



Punkalaitumen kunnan

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Laadittu: 2/2026

Käsitelty/hyväksytty:

Henkilöstötoimikunta 9.3.2026

Henkilöstöjaosto 9.3.2026

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Henkilöstömäärä.....	2
3.	Henkilötyövuosi	4
4.	Työajan jakautuminen.....	5
5.	Henkilöstön ikärakenne	6
6.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	7
7.	Terveysperusteiset poissaolot	8
8.	Eläköityminen.....	9
9.	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	10
10.	Palkitseminen ja yhteistoiminta	10
LIITE 1		12
Henkilöstön työhyvinvointikysely		12

1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Tavoitteena on pyrkiä turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa koko organisaation toimintaa.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön tunnuslukuja, kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutuksia henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Henkilöstön työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, osaamisesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on turvata ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön pysyminen ja saatavuus. Tämä edellyttää jatkuvien muutosten avointa ja hallittua johtamista, työhyvinvoinnin korostamista ja työssä jaksamisen huomiointia.

Henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2025 tilanteesta KT Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaisesti. Henkilöstökertomuksen laadintaan on osallistunut palvelusihteeri, toimistopäällikkö, pääkirjanpitäjä ja hallintojohtaja. Esihenkilöt ovat saaneet aineiston kommentoitavaksi ennen asiakirjan käsittelyä. Lisäksi henkilöstökertomusta on laadintavaiheessa käsitelty kunnan johtoryhmässä.

Henkilöstökertomuksessa esitellyissä tilastoissa saattaa olla keskenään pieniä eroavaisuuksia tai tiedot eivät ole täysin vertailtavissa toisiinsa, koska aineistoa kerätään useasta eri tietolähteestä. Myös organisaatiossa tapahtuneet muutokset vaikeuttavat eri vuosien välistä vertailua.

2. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä on Punkalaitumen kunnassa tasaisesti laskenut kuntalaisten määrän ja käytettävissä olevien resurssien mukana. Kunnassa käytiin yhteistoimintaneuvottelut sekä hallituksen alaisien tehtäväalueiden osalta että teknisessä toimessa. Kunnassa uudistettiin yhteistoimintamenettelyn kautta organisaatorakennetta, toimenkuvia ja päivystyskäytäntöjä. Taustalla muutoksissa oli kuntakentän dynaaminen muutos sekä taloudellinen tilanne. Organisaatiossa oli tarvetta nimikkeiden, virkojen, työnjaon selkeyttämiselle ja uudelleen organisoinnille. Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toiminnot olivat tarkoituksenmukaista järjestää sisäisesti nykyisillä henkilöstöresursseilla. Muiden muutosten lisäksi teknisessä toimessa yhdistettiin vesilaitoksen ja kiinteistönhoidon päivystys yhdeksi kokonaisuudeksi, josta neuvoteltiin uusi paikallinen sopimus.

Punkalaitumen kunnan koko henkilöstön määrä vuoden 2025 päättyessä oli 85 henkilöä. Heistä 74 oli vakinaisessa ja 11 määräaikaissä palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 87,1 %. Vuoden 2025 aikana päättyi 6 vakinaista palvelussuhdetta, joista 2 siirtyi eläkkeelle ja 4 irtisanoutui. Kaikki 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.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön jakautuminen vakinaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Taulukossa on esitetty myös henkilöstön oletettu sukupuolijakauma. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä muistaa, että se ei kerro absoluuttista totuutta henkilöstön määrästä, koska siinä on sijaiset mukana.

Palvelussuhteet 31.12.2025

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Palvelus- suhteet 31.12.2024	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	20	54	74	75	-1,33 %
Määräaikaiset, joista	1	10	11	11	
- työllistettyjä				2	
- oppisopimuksella					
Yhteensä	21	64	85	86	-1,16 %

Henkilöstöstä oli naisia 64 eli 75,3 %. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, työllistetyt sekä muut määräaikaissä työsuhteessa olevat.

Henkilöstön jakautuminen vastuualueittain, v. 2024–2025 taulukko

	Vakinaiset 2024	Määrä- aikaiset 2024	Yhteensä 2024	Vakinaiset 2025	Määrä- aikaiset 2025	Yhteensä 2025
Hallinto ja hyvinvointi	15	1	16	14	1	15
Kasvatus ja opetus	49	7	56	48	10	58
Tekninen	11	3	14	12		12
Yhteensä	75	11	86	74	11	85

Kunnan henkilöstön kokonaismäärä on laskenut 86:sta 85:een, prosentuaalisesti lasku on 1,16. Vakituisten määrä on vähentynyt yhdellä, määräaikaista on ollut vuoteen 2024 verrattuna sama määrä. Kasvatuksen ja opetuksen vastuualue on henkilöstömäärältään suurin. Siellä työskentelee 68,2 % Punkalaitumen kunnan työntekijöistä.

Henkilökunnan määrä toimipisteittäin 31.12.2025

Yksikkö	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Oppi- sopimus	Yhteensä
Kunnanhallitus	1			1
Hallinto	9			9
Hyvinvointi	3	1		4
Elinvoiman kehittäminen	1			1
Keskuskoulu	14	2		16
Pohjoisseudun koulu	5	3		8
Yhteiskoulu	12	2		14
Lukio	7			7
Varhaiskasvatus	8	3		11
Perhepäivähoito	2			2
Tekniset toimistopalvelut	2			2
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	10			10
Yhteensä	74	11		85

Vuoden 2025 lopussa kokoaikaista työntekijöitä oli 71 ja osa-aikaisia 14 henkilöä. Vuotta aikaisemmin, loppuvuonna 2024, kokoaikaista työntekijöitä oli 76 ja osa-aikaisia 10 henkilöä.

Osa-aikaisten jakautuminen

	Määrä
Työntekijän omasta pyynnöstä	1
Osa-aikaeläkeläiset	-
Koulunkäynninohjaajat	9
Muu syy	5
Yhteensä	15

Henkilöstön määrän kehitys vastualueittain vuosina 2020–2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto ja hyvinvointi	12	13	13	19	16	15
Kasvatus ja opetus	75	72	65	59	56	58
Tekninen	14	12	14	15	14	12
Yhteensä	101	97	92	93	86	85

Henkilöstömäärän vaihtelua vuosien 2022-2023 välillä selittää vuoden 2023 alussa toteutettu organisaatiomuutos, jossa hyvinvoinnin tehtävät siirtyivät hallinnon vastuualueelle.

3. Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilötyövuodet

	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	93,8	92,1	95	93,4	89,6

Henkilötyövuodet ovat vähentyneet 3,8:lla. Edellisvuonna vähennys oli 1,6. Kunnassa ei ole tarkasteluajanjaksona käytetty vuokratyövoimaa.

4. Työajan jakautuminen

Henkilöstömäärätietojen lisäksi on hyödyllistä tietää, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvakuluja.

Tehty työaika/koko henkilöstö

	Työ-päivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	euroa	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (vähennetty la, su, arkipyhät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	22 524	100,0	3 879 234	
Vähennetään työpäivinä				
- Vuosilomat ja muut lomat	1 764	7,8	246 469	6,4
- Terveysperusteiset poissaolot	890	4,0	87 192	2,2
- Perhevapaat	451	2,0	21 762	0,6
- Muut palkattomat poissaolot	799	3,5	0	0,0
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	283		51 168	
= Tehty vuosityöaika	18 650	82,8	3 574 979	

Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit ja varallaolot v. 2025

	Hallinto ja hyvinvointi		Kasvatus ja opetus		Tekninen		Yhteensä	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Lisätyö	593	0	57	271	2 392	1 664	3 042	1 935
Palkkio		3 300	19 893	22 887		350	19 893	26 537
Ylityö	2 330	0	569	302	30 402	27 516	33 301	27 818
Yhteensä	2 923	3 300	20 520	23 460	32 794	29 530	56 237	56 290
Varallaolo					37 473	43 766	37 473	43 766

Kasvatuksen ja opetuksen vastualueen palkkiot pitävät sisällään kerhotyö- sijaistunti- ja tukiopetuspalkkiot, jotka ovat rinnastettavissa ylitoihin.

Varallaolo ei ole ylityötä, jonka vuoksi se on taulukossa esitetty yhteensä sarakkeen jälkeen.

5. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Seuraavissa taulukoissa on esitetty tietoja henkilöstön jakautumisesta eri ikäryhmiin 31.12.2025.

Henkilöstömäärät ikäryhmittäin

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	4		4	4,71 %
30 - 39	8	2	10	11,76 %
40 - 49	21	7	28	32,94 %
50 - 59	23	6	29	34,12 %
60 - 64	6	5	11	12,94 %
65 ja yli	2	1	3	3,53 %
Yhteensä	64	21	85	100 %
Keski-ikä	49,6	50,8	49,9	

Kunnan työntekijöiden keski-ikä 31.12.2025 oli 49,9 vuotta. Vuoden 2024 lopussa vastaava luku oli 48,3 vuotta.

Ikäjakauma toimialoittain

Ikä vuosina	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 ja yli	Yhteensä
Hallinto ja hyvinvointi		3	8	2	2	0	15
Kasvatus ja opetus	4	5	15	25	6	3	58
Tekninen		2	5	2	3	0	12
Yhteensä	4	10	28	29	11	3	85

6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uusien tietojen ja taitojen hankkiminen.

Henkilöstösuunnitelman mukaisesti henkilökunnalle on järjestetty mahdollisuus osallistua hätäensiapukurssille. Henkilötietoja käsitteleviltä työntekijöiltä edellytetään verkkokoulutukseen osallistumista kerran vuodessa. Muut koulutukset ovat pääosin työhön liittyviä täydennyskoulutuksia. Kunnassa käydään vuosittain kehityskeskustelut koko henkilöstön kanssa. Keskustelun yhteydessä kartoitetaan tarpeet osaamisen kehittämiseen sekä sovitaan tarvittavat toimenpiteet. Koko henkilöstölle pyritään tarjoamaan kolme koulutuspäivää kalenterivuoden aikana.

Kunnan koko henkilöstölle tehtiin vuoden 2025 työhyvinvointia koskeva henkilöstökysely, jossa myös kartoitettiin koulutukseen osallistumista. Vastaukset olivat hyvin saman suuntaiset kuin vuotta aiemmin tehdyssä vastaavassa kyselyssä. Henkilöstökyselyn tuloksia ja kehittämiskohteita on käsitelty henkilöstön kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa, yksiköiden työpaikkapalaverissa ja johtoryhmässä. Henkilöstökyselyn tulokset liitteessä yksi.

Koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,5 jokaista henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2025 koulutuspäiviä oli kaiken kaikkiaan 130 ja vuonna 2024 yhteensä 126 koulutuspäivää. Vuoden 2025 koulutuspäivistä 73 on oikeuttanut työllisyysrahaston myöntämään koulutuskorvaukseen. Kokonaiseksi koulutuspäiväksi on laskettu vähintään 6 tunnin päivä ja se on voitu koota saman henkilön käymistä useammista lyhyemmistä koulutuksista.

Koulutuspäivien jakaantuminen yksiköittäin

Yksikkö	Yhteensä
Hallintotoimisto	22
Henkilöstöhallinto	14
Kirjastopalvelut	1
Kulttuuripalvelut	5
Nuorisopalvelut	7
Varhaiskasvatus	26
Keskuskoulu	8
Pohjoisseutu	8
Yhteiskoulu	6
Lukio	4
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	15
Tekniset toimistopalvelut	14
Yhteensä	130

Vuonna 2025 yksi henkilö on ollut opintovapaalla.

7. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työtapaturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot sekä määräaikaiset kuntoutustuet. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteisten poissaolojen määrät poissaolon pituuden mukaan jaoteltuna

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2024	Kalenteripäivät 2025
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	243	167	240
4 - 29 pv	461	373	317
30 - 60 pv	186	99	152
61 - 90 pv	128	81	127
91 - 180 pv	111	212	216
Yli 180 päivää	0	0	0
Yhteensä	1129	932	1052
Määräaikainen kuntoutustuki	0	0	0
Yhteensä	1129	932	1052
Keskimäärin/henkilötyövuosi			
Sairauspoissaolot	11,8	10,0	11,7

Vuonna 2025 terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 1052 päivää. Vuodesta 2024 vuoteen 2025 sairauspäivät lisääntyivät kokonaisuudessaan 120 päivää. Poissaoloihin on aktiivisesti puututtu henkilöstöohjeiden mukaisesti. Organisaatiossa voisi olla vielä tehokkaammassa käytössä korvaavan työn malli ja osa-aikaisen poissaolon erikseen soviteltu malli.

Pienessä yksikössä sairauspoissaolojen määrissä vuosien välillä voi olla suuria vaihteluita ja yksittäisillä pitkillä sairauspoissaoloilla on suuri merkitys. Muutama pitkä sairauspoissaolo lisää suhteellisen paljon kokonaispäivien määrää.

Terveysperusteisia poissaoloja on ollut 69 %:lla henkilökunnasta. Terveysprosentti on ollut 27 %. Vuonna 2024 terveysperusteisia poissaoloja 74 %:lla henkilökunnasta.

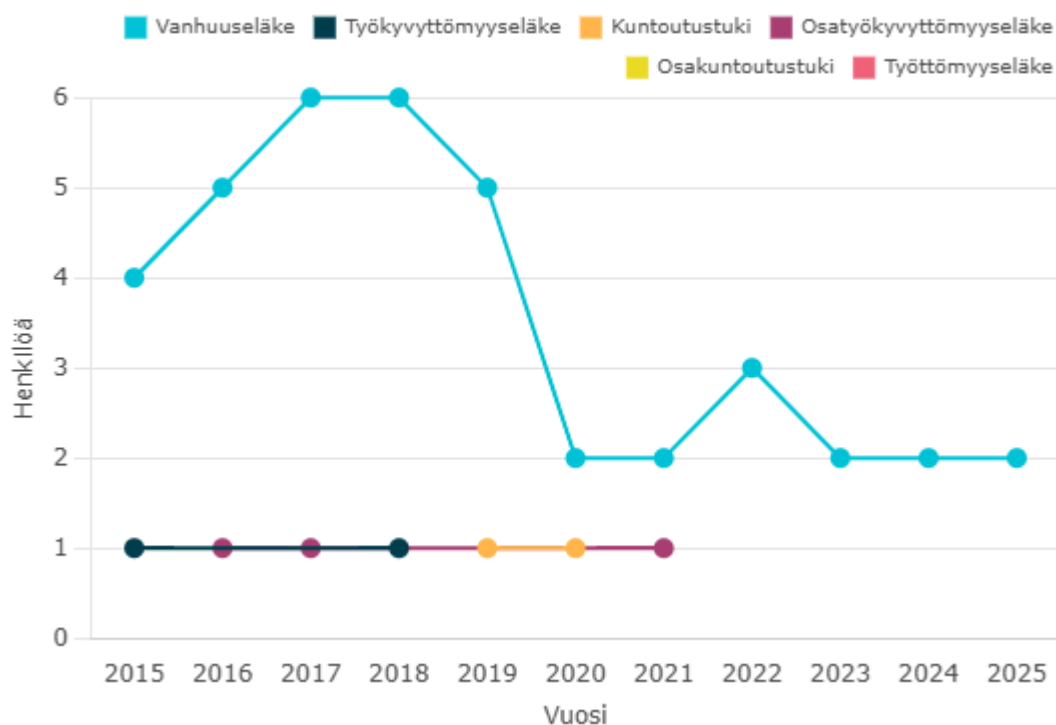
Työssä sattuneita tapaturmia oli vuonna 2025 4, josta aiheutui 71 päivää poissaoloja. Tämän lisäksi vaara-, uhka ja läheltä piti -ilmoituksia on tullut 6 kpl. Ilmoitusten määrä on lisääntynyt tehostetun tiedottamisen vuoksi. Läheltä piti-ilmoitusten kirjaaminen on tärkeää, jotta mahdollisia tapaturmia ja turvallisuusriskejä voidaan ennaltaehkäistä.

8. Eläköityminen

Eläkkeelle on vuonna 2025 siirtynyt kaksi henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä v. 2014 – 2025

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Työntekijöiden eläkemaksut v. 2020–2025

Eläkemaksulaji	2021 euroa	2022 euroa	2023 euroa	2024 euroa	2025 euroa
KuEL-maksu	538 296	536 796	564 232	584 491	572 101
VaEL-maksu	97 931	101 425	97 141	93 797	94 441
Eläkemenoperusteinen KuEL-maksu	456 604	443 963			
Tasausmaksu			182 206	157 025	142 538
Yhteensä	1 092 831	1 082 184	843 579	835 313	809 080

9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset

	2024	2025
Maksetut palkat, josta	4 061 285	4 000 438
- vuosiloma-ajan palkat	271 805	247 287
- terveysperusteisten poissaolojen palkat	91 924	87 192
- perhevapaiden palkat	8 873	21 762
- henkilöstömenojen korjauserät	-40 800	-50 441
- jaksotetut palkat	11 225	29 779
Työnantajan eläke- ja sosiaalivakuutusmaksut	951 553	926 140
Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveys, menot	60 555	58 923
- Kela-korvaukset	-34 006	-23 570
- työterveyshuolto, netto	26 549	35 353
- koulutusmenot	40 879	21 478

Palkkojen jaksottaminen tarkoittaa, että tulot ja menot viedään kirjanpitoon niille ajanjaksoille, joilla ne on tienattu tai kulutettu. Jaksottamisen avulla tulolaskennan eri osat päätyvät oikeille aikakausille, mikä antaa täsmällisemmän tuloksen tietyltä kaudelta.

Jaksotetut palkat sisältävät lomapalkkavelan määrän. Lomapalkkavelan määrä on summa, joka tulisi työnantajalle maksettavaksi, jos pitämättömät lomat ja säästövapaa sekä kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta ansaittu loma tulisi kerralla maksettavaksi.

10. Palkitseminen ja yhteistoiminta

Henkilöstöjaosto sekä henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut muodostivat yhdessä henkilöstöasioita, työterveyshuolto- ja työsuojeluasioita käsittelevän yhteistoimintaelimen eli henkilöstötoimikunnan.

Henkilöstötoimikunnan tehtävänä oli valmistella työsuojeluun ja yhteistyötoimintaan liittyvät lakisääteiset asiat henkilöstöjaoston hyväksyttäväksi. Henkilöstötoimikunnan esittelijänä toimii hallintojohtaja. Työsuojelun toimintakausi päättyi vuoden 2025 lopussa.

KVTES:n mukainen tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025. Uudistuksen tavoitteena on selkeyttää ja yhdenmukaistaa kunnallista palkkausjärjestelmää sekä parantaa palkkauksen läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Samalla järjestelmällä vahvistetaan samapalkkaisuuden toteutumista.

Tasopalkkamallissa tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuustasoon. Tehtävät sijoitetaan vaativuuden perusteella tasoluokkiin A, B tai C. Tason määrittelyssä arvioidaan muun muassa tehtävän edellyttämää osaamista, vastuun laajuutta, päätöksenteon itsenäisyyttä, vaikutuksia toimintaan sekä vuorovaikutuksen vaativuutta. Kullekin tasolle on määritelty valtakunnallinen vähimmäispalkka. Tehtäväkohtaisen tasopalkan lisäksi palkka muodostuu taso- ja henkilökohtaisesta lisästä sekä mahdollisista muista palkanosista, kuten työkokemuslisästä ja työaikakorvauksista. Ensimmäisessä vaiheessa Punkalaitumen kunnassa otettiin ensimmäisessä vaiheessa käyttöön valtakunnallisesti määritellyt tasolisät. Järjestelmä tuli ottaa käyttöön kunnissa vuoden 2025 aikana siten, että palkat maksetaan uuden järjestelmän mukaisesti viimeistään 1.10.2025 alkaen.

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Terveystalolta. Henkilöstölle tarjotaan lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työtapaturmien/ammattitautien hoidon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Lisäksi sopimukseen sisältyy rajoitetusti erikoislääkärin konsultaatiot ja fysioterapeuttien palveluja. Osaan työterveyshuollon kustannuksiin saadaan korvaus Kelalta. Terveystalon kanssa tehdään vuosittain erillinen suunnitelma työterveyspalveluiden toteuttamisesta.

Henkilökuntaetuna on ollut mahdollisuus käydä paikallisilla kuntosaleilla kerran viikossa maksutta. Kivirannassa on mahdollisuus käydä avannossa kerran viikossa. Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuus käyttää E-passilla liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja 160 eurolla vuodessa. Lisäksi on järjestetty virkistyspäiviä yksiköittäin ja koko henkilökunnalle sekä annettu vuoden vaihtuessa pieni muistaminen. Näyttöpäätetyötä tekevillä on ollut käytössä taukoliikuntaohjelma.

Epassi-etua on vuonna 2025 käyttänyt 90 henkilöä. Vuonna 2025 etuuden myönnetty kokonaisarvo on ollut 17426,66 euroa ja etua on käytetty 15814,98 euroa, euromääräisesti käyttöaste on 90,75 %. Etua on käytetty lisäksi satunnaisissa palkitsemisissa ja merkkipäivämuistamisissa.

Punkalaitumen kunta muistaa työntekijöitään heidän 50- ja 60-vuotispäivinään sekä eläkkeelle jäämisen vuoksi. Vakinaisen henkilökunnan pitkäaikainen palvelus kunnassa palkitaan vapaapäivinä, 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta saa 2, 3 tai 4 vapaapäivää.

Suomen Kuntaliitto myöntää kunnia- ja ansiomerkkejä liiton jäsenkuntien henkilöstölle tunnustukseksi pitkäaikaisesta palveluksesta. Punkalaitumen kunta on hakenut Suomen Kuntaliiton hopeisia ja kultaisia ansiomerkkejä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta niihin oikeutetuille työntekijöille.

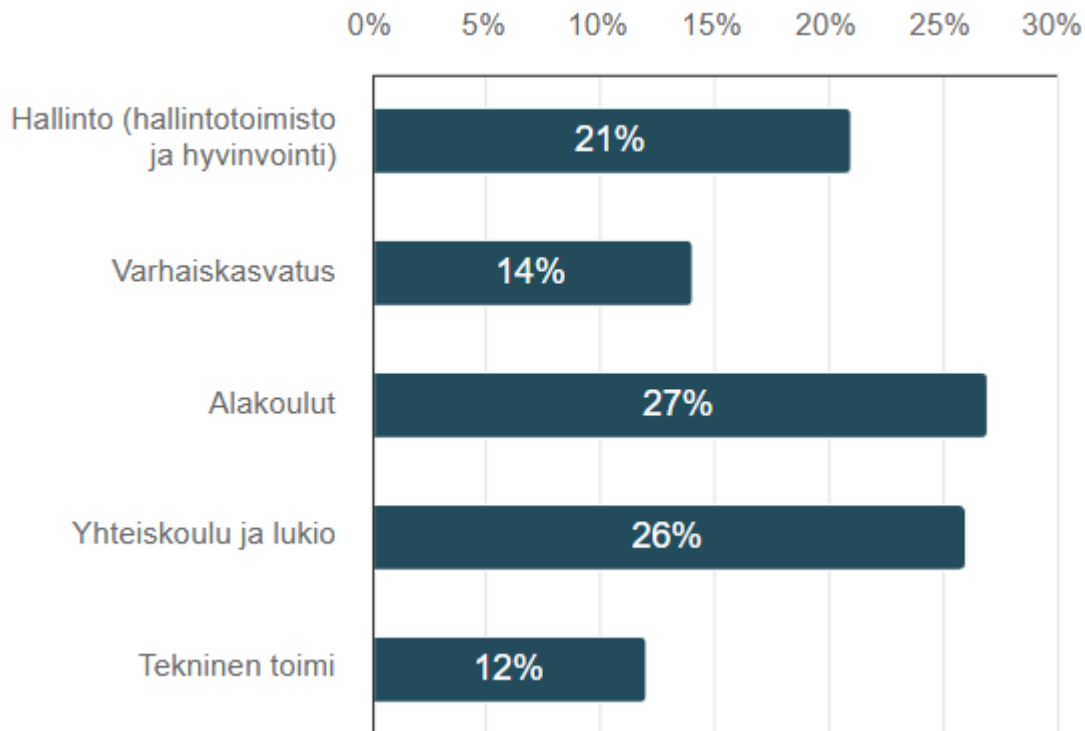
LIITE 1

Henkilöstön työhyvinvointikysely

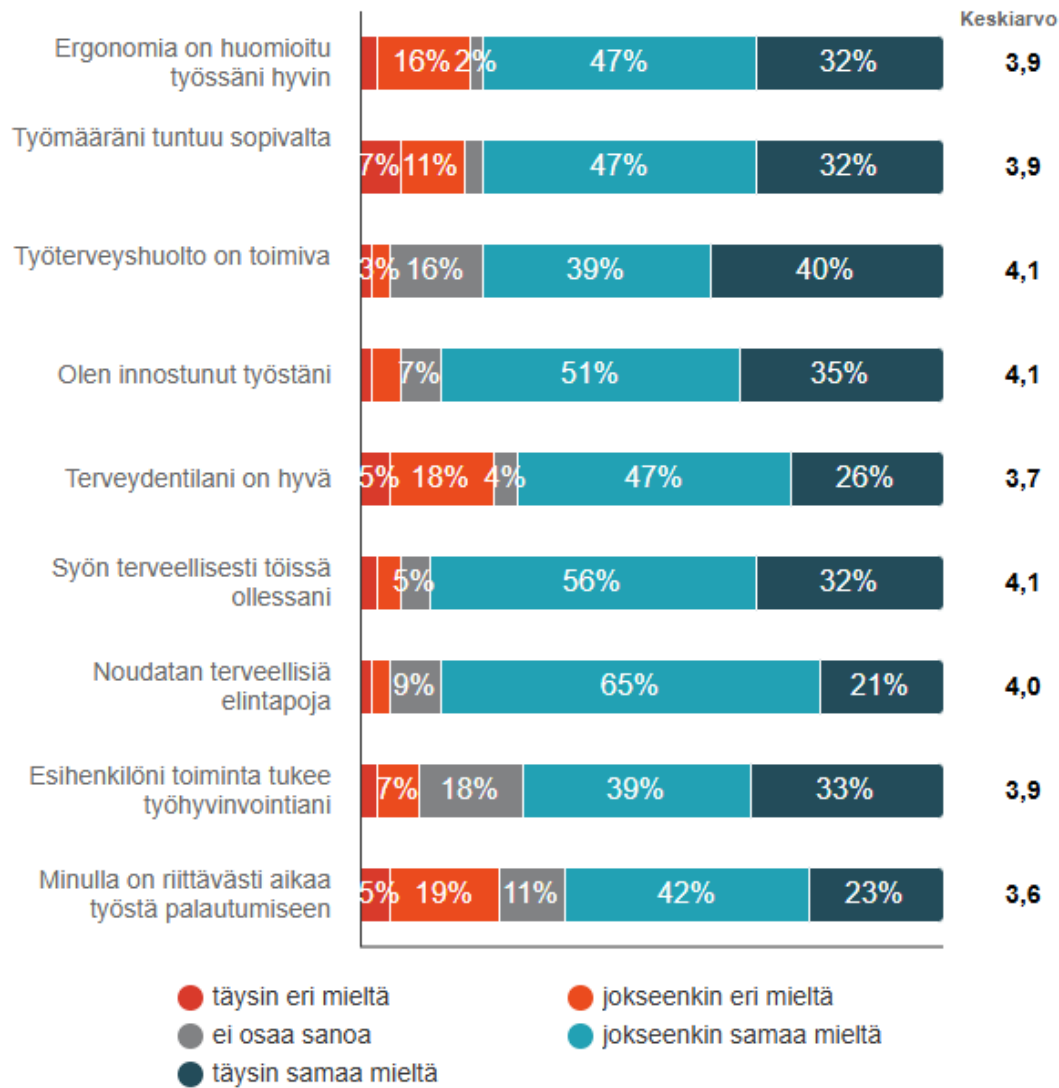
Työhyvinvointikyselyyn oli mahdollista vastata 16. – 30.9.2025 välisenä aikana.

Vastaajien kokonaismäärä: 57

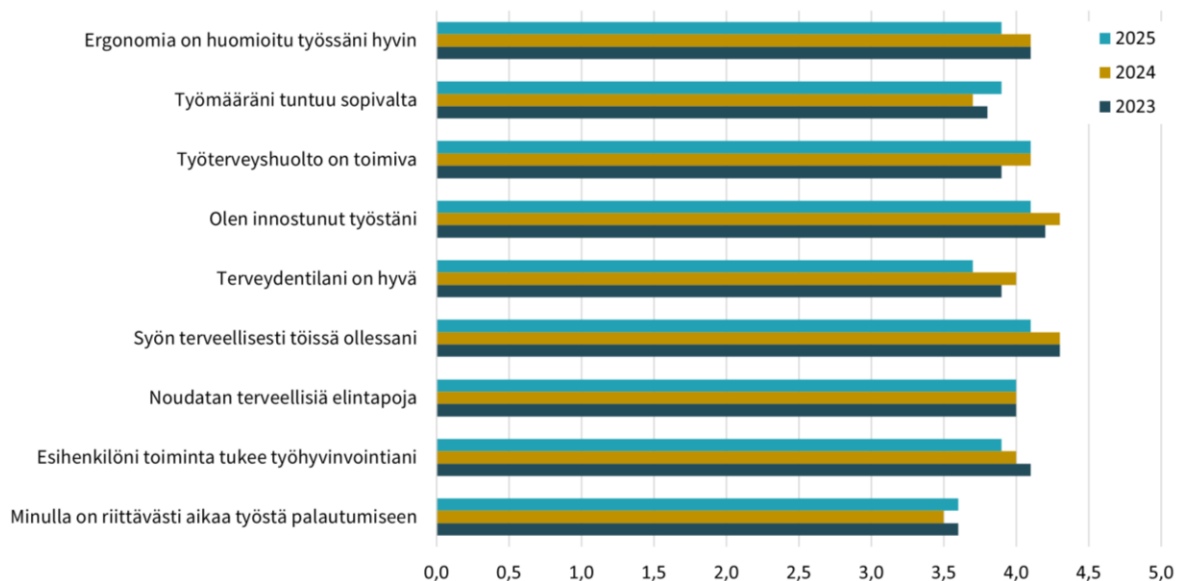
Työskentely-yksikkö



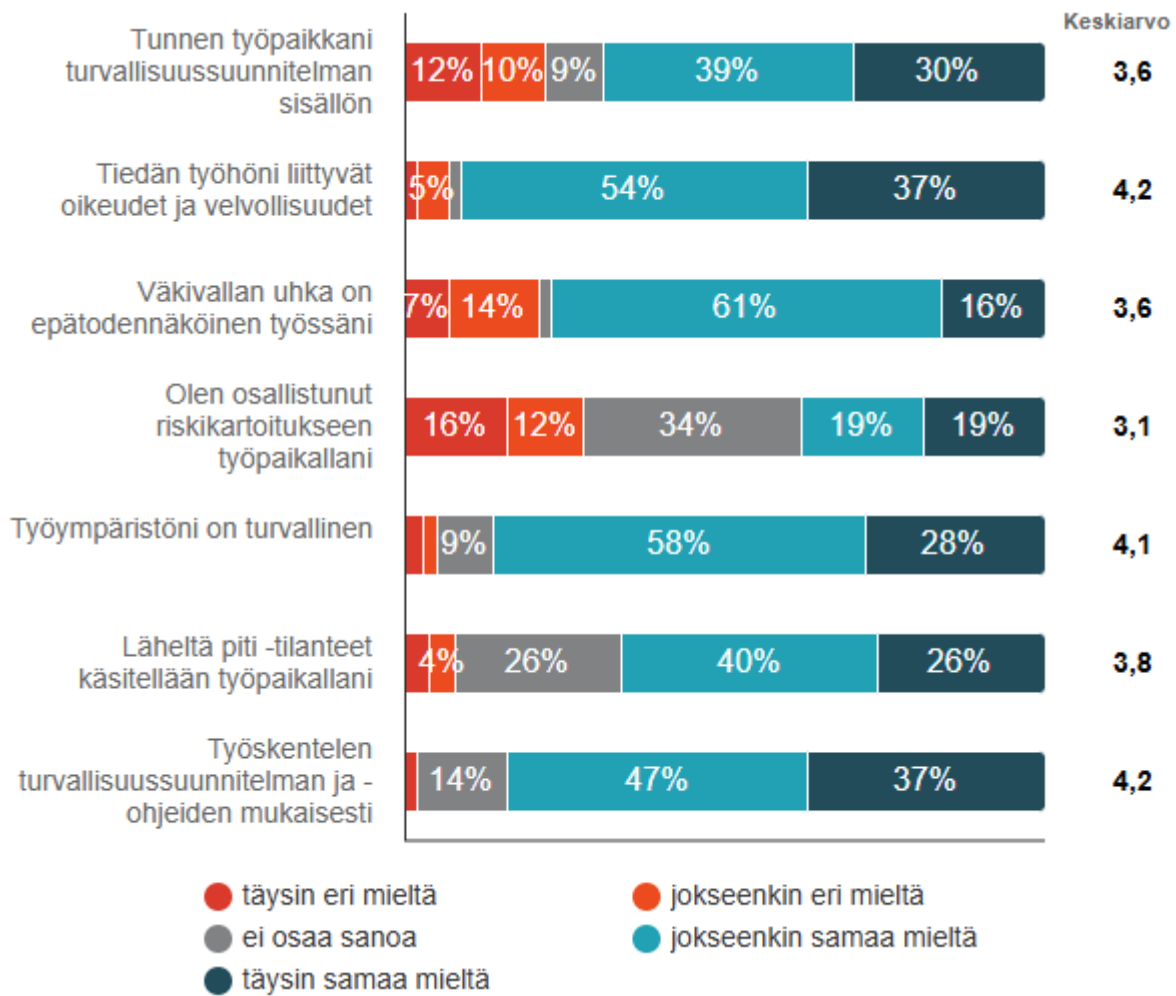
Terveys



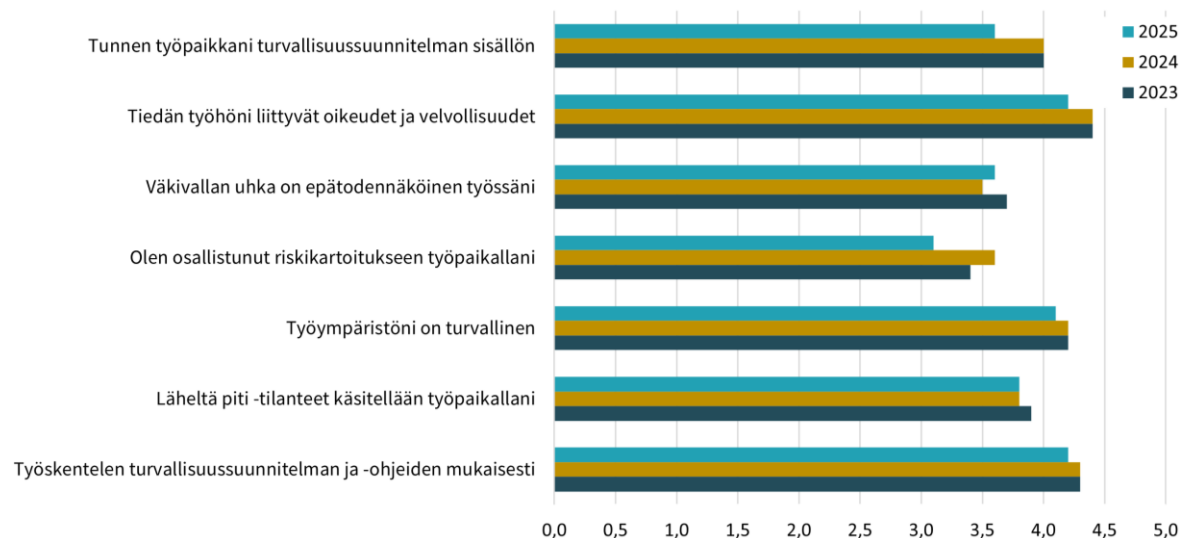
Terveys / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025



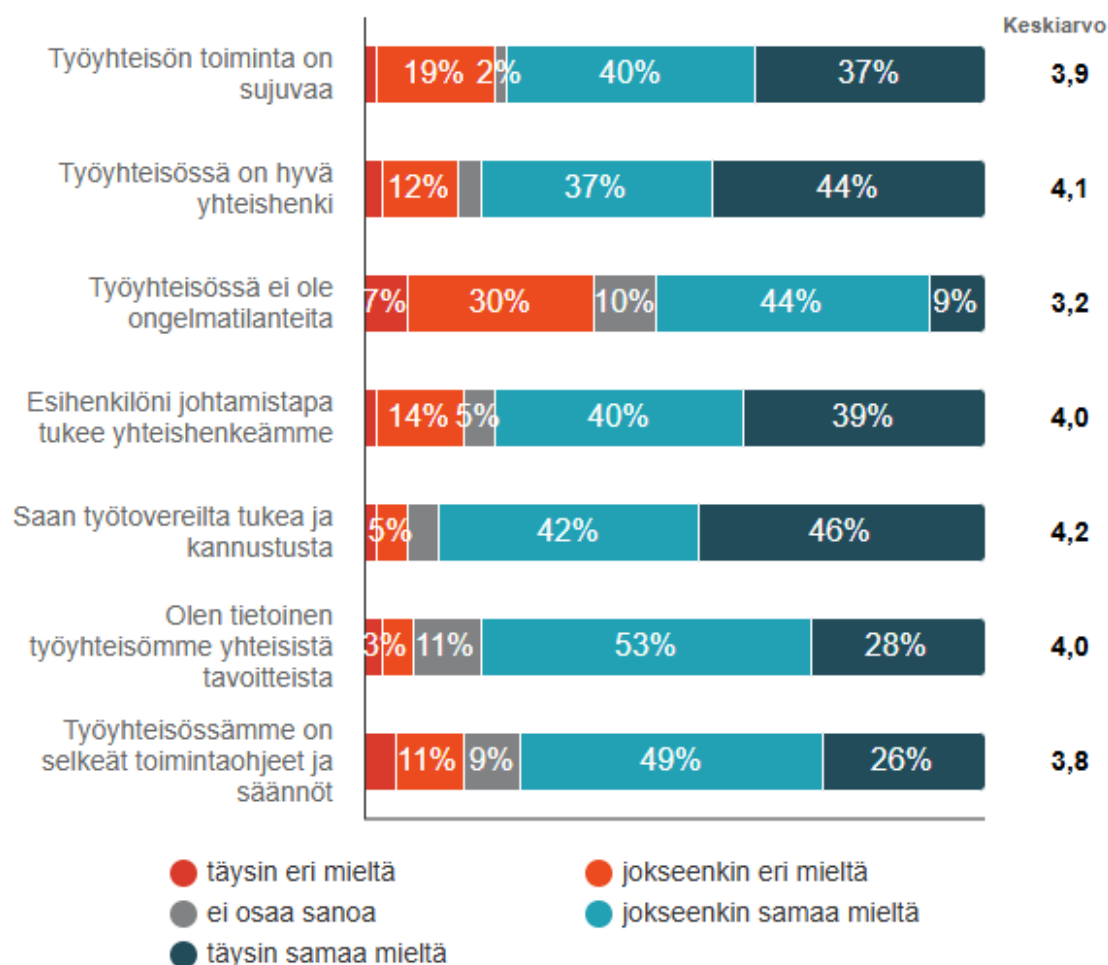
Turvallisuus



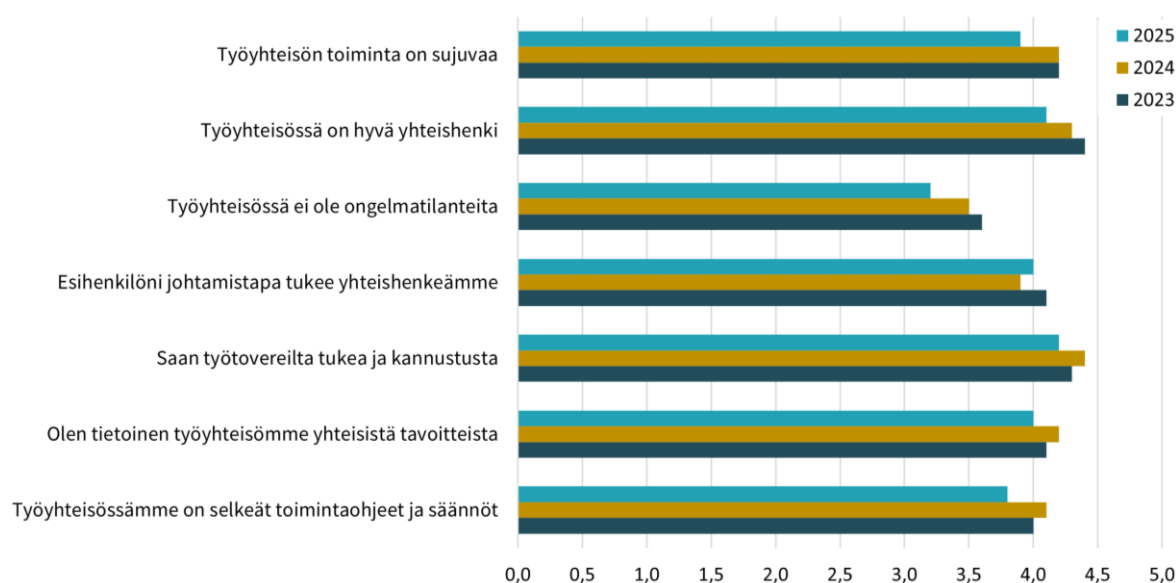
Turvallisuus / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025



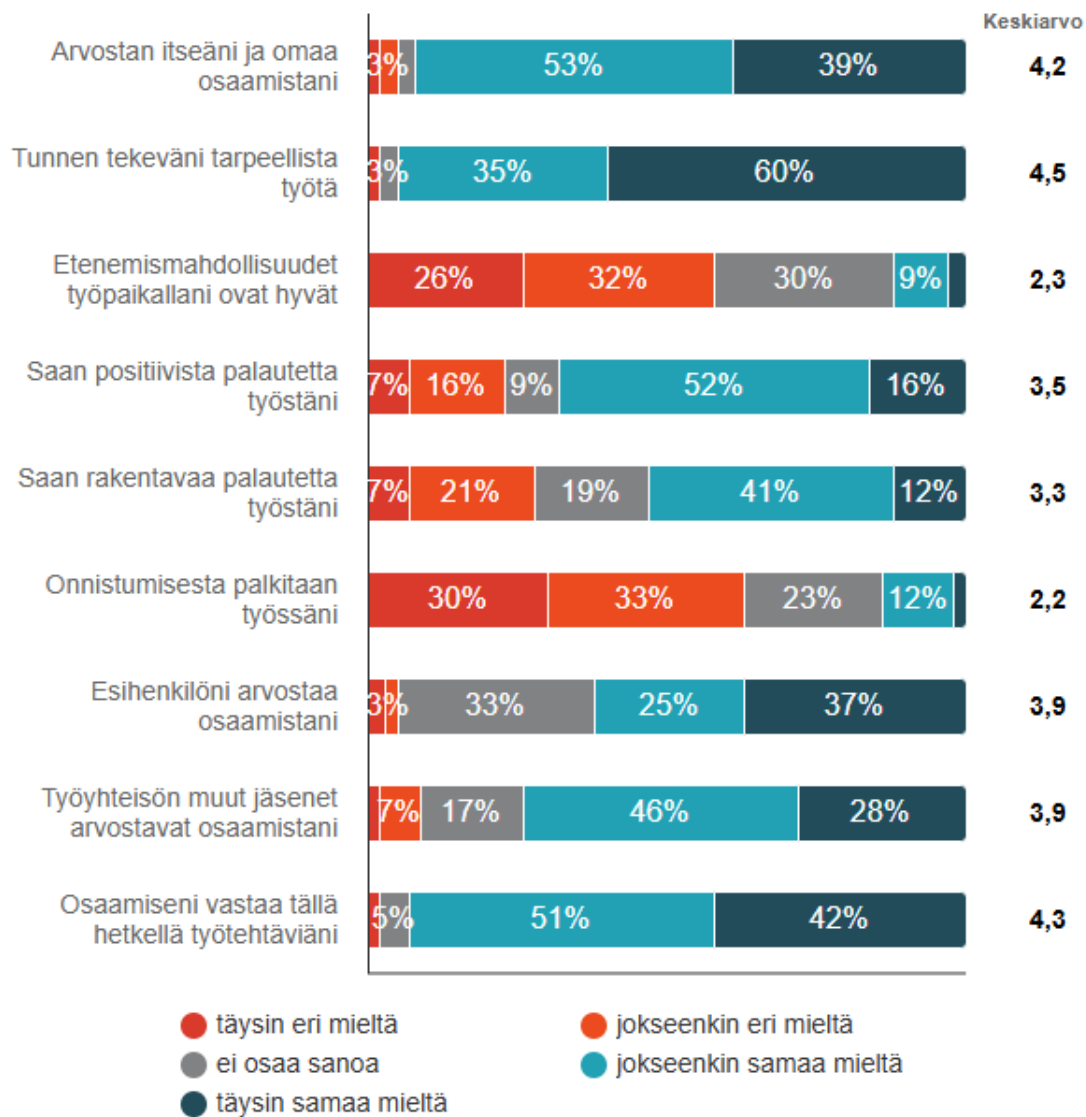
Yhteisöllisyys



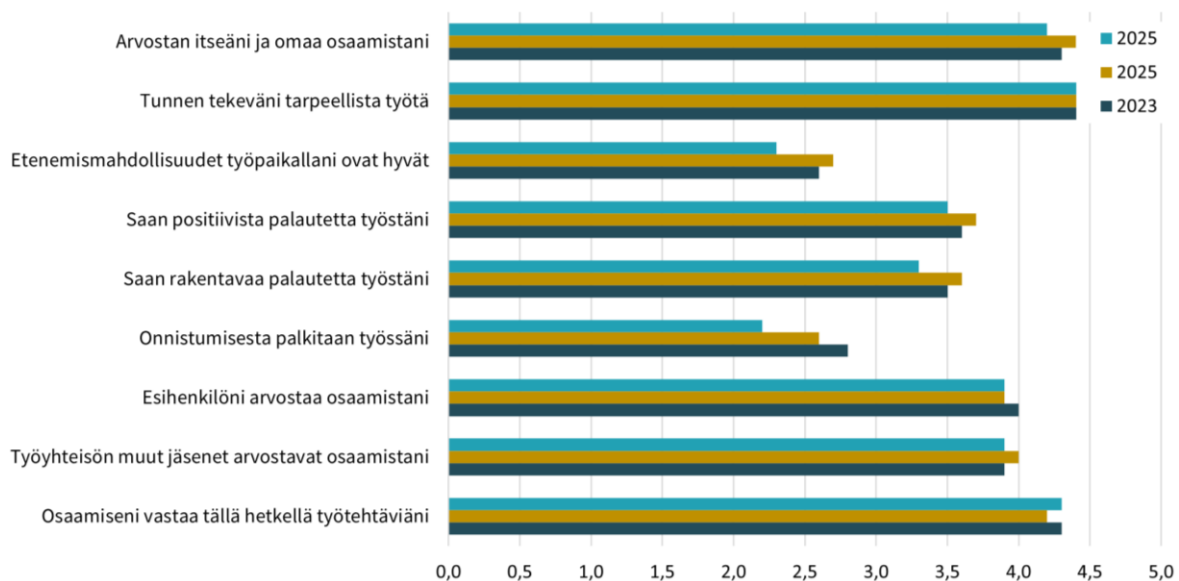
Yhteisöllisyys / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025



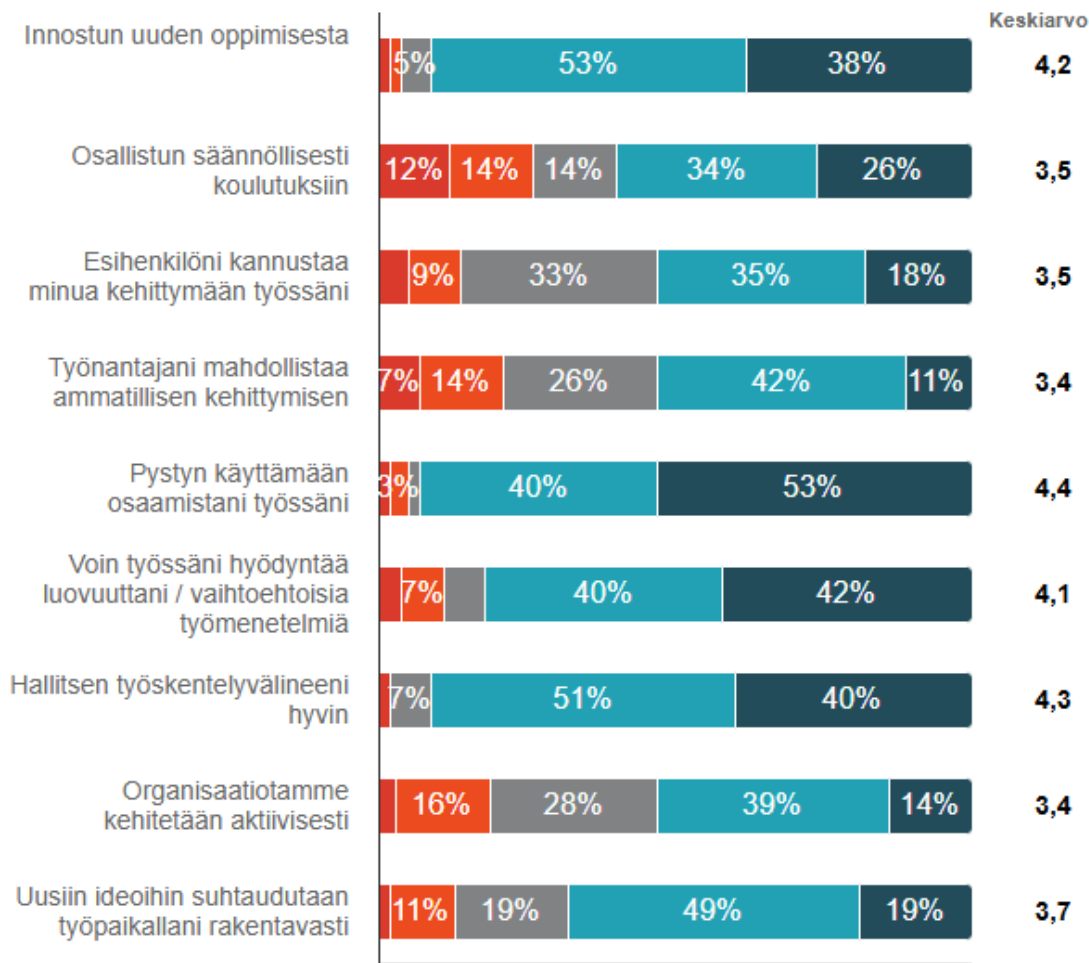
Arvostus



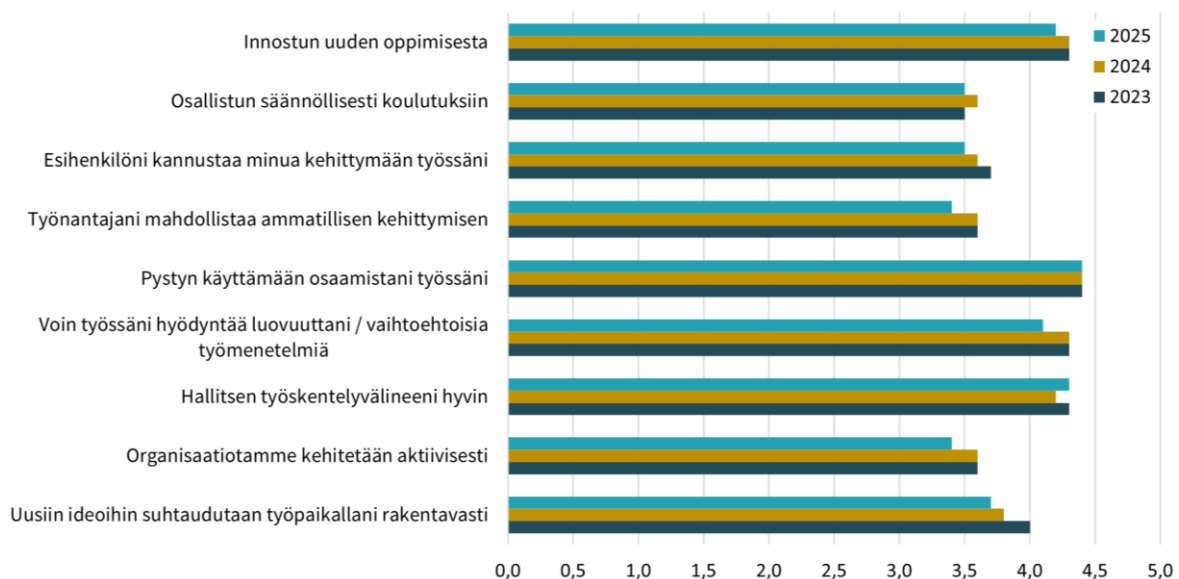
Arvostus / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025



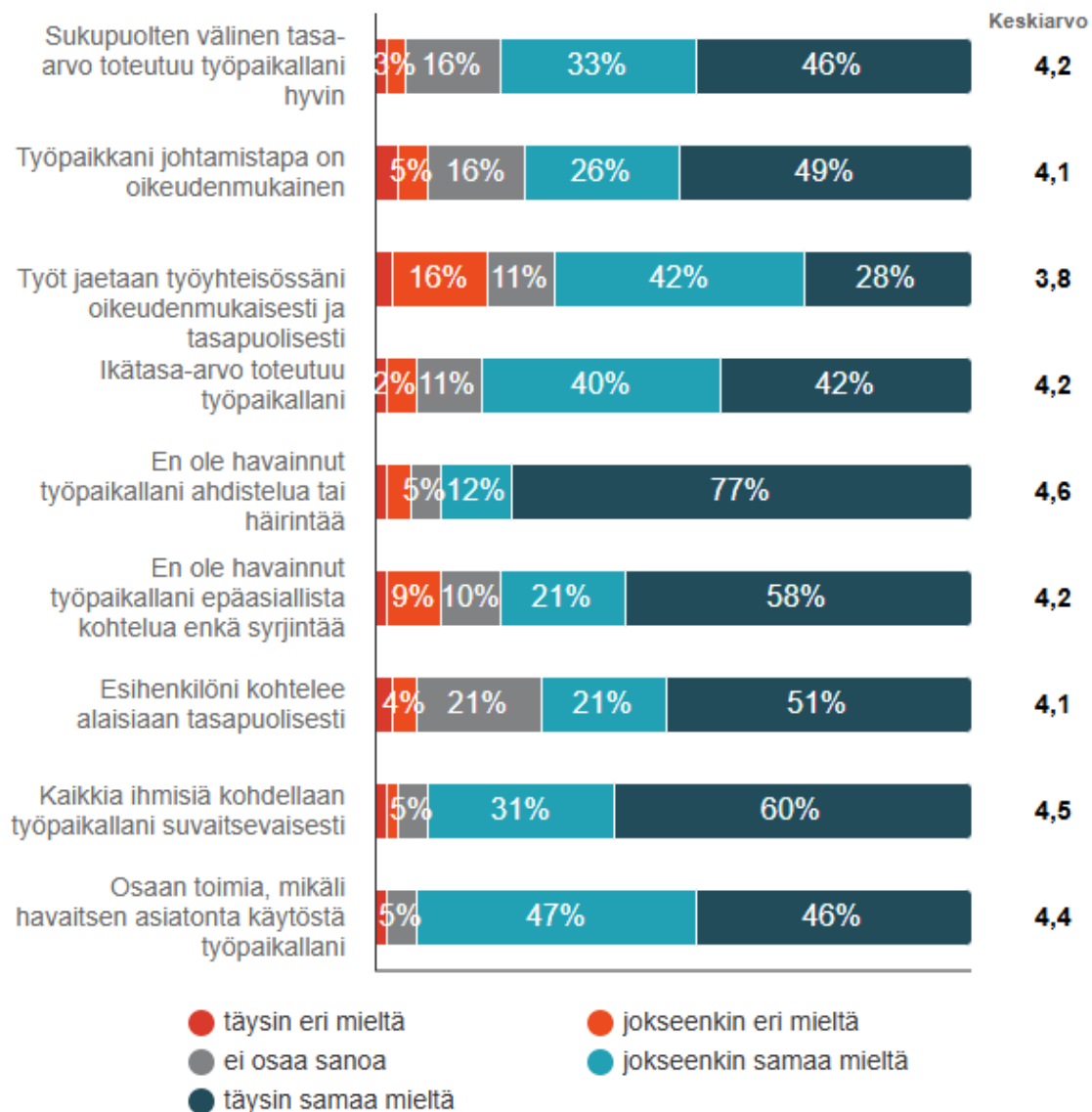
Osaaminen



Osaaminen / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025



Tasa-arvo



Tasa-arvo / Työhyvinvointikyselyt 2023-2025

