- edistää työilmapiiriä sellaiseksi, ettei työpaikoilla esiinny ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ja että kaikenpuolista suvaitsevuuutta pidetään kunniasa
- tarjota mahdollisuutta harjoittelu- ja työkokeilupaikkoihin eri-ikäisille ja -taustaisille henkilöille
- kehittää fyysisten ja digitaalisten tilojen esteettömyyttä
- tukea osa-aikatyö- ja joustomahdollisuuksia eri elämäntilanteissa oleville työntekijöille
- huomioida, että organisaatiossa on toimintaohjeet ja raportointikanavat mahdollisiin epäkohtiin puuttumiseksi tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi