

Punkalaitumen kunnan
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA 2027

Asiakirja sisältää:
- Koulutussuunnitelman vuodelle 2027
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman
- Henkilöstön työhyvinvointisuunnitelman

Laadittu 11/2026
Käsitelty 24.11.2026 Henkilöstöjaostossa

Punkalaidun

Sisällys:

Yleistä....1
Henkilöstön määrä ja rakenne....2
Täyttölupamenettely yli 6kk mittaisiin työ-/virkasuhteisiin....3
Raportointi yli viikon mittaisista sijaisuuksista....3
Tavoitteet ja perustelut täyttölupakokeilulle ja sijaisuusseurannalle....3
Palvelussuhdemuotojen käyttö....6
Arvio määräaikaisista palvelussuhteista v. 2027....6
Arviot osa-aikaisuuden syyjakaumasta v. 2027....6
Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen....7
Työhyvinvoinnin vuosikello....9
Työsuojelu ja työympäristö....10
Ammatillisen osaamisen kehittäminen....10
Koulutussuunnitelma 2027....11
Tasa-arvosuunnitelma....12
Yhdenvertaisuussuunnitelma....14

Yleistä

Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on Punkalaitumen kunnan tärkeimpiä voimavaroja ja keskeinen edellytys laadukkaiden, toimivien ja kuntalaisten tarpeita vastaavien palvelujen tuottamiselle. Henkilöstön ammattitaito, kokemus ja hiljainen tieto muodostavat merkittävän osaamispääoman, jonka säilyttäminen, jakaminen ja kehittäminen ovat keskeisiä henkilöstöjohtamisen tehtäviä. Muuttuvassa toimintaympäristössä korostuvat erityisesti osaamisen ennakoiva kehittäminen, työkyvyn tukeminen sekä henkilöstön osallistuminen oman työnsä ja kunnan toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnalla on tehtäviensä hoitamiseen riittävä määrä osaavaa henkilöstöä oikeissa tehtävissä ja että henkilöstövoimavarat vastaavat toiminnan tarpeita sekä taloudellisia edellytyksiä. Suunnittelussa huomioidaan henkilöstön eläköityminen, palvelutarpeiden muutokset, osaamisvaatimusten kehittyminen sekä toimintaympäristön muutokset. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla pyritään turvaamaan palvelujen jatkuvuus, henkilöstön osaamisen säilyminen ja tarkoituksenmukainen henkilöstörakenne myös tulevaisuudessa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007). Lain 4 a § mukaan kunnassa on laadittava vuosittain yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa tulee huomioida muun muassa henkilöstön palvelussuhteiden rakenne ja kehitys, erilaisten palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet, työkyvyn ylläpitäminen, henkilöstön ammatillinen osaaminen ja sen kehittämistarpeet sekä suunnitelman toteutumisen seuranta. Lisäksi suunnittelussa huomioidaan osatyökykyisten työllistämisen periaatteet, joustavat työaikajärjestelyt sekä työllistymistä edistävän valmennuksen ja koulutuksen järjestämistä koskevat periaatteet.

Henkilöstöjohtamisessa ja henkilöstösuunnittelussa huomioidaan myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a § mukaan työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja edistettävä sitä suunnitelmallisesti. Kunta toimii lisäksi viranomaisena yhdenvertaisuuden edistämistä koskevien velvoitteiden mukaisesti. Tavoitteena on edistää oikeudenmukaista, yhdenvertaista ja tasa-arvoista työyhteisöä, jossa jokaisella on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja osallistua työyhteisön toimintaan.

Henkilöstösuunnittelua ohjaa Punkalaitumen kunnan vuosille 2022–2030 hyväksytty kuntastrategia Punkalaitumen Polku, jonka strategiset painopisteet ovat yritysmyönteisyys, ympäristö ja yhteisöllisyys. Strategian toteuttaminen edellyttää henkilöstön osaamisen, osallistumisen ja yhteistyön vahvistamista. Kunnan toimintaa, palveluja ja työskentelytapoja kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ylläpidetään säännöllisellä yhteistoiminnalla sekä henkilöstön edustajien kanssa käytävillä keskusteluilla.

Henkilöstön työhyvinvointia, työkykyä ja työssä jaksamista edistetään suunnitelmallisesti yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Keskeisiä toimintatapoja ovat henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut, osaamisen kehittäminen, työkykyä tukevat toimenpiteet sekä työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen. Henkilöstöltä ja työterveyshuollosta saatavaa tietoa hyödynnetään kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja toimenpiteiden suunnittelussa. Osa henkilöstön hyvinvointia ja toiminnan kehittämistä koskevista tavoitteista sisältyy myös kunnan talousarvioon.

Henkilöstösuunnitelman toteutumista seurataan osana kunnan toiminnan ja talouden vuosittaista arviointia. Toteutumista arvioidaan osavuosikatsauksissa, tilinpäätöksen yhteydessä sekä vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa. Seurannasta saatavaa tietoa hyödynnetään henkilöstöjohtamisen kehittämisessä ja tulevien vuosien henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Punkalaitumen kunnan koko henkilöstön määrä vuoden 2026 syyskuussa oli 80 henkilöä. Henkilöstössä oli 70 vakinaista ja 10 määräaikaista.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstömäärät 17.9.2026 ja arvio vuodelle 2027 tarvittavasta resurssista jaettuna vakinaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi.

	Vakinaiset 2027	Määräaikaiset 2027	TA 2027	17.9.2026	TA 2026
Kunnanhallitus	14	1	**15**	13/1	16
Kasvatus ja opetuslautakunta	45	7	**52**	46/12	54
Tekninen lautakunta	10		**10**	11/1	11
Yhteensä	**69**	**8**	**77**	**84**	**81**

Vuonna 2027 eläköityy mahdollisesti kaksi henkilöä. Jatkossa alimman eläkeiän saavuttaa 1–4 työntekijää vuosittain. Seuraavan viiden vuoden aikana eläköityviä on ikäperusteisesti kymmenen henkilöä. Henkilön eläköityessä tulee varmistaa riittävä perehdytys tehtävissä jatkavalle henkilölle ja ns. hiljaisen tiedon säilyminen organisaatiossa. Pitkien vuosilomien kerryttämistä palvelussuhteen loppuun on vältettävä. Organisaatiotasoisena riskinä on tunnistettu, että osaaminen saattaa keskittyä organisaatiossa vain yhdelle henkilölle. Tämä voi vaarantaa toiminnan jatkuvuuden ja lisätä organisaation haavoittuvuutta henkilöstön muutos- ja poissaolotilanteissa.

Henkilöstön sitoutumisen ja työssä pysyvyyden vahvistaminen on tärkeä tavoite. Henkilöstön vaihtuvuutta pyritään vähentämään kuuntelemalla ja osallistamalla henkilöstöä, tukemalla osaamisen kehittämistä sekä vahvistamalla kunnan työnantajakuvaa. Tavoitteena on lisätä henkilöstön työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja työmotivaatiota.
Työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia seurataan koko henkilöstölle suunnatuilla työhyvinvointikyselyillä, arjen työskentelyä havainnoimalla sekä esihenkilöiden tekemällä jatkuvalla arvioinnilla.
Kilpailukykyinen palkkaus on keskeinen tekijä sekä osaavan henkilöstön rekrytoinnissa että nykyisen henkilöstön sitouttamisessa. Tavoitteena on ylläpitää palkkatasoa, joka on kilpailukykyinen suhteessa muihin kuntiin ja yksityiseen sektoriin.

Vuonna 2026 otettiin käyttöön täyttölupamenettely määräaikaisena kokeiluna. Vuoden 2026 aikana yli 6kk kestäviin työ-/virkasuhteisiin tuli esihenkilöiden hakea täyttölupa henkilöstöjaostolta. Lisäksi henkilöstöjaostolle raportoitiin takautuvasti kaikki yli viikon mittaiset sijaisuudet. Menettelytapaa on pidetty tarpeellisena ja sitä on tarkoituksenmukaista jatkaa. Täyttölupamenettelyä tullaan esittämään hallintosääntömuutoksena henkilöstöjaoston ratkaisuvaltaan. Hallintosäännön mahdolliseen uudistamiseen saakka täyttölupamenettelyä jatketaan vuoden 2026 mukaisena kokeiluna.

Täyttölupamenettely yli 6kk mittaisiin työ-/virkasuhteisiin

- Yli 6kk kestävät virka- ja työsuhteet edellyttävät aina henkilöstöjaoston täyttölupaa ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä.
- Tarkoituksena on varmistaa, että henkilöstöresurssit ovat linjassa kunnan strategian, talousarvion ja toiminnan tavoitteiden kanssa.
- Täyttölupahakemuksen yhteydessä tulee esittää:
    - tehtävän tarveperustelu (lakisääteinen, toiminnan jatkuvuus, palvelutaso tms.)
    - arvio tehtävän vaikutuksesta kunnan talouteen ja toimintaan
    - selvitys mahdollisuuksista järjestää tehtävä olemassa olevin resurssein tai työn uudelleenjärjestelyin
    - mahdollinen määräaikaisuuden perustelu, jos tehtävä ei ole pysyvä

Raportointi yli viikon mittaisista sijaisuuksista

- Kaikista yli viikon kestävistä sijaisuuksista tulee toimittaa henkilöstöjaostolle tieto ja lyhyt perustelu.
- Tavoitteena on seurata kokonaiskuvaa kunnan henkilöstöresurssien käytöstä sekä sijaisjärjestelyjen tarpeesta.
- Perusteluna tulee ilmoittaa:
    - poissaolon syy (esim. vuosiloma, sairaus, koulutus, muu palkaton vapaa)
    - sijaisuuden kesto
    - sijaisen palkkaamisen välttämättömyys toiminnan kannalta

Tavoitteet ja perustelut täyttölupakokeilulle ja sijaisuusseurannalle

- Henkilöstöresurssien hallittu ja ennakoiva suunnittelu.
- Taloudellisten vaikutusten parempi arviointi ennen rekrytointeja.
- Yhtenäisten käytäntöjen luominen eri tehtäväalueille.
- Mahdollisuus arvioida, milloin tehtäviä voidaan hoitaa toisin — esimerkiksi digitalisaation, yhteistyön tai toimintatapamuutosten kautta.

Henkilöstöhallinnon ohjelmiston käyttö
Henkilöstöhallintoon liittyvät päätökset tehdään Personec F ESS-järjestelmään. Valtaosa henkilöstöstä kirjaa ESS-ilmoitukset itse ja esihenkilöt hyväksyvät ne ohjelmistossa. Päätöksiä ei tulosteta, tästä syystä tärkeää on, että henkilöstö pääsee näkemään järjestelmästä omat tietonsa.

ESS-ohjelmisto toimii koko palvelussuhteen elinkaaren aikana tapahtuvien tietojen ja tapahtumien hallinnassa apuna.

Ohjelmistoon on kirjattava kaikki lyhyemmät ja pidemmät poissaolot mm.:
-palkattomat
-vuosilomat
-kaikki esihenkilön ja terveydenhuollon ammattilaisen todistukseen perustuvat sairausperusteiset poissaolot
-lasten äkilliseen sairastumiseen liittyvät poissaolot
-merkkipäiviin liittyvät poissaolot

Jokainen työntekijä on vastuussa siitä, että kaikki poissaolot tulee merkityksi ESS-järjestelmään. Poissaolojen kirjaaminen on palkkauksen, tasa-arvoisuuden ja raportoinnin kannalta tärkeää.

Lisäksi ohjelmistossa ylläpidetään omia henkilö- ja osoitetietoja, kirjata suoritettuja lupia ja koulutuksia ja tarkastella tehtyjä palkkatapahtumia.

Henkilöstörakenne vuodelle 2027

Kunnanhallitus

Vastuualue	**Virka/toimi**
Hallinto	kunnanjohtaja hallintojohtaja toimistopäällikkö pääkirjanpitäjä tietohallintosihteeri 5 palvelusihteeriä
Elinvoima	elinvoimapäällikkö
Elämänlaatu	hyvinvointipäällikkö kirjastonhoitaja nuoriso-ohjaaja koulunuorisotyöntekijä

Kunnanjohtaja, hallintojohtaja, toimistopäällikkö, hyvinvointipäällikkö, elinvoimapäällikkö sekä pääkirjanpitäjä työskentelevät viroissa. Kaikki muut hallinnon osa-alueella työskentelevät toimivat kokoaikaisissa toimissa lukuun ottamatta määräaikaista koulunuorisotyöntekijää (hankerahoitus).

Kasvatus- ja opetuslautakunta

Vastuualue	**Virka/toimi**
Varhaiskasvatus	päiväkodin johtaja varhaiskasvatuksen erityisopettaja 4 varhaiskasvatuksen opettajaa, joista 2 vakituisesti varhaiskasvatuksen sosionomi 5 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, joista 1 hankerahoituksella ryhmäavustaja 1 perhepäivähoitaja

Varhaiskasvatuksessa päiväkodin johtaja on virassa, muut työntekijät ovat toimessa.

Päiväkodilla on vakituisessa työsuhteessa yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja, kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen sosionomi ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Kaksi vakituista työntekijää työskentelee kunnan muissa tehtävissä ja heille on palkattu määräaikaiset sijaiset. Päiväkodille on määräajaksi 31.7.2027 asti palkattu yksi varhaiskasvatuksen opettaja ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Lisäksi päiväkodille on palkattu yksi määräaikainen varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ylimääräiseksi lisäresurssiksi valtion myöntämän hankerahoituksen kautta. Hanke kestää vuoden 2027 loppuun ja työsuhde kestää 31.7.2027 asti. Lyhytaikaisia sijaisia käytetään turvaamaan lain määräämä suhdeluku, sillä lain mukaan henkilöstön poissaoloista johtuvista syistä ei suhdeluvusta saa poiketa.

Perhepäivähoitajan toimia on neljä. Varhaiskasvatuksessa olevien ja hakevien lasten määrästä riippuu, kuinka monta perhepäivähoitajan tointa tarvitaan turvaamaan sujuva ja asiakaslähtöinen varhaiskasvatus. Vuoden 2026 rekrytoinneissa ei saatu perhepäivähoitajan tointa täytettyä ja vuoden 2027 alussa Punkalaitumella on vain yksi kotonaan työtään tekevä perhepäivähoitaja.

Kasvatus- ja opetuslautakunta

Vastuualue	Virka/toimi
Perusopetus	Yhteiskoulu-lukion rehtori
	Opinto-ohjaaja
	6 perusopetuksen lehtoria
	10 perusopetuksen luokanopettajaa
	resurssiopettaja
	2 erityisluokanopettajaa
	1 erityisopettaja
	4 perus- ja lukio-opetuksen tuntiopettajaa
	2 esiluokanopettajaa
	8 koulunkäynninohjaajaa
Lukio	4 lukion lehtoria

Keskuskoululla on kuusi luokanopettajaa, kaksi erityisluokanopettajaa ja yksi esiluokanopettaja. Lisäksi Keskuskoululla on perusopetuksen aineenopettaja. Määräaikaisessa virassa em. työntekijöistä on esiluokanopettaja.

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

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 neljä. 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 3, Yhteiskoululla on yksi koulunkäynninohjaajaa. Yksi koulunkäynninohjaaja on määräaikaisessa työsuhteessa.

Tekninen lautakunta

Vastuualue	Virat/toimet
Tekninen toimi	tekninen johtaja
	vastaava kiinteistönhoitaja
	5 kiinteistönhoitajaa
	työpäällikkö
	2 laitosmiestä

Vuoden 2026 aikana teknisestä toimesta eläköityivät yksi kiinteistöhoitaja ja yksi kirvesmies. Toistaiseksi toimia ei ole tarpeen täyttää vuonna 2027, kiinteistönhoitajan tehtävät jaetaan muun henkilöstön kesken ja rakennus- ja korjaustyötä hankitaan tarvelähtöisesti ostopalveluina.

Vuodelle 2027 on suunniteltu kolmen määräaikaisen kausityöntekijän palkkaamista. Ensimmäinen aloittaisi jo tammikuussa kiinteistöinventoinnin maastotöissä ja kaksi muuta toukokuussa ruohonleikkaustehtävissä.

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. Kunnanvaltuusto perustaa virat ja kunnanhallitus toimet.

Tuntiopettajat ovat viranhaltijan asemassa, vaikka tuntiopettajan virkaa ei perusteta. 9/2026 henkilöstössä oli 40 virkasuhteista ja 44 työsuhteista.

Arvio määräaikaisista palvelussuhteista v. 2027

Peruste	**kpl**
Avoimen viran/toimen hoitaja	5
Sijaisuus	1
Sovittu määräaikainen tehtävä	2
Yhteensä	**8**

Toimet ja virat täytetään vakinaisesti, ellei ole erityistä perustetta ottaa työntekijää määräaikaisesti. Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy. Määräaikaisen palvelussuhteen perusteet kirjataan työsopimukseen tai virkamääräykseen. Kunnassa ei ole tarkoitus käyttää vuokratyövoimaa vuoden 2027 aikana.

Arviot osa-aikaisuuden syyjakaumasta v. 2027

Työntekijän omasta pyynnöstä	0
Koulunkäynninohjaajat	8
Muut osa-aikaiset	2
Yhteensä	**10**

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

Pitkien poissaolojaksojen jälkeen osatyökykyisten työhön paluu suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työhön paluuta on tuettu mm. mahdollisuudella työskennellä osa-aikaisesti, jolloin työtehtäviä on järjestelty uudelleen. Kunnassa ei ole käytössä virallisesti korvaavan työn mallia.

Henkilöstöllä on työnluonteen salliessa mahdollisuus pitää yksittäisiä etäpäiviä. Etätyömahdollisuus on luonteva osa työjärjestelyjä soveltuvien tehtävien osalta. Etätyötä tehdään palvelussuhteessa ja siihen sovelletaan kaikkia palvelussuhdetta koskevia lakeja ja sopimuksia. Lähtökohtaisesti etätyö ei aiheuta työntekopaikan lisäksi muutoksia työsuhteen ehtoihin. Etätyössä noudatetaan vuonna 2026 päivitettyjä henkilöstöohjeita.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen

Työhyvinvointiin liittyen, esihenkilöt kantavat organisaatioissa puutarhurin roolia. Puutarhuri ei käske kasveja kasvamaan vaan luo toimintaedellytykset kasvulle 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. Tämän takia 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. Psyykkiseen 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 työn kehittämisestä 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 mielekkyystaso saattaa nousta ja työhyvinvoinnin taso kehittyy parempaan suuntaan.

Työterveyshuollon tuki on osa työhyvinvointia. Kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Terveystalolta, jonka kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Terveystalon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2027. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi henkilöstölle kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Sopimukseen kuuluu mm. rajoitetusti työfysioterapeutin käynnit ja jopa erikoislääkärin vastaanotot. Myös etävastaanotot ovat mahdollisia rajoitetuin kellonajoin. Yksityiskohtaisemmat tiedot työterveyspalveluista on henkilöstön saatavilla toimintasuunnitelmamuodossa. Työntekijät ovat vastuussa varaamiensa aikojen käyttämisestä, peruuttamattomista ajoista aiheutuvat kustannukset peritään takaisin suoraan työntekijöiltä.

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**
2027	Yhteiskoulu- ja lukio, Keskuskoulu, tekninen toimi
2028	varhaiskasvatus ja perhepäivähoito
2030	tekninen toimi
2031	hallintotoimi

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

Sairauspoissaolojen seurantaan ja mahdollisimman varhaiseen puuttumiseen on annettu ohjeistuksia. Käytössä on varhaisen tuen malli sekä päihdeohjelma, jonka tavoitteena on ongelmien ennaltaehkäisy sekä puheeksiotto 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 keskustelu työhön paluun tukemiseksi.

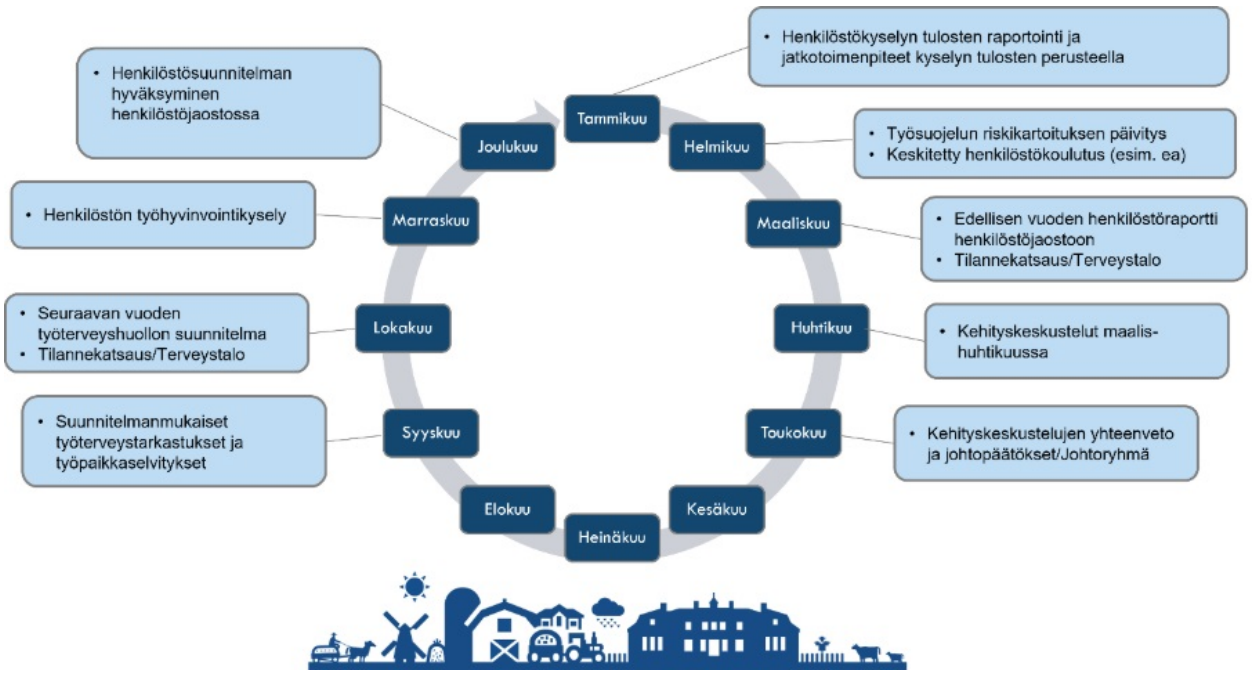
Mikäli työntekijän työsuorituksessa havaitaan poikkeavuutta, esihenkilön tehtävänä on ottaa asia puheeksi. Keskustelussa käydään läpi työntekijän voimavarat, ammatillinen osaaminen, työyhteisön toimivuus ja työolot. Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana keskustelussa. Työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä asioita käsitellään myös vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelussa kerrotaan aina mahdollisuudesta hakeutua tarpeen mukaan työterveystarkastukseen, 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 vuosittain. Lomakkeisto on uudistettu 2025 aikana, jonka hyödyntämistä on tarkoituksenmukaista jatkaa 2027.

Kuntalaisille yleisesti tarjottavien liikuntamahdollisuuksien lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle 160 euron E-passi-edun hyvinvointipalveluihin sekä mahdollisuuden kuntosalikäynteihin kerran viikossa paikallisilla kuntosaleilla. Lisäksi työskentely-yksiköt/tehtäväalueet järjestävät yhden työpäivän verran tyky-toimintaa vuodessa, joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Tyky-toiminnan 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. 2027

- Päivitetään työsuojelun riskikartoitukset ja toimintasuunnitelma
- Toteutetaan työpaikkaselvitys yhteistyössä työterveyshuollon kanssa suunnitelman mukaisesti → työympäristön jatkuva kehittäminen
- läheltä piti -ilmoitukset tehdään ja käsitellään
- 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 2027

	Keskeiset osaamistarpeet
KOKO HENKILÖKUNTA	
	ensiaputaidot/8 t hätäensiapukurssi
	tietosuojan ja tietoturvan koulutukset
	mielenterveyden ensiapukurssi
	työsuojeluun liittyvää koulutusta
	johtamisen ja esihenkilötaitojen kehittäminen
	tekoälyn hyödyntäminen
	valmiuden ja varautumisen koulutukset
HALLINTO	
	lainsäädännön sekä määräysten ja ohjeistusten muutokset
	ohjelmistoihin liittyvät koulutukset
	kuntatalous, mm. tilastointi, taloushallinnon ajankohtaisasiat
	henkilöstöhallinto, mm. sopimukset, verotus, Kevan ja KT:n koulutukset
	ajankohtaiset työsuojeluasiat – työsuojeluhenkilöstö
	digitalisaation edistäminen – valmiit verkkokoulutukset
ELINVOIMA	viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen
	Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntäminen
	lainsäädännön muutokset
ELÄMÄNLAATU	
	menetelmäosaamiskoulutukset
	varhaisentuen koulutukset
	aluehallintoviraston ajankohtaiskoulutukset osa-alueittain
	digitalisaation edistämiseen liittyvät verkkokoulutukset
VARHAISKASVATUS	
	Mapa-koulutus
	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
	vesihuoltopäivät
	tulityökorttikoulutus
	työturvallisuuskoulutus

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

Tasa-arvosuunnitelma

Naisten ja miesten välisen tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten 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 enimmäkseen samaa sukupuolta. Kunnan palveluksessa 17.9.2026 oli 62 naista ja 22 miestä.

Sukupuolijakauma työyksiköittäin on seuraava:

Työyksikkö	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Hallinto	13	1	14
Lukio	3	3	6
Alakoulut	20	2	22
Yhteiskoulu	8	5	13
Varhaiskasvatus	17	0	17
Tekninen toimi	1	11	12
Yhteensä	**62**	**22**	**84**

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tavoitteena on edistää palkkauksen läpinäkyvyyttä, sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ja ehkäistä palkkasyrjintää. Direktiivin edellyttämien kansallisten lakimuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027.Uudistuksen myötä työnantajien velvollisuudet palkkauksen avoimuuden ja palkkausperusteiden läpinäkyvyyden osalta lisääntyvät. Työnhakijoille tulee antaa tieto tehtävän alkupalkasta tai palkkahaarukasta riittävän ajoissa ennen palkkaneuvottelua. Työntekijöillä puolestaan on oikeus saada tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskimääräisistä palkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä.

Kunta varautuu uudistuksen edellyttämiin muutoksiin lakimuutosten vahvistuttua tarkastelemalla palkkauskäytäntöjään, varmistamalla palkkausperusteiden yhdenmukaisuuden sekä kehittämällä palkkaukseen liittyvää viestintää ja tiedonsaantia.

Palkkakartoitus on osa työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa, joka pohjautuu tasa-arvolakiin. Sen tarkoituksena on selvittää, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Kartoituksessa tarkastellaan muun muassa naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin, tehtävien luokitusta, palkkoja sekä mahdollisia palkkaeroja ja niiden perusteita. Palkkakartoitus tehdään vuonna 2027.

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 tasopalkkamalli (KVTES ja OVTES osio G) sekä tehtävän vaativuuden mukainen palkkajärjestelmä.

Tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasapuolista hakeutumista ja 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 2027 työhyvinvointikysely, jossa tasa-arvo on ollut yhtenä teemana. Tasa-arvo sisällytetään myös vuonna 2027 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 laatua 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 suvaitsevuutta pidetään kunniassa
- 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