TOIVAKKA

Elämisen elementit.

# Toivakan kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2027

YT-toimikunta 4.11.2026
Työsuojelutoimikunta 4.11.2026
Kunnanhallitus 23.11.2026

Sisällysluettelo

**1.HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA** ..... 2
*1.1.Johdanto* ..... 2
*1.2.Palvelussuhteiden määrä ja henkilöstörakenne* ..... 3
*1.3.Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja joustavat työaikajärjeste* ..... 4
*1.4.Periaatteet työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi* ..... 5
*1.5.Osaamisen johtaminen* ..... 5
*1.6.Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä* ..... 7
*1.7.Koulutussuunnitelma vuodelle 2027* ..... 7
*1.8.Koulutussuunnitelman toteutuminen ja toteutumisen seuranta* ..... 7
**2.TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA** ..... 8
*2.1.Johdanto* ..... 8
*2.2.Selvitys tasa-arvotilanteesta* ..... 10
*2.3.Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi* ..... 11
**3.SUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA** ..... 14

**1.HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA**

*1.1.Johdanto*

Toivakan kuntastrategia on päivitetty ja se on hyväksytty kunnanvaltuustossa 7.9.2026. Strategia kiteytyy yhteen kuvaan, johon on koottu elämisen elementit - ”Yhdessä Toimiva Toivakka tuntuu kodilta”. Kunnan hyvinvoinnin tavoitteena on edistää terveyttä, osallisuutta ja turvallista arkea kaikissa elämänvaiheissa.




Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaa ohjaavat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007), laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalain 4 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka sisällön työnantaja lopuksi vahvistaa. Lailla taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä edistetään työntekijöiden ammatillisen osaamisen kasvua. Tässä yhteydessä ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. (1 §) Lailla koulutuksen korvaamisesta

puolestaan tuetaan työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalain 4 a §:n mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

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 tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

*1.2.Palvelussuhteiden määrä ja henkilöstörakenne*

Toivakan kunnan henkilöstön rakenne ja määrä käsitellään vuosittain henkilöstökertomuksessa. Henkilöstösuunnitelma puolestaan käsitellään vuosittain talousarviokäsittelyn yhteydessä.

Toivakan kunnan palveluksessa henkilöt, joiden tehtävät sisältävät julkisen vallan käyttöä, ovat virkasuhteessa kuntaan ja muutoin henkilöt palkataan työsuhteeseen. Virkasuhdetta käytetään vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa. Tehtävä sisältää julkisen vallan käyttöä, jos tehtävän suorittaja voi lakiin perustuvan toimivaltansa perusteella yksipuolisesti päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Ominaista on, että julkisen vallan käyttöön liittyviin päätöksiin liitetään muutoksenhakuohjeet. Lisäksi julkisen vallan käyttöä on toimiminen toimielimen esittelijänä tai vastuullisena valmistelijana. Toivakan kunnan hallintosäännössä määritellään toimivallat henkilöstöasioissa.

Määräaikaisten työsopimusten käyttöä joustavoittavat työsopimuslain muutokset tulivat voimaan 1.6.2026. Muutokset koskevat vain työsuhteista henkilöstä. Viranhaltijoita koskeva lainsäädäntö säilyy ennallaan. Määräaikaisen työsopimuksen voi jatkossa tehdä ilman perusteltua syytä, kun kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä työsuhteesta. Sama mahdollisuus koskee myös tilanteita, joissa edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Ilman perustetta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi.

Toivakan kunnan määräaikaisten työntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain jonkin verran mm. sijaisten palkkauksen vuoksi. Määräaikaisen henkilöstön määrää ja perusteita tarkastellaan säännöllisesti. Vuoden 2025 aikana määräaikaisia

palvelussuhteita oli yhteensä 122 eri henkilöllä. Lokakuussa 2026 määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 25 henkilöä. Lakimuutoksen ei odoteta aiheuttavan muutoksia kunnan määräaikaisten palvelussuhteiden määrään.

Syyt palvelussuhteen määräaikaisuudelle olivat vuonna 2025: vuosiloman/perhevapaan/opintovapaan/muun virka- tai työvapaan sijaisuus, projektiluontoinen tehtävä, hankerahoitus, erityistä tukea tarvitsevien lasten ja oppilaiden avustamisen tarve, henkilökohtaisen avustajan tarve, tilapäinen lisäresurssitarve lisääntyneen lapsi- / oppilasmäärän vuoksi, avoimen viran/tehtävän hoito, vaalien järjestäminen, kesätyö ja muodollisen kelpoisuuden puuttuminen.

Toivakan kunnalla ei ole tuntipalkkaisia vakinaisia työsuhteita.

*1.3.Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja joustavat työaikajärjestelyt*

Työntekijä palkataan lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaan virka- tai työsuhteeseen. Työsopimuslain muutos 1.6.2026 alkaen mahdollistaa määräaikaisten työsopimusten solmimisen ilman perustetta. Lähtökohtaisesti Toivakan kunta solmii määräaikaisia palvelussuhteita vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus silloin kun työllistäminen perustuu esim. palkkatukeen tai hankkeeseen, projektiluonteinen tehtävä, kesätyö, muodollisen kelpoisuuden puuttuminen tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Toivakan kunta suhtautuu myönteisesti joustaviin työaikajärjestelyihin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemiseen. Erilaisia työaikajärjestelyjä voidaan käyttää työtehtävien asettamien vaatimusten mukaisesti. Etätyön avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Myös etätyön tekeminen on mahdollista työtehtävistä ja -välineistä riippuen ja säännöllisesti etätyötä tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus. Etätyötä on muualla kuin työnantajan tiloissa tietotekniikkaa apuna käyttäen tehty työ. Toivakan kunnan etätyöohje on päivitetty vuonna 2021 ja se mahdollistaa kahdeksan etätyöpäivän tekemisen kuukaudessa.

Toivakkatalon henkilöstöllä on käytössä liukuva työaika siten, että työhöntulon aamuliukuma on kello 7–9 ja työstä lähdön iltapäiväliukuma klo 15–19.

Toivakan kunnassa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikaliukumien lisäksi myös virka- ja työehtosopimusten ja eri lakien määräämillä tavoilla. Tällaisia ovat tilapäinen hoitovapaa sekä muut perhevapaat. Kunnassa on lisäksi käytössä harkinnanvarainen palkaton suositusvapaa; 5 päivän suositusvapaan pitämisestä myönnetään 1 palkallinen vapaapäivä, 10 päivän suositusvapaan pitämisestä myönnetään 2 palkallista vapaapäivää ja 15 päivän suositusvapaan pitämisestä myönnetään 3 palkallista vapaapäivää. Tämän lisäksi työntekijöiden toiveita vuosilomansa ajankohdasta pyritään tilanteen mukaan toteuttamaan, huomioiden henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Toivakan kunnassa käytetään osa-aikaisia työntekijöitä silloin, kun se on työn järjestämiseksi perusteltua. Työntekijän itse toivoessa osa-aikaista työsuhdetta sellainen pyritään järjestämään, mikäli se on mahdollista työn toteuttamisen kannalta. Työntekijän hakiessa osittaista hoitovapaata, tulee sen antamisesta sopia, jollei vapaan antaminen aiheuta merkittävää haittaa työn toteuttamiseksi. Osa-aikaiseen sairauspäivärahaan sekä osatyökyvyttömyyseläkkeeseen sekä osa-aikaiseen eläkkeeseen suhtaudutaan positiivisesti. Osa-aikatyötä tekevistä osa on toivonut osa-aikaisuutta, osalla työtehtävien määrä / luonne ei edellytä kokoaikaisuutta.

Esihenkilötasolla pyritään mahdollisuuksien mukaan huomioimaan eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja mahdollistamaan työaikojen joustavuus.

*1.4.Periaatteet työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi*

Kaikkien työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein tai tarvittaessa. Kunnassa toteutetaan lakisääteisiä terveystarkastuksia sekä työpaikkakäyntien yhteydessä sähköisiä terveyskyselyitä, joilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työpaikkaselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät sekä arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät.

Toivakan kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Esihenkilön velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta sekä työjärjestelyistä ja työn sujuvuudesta vastaaminen. Varhaisen tuen toimintamalli tukee esihenkilöitä työhyvinvoinnin heikkenemisen merkkien havaitsemiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työntekijöiden poissaoloja seurataan ennakoivan ja varhaisen reagoimisen mahdollistamiseksi. Asioiden puheeksi ottaminen on työntekijän oikeus ja esihenkilöiden velvollisuus. Sillä tuetaan työntekijöiden työssä selviytymistä. Tarvittaessa, elleivät työyhteisön omat keinot riitä, esihenkilö on velvollinen ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökuntoisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on, että jokaisen kunnan palveluksessa olevan työntekijän työ- ja toimintakykyä edistetään ja tuetaan työuran kaikissa vaiheissa. Työkyvyn heiketessä kartoitetaan henkilön edellytyksiä siirtyä muihin, työkykyä vastaaviin tehtäviin ja toteutetaan tukitoimia osatyökykyisten erityisillä työaikajärjestelyillä.

*1.5.Osaamisen johtaminen*

Osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista. Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät organisaatioilta jatkuvaa oppimista. Hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista ja työhyvinvointia.

Osaamisen ennakoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisin ja tukee kuntastrategian toteuttamista. Jatkuva työelämän muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen ennakointia ja analysointia. Muutokset osaamistarpeissa vaikuttavat henkilöstötarpeeseen ja siihen, millaisia osaamisvaatimuksia uusissa rekrytoinneissa on painotettava.

Kunnan eri palvelualueilla pyritään talousarvioon varattujen määrärahojen mukaisesti turvaamaan yhdenvertaiset sekä tasa-arvoiset koulutuksen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet kaikille vakituisille sekä pidempiaikaisille määräaikaisille työntekijöille. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esihenkilöillä.

Tavoitteena on, että kunnan palveluksessa kukin työntekijä kykenee täyttämään omat ja työnantajansa tavoitteet, ja pyrkii siten kehittämään omaa osaamistaan. Koulutustarpeen ja -mahdollisuuksien yhdenvertaisessa toteutumisessa esihenkilön rooli korostuu tarvittavan koulutuksen mahdollistajana, mutta myös työntekijältä edellytetään halua ja aktiivisuutta itsensä ja työnsä kehittämiseen. Koulutustarpeista ja -mahdollisuuksista on keskusteltava työntekijöiden kanssa vuosittain kehityskeskusteluissa, jotta henkilöstön ammattitaitoa ja motivaatiota voidaan kehittää suunnitelmallisesti ja todellisiin työnantajan tarpeisiin perustuen.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palvelujen tuottamiseen. Työ muuttuu, vaatimukset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista. Osaamisen merkitys korostuu muutostilanteissa, joissa on tärkeää myös kartoittaa organisaatiossa jo olemassa oleva osaaminen sekä muutoksen tuoma osaamistarve.

Ulkopuolelta hankittavan koulutuksen lisäksi kunnassa pyritään kehittämään osaamisen jakamisen menetelmiä, joiden kautta edistetään esimerkiksi hiljaisen tiedon jakamista ja vertaisoppimista.

**Perehdyttäminen** on olennainen osa työpaikkakoulutusta. Perehdyttäminen koskee erityisesti uusia työntekijöitä, mutta myös kunnan sisällä tehtäviä vaihtavia tai pitkiltä virka- tai työvapailta palaavia työntekijöitä. Erityisellä huolella on paneuduttava esihenkilötehtäviin tulevien perehdyttämiseen.

**Täydennyskoulutus** liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Mikäli työnantaja pitää koulutukseen osallistumista virka- tai työtehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, voi työnantaja määrätä viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen virka- tai työmatkana. Lisäksi mikäli työnantaja pitää ei-välttämättömään koulutukseen osallistumista tarkoituksenmukaisena ja lisäarvoa tuottavana, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa viranhaltijan tai työntekijän osallistumaan koulutukseen. Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan tällöin myöntää ESS-hakemuksesta virka-/työvapaata täydellä palkalla, osapalkkaisena tai palkattomana. Välttämättömien koulutusten lisäksi voidaan myöntää palkallista virka-/työvapaata yhteen koulutukseen 1–5 päivää vuodessa. Tästä pidemmät virka-/työvapaahakemukset voidaan esihenkilön perustellusta esityksestä ottaa YT-toimikunnan käsittelyyn, jos koulutukseen osallistuminen on kunnan toimintojen järjestämisen kannalta tai muuten kunnan edun mukaista. Lisäksi työnantaja voi osallistua harkintansa mukaan matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin.

Jos koko päivän kestänyt koulutus ylittää päivittäisen säännöllisen työajan, ei tämä muodosta perustetta lisätyö-, ylityö- tai muihin vastaaviin korvauksiin.

Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksia koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan esihenkilön kanssa ennen koulutuksen alkua.

**Jatko- ja/tai uudelleenkoulutus** mahdollistaa viranhaltijan/työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kunnan palveluksessa, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esim. muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ja/tai tällä pyritään lisäämään työntekijän osaamista uusiin vaativampiin tehtäviin. Työntekijän työkyvyn muuttuessa jatko- ja/tai uudelleenkoulutuksella voidaan ehkäistä työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista. Mikäli jatko- ja/tai uudelleenkoulutus on kunnan toiminnan ja/tai henkilön työkyvyn kannalta välttämätöntä, maksetaan työntekijälle koulutukseen osallistumisen ajalta virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkka ja matkakustannusten korvaukset. Muussa tapauksessa kunta osallistuu palkan ja korvausten maksamiseen harkintansa mukaan. Jatko- ja/tai udelleenkoulutusta voi olla myös työeläkeyhtiön ylläpitämä ammatillinen kuntoutus. Tutkintoon johtavaa uudelleenkoulutusta voidaan harkita tapaus- ja tilannekohtaisesti tilanteissa, jossa taustalla on työntekijän työkyvyn muuttuminen.

Henkilöstökoulutusta voidaan toteuttaa myös **oppisopimuskoulutuksena**. Oppisopimuksessa työntekijä on kuntaan palvelussuhteessa (vakinainen tai määräaikainen). Oppilaitoksen lähiopetuspäiviin osallistumista varten myönnetään palkatonta virka-/työvapaata.

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Osaamista on ylläpidetty ja ylläpidetään edelleen riittävällä koulutuksella. Ammatillista osaamista ylläpitävän koulutuksen lisäksi pyritään kiinnittämään huomiota henkilöstön yleisten työntekoedellytysten ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Näihin lukeutuu muun muassa digi- ja tietoturvaan liittyvä osaaminen sekä viestinnälliset taidot.

Kunnan henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuonna 2025 olivat yhteensä 59 päivää. (sivistys- ja hyvinvointipalvelut 47 pv ja kuntaympäristöpalvelut 12 pv). Koulutusten määrä on vähentynyt vuoteen 2024 verrattuna sivistys- ja hyvinvointi- sekä hallintopalveluissa, mutta kasvanut kuntaympäristöpalveluissa.

*1.6.Arvio osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä*

Onnistuneella henkilöstösuunnittelulla osaaminen kyetään kohdistamaan oikeaan paikkaan. Tasapainoinen osaamisen ja resurssien kohdentaminen edistävät myös työhyvinvointia. Osaamisen kehittäminen on muutosten myötä avainasemassa, sillä kustannustehokkaat toimintamallit vaativat osaamisen uudistamista. Olemassa olevan osaamisen kartoittaminen on tässä työssä yksi avaintekijä. Tietoisuuden myötä työyhteisö kykenee muodostamaan omat osaamiskarttansa ja pääsee paremmin kiinni osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

Suurin osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön muutoksista. Esihenkilöiden kouluttaminen muutosten läpivientiin on siten hyvin tärkeää. Myös henkilöstölle on järjestettävä koulutusta muutosten kohtaamiseen ja käsittelyyn.

Tietosuojan ja tietoturvan merkitys kasvaa jatkuvasti asioiden käsittelyn siirtyessä yhä enemmän sähköiseen muotoon. EU:n tietosuoja-asetus sekä tiedonhallintalaki asettavat organisaatioille uusia vastuita. Tietosuoja on huomioitava koko kunnan toiminnassa, myös paperisten asiakirjojen käsittelyssä. Koko henkilöstön tietoturvaosaamisen kehittäminen on tärkeää.

Henkilöstön koulutuksessa huolehditaan myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta.

*1.7.Koulutussuunnitelma vuodelle 2027*

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, jota tarvitaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja tulevia osaamistarpeita.

Koulutussuunnitelmaan ei tarvitse yksityiskohtaisesti kirjata koulutuksia, vaan yleisempi kuvaus tulevista koulutuksista on riittävä. Koulutussuunnitelma 2027 (arvio koulutustarpeista ja suunnitellut koulutukset) liitteenä 1.

Vastuualueen esihenkilö vastaa työntekijöidensä kouluttautumismahdollisuuksista koulutussuunnitelman mukaisesti.

Jokainen koulutukseen osallistuja tekee itse oman esihenkilön kanssa etukäteen sovitun koulutusilmoituksensa palkanlaskentaan ESSin kautta. Vaikka Työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus on lakkautettu vuoden 2026 alusta, tulee koulutusten, myös lyhyiden koulutusten, merkitä ESSiin koulutustilastojen seuraamiseksi.

Koulutukset voivat olla joko verkon kautta suoritettavia etäkoulutuksia, työpaikan tilojen ulkopuolella tapahtuvaa lähiopetusta tai työpaikalla järjestettyä lähiopetusta. Etäkoulutusten suosio ja osuus suoritetuista koulutuksista on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Ne ovat myös kaikkein kustannustehokkaimpia mm. työajan käytön kannalta ja vähentyvien matkalaskujen kautta.

Koulutukseen osallistumisesta päättää esihenkilö talousarvion määrärahojen puitteissa. Esihenkilö hyväksyy koulutukseen osallistumisen ESSissä. Koulutuksessa olleen henkilön tulee aina toimittaa koulutuksen ohjelma henkilöstösihteerille.

*1.8.Koulutussuunnitelman toteutuminen ja toteutumisen seuranta*

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään YT-toimikunnassa vuosittain. Johtoryhmä yhdessä lähiesihenkilöiden kanssa seuraa koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana ja esittää siihen tarvittaessa päivityksiä kesken kalenterivuoden. Merkittävät päivitykset käsitellään YT-toimikunnassa.

**2.TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA**

*2.1.Johdanto*

Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelman voi yhdistää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eli kyse on vain sukupuoleen perustuvasta käsitteestä. Työelämässä tasa-arvoa tulee edistää palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja urakehityksessä. Toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä säädetään tasa-arvolaissa (609/1986).

Vaikkakin tasa-arvolaki käsittää myös tasa-arvon edistämisen kaikessa viranomaisen toiminnassa, koskee tasa-arvosuunnitelma ainoastaan työnantajan eli tässä tapauksessa Toivakan kunnan palveluksessa olevaa henkilöstöä.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

**Tasa-arvolain** 6 a §:n (1329/2014) mukaan työnantajan tulee laatia erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Suunnitelman mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkka-avoimuusdirektiivin johdosta naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia ja eräitä muita lakeja ollaan muuttamassa todennäköisesti 1.1.2027 lukien. Uudistuksella (HE 129/2026) pannaan täytäntöön EU:n palkka-avoimuusdirektiivi. Direktiivin tarkoituksena on lisätä palkkauksen avoimuutta, läpinäkyvyyttä sekä tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Direktiivistä johtuvat muutokset tehdään pääosin tasa-arvolakiin. Uudistuva lainsäädäntö tuo mukanaan työnantajille useita velvoitteita, jotka lisäävät merkittävästi hallinnollista taakkaa. Näin sen vuoksi, että direktiivi sisältää työnantajille useita uusia velvoitteita, jotka myös Suomen lainsäädännössä tuli toteuttaa. Esimerkkinä uusista velvoitteista on, että lainsäädäntöuudistuksen voimaantulon jälkeen työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada kirjalliset tiedot samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista. Säännöllisesti vähintään sata työntekijää työllistävien työnantajien on uudistusten voimaan tultua ilmoitettava sukupuolten palkkaeroista ja tehtävä tiettyjen edellytysten täyttyessä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi. Vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan tulee jatkossa ilmoittaa ns. palkkaerotiedot tulorekisteriin palkkatietoilmoituksella ja työnantajan erillisilmoituksella tasa-arvovaltuutetulle. Tulevat lainsäädännön muutokset tullaan huomioimaan suunnitelmassa niiden saatua lainvoiman.

**Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

*2.2.Selvitys tasa-arvotilanteesta*

Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintä on Toivakan kunnassa ehdottoman kiellettyä.

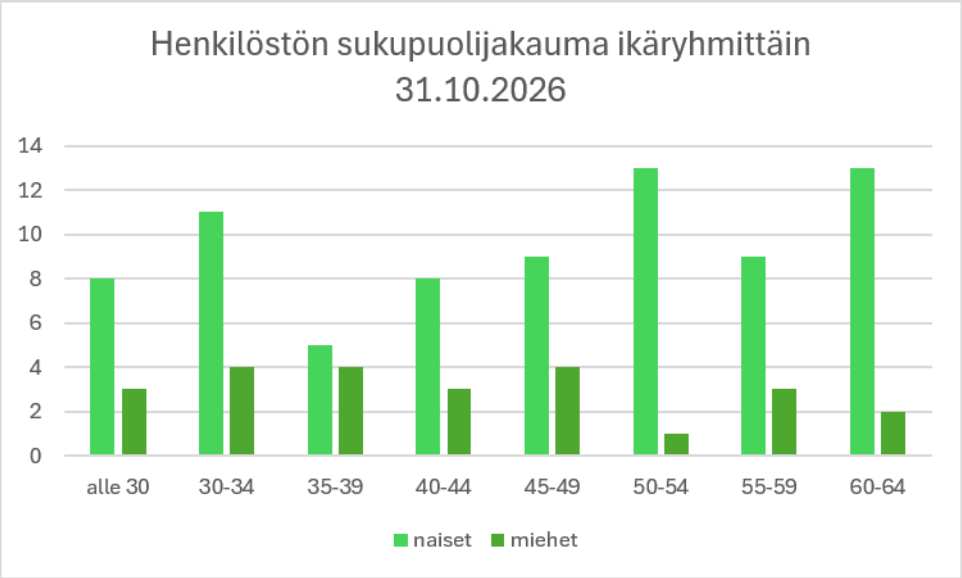
Syrjintä tasa-arvolain mukaan välitöntä, jos naiset ja miehet asetetaan eri asemaan sukupuolen perusteella tai henkilö asetetaan eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai henkilö asetetaan eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Syrjintä on välillistä, kun henkilö asetetaan eri asemaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai henkilö asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Toivakan kunnan avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja valituiksi tulee kumpaakin sukupuolta. Keskitettyä seurantaa hakeneiden tai valittujen sukupuolesta ei ole. Palkkauksen osalta noudatetaan virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkkahinnoittelukohtia/palkkaryhmiä ja kunnan työn vaativuuden arvioinnin ja tasopalkkajärjestelmän mukaisia tehtäväkohtaisia palkkoja, jolloin palkan määräytymisen perusteena ovat tehtävänkuvat ja työn vaativuuden arviointi. Koulutuksiin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Perhevapaiden myöntämisen suhteen noudatetaan tasapuolista kohtelua.

Toistaiseksi voimassa olevat virka- ja työsuhteet jakautuvat naisten ja miesten kesken seuraavasti (31.10.2026 tilanne):

| Vakinaiset virka- ja työsuhteet 31.10.2026 | | |
|---|---|---|
| | naiset | miehet |
| Hallintopalvelut | 4 | 2 |
| Sivistys- ja hyvinvointipalvelut | 49 | 7 |
| Kuntaympäristöpalvelut | 12 | 7 |
| Yhteensä | 65 | 16 |




Henkilöstömäärä 31.10.2026 (sisältää myös määräaikaiset) 105, keski-ikä 43,8 vuotta. Lokakuussa 2026 määräaikaisia työsuhteita oli yhteensä 23 kappaletta, heistä naisia 17 ja miehiä 6.

Toivakan kunnassa sivistys- ja hyvinvointipalveluissa on samoissa tehtävissä sekä miehiä että naisia ja heillä kaikilla palkka määräytyy tasopalkkajärjestelmän tai OVTES:n ja tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti, jolloin palkan perusteet ovat kaikilla samat. Palkkatarkastelun perusteella voidaan todeta, että miesten ja naisten välillä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja.

*2.3.Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*

**Rekrytointi**

Tavoite: Rekrytoinnit ovat sukupuolineutraaleja, avoimia ja läpinäkyviä sekä yhdenvertaisia.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitukset edistävät sukupuolineutraalisti eri ikäisten henkilöiden hakeutumista tehtäviin ja henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia
- Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, ettei raskaus, synnytys, sukupuoleen, ikään tai muuhun liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa
- kaikki yli kuuden kuukauden pituiset sijaisuudet tai määräaikaiset tehtävät täytetään julkisen hakumenettelyn kautta

**Työolot ja ilmapiiri**

Tavoite: Jokaisella työntekijällä on turvalliset ja terveelliset työolot ja asianmukaiset työvälineet. Raskaana olevien työntekijöiden työolosuhteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavan työn teettäminen on kiellettyä ja muutenkin raskaus pyritään huomioimaan riittävällä tavalla työvuorojärjestelyissä.

Toimenpiteet:

- Tarkistetaan, että työntekijöillä on asianmukaiset työtilat ja –välineet ja mikäli puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa.
- Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen. Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista.
- Muistutetaan henkilöstöä Läheltä Piti -tapausten ilmoittamisesta
- Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan työolosuhteita ja työssä jaksamista edesauttavia apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja. Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. tilaratkaisujen avulla sekä henkilöstökoulutuksella.
- Toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkakäynnit
- Toteutetaan työterveyshuollon työhyvinvointikysely
- Riskien arvioinnit pidetään ajan tasalla

**Koulutus ja työtehtävissä eteneminen**

Tavoite: Tuetaan kaikkien työntekijöiden kouluttautumista sukupuolesta, iästä tai muusta vastaavasta seikasta riippumatta. Tehtäviin sijoittaminen tai työtehtävissä eteneminen toteutetaan yhdenvertaisesti ja ketään syrjimättä. Pienessä organisaatiossa työtehtävissä eteneminen tunnistetaan vähäiseksi, mutta sille luodaan yhdenvertaiset edellytykset sukupuolineutraalisti ja iästä riippumatta.

Toimenpiteet:

- Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan taloudellisten realiteettien puitteissa koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.
- Kehityskeskusteluissa käydään läpi koulutustarpeet.
- Huolehditaan, ettei perhepoliittisten oikeuksien käyttö ole este työtehtävissä etenemiselle.

**Palkkaus**

Tavoite: Työntekijöillä on sama tehtäväkohtainen palkka samasta työstä tai samanarvoisiksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä/työntekijäryhmällä on voimassa oleva tehtävänkuva. Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella tasapuolisesti. Arviointi suoritetaan yhtenäisten arviointikriteerien perusteella, joita ovat ammatinhallinta, tuloksellisuus, yhteistyökyky ja kehityshakuisuus. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta.

Toimenpiteet:

- tehtävänkuvat tarkastetaan ja päivitetään tarvittaessa
- huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkkaan tai muiden työ- ja virkaehtosopimusten mukaisten lisien myöntämiseen.

**Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

Tavoite: Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kaikilla työntekijöillä tulee olla yhtäläinen mahdollisuus työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Toimenpiteet:

- huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta. Muistetaan tiedottaa myös perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.
- huolehditaan työntekijöiden jaksamisesta ja arjen tuesta tilanteissa, joissa työntekijän perhe-elämä kuormittaa jaksamista.

**Työajan joustot**

Tavoite: Tuetaan työssä jaksamista ja mahdollistetaan työtilanteen mukaan joustoa työaikaan

Toimenpiteet:

- harkinnanvaraisiin virka- ja työvapaisiin on olemassa yhtenäinen ohjeistus, jota noudatetaan tasapuolisesti;
- mahdollistetaan osa-aikatöiden tekeminen sekä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen (työtilanteen ja yksikön erityispiirteet huomioiden).

**Häirintä ja syrjintä**

Tavoite: Nollatoleranssi häirintään, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään. Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi.

Toimenpiteet:

- henkilöstöä sitoutetaan noudattamaan tätä linjaa ja nollatoleranssia, vastuu ennalta ehkäisemisestä sekä asioiden tiedoksi saattamisesta esihenkilölle on kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esihenkilöillä.
- johtaminen on tasa-arvoista ja tasapuolista
- työntekijöitä rohkaistaan toimimaan voimassa olevien ohjeiden mukaisesti, mikäli mahdollisia häirintätapauksia ilmenee

- epäkohtiin puututaan heti ja tapaukset käsitellään välittömästi.

**3.SUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA**

Edellisen vuoden koulutussuunnitelman toteutuminen ja seuraavan vuoden koulutussuunnitelma käsitellään YT-toimikunnassa vuosittain. Johtoryhmä yhdessä lähiesihenkilöiden kanssa seuraa koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana ja esittää siihen tarvittaessa päivityksiä kesken kalenterivuoden. Merkittävät päivitykset käsitellään YT-toimikunnassa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa seurataan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä laadittavan henkilöstökertomuksen avulla. Henkilöstökertomuksessa käsitellään mm. henkilöstömäärää koskevat tunnusluvut, eläköityneiden määrä sekä toteutuneiden koulutusten määrä. Henkilöstökertomus antaa muutakin tietoa siitä, mitä kunnassa on vuoden aikana tehty henkilöstöasioihin liittyen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä vuosittain.

Vuoden 2026 lokakuussa toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely koko henkilöstölle. Vastauksia saatiin 17 kappaletta. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstön näkemys siitä, miten hyvin yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat työpaikalla ja onko henkilöstö kokenut syrjintää ja/tai epäasiallista käytöstä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuu hyvin Toivakan kunnassa. Kyselyn tuloksia on käsitelty YT-toimikunnassa marraskuussa 2026. Kyselyn perusteella parannettavaa nähtiin mm. henkilöstön sisäisessä vuorovaikutuksessa sekä määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksissa kouluttautua ja osallistua työryhmätoimintaan. Lisäksi on koettu, että kohtelu, kommunikointi ja arvostuksen osoitus esihenkilön taholta on erilaista eri sukupuolten välillä. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, ettei opetushenkilöstössä ei ole yhtään ei-suomalaista alkuperää olevaa henkilöä. Kyselystä nousseet huomiot huomioidaan henkilöstöhallintoa kehitettäessä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ovat yhteisvastuullisia kunnan johdon ohella kaikki kunnan työntekijät, viranhaltijat ja työyhteisöt yhdessä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ei tule käsittää perustoiminnoista irrallaan toteutettavana arvona, vaan se tulee huomioida luonnollisena osana hallintokuntien toiminnan ja talouden suunnittelua ja kehittämistä.