PARKANO

PARKANON KAUPUNGIN

HENKILÖSTÖRAPORTTI V. 2025

2025

Sisällys

1 Yleistä 3
2 Henkilöstön rakenne 4
3 Työaika 7
4 Henkilöstön ikä 8
5 Eläkkeelle siirtyminen 9
6 Henkilöstön vaihtuvuus 11
7 Terveysperusteiset poissaolot 13
8 Työterveyshuolto 19
9 Henkilöstökulut 24
10 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen 27
11 Yhteistoiminta ja työsuojelu 34
12 Palkkaus 37
13 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 41

1 Yleistä

Henkilöstö on organisaation keskeisin voimavara ja palvelutuotannon perusta. Henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa kokonaiskuva Parkanon kaupungin henkilöstövoimavarojen tilasta, kehityssuunnasta ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Raportti kokoaa yhteen keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja ilmiöt sekä tukee henkilöstöön liittyvää suunnittelua, seurantaa ja päätöksentekoa.

Henkilöstöraportti toimii johdon ja luottamushenkilöiden työvälineenä strategisessa johtamisessa. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, miten henkilöstövoimavarat vastaavat kunnan palvelutarpeita ja tunnistaa osaamiseen, työhyvinvointiin, työkykyyn, rekrytointiin ja henkilöstörakenteeseen liittyviä kehittämiskohteita.

Henkilöstöraportti antaa ajantasaista ja vertailukelpoista tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta, työpanoksesta, sairauspoissaoloista, eläköitymisestä ja henkilöstökuluista sekä henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin tilasta. Sen avulla voidaan seurata pitkän aikavälin kehityssuuntia, ennakoida muutoksia ja varautua tuleviin haasteisiin.

Ajankohtaisia kysymyksiä ovat mm. osaavan työvoiman saatavuus ja kunnan houkuttelevuus työnantajana sekä henkilöstön työkyky. Kunta-alan toimintaympäristössä tapahtuvat suuret muutokset aiheuttavat kuntaorganisaatiolle yhä monimutkaisempia vaatimuksia. Kunnille on myös tullut uudenlaisia tehtäviä ja vastuita. Muutokset heijastuvat työvoiman saantiin ja osaamistarpeisiin ja edellyttävät organisaatioilta uudenlaista proaktiivista toimintaa.

Parkanon kaupungin henkilöstö on osaavaa, motivoitunutta ja työhyvinvointitutkimuksen perusteella halukasta kehittämään omaa osaamistaan, organisaatiotaan sekä toimintatapojaan, mutta suppean henkilöstön puitteissa muutostarpeisiin vastaaminen käy yhä haastavammaksi.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain ja käsitellään osana tilinpäätösprosessia. Vuoden 2025 tiedot ovat pääosin vuodenvaihteen (31.12.2025) tietoja ja kuvaavat sen hetken palvelussuhteiden määrää ja muita tietoja. Raportointilukuja tarkasteltaessa on otettava huomioon, että henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä laskee tietoihin mukaan kaikki palvelussuhteet eli vakanssilla on voinut olla vakituinen työntekijä ja sijainen. Henkilöstömäärä vaihtelee todellisuudessa lähes päivittäin.

2 Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä ja kehittyminen (miehet+naiset)								
		31.12.2019	**31.12.2020**	**31.12.2021**	**31.12.2022**	**31.12.2023**	**31.12.2024**	**31.12.2025**
Hallinto								
	Vakinaiset	5+16=21	5+9=14	4+4=8	2+4=6	3+7=10	3+7=10	3+12=15
	Määräaikaiset	0+3=3	0+1=1	1+2=3	2+3=5	1+5=6	1+2=3	1+0=1
Perusturva								
	Vakinaiset	2+15=17	2+14=16	1+13=14	1+16=17			
	Määräaikaiset	0+5=5	0+4=4	2+12=14	1+10=11			
Sivistys								
	Vakinaiset	20+99=119	19+103=122	19+100=119	18+100=118	21+94=115	20+102=122	19+105=124
	Määräaikaiset	3+26=29	10+31=41	7+35=42	3+42=45	5+47=52	4+43=47	5+37=42
Tekninen								
	Vakinaiset	19+11=30	17+11=28	18+14=32	19+13=32	12+15=27	14+15=29	12+14=26
	Määräaikaiset	2+4=6	1+3=4	3+4=7	0+4=4	3+2=5	2+2=4	2+1=3
Yht. vakinaiset		46+141=187	43+137=180	42+131=173	40+133=173	36+116=152	37+124=161	34+131=165
Yht. määräaikaiset		5+38=43	11+39=50	13+53=66	6+59=65	9+54=63	7+47=54	8+38=46
Yht. kaikki		**230**	**230**	**239**	**238**	**215**	**215**	**211**
Miehet %		**22 %**	**23 %**	**23 %**	**19 %**	**21 %**	**20 %**	**20 %**
Naiset %		**78 %**	**77 %**	**77 %**	**81 %**	**79 %**	**80 %**	**80 %**

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2025 oli 211 työntekijää, joista vakinaisia palvelussuhteita oli 165 ja määräaikaisia 46. Koko henkilöstöstä naisia oli 80 % ja miehiä 20 %. Henkilötyövuosiksi muunnettuna koko henkilöstön toteutunut työpanos 1.1.2025 – 31.12.2025 oli 207 htv (v. 2024 / 208 htv).

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin henkilöstömäärään vaikuttaneet organisaatiouudistukset vuosina 2013-2025.

Ajankohta	Organisaatiomuutos	Vaikutus (hlö)
1.1.2013	Maaseututoimi siirtyi Kankaanpäälle	-1
1.9.2013	Rantakoto kaupungin toiminnaksi	+27
1.1.2014	Ympäristöterveydenhuollon palvelut siirtyivät Sastamalalle	-2
31.12.2014	Uunilintu kaupungin toiminnaksi	+10
1.1.2015	Sote –palvelut Pihlajalinna Terveys Oy:lle	-265
1.1.2019	Parkanon kaupungin vesihuoltolaitosta koskevan liiketoiminnan siirto Parkanon Vesi Oy:lle	-4
1.4.2020	Talous- ja palkkahallinnon palveluiden ulkoistaminen Monetra Pirkanmaa Oy:lle	-6

1.8.2021	Toimistosihteerin tehtävissä toimivien siirto hallinnon tukipalveluista takaisin toimialoille (4 hlö)	
1.8.2022	Rakennus- ja ympäristötarkastaja siirtyivät hallinnon tukipalveluista tekniseen toimeen (2 hlö)	
1.9.2022	Kuntakokeilun henkilöstö siirtyi perusturvapalveluista hallinnon tukipalveluihin (3 hlö)	
1.1.2023	Perusturvapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen	- 28 (vak.+ma)
1.1.2023	Liikuntapaikkojen hoitajat siirtyivät teknisestä toimesta sivistyspalveluihin (3 hlö)	
1.1.2025	Hyvinvointikoordinaattori siirtyi sivistystoimesta hallinnon tukipalveluihin	
1.5.2025	Työllisyyspalveluiden henkilöstö siirtyi jatkoliikkeenluovutuksella Sastamalan kaupungin palveluksesta Parkanon kaupungin palvelukseen	+ 3

Parkanon kaupungin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2015-2025

Vuosi	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2015	203	49	252
2016	193	53	246
2017	180	55	235
2018	186	51	237
2019	187	43	230
2020	180	50	230
2021	173	66	239
2022	173	65	238
2023	152	63	215
2024	161	54	215
2025	165	46	211

Nykyisin lähes kolme neljäosaa kuntien henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Parkanon kaupungin koko henkilöstöstä virkasuhteisia on 38 % ja työsuhteisia 62 %. Virkoja, joihin ei kuulu kuntalain 88 §:ssä tarkoitettua julkisen vallan käyttämistä, lakkautetaan sitä mukaa kun ko. tehtävän hoitajan kanssa on tehty työsopimus tai virka on tullut avoimeksi.

3 Työaika

Parkanon kaupungin koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 87 %. Alla olevasta taulukosta käy ilmi eri työaikamuotojen käyttö toimialoittain.

Työaikamuoto	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%
Yleistyöaika 38 t 15 min /vk		91	16	107	51 %
Opetusala		57		57	27 %
Toimistotyöaika 36 t 15 min /vk	16	10	13	39	18 %
Perhepäivähoitajat		8		8	4 %

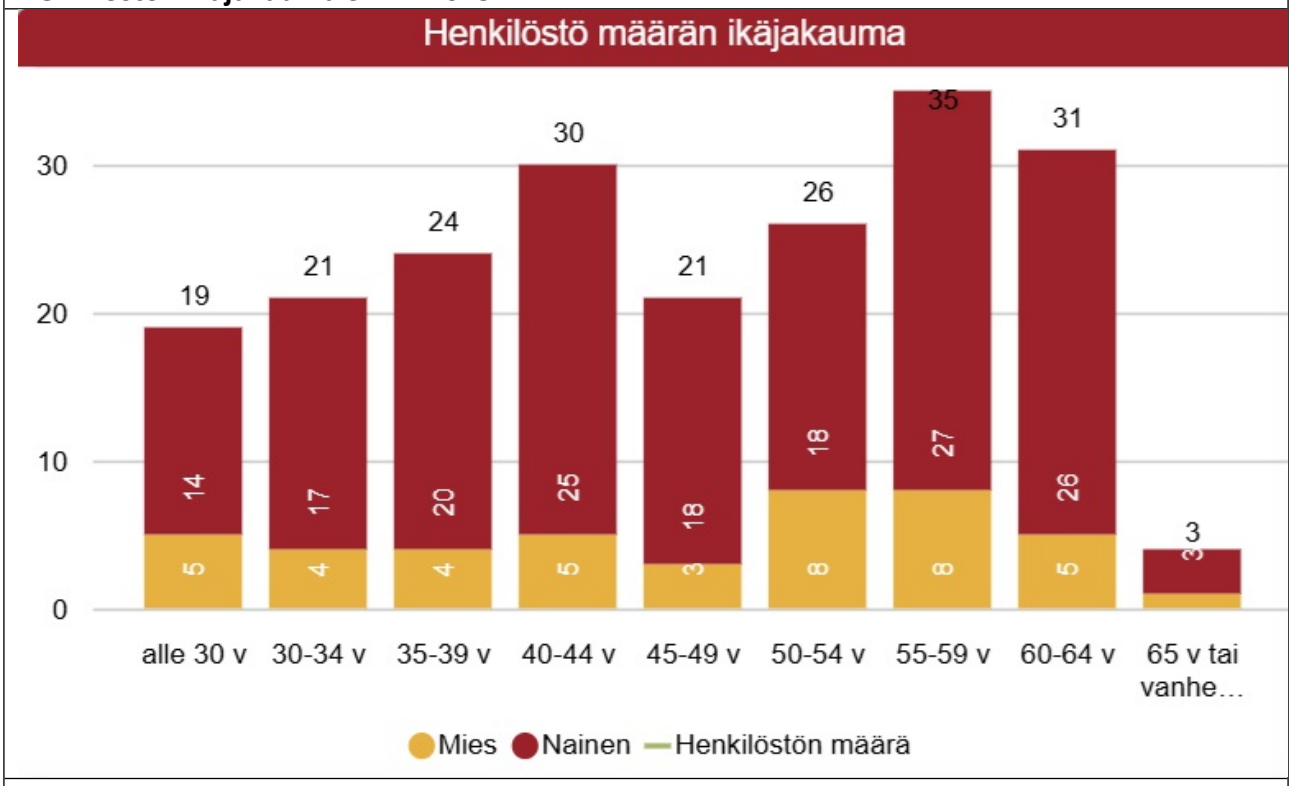
4 Henkilöstön ikä

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta.

Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen ja siirtäminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

KT:n tilastojen mukaan kunta-alan henkilöstön keski-ikä on n. 45 vuotta. Parkanon kaupungin koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 on 46 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin.

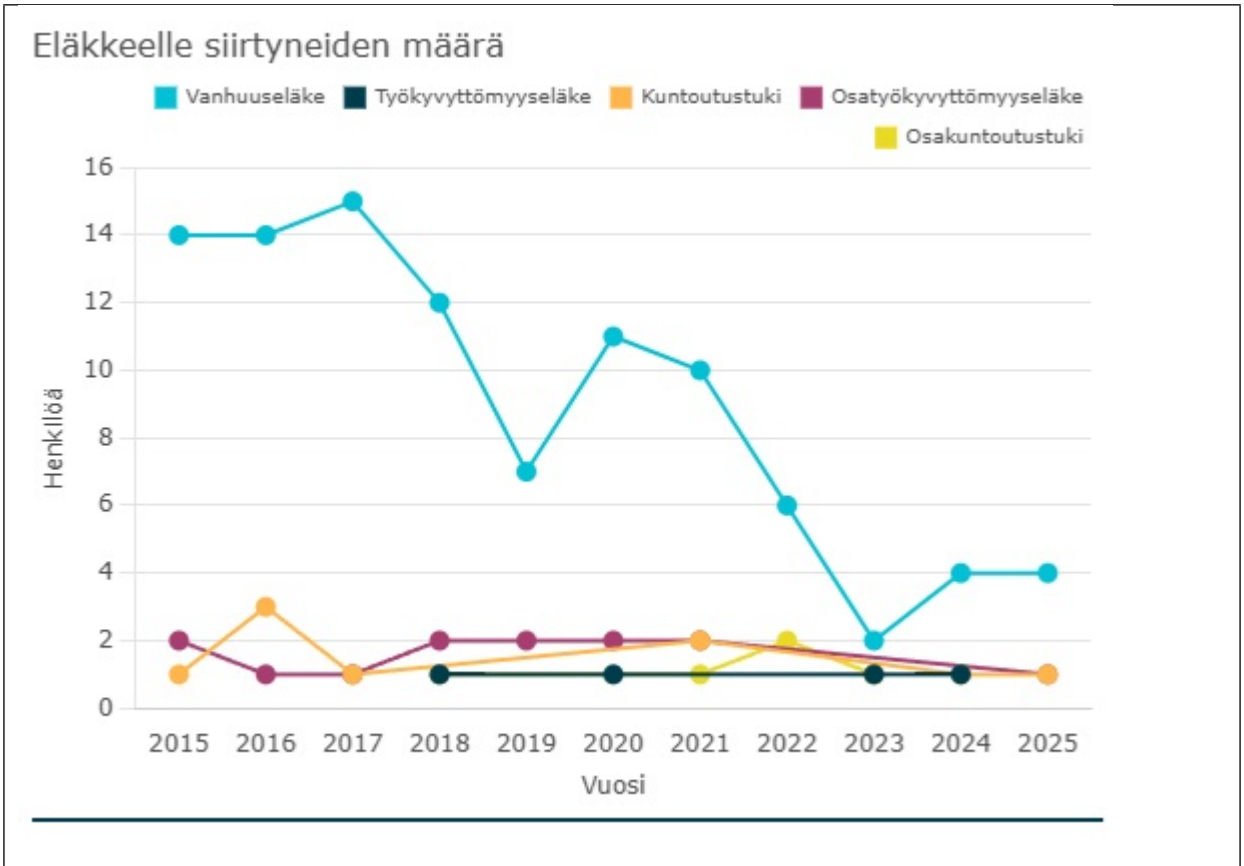
Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025



Lähde: Monettieto

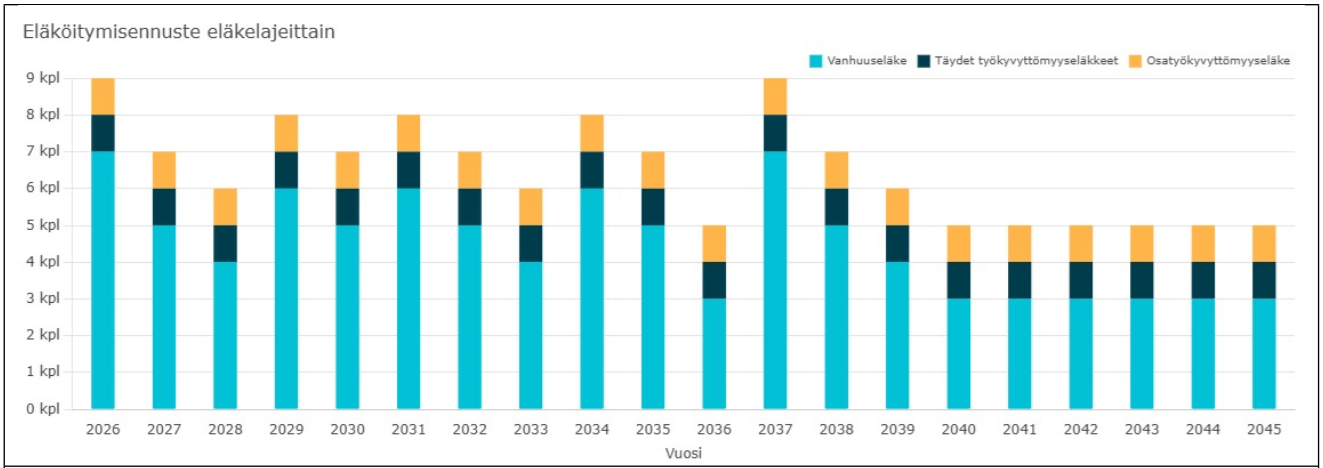
5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2025 aikana Parkanon kaupungin työntekijöistä siirtyi vanhuuseläkkeelle yhteensä 4 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 64,6 vuotta.



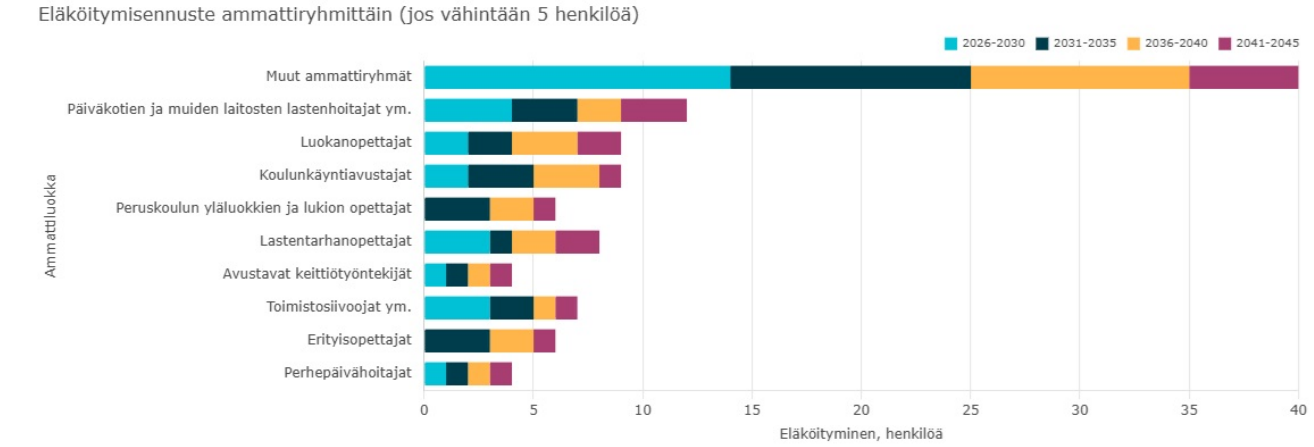
Lähde: Keva 2026

Seuraavalla sivulla kuvatun Kevan eläköitymisennusteen mukaan myös Parkanon kaupungilla lähivuosien eläköityminen on merkittävää. Vuonna 2005 toteutetun eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–69 vuoden iässä. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläkkeelle siirtymisikä vaihtelee myös ammattiryhmittäin.



Lähde: Keva 2026

Kevan eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Lähde: Keva 2026

6 Henkilöstön vaihtuvuus

Rekrytointi

Pula koulutetusta työvoimasta näkyy Parkanon kaupungilla etenkin perusopetuksessa. Työvoiman saatavuudessa ilmeni kertomusvuonna suuria haasteita etenkin koulutettujen erityisopettajien kohdalla.

Vuodesta 2030 lähtien päiväkodin henkilöstöltä vaaditaan nykyistä korkeampi koulutustaso. Vähintään 2/3 henkilöstöstä on oltava varhaiskasvatuksen opettajia tai varhaiskasvatuksen sosionomeja, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Lastenhoitajan kelpoisuus riittää jatkossa vain 1/3 henkilöstölle.

Henkilöstön rekrytointi on monivaiheinen ja vaativa prosessi, jonka toteuttaminen edellyttää tietoa useista eri laeista ja kaupungin omista ohjeistuksista. Rekrytointiprosesseissa tarvittavat ohjeistukset on koottu vuonna 2023 hyväksyttyyn Parkanon kaupungin rekrytointiohjeeseen.

Parkanon kaupungin rekrytoinnit toteutetaan keskitetysti Kuntarekry.fi-palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitetaan Kuntarekryn lisäksi kaupungin virallisella ilmoitustaululla, kaupungin internet-sivuilla, työmarkkinatorilla sekä tapauskohtaisesti muissa rekrytointikanavissa.

Julkisen haun perusteella vuoden 2025 aikana täytetyt vakinaiset toimet ja virat:

Sivistystoimi	Erityisopettaja
Sivistystoimi	Kokki
Sivistystoimi	Luokanopettaja
Sivistystoimi	Perhepäivähoitaja
Sivistystoimi	Perusopetuksen ja lukion yhteinen biologian ja kemian lehtori
Sivistystoimi	Perusopetuksen rehtori
Sivistystoimi	Ruokapalvelutyöntekijä
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen henkilökohtainen avustaja
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen opettaja

Vakinaisen henkilöstön muutokset vuoden 2025 aikana:

- Vuonna 2025 eläköityi 4 henkilöä ja 10 henkilön palvelussuhde päättyi irtisanoutumiseen/irtisanomiseen
- Vuoden 2025 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin 18 henkilöä.
    - Julkisen haun perusteella palkattiin 10 henkilöä.
    - Hyvinvointikoordinaattorin ja palveluneuvojan tehtävät muutettiin vakinaisiksi.
    - Kaksi määräaikaisessa palvelussuhteessa ollutta perhepäivähoitajaa ja yksi koulunkäynninohjaaja vakinaistettiin.
    - 3 työllisyyspalveluiden asiantuntijaa siirtyi TE-uudistukseen liittyen jatkoliikkeenluovutuksella Sastamalan kaupungilta Parkanon kaupungille

Nuorten kesätyöllistäminen

Nuorten kesätyöllistämisen kustannukset vuonna 2025 olivat yhteensä 55 902 €. (v. 2024 / 74 900 €, v. 2023 / 73 000 €).

Parkanon kaupunki tuki nuorten mahdollisuuksia kesätyöhön myöntämällä yrityksille ja yhteisöille kesätyötukea. 400 €:n arvoisia kesätyöseteleitä myönnettiin paikallisille yrityksille yhteensä 65 kappaletta eli kesätyösetelien kustannus oli 26 000 € (v. 2024 / 34 800 €, V. 2023 / 40 000 €.)

Kesästä 2011 lähtien on järjestetty myös kaupungin omaa kesätyöllistämistä. Kesällä 2025 kaupungin kesätöihin palkattiin 11 nuorta. Nuoret työskentelivät kirjastossa, päiväkodissa, museoilla, liikuntapaikkojen hoidossa tai teknisessä toimessa.

4H-yhdistys järjesti yhteiskoulun kanssa yhteistyössä Työelämän ajokortti -koulutuksen kaikille 8–luokkalaisille. Kesällä 2025 Parkanon kaupunki järjesti 8-luokkalaisille tarkoitetun "Tutustu työelämään ja tienaa" -työharjoittelun kaupungin omana työnä ja sen avulla työllistettiin 13 nuorta teknisen toimen tehtäviin.

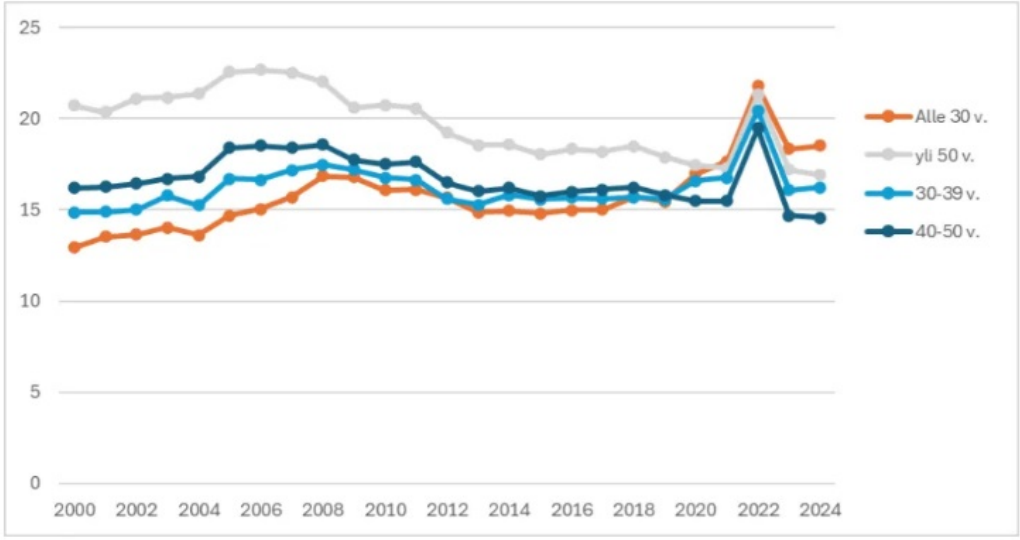
7 Terveysperusteiset poissaolot

Kunta10-tutkimuksen tulokset

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot esitetään kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Sairausajan palkat maksetaan kalenteripäiviltä, kuten muutkin kunta-alan palkat. Poissaolojen juurisyihin pyritään pureutumaan työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön avulla.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seurantatutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat ja tutkimuksen piirissä oli yli 90 000 työntekijää.

Kunta10-tutkimuksen tulokset ovat peräisin vuodelta 2024. Vuoden 2025 tilastoja ei vielä ole julkaistu. Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan vuonna 2024 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,3 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Vuonna 2024 viidennes (21 %) tutkimuskuntien työntekijöistä ei ollut kertaakaan poissa töistä oman sairauden vuoksi. Alle 30-vuotiailla työntekijöillä on edelleen kaikkein eniten sairauspoissaoloja ikäryhmittäin vertailtuna. Vähiten sairasti 40–50-vuotiaiden ryhmä.

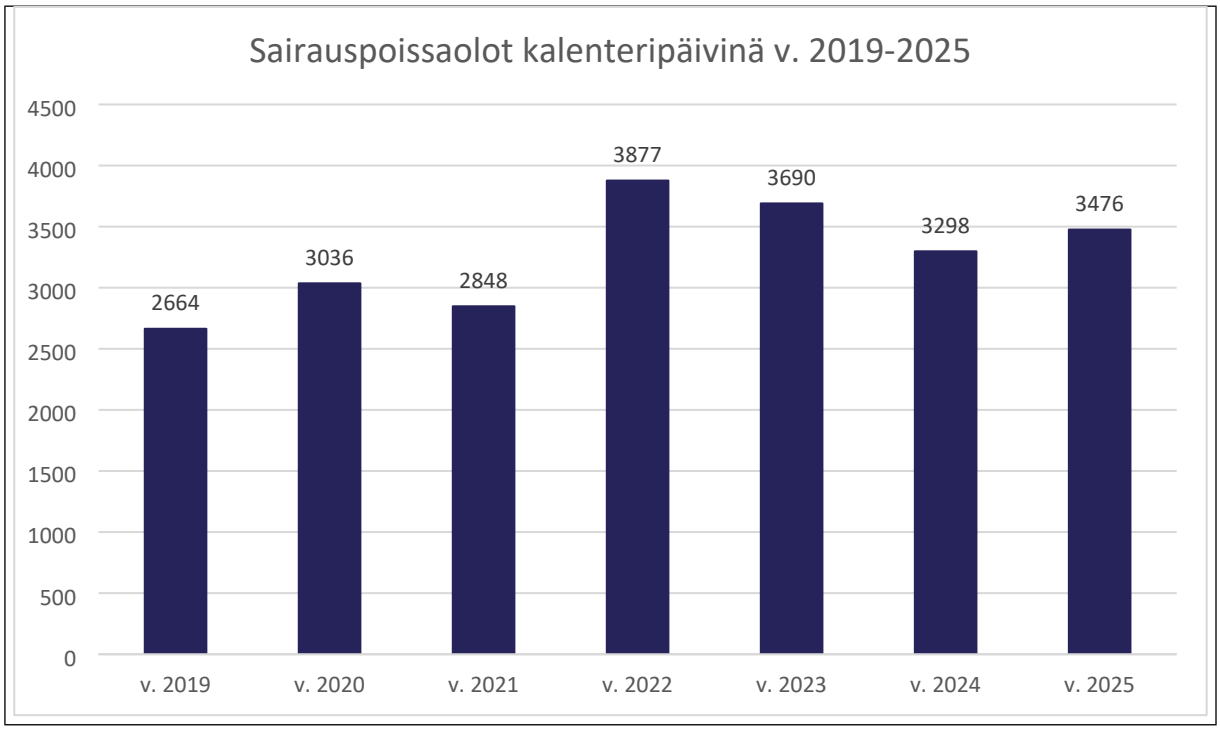


Lähde: Työterveyslaitos

Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot

Parkanon kaupungin sairauspoissaolokäytäntöjä tarkennettiin 1.10.2023 lukien. Aiemmin omalla ilmoituksella oli mahdollista olla sairaana 1-5 pv. Lokakuun 2023 alusta lähtien oma ilmoitus sairastumisesta hyväksyttiin kolmesta peräkkäisestä kalenteripäivästä (1-3 päivää). Tämän jälkeen jokaisesta sairastamispäivästä vaadittiin lääkärintodistus. Lääkärintodistus tuli hankkia ensisijaisesti työterveyshuollosta. Samassa yhteydessä tarkennettiin Lapsen sairastumiseen liittyviä käytäntöjä poistamalla yhden päivän omailmoituskäytäntö Lokakuun 2023 alusta lähtien lapsen sairastumisesta on aina annettava esimiehelle todistus.

Parkanon kaupungin sairauspoissaolomääriä raportoitaessa on otettava huomioon, että Kuntatyönantajien henkilöstöraportointisuositukset ovat uudistuneet. Nykyisen suosituksen mukaan sairauspoissaolomääriin raportoidaan myös työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot. (Lukumääriin ei raportoida vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja.) Edellä mainitut poissaolot on raportoitu Parkanon kaupungin sairauspoissaolomäärissä vuodesta 2023 lähtien. Aiempina vuosina Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolomäärissä ei ole huomioitu tapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Sairauspoissaolojen määriä vertailtaessa on huomioitava myös se, että Parkanon kaupungin henkilöstömäärä laski vuoden 2023 alusta lukien hyvinvointialueuudistuksen myötä.



Parkanon kaupungin henkilöstöllä oli v. 2025 yhteensä 3 476 sairauspoissaolopäivää (v. 2024 / 3 298 pv, v. 2023 / 3 690 pv, v. 2022 / 3 877 pv). (Vuoden 2022 lukumäärä ei sisällä työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja.)

Vuonna 2025 sairauspäiviä oli työntekijää kohti laskettuna 16,6. (Vuonna 2024 / 15,3 päivää, v. 2023 / 17,2 päivää). Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat keskimäärin poissa töistä oman sairauden vuoksi 16,3 päivää vuonna 2024.

Terveysprosentti kertoo kuinka isolla osalla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja kyseisen kalenterivuoden aikana. Terveysprosentin laskennassa huomioidaan kokoaikainen yli 6 kk palvelussuhteessa ollut vakinainen ja määräaikainen henkilöstö. Monet-tiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön terveysprosentti vuonna 2025 oli 30,6 % (v. 2024 / 22,6 %, v. 2023 / 23 % ja v. 2022 / 19,9 %).

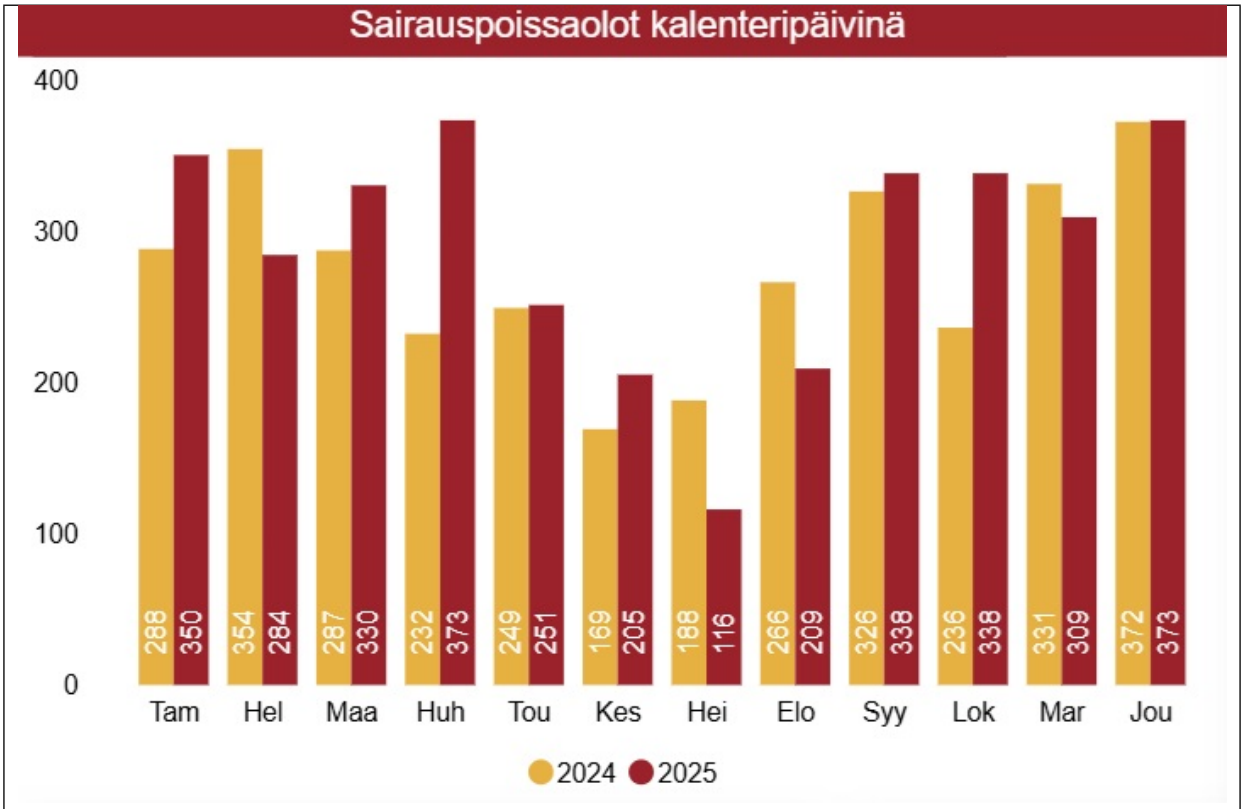
Henkilöstön terveysprosentti v. 2022 - 2025	
v. 2022	19,90 %
v. 2023	23 %
v. 2024	22,60 %
v. 2025	30,64 %

Monet-tiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti v. 2025 oli 4,16 % (v. 2024 / 3,90 %, v. 2023 / 4,26 %). Alla olevasta taulukosta käyvät ilmi sairauspoissaoloprosentit toimialoittain.

Parkanon kaupungin sairauspoissaoloprosentit v. 2023-2025			
	v. 2023	**v. 2024**	**v. 2025**
Parkanon kaupunki (koko organisaatio)	4,26 %	3,90 %	4,16 %
Sivistystoimi	4,56 %	4,18 %	4,70 %
Koulutus	3,84 %	3,48 %	3,44 %
Varhaiskasvatus	6,00 %	5,83 %	6,34 %
Ruokapalvelut			10,20 %
Tekninen toimi	3,97 %	3,33 %	2,41 %
Hallinnon tukipalvelut	2,27 %	1,89 %	2,03 %

Lähde: Monet-tieto 11.3.2026

Alla oleva taulukko osoittaa, että vuonna 2025 suurimmat sairauspoissaolomäärät painottuivat tammi-, huhti-, syys-, loka- ja joulukuulle.



Lähde: Monet-tieto 11.3.2026

Alla olevista tilastoista käyvät ilmi sairauspoissaolojen pituudet kalenteripäivinä vuosina 2024 ja 2025.

Vuosi 2025

Sairauspoissaolojen ryhmittely keston mukaan

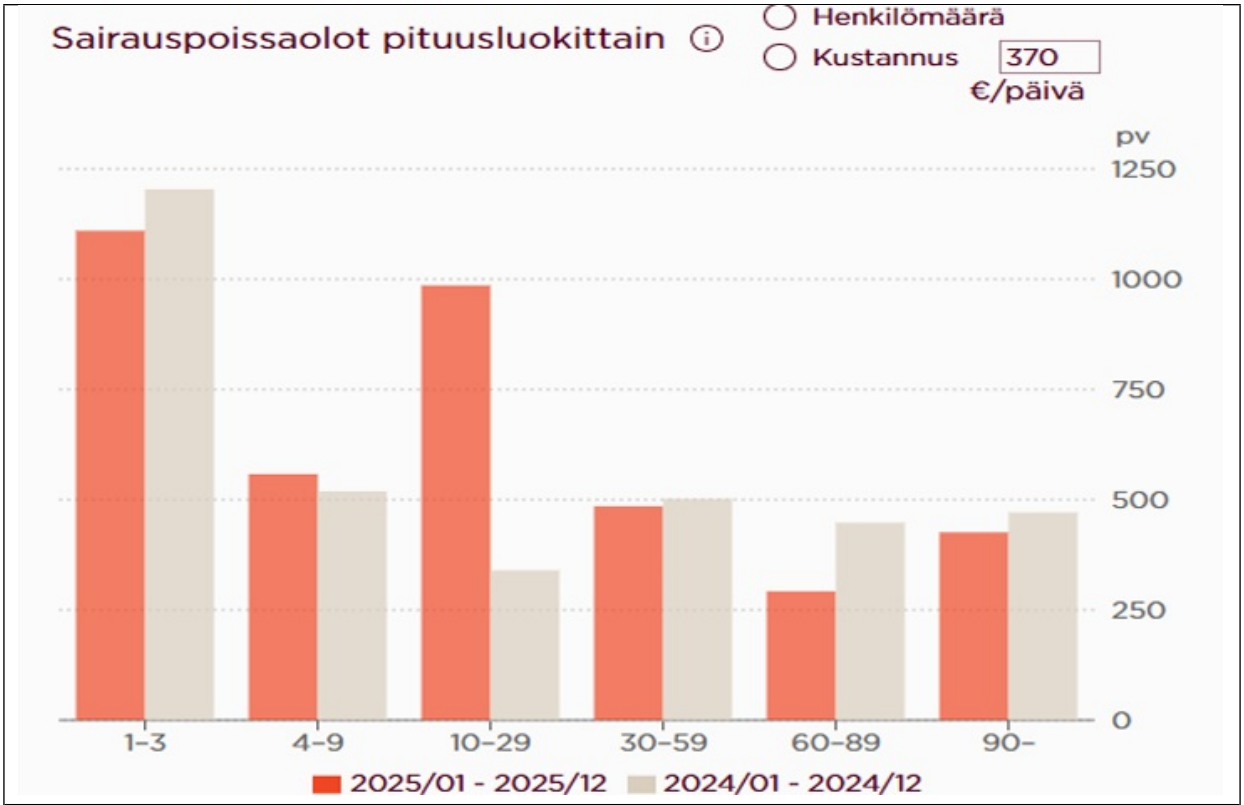
Sairauslomankesto	Sairauspoissaololuokittelu
1-7 pv	1 402
8-29 pv	756
30-59 pv	229
60-89 pv	528
90-179 pv	121
yli 180 pv	440
Yhteensä	**3 476**

Vuosi 2024

Sairauspoissaolojen ryhmittely keston mukaan

Sairauslomankesto	Sairauspoissaololuokittelu
1-7 pv	1 431
8-29 pv	549
30-59 pv	123
60-89 pv	213
90-179 pv	438
yli 180 pv	544
Yhteensä	**3 298**

Lähde: Monet-tieto

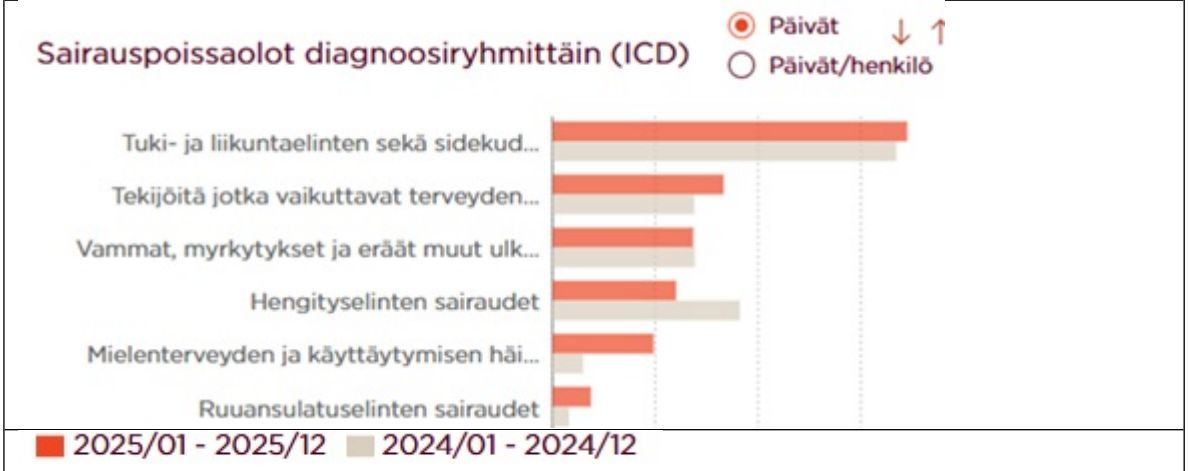


Lähde: Pihlajalinna työterveys

Alla oleva työterveyshuollon tilasto sairauspoissaoloista diagnoosiryhmittäin osoittaa, että valtaosa sairauspoissaoloista on johtunut tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma painottuu varttuneempaan sukupolveen, mikä näkyy osaltaan myös tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolojen määrissä.

Hengityselinsairauksista johtuvien poissaolojen määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveyspoissaolojen määrä on edelliseen vuoteen verrattuna noussut.

Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin v. 2024 - 2025



Lähde: Työterveyshuolto

Monet-tiedon mukaan 72 % sairauspoissaoloista perustui terveydenhuollon antamaan todistukseen. Parkanon kaupungin sairauspoissaolo-ohjeistuksen uudistamisen myötä oma ilmoitus -poissaolojen määrä on vähentynyt.

Sairauslomat ja tapaturmat (kalenteripäivinä ja prosentteina)		
Sairausloma (työterveyshuollon todistus)	2589	71,6 %
Työnantajan myöntämä sairausloma (oma ilmoitus)	611	16,9 %
Työtapaturma	276	7,6 %
Työmatkatapaturma		
Vapaa-ajan tapaturma	139	3,8 %
Yhteensä	**3615**	**100,0 %**

Vuonna 2025 tapahtui yhteensä 8 työtapaturmaa ja yksi työmatkatapaturma. Työtapaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuneita sairauspäiviä oli yhteensä 276 päivää.

	Korvatut työpaikkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, kpl					
	Sattumisvuosi					
Lukumäärä	2021	2022	2023	2024	2025	2026
0-3 pv	13	10	6	7	7	1
4-9 pv	3	0	0	1	0	0
10-29 pv	0	2	0	1	0	0
90-365 pv	0	0	0	2	1	0
Yhteensä	**16**	**12**	**6**	**11**	**8**	**1**

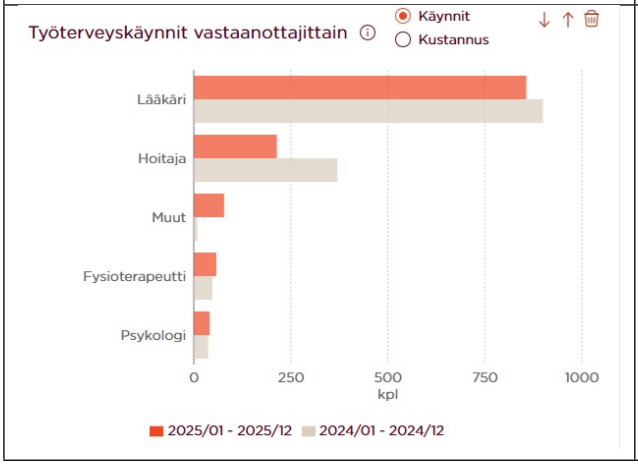
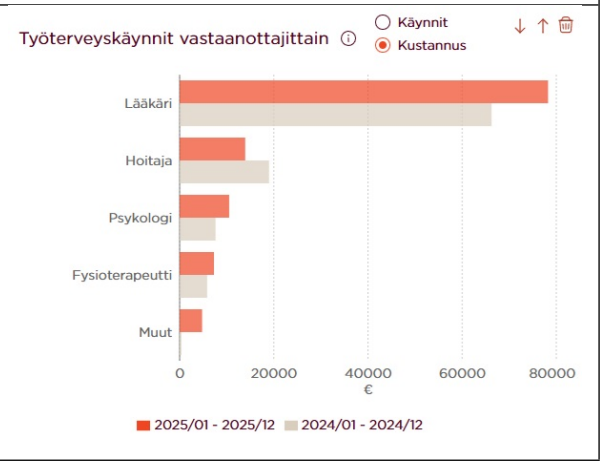
	Korvatut työmatkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, kpl					
	Sattumisvuosi					
Lukumäärä	2021	2022	2023	2024	2025	2026
0-3 pv	0	0	3	2	0	0
10-29 pv	0	0	0	0	1	0
90-365 pv	0	0	1	0	0	0
Yhteensä	**0**	**0**	**4**	**2**	**1**	**0**

Lähde: OP-vakuutuspalvelut

8 Työterveyshuolto

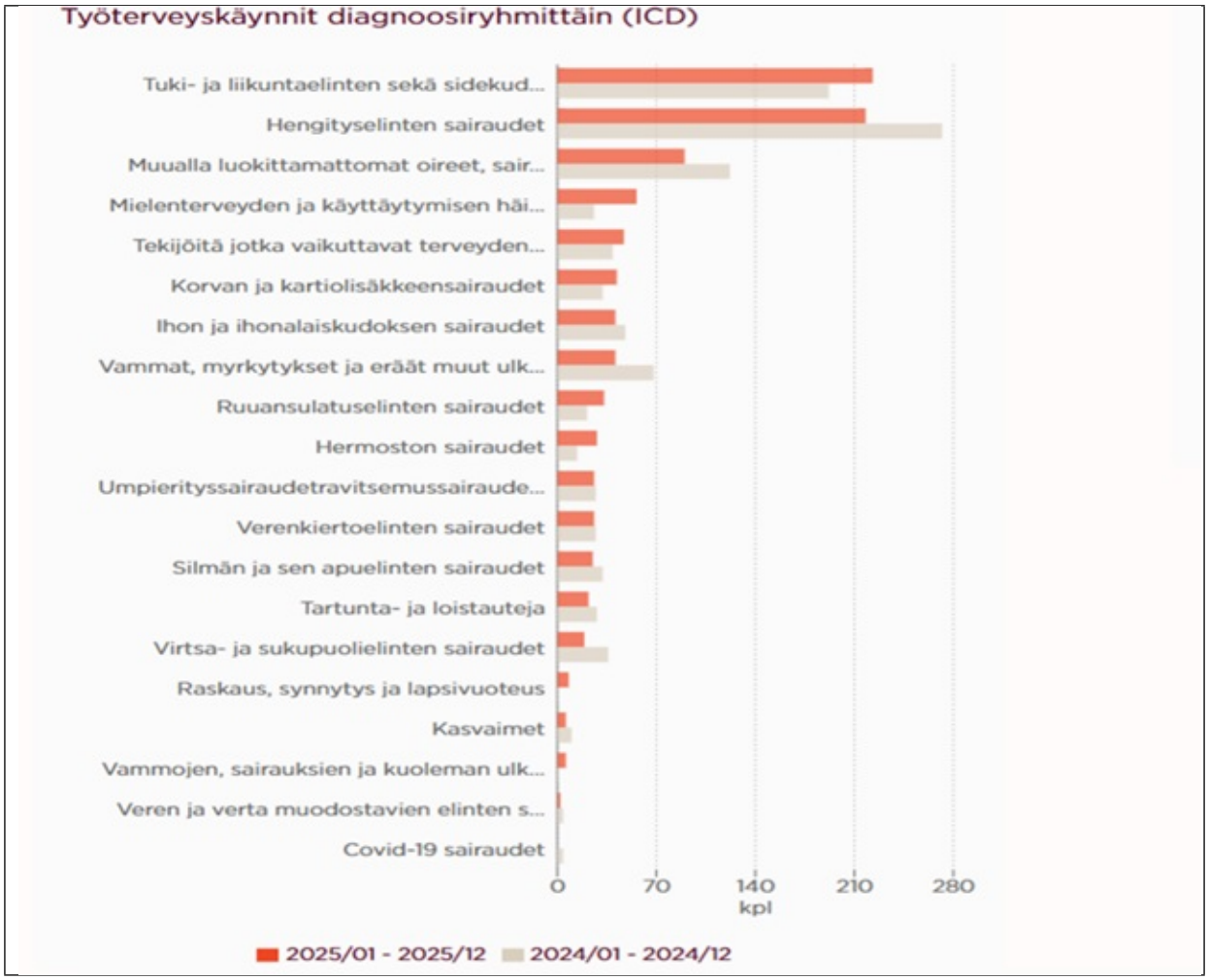
Kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Terveys Oy tytäryhtiöineen. Palvelut käsittävät lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja lisäksi sellaisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon ja fysikaalisen hoidon, johon kaupungilla on oikeus saada korvausta Kelalta. Hoitohenkilökunnan määrää ei ole sovittu, vaan palveluita käytetään tarveperusteisesti. Tarvittaessa on mahdollisuus käyttää myös etälääkäripalveluita. Aiempi työterveyshuollon sopimus Pihlajalinna Terveys Oy:n kanssa päättyi 31.12.2024. Vuoden 2025 alusta voimaan astui uusi, aiempaa rajatumpi sopimus.

Työterveyshuolto suorittaa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, lähinnä lakisääteisinä määräaikaistarkastuksina, työpaikkaselvityksinä ja erilaisina suunnattuina terveystarkastuksina sähköisten kyselyjen muodossa. Ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi Parkanon kaupungin työterveyshuollon palveluvalikoimaan kuuluvat rajatut sairaanhoidon palvelut.

Työterveyskäyntien määrä v. 2024 - 2025	**Työterveyskäyntien kustannukset v. 2024 - 2025**
	

Työterveyshuollon tilastojen mukaan työterveyshuoltokäyntien määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 405 käyntiä. Vuonna 2025 käyntejä oli 959. (v. 2024 / 1364 käyntiä, v. 2023 / 1 204 käyntiä v. 2022 / 1 194 käyntiä). Käyntejä yhtä työntekijää kohti oli vuonna 2025 keskimäärin 4,5 käyntiä (v. 2024 / 6,3 käyntiä, v. 2023 / 5,5 käyntiä, v. 2022 / 4,9 käyntiä/työntekijä).

Alla olevasta taulukosta käy ilmi työterveyskäynnit diagnoosiryhmittäin. Taulukosta on havaittavissa, että tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja mielenterveyteen liittyvien käyntien osuus on noussut ja hengityselinsairauksiin liittyvien käyntien määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.



Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2025 olivat 203 437 euroa (v. 2024 / 211 196,10 €, v. 2023 / 175 013,70 €.) Laskua edellisen vuoden kustannuksiin oli 7 759 €. Kyseessä ovat bruttokustannukset. Parkanon kaupunki on oikeutettu 5 % laskennalliseen palautukseen verottomasta, yksityisestä sosiaali- ja terveyspalveluiden ostosta. Yllä olevissa summissa ei ole huomioitu 5 % laskennallista palautusta.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskennallisen palautuksen huomioimisen jälkeen 193 265,15 euroa. Alustavan arvion mukaan Parkanon kaupunki tulee saamaan työterveyshuollon kustannuksista korvauksia Kelalta vuonna 2025 n. 65 000 €. Työterveyshuollon nettokustannus tullee olemaan n. 128 000 euroa. Nettokustannus työntekijää kohti on n. 606 euroa.

Työterveyshuollon kustannukset (€)

14. helmikuuta 2026

Kausi: 2025-01 - 2025-12
Konserni: All Values (542)
Yritys: PARKANON KAUPUNKI (13017)
Osasto: All Values (8)

	Kustannukset kaudella (€)	Osuus laskutuksesta (%)	Kustannukset vertailukaudella (€)	Muutos (%)	€/hlö kaudella	€/hlö vertailukaudella	Muutos/hlö (%)
Kela 0							
Fysioterapeutit			0,0			0,0	
Laboratorio			322,2	-100,0% ▼		1,5	-100,0% ▼
Lääkärit			83,7	-100,0% ▼		0,4	-100,0% ▼
Muut kustannukset	7 581,1	3,7%	8 641,1	-12,3% ▼	35,5	40,1	-11,4% ▼
Muut käyttökustannukset	4 813,3	2,4%	2 528,3	90,4% ▲	22,6	11,7	92,3% ▲
Terveydenhoitajat	40,3	0,0%	66,0	-39,0% ▼	0,2	0,3	-38,4% ▼
Kela 0 yht.	12 434,7	6,1%	11 641,3	6,8% ▲	58,3	54,0	7,9% ▲
Kela I							
Erikoislääkärit	1 219,0	0,6%	1 524,2	-20,0% ▼	5,7	7,1	-19,2% ▼
Fysioterapeutit	12 107,0	6,0%	8 726,1	38,7% ▲	56,8	40,5	40,2% ▲
Laboratorio	8 890,7	4,4%	16 067,5	-44,7% ▼	41,7	74,6	-44,1% ▼
Lääkärit	24 415,5	12,0%	19 830,7	23,1% ▲	114,5	92,0	24,4% ▲
Muut kustannukset	4 965,6	2,4%	3 646,6	36,2% ▲	23,3	16,9	37,6% ▲
Muut käyttökustannukset	283,8	0,1%	709,0	-60,0% ▼	1,3	3,3	-59,6% ▼
Psykologit	12 586,7	6,2%	8 015,6	57,0% ▲	59,0	37,2	58,6% ▲
Radiologia			1 021,0	-100,0% ▼		4,7	-100,0% ▼
Sosiaaliala	530,1	0,3%			2,5		
Terveydenhoitajat	27 733,5	13,6%	31 450,5	-11,8% ▼	130,0	145,9	-10,9% ▼
Kela I yht.	92 731,8	45,6%	90 991,2	1,9% ▲	434,7	422,2	3,0% ▲
Kela II							
Erikoislääkärit	433,0	0,2%	6 773,8	-93,6% ▼	2,0	31,4	-93,5% ▼
Fysioterapeutit			3 402,2	-100,0% ▼		15,8	-100,0% ▼
Laboratorio	18 713,5	9,2%	25 458,3	-26,5% ▼	87,7	118,1	-25,7% ▼
Lääkärit	64 374,2	31,6%	56 980,1	13,0% ▲	301,8	264,4	14,1% ▲
Muut kustannukset	3 310,4	1,6%	2 431,1	36,2% ▲	15,5	11,3	37,6% ▲
Muut käyttökustannukset			16,9	-100,0% ▼		0,1	-100,0% ▼
Radiologia	6 807,0	3,3%	6 515,5	4,5% ▲	31,9	30,2	5,5% ▲
Terveydenhoitajat	4 632,5	2,3%	6 735,5	-31,2% ▼	21,7	31,3	-30,5% ▼
Kela II yht.	98 270,6	48,3%	108 313,3	-9,3% ▼	460,7	502,6	-8,3% ▼
Yhteensä	203 437,0	100,0%	210 945,7	-3,6% ▼	953,7	976,6	-2,3% ▼

Page 1

Lähde: Pihlajalinna Terveys Oy

Työnantajat saavat Kelasta korvausta ehkäisevän terveydenhuollon ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset.

Yksilötoimintaan kuuluvat työkyvyn arviot, työhönsijoitustarkastukset, terveystarkastusten seurantakäynnit ja terveyden seurantatarkastukset, suunnatut terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus ja erityisen sairastumisen vaaraan liittyvät tarkastukset (esim. melu).

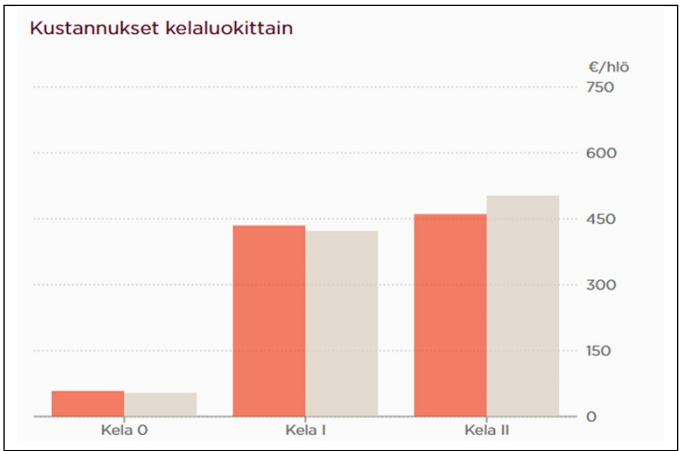
Työpaikkatoimintaan puolestaan kuuluvat työyhteisön tuki, työsuojelutoiminta, työpaikkaselvitys, työkyvyn tuki organisaatiolle sekä sairauspoissaolojen analysointi. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Kela ei korvaa korvausluokka 0:aan kuuluvia kustannuksia. Tällaisia kustannuksia ovat mm. kantamaksut, reseptien uusimismaksut, hoitotarvikkeet, injektiot kuten esim. työntekijöiden influenssarokotus, työnohjaus, osa yleismaksusta ja yli 68-vuotiaiden työterveyskulut. Korvausluokka 0:aan kuuluvat myös Mielenhuoli-palvelun käyttömaksut.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Kela vahvistaa työterveyshuollon kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Kela on vahvistanut työterveyshuollon korvausten laskennalliset enimmäismäärät työnantajille vuodelle 2025. Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä on 492,50 € (KL I + KL II). Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi työterveyshuollon bruttokustannukset työntekijää kohti Kelaluokittain jaoteltuna. Kustannuksissa ei ole huomioitu 5 % laskennallista palautusta eikä Kelakorvausta. Taulukon mukaan ennalta ehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) kustannukset ovat hieman kasvaneet vuonna 2025 ja sairaanhoidon kustannukset ovat hieman laskeneet vuonna 2025 edelliseen vuoteen verrattuna.



Lähde: Pihlajalinna Työterveys

Vertailtaessa työterveyshuollon palveluiden hintoja vuosina 2024 ja 2025 huomataan palveluiden hintojen nousseen n. 8 %-10 %. Vuoden 2025 aikana on panostettu ennalta ehkäiseviin palveluihin. Työterveysneuvotteluja on pidetty matalalla kynnyksellä ja työfysioterapeutilla on ollut keskeinen rooli tuki- ja liikuntaelinoireiden hallinnassa. Kustannuksiin on vaikuttanut myös vuoden 2025 aikana toteutettu kaupungintalon henkilöstölle suunnattu sähköinen terveyskysely sekä kaupungintaloa, Kuttikalliota ja liikuntapaikkoja koskevien työpaikkaselvitysten laatiminen.

Työterveyshuollon kustannuksissa näkyy myös v. 2023 tapahtunut erikoissairaanhoidon toimintamallin muutos. Aiemmin esim. tekoniveloperaatio tehtiin Coxassa, jatkokuntoutus hoidettiin terveyskeskuksessa. Nykyisin työikäisten eri operaatioiden jälkeinen seuranta ja kuntouttavat toimenpiteet tapahtuvat työterveyshuollossa ja työhön paluun ajankohta mietitään yhdessä työnantajan kanssa. Tähän toimintamalliin on siirrytty kaikissa Pirkanmaan kunnissa.

Aktiivisilla ja riittävän varhaisessa vaiheessa toteutetuilla toimenpiteillä pyritään tukemaan henkilöstön työhyvinvointia, joka syntyy esimiehen, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyön kautta. Terveysperusteisten pidempien poissaolojen tilannetta käydään aktiivisesti läpi esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki pitkillä sairaspoissaoloilla työntekijät olevat ovat asianmukaisten tukitoimien piirissä.

Työterveyspalveluiden sisältöä kehitetään yhdessä palveluntuottajan kanssa työterveyshuollon ohjausryhmässä. Työryhmän puheenjohtajana toimii hallinto- ja talousjohtaja ja ryhmään kuuluvat työterveyshuollon edustajien lisäksi toimialajohtajat, henkilöstön edustaja ja henkilöstöpäällikkö. Ryhmässä pohditaan ongelmatilanteiden ratkaisukeinoja ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittämistä. Työterveyshuollon ohjausryhmä kokoontui vuonna 2025 3 kertaa.

Vuosina 2024-2025 kiinnitettiin erityistä huomiota tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisemiseen (työfysioterapeutin nykyistä aktiivisempi rooli tuki- ja liikuntaelin haasteissa esim. tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen seurannan, suunnattujen selvitysten ja ergonomiaohjausten avulla). Tavoitteena oli aktivoida erityisessä työkykyriskissä olevia henkilöitä oman terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen ja mahdollisuuksien mukaan kiinnittää entistä enemmän huomiota työympäristön ergonomisuuteen.

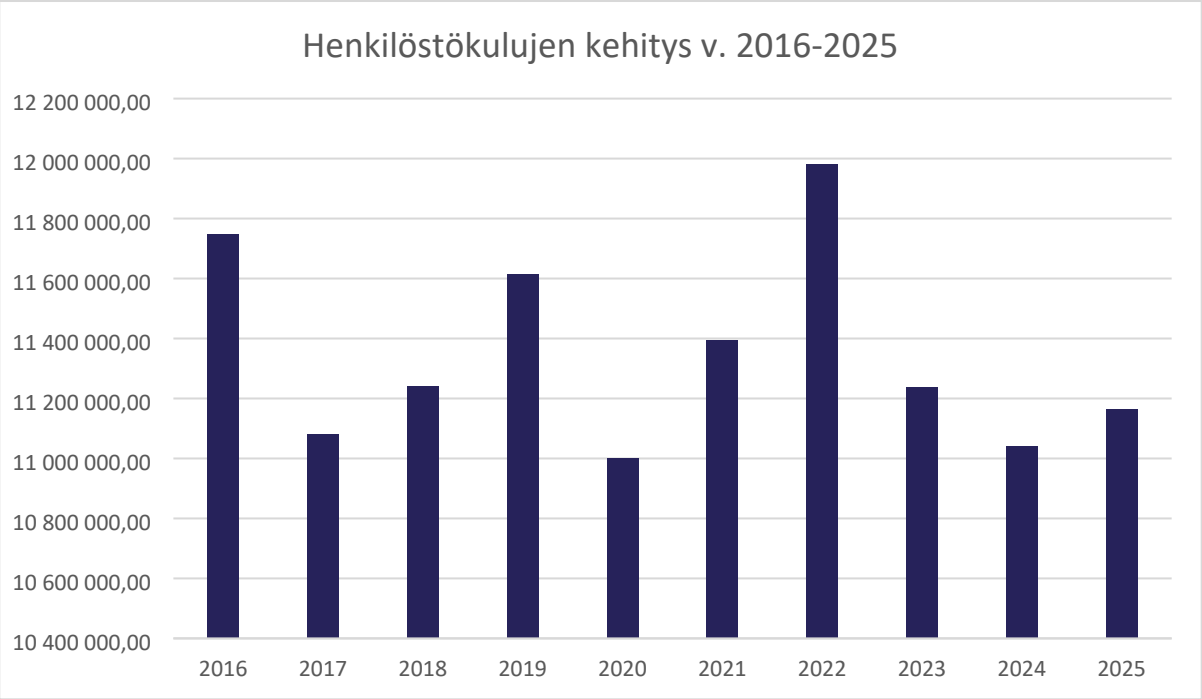
9 Henkilöstökulut

Henkilöstökustannukset koostuvat palkka- ja henkilöstösivukuluista. Palkkakustannukset muodostuvat palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista palkanlisistä sekä lomarahoista. Palkkakustannusten lisäksi henkilöstökustannuksiin huomioidaan henkilöstösivukulut, kuten sosiaaliturvamaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

KT:n tilastotietojen mukaan kunta-alan henkilöstökustannukset nousivat vuonna 2025 n. 2,8 prosenttia. Parkanon kaupungin henkilöstökuluihin suhteutettuna kasvu on noin 309 000 € euroa edellisen vuoden kustannuksiin verrattuna. Kustannusten nousuun vaikuttaneet sopimuskorotukset vuonna 2025 käyvät ilmi henkilöstöraportin luvussa 12 esitetystä KT:n taulukosta.

Parkanon kaupungin vuoden 2025 henkilöstökulut olivat n. 11 163 622,53 €. Henkilöstökulut vuonna 2024 olivat 11 041 088,15 (v. 2023 / 11 238 617,22 €).

Vuosi	Henkilöstökulut
2016	11 746 524,56
2017	11 082 265,82
2018	11 239 780,20
2019	11 613 286,91
2020	11 002 664,47
2021	11 394 884,28
2022	11 981 147,83
2023	11 238 617,71
2024	11 041 088,15
2025	11 163 622,53



Henkilöstökulut					
				2025	**2024**
Henkilöstökulut, tuloslaskelma					
	Palkat ja palkkiot			**9 235 216,10**	**9 056 833,43**
	Henkilöstösivukulut				
		Eläkekulut		**1 841 529,67**	**1 886 472,38**
		Muut henkilösivukulut		**252 080,77**	**198 840,64**
	Henkilöstökorvaukset ja muut				
	korjauserät			**-165 204,01**	**-101 058,30**
Yhteensä tuloslaskelman mukaan				***11 163 622,53***	***11 041 088,15***
./. Josta henkilöstökulut, investointien tuntipalkat					
	Palkat ja palkkiot			**31 949,93**	**59 042,65**
	Henkilösivukulut				
		Eläkekulut			**8 775,42**
		Muut henkilösivukulut			**1 221,99**
	Henkilöstökorvaukset ja muut				
	korjauserät			**0,00**	**0,00**
Yhteensä investointien tuntipalkat				***31 949,93***	***69 040,06***
Henkilöstökulut yhteensä				***11 163 622,53***	***11 041 088,15***

SIVUKULUPROSENTIT 1.1.2025 ALKAEN

KUEL		53-62 v
Sotu (sairausvakuutusmaksu)	1,87	1,87
Eläkevakuutusmaksu	17,18	15,68
Tapaturmavakuutus	0,213	0,213
Työttömyysvakuutus	0,80	0,80
Ryhmähenkivakuutus	0,030	0,030
YHTEENSÄ	**20,09**	**18,59**

VAEL		53-62 v
Sotu	1,87	1,87
Eläkevakuutusmaksu	17,7	16,2
Tapaturmavakuutus	0,213	0,213
Työttömyysvakuutus	0,80	0,80
Ryhmähenkivakuutus	0,030	0,030
	20,61	**19,11**

		53-62 v
Työntek. eläkemaksu	**7,15**	**8,65**
Työntek. työttömyysvakuutusmaksu	**0,59**	

SIVUKULUPROSENTIT 1.1.2024 ALKAEN

KUEL		53-62 v
Sotu (sairausvakuutusmaksu)	1,16	1,16
Eläkevakuutusmaksu	17,17	15,67
Tapaturmavakuutus	0,118	0,118
Työttömyysvakuutus	1,09	1,09
Ryhmähenkivakuutus	0,034	0,034
YHTEENSÄ	**19,57**	**18,07**

VAEL		53-62 v
Sotu	1,16	1,16
Eläkevakuutusmaksu	17,66	16,16
Tapaturmavakuutus	0,118	0,118
Työttömyysvakuutus	1,09	1,09
Ryhmähenkivakuutus	0,034	0,034
	20,06	**18,56**

		53-62 v
Työntek. eläkemaksu	**7,15**	**8,65**
Työntek. työttömyysvakuutusmaksu	**0,79**	

10 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstöasioiden organisointi

Henkilöstöjaosto on päättävä elin henkilöstöasioissa. Henkilöstöjaoston tehtävänä on kehittää kaupungin henkilöstörakennetta. Henkilöstöasioiden yleisjohtamisesta vastaa hallinto- ja talousjohtaja, joka toimii myös henkilöstöjaoston esittelijänä. Henkilöstöpäällikkö toimii jaoston pöytäkirjanpitäjänä. Hän toimii myös KT –yhdyshenkilönä ja työsuojelupäällikkönä.

Parkanon kaupungin henkilöstöhallinnossa vastataan virka- ja työehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevasta neuvonnasta, henkilöstöasioihin liittyvän ohjeistuksen kehittämisestä, henkilöstösuunnittelusta, - raportoinnista ja tilastoinnista. Henkilöstöhallinnossa huolehditaan myös uusien työntekijöiden rekrytoinnista, henkilöstön työhyvinvoinnista, työterveyshuoltoyhteistyön kehittämisestä, työsuojelusta (työsuojelutoimikunta) sekä yhteistoiminnasta työnantajan ja henkilöstön välillä (yhteistoimintaelin).

Henkilöstöhallintoa hoidetaan kaikilla kaupungin osa-alueilla, joilla toteutetaan kaupungin yhteisiä strategisia tavoitteita. Kaupunginvaltuusto hyväksyi uudistetun Parkanon kaupungin strategian helmikuussa 2026. Henkilöstöön liittyvänä strategisena tavoitteena Parkanon kaupungilla on hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö. Toimenpiteiksi strategiassa on määritelty proaktiivinen ja kannustava henkilöstöpolitiikka, henkilöstön työhyvinvoinnin aktiivinen seuranta ja kehittäminen sekä etätyöskentelymahdollisuuksien hyödyntäminen. Keskeisiä henkilöstöhallinnon osa-alueita ovat mm. työturvallisuudesta, työympäristön ergonomisuudesta ja viihtyisyydestä huolehtiminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen, aktiivinen henkilöstöviestintä sekä osaamisen ja uudistumisen johtaminen.

Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen

Parkanon kaupungin keskeinen voimavara on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Kaupungin vetovoimaisuudesta työnantajana pidetään huolta tarjoamalla mielekkäitä tehtäviä ja kehittämällä kilpailukykyisiä palkkausjärjestelmiä ja huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista. Nykyaikaisten tietoteknisten ratkaisujen ja sähköisten toimintatapojen ansiosta monia työtehtäviä on mahdollista tehdä myös osittain etänä.

Palkanlaskenta- ja taloushallintopalvelut on ulkoistettu Monetra Pirkanmaa Oy:lle. Parkanon kaupungin henkilöstöhallinto vastaa Monetra -yhteistyöhön liittyvien henkilöstöhallinnon käytäntöjen kehittämisestä.

Työturvallisuus, työympäristön ergonomisuus ja viihtyisyys

Esihenkilöillä on keskeinen rooli työturvallisuusjohtamisessa. Esihenkilöt toimivat työnantajan edustajina arjen työssä ja vastaavat siitä, että työturvallisuus toteutuu omissa työyksiköissään lain, kaupungin ohjeistusten ja yhteisten toimintamallien mukaisesti. Esihenkilöiden työturvallisuustietoisuutta pyritään lisäämään kannustamalla esihenkilöitä osallistumaan KT:n järjestämiin maksuttomiin työsuojelukoulutuksiin.

Työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Kaikkien työyksiköiden vaarojen arvioinnit ajantasaistettiin syksyllä 2023. Vaarojen arviointeja päivitetään aina olosuhteiden muuttuessa. Vaarojen arviointien tuloksia käytetään hyväksi myös uusia työntekijöitä perehdyttäessä.

Hyvää työergonomiaa ja työympäristön turvallisuutta edistetään Parkanon kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyöllä mm. lakisääteisten terveystarkastusten, työpaikkaselvitysten sekä näihin liittyvien työfysioterapeutin tekemien keskitettyjen työpisteselvitysten avulla. Vuoden 2025 aikana ajantasaistettiin kaupungintaloa, Kuttikallion päiväkotia ja sisä- ja ulkoliikuntapaikkoja koskevat työpaikkaselvitykset.

Tilojen ergonomisuuteen kiinnitetään huomiota mm. hankkimalla sähköisesti säädettäviä työtasoja, jotka mahdollistavat työasentojen vaihtamisen. Työntekijöillä on myös mahdollisuus kutsua tarvittaessa työterveyshuollon työfysioterapeutti tekemään työpisteen ergonomiaselvityksen ja suosittamaan apuvälineiden hankkimista. Esimies päättää työergonomiaan liittyvistä hankinnoista. Erityistyölasien hankinta ohjeistetaan Parkanon kaupungin työnäkemisen ohjeistuksessa.

Työvoimapalveluiden hoitaminen siirtyi vuoden 2025 alusta kuntien vastuulle. Vuosien 2024 ja 2025 aikana kiinnitettiin huomiota työvoimapalveluiden työtilojen ergonomian, äänierityksen ja työturvallisuuden parantamiseen.

Esihenkilöt vastaavat siitä, että henkilöstön ensiapuvalmius ja työturvallisuuskortit ovat ajan tasalla. Ensiapu- ja työturvallisuuskorttikoulutusta järjestetään tarvittaessa. Ensiapukoulutuksen tarve määräytyy työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen perusteella. Työyksiköistä etenkin varhaiskasvatus panostaa koko henkilöstönsä jatkuvaan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen säännöllisen koulutuksen avulla. Muiden työyksiköiden

osalta ensiapukoulutettuja on vain osa henkilöstä. Parkanon kaupungin tiloista defibrillaattori löytyy kaupungintalolta, koulukampus Kaarnasta, Parkanon urheilutalolta sekä kirjastosta. Henkilöstölle järjestetään säännöllisesti koulutusta defibrillaattorin käyttämiseen.

Parkanon kaupungilla otettiin v. 2025 käyttöön KilatiaPro-ohjelmisto, jonka tarkoituksena oli parantaa pelastussuunnitelmien saatavuutta ja ylläpitoa. Ohjelmisto on tällä hetkellä käytössä Parkanon kaupungin toimipisteistä kaupungintalolla ja koulukampus Kaarnassa. Edellä mainittujen kiinteistöjen ulko-ovilla on QR-koodit, joita klikkaamalla avautuu tarvittavia tietoja esim. poistumistiet, ensiapu- ja elvytysohjeet, kiinteistöjen pohjapiirrokset.

Kaupungin kiinteistöissä järjestetään säännöllisesti turvallisuuskävelyitä. Kävelyiden tavoitteena on käydä läpi kiinteistön turvallisuusasioita esim. ensiapupisteiden, alkusammutuskaluston ja kokoontumispaikkojen sijainti. Koulukampus Kaarnassa järjestettiin vuonna 2025 turvallisuusaiheinen VESO-päivä, jossa harjoiteltiin mm. hätäensiapua, defibrillaattorin käyttöä ja sisälle suojautumista.

Henkilöstöä kannustetaan ilmoittamaan läheltä piti -tilanteista ja muista turvallisuuspoikkeamista OP:n vakuutuspalvelun läheltä piti -ilmoituksen avulla. Tieto tehdystä ilmoituksesta välittyy esihenkilölle sähköpostitse, jolloin esihenkilö voi ryhtyä tarvittaviin toimiin. Varhaiskasvatuksen ja koulun henkilöstö ilmoittaa läheltä piti tapauksista ym. turvallisuushavainnoista Notecrow-järjestelmän avulla omille esihenkilöilleen.

Viime vuosina koulukampus Kaarnan työympäristöä on parannettu hankkimalla tilanjakajia soluihin sekä varattu eriyttämiseen lisää tilaa hankkimalla neuvottelukoppi yhden solun käyttöön. Lisäksi on tehty pienryhmien uudelleenjärjestelyjä ja –ryhmittelyt tilojen ja tarpeiden mukaan. Viime vuosina on myös kiinnitetty huomiota varhaiskasvatuksen kalusteiden ja työmenetelmien ergonomisuuden kehittämiseen.

Kaupungin tiloissa on kiinnitetty huomiota sisäilman laatuun, ja mahdollisiin olosuhdehaittoihin puututaan tarvittaessa. Sisäilmaan liittyviä kysymyksiä käsitellään säännöllisesti kokoontuvassa Parkanon kaupungin sisäilmatyöryhmässä.

Aktiivinen sisäinen viestintä

Parkanon kaupungin esihenkilöinfo kokoontuu säännöllisesti n. 4 kertaa vuodessa. Esihenkilöinfossa jaetaan tietoa ja keskustellaan ajankohtaisista asioista. Esihenkilöinfoon

kuuluvat ylimmän johdon ja esihenkilöinä toimivien lisäksi myös kaupunginsihteeri, henkilöstöpäällikkö, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Esihenkilöinfojen lisäksi myös yksikkökokouksia pidetään säännöllisesti.

Yksi tärkeimmistä sisäisen viestinnän kanavista on Parkanon kaupungin intranet (Pakki). Pakki toimi myös tietovarastona, johon oli koottu kaupungin esimiehiä ja työntekijöitä palvelevaa ohjeistusta talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon osa-alueilta. Myös erilaisista koulutus- ja infotilaisuuksista tehdyt tallenteet löytyivät Pakista.

Parkanon kaupungin vuonna 2023 uudistettu brändi näkyy kaupungin markkinointimateriaaleissa, asiakirjapohjissa ja kaupungin verkkosivuilla. Uudet verkkosivut otettiin käyttöön syksyllä 2024.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tehokkaan toiminnan näkökulmasta kriittinen menestystekijä. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan.

Parkanon kaupunki panostaa vuosina 2025–2026 esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen. Merkittävä osa Parkanon kaupungin esihenkilöistä osallistuu Saskyn ja Kuntavalmennuksen Parkanon, Kihniön, Ikaalisten ja Sastamalan kunnille oppisopimuskoulutuksena toteuttamaan esihenkilövalmennukseen 12/2025–12/2026. Valmennuksen tavoitteena on oman johtajuuden ja itsetuntemuksen syventäminen. Valmennuksen aikana suoritetaan lähiesihenkilötyön ammattitutkinto.

Osaavien esihenkilöiden lisäksi yksi henkilöstöasioiden peruskysymyksistä on avainosaajien saatavuus ja rekrytointi sekä olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen. On tärkeää, että henkilöstön koulutustaso ja osaaminen vastaavat vaadittuja tehtäviä ja että henkilöstö on mukana kehittämässä työtään ja ymmärtää tehtäviensä merkittävyyden kaupungin toiminnan kannalta.

Esihenkilöiden lisäksi myös organisaatiossa työtä suorittavat avainhenkilöt ovat tärkeitä sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa ja kehittämisessä. Työntekijällä on aiempaa aktiivisempi rooli oman ammattitaitonsa ja työympäristönsä

kehittämisessä. Vuosittain työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustellussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilöille on myös järjestetty koulutusta kehityskeskustelujen käymisestä.

Kehityskeskustelujen lisäksi jatkuva vuoropuhelu esimiehen ja työntekijän välillä on tärkeää. Organisaatiossa kiinnitetään huomiota koko henkilöstön tasapuoliseen kouluttamiseen/kouluttautumiseen. Osaamisen kehittämisessä on hyödynnetty mahdollisuuksien mukaan hankkeita lisäkoulutuksen saamiseksi. Henkilöstön kouluttaminen ja kouluttautuminen tapahtuu pääosin verkossa. Vuoden 2025 aikana sisällöllisesti henkilöstökoulutuksessa pääpaino on ollut täydennyskoulutuksessa. Kuntien toimintaympäristön muutos yhdistettynä lainsäädännön muutokseen ja näiden myötä tapahtuvat rakenteelliset uudistukset ovat asettaneet yhä suurempia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja edellyttäneet hankkimaan uutta tietoa sekä uusia toimintatapoja. Omaehtoista, työhön liittyvää koulutusta tuetaan antamalla vapaata tai osallistumalla kurssimaksuihin. Henkilöstön koulutuksen avulla varaudutaan myös tuleviin eläköitymisiin.

Työnantajan oli vielä vuonna 2025 mahdollista saada työllisyysrahastolta koulutuskorvausta (10 % koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista) enintään kolmen päivän verran vuosittain / työntekijä. Edellytyksenä korvauksen saamiselle oli voimassa oleva koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelma on käsitelty henkilöstöjaostossa ja yhteistoimintaelimessä vuosittain. Koulutuskorvaus poistuu vuodesta 2026 alkaen.

Vuonna 2025 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 130 päivää (145 pv/2024, 222 pv/2023, 182 pv/2022, 195 pv/2021, 170 pv/2020, 215 pv/2019, 273pv /2018, 290 pv/2017, 200 pv/2016, 279pv/2015). Vuonna 2025 työntekijöistä 38 oli ollut koulutuksessa yhden päivän, 10 oli ollut koulutuksessa 2 päivää ja 24 oli ollut koulutuksessa vähintään 3 päivää. Työllisyysrahasto on maksanut Parkanon kaupungille koulutuskorvausta vuodelta 2025 yhteensä 2823,34 € (2 949,59 €/ v. 2024, 4 307,69 €/2023, 3 477,47 €/v.2022, 3 671,07 €/ v. 2021).

Vuonna 2024 koulutusmenot olivat noin 27 817 € (18 294 €/2024, 50 880 €/2023, 50 009 €/2022, 49 596 €/2021, 54 914 €/2020, 72 000 €/2019 ja 94 000 €/2018). Koulutuksien siirtyminen verkkoon on luonut säästöjä matka- ja majoituskustannuksissa.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden lisäämisellä tuetaan henkilöstön terveyttä sekä vahvistetaan kaupungin asemaa houkuttelevana työnantajana. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmän muodostavat organisaation johto ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto toimivat tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä.

Varhainen välittäminen on sekä työntekijän että työyhteisön ja organisaation etu. Parkanon kaupungin varhaista välittämistä ohjaa Varhaisen välittämisen malli sekä sitä täydentävä sairauspoissaolot – ja työkyvyn tukeminen yleisohje, joka sisältää myös linjaukset terveyspalveluiden käyttämisestä työajalla. Esimiehet seuraavat poissaoloja systemaattisesti ja käynnistävät varhaisen välittämisen mallin mukaiset toimenpiteet aina kun hälytysrajat ylittyvät.

Parkanon kaupunki kartoittaa työntekijöidensä työhyvinvointia myös säännöllisesti 2-3 vuoden välein toteutettavien työhyvinvointitutkimusten avulla. Työntekijöiden hyvinvointia kartoitetaan myös työterveyshuollon toteuttaman sähköisen terveyskyselyn avulla. Kysely tuo näkyväksi henkilöstön jaksamisen tason ja antaa henkilöstölle mahdollisuuden päästä terveyttä tukevien toimien piiriin. Sähköinen terveyskysely toteutetaan porrastetusti 5 vuoden välein. Vuonna 2025 sähköinen terveyskysely toteutettiin kaupungintalon ja kirjaston henkilöstölle sekä teknisen toimen ulkotyöntekijöille. Kysely koski vakinaista henkilöstöä. Kelan Kiila-kuntoutusta on tarvittaessa järjestetty yhteistyössä naapurikuntien kanssa. Lisäksi Parkanon kaupungilla käytetään myös Kelan yksilökuntoutusmahdollisuutta.

Parkanon kaupungilla on ollut vuodesta 2023 käytössä työsuhdepolkupyöräetu. Työsuhde-polkupyöräedun verovapaus päättyi vuoden 2025 loppuun. Pyöräetu lakkautettiin vero-vapauden päätyttyä. 23.4.2025 tai aiemmin solmitut polkupyöräetusopimukset jatkuvat solmitun sopimuskauden loppuun asti.

Liikkuva aikuinen -hankkeen tekemän kyselyn vastausten perusteella kunnat käyttävät keskimäärin henkilöstöliikunnan tukemiseen 175 €/työntekijä. Parkanon kaupungilla on käytössä henkilöstöetujen mobiilimaksuvälineenä Epassi-järjestelmä. Järjestelmään ladattua etua on mahdollista käyttää kulttuuri-, liikunta ja hierontapalveluiden maksamiseen. Järjestelmään ladattavan korvauksen suuruus oli vuonna 2025 maksimissaan 150 €/työntekijä/vuosi. Edun suuruus määräytyy palvelussuhteen keston mukaisesti. Edun saamiseksi edellytetään vähintään 3 kuukauden yhdenjaksoista palvelussuhdetta. Vuonna 2025 myönnetyn edun arvo oli 32 396,50 €, josta etua käytettiin 28 247,03 € eli 87 %. Etu

tarjottiin yhteensä 256 työntekijälle, joista 226 (88,3 %) käytti etua vähintään kerran kuluneen vuoden aikana.

Parkanon kaupunki muistaa työntekijöitä, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta Parkanon kaupungin palveluksessa. Palkitsemisen suuruus vaihtelee palveluksessa oloajan pituuden mukaan. Parkanon kaupungin työyksiköt ovat järjestäneet vuosittain oman tyhy-tapahtumansa. Tyhy-toiminnan järjestämiseen oli vuonna 2025 varattu toimialoittain 50 €/henkilö. Lisäksi järjestettiin kaupungin henkilöstön yhteinen pikkujoulu.

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi myös työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja yhteiset pelisäännöt. Vuonna 2022 henkilöstöjaosto hyväksyi ohjeistuksen toimenpiteistä, joihin esihenkilön tulee ryhtyä havaittuaan tai saatuaan tietää työntekijänsä tai viranhaltijansa laiminlyöneen palvelussuhteeseen liittyviä velvollisuuksia tai rikkoneen niitä.

11 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunta-alalla yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön välillä säätelee 1.9.2007 voimaan tullut laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

Parkanon kaupungilla on yhteistoimintaelin, jossa työnantajan (kaupungin) edustajana on 5-jäseninen kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto ja henkilöstöä edustavat ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet.

Vuonna 2025 yhteistoimintaelin kokoontui 6 kertaa. Yhteistoimintaelimessä käsitellään vuosittain mm. talousarviota ja henkilöstöraporttia. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vuonna 2025 yhteistoimintaelimessä käsiteltiin mm. 1.6.2025 voimaan tulleiden järjestelyerien jakamista, KVTES:n ja OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa, OVTES osio G:n kelpoisuuslisää, perhepäivähoitajien määräaikaista tasolisää, kiinteistöpalveluiden yhtiöittämistä, Parkanon kaupungin sosiaalisen median ohjetta ja työllisyyspalvelu-uudistusta.

Yhteistoimintaa ovat myös työpaikkakokoukset, joita eri osastoilla ja työyksiköissä pidettiin. Kokousten säännöllisyys ja lukumäärä vaihtelivat työyksiköittäin.

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työsuojelun käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työnantajan, työntekijöiden ja muiden työturvallisuuteen vaikuttavien tahojen velvollisuudet ja vastuut määritellään säädöksissä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Myös työntekijällä on työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia.

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät vaarat ja toteuttaa tarvittavat korjaavat toimenpiteet sekä tarkkailla toimien vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Tarvittaessa on ryhdyttävä lisätoimiin. Työnantajan pitää myös perehdyttää työntekijänsä työpaikan oloihin ja oikeisiin työmenetelmiin sekä turvallisuusohjeisiin.

Työnantajan velvollisuudet laajenevat silloin, kun toimitaan yhteisellä työpaikalla, jossa työskentelee samaan aikaan tai peräkkäin usean eri työnantajan työntekijöitä ja itsenäisiä työnsuorittajia.

Työntekijällä puolestaan on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita. Hänen pitää työtä tehdessään myös huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta sekä ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle.

Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä työpaikalla. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työpaikalla tarvittavan työsuojeluosaamisen varmistamisessa, käynnistää, tukea ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistyötä, osallistua työsuojelutoimikunnan toimintaan, tehdä yhteistyötä työsuojeluviranomaisen kanssa ja tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Työsuojelun yhteistoimintaa varten on työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuina sekä työnantaja että työntekijät. Parkanon kaupungin työsuojelutoimikuntaan kuuluu kaksi kaupunginhallituksen nimeämää työnantajan edustajaa, joista toinen toimii työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana sekä kuusi henkilöstön edustajaa (3 työsuojeluvaltuutettua ja 3 työsuojelutoimikunnan jäsentä). Työsuojelupäälliköllä on osallistumisoikeus työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Työsuojelutoimikunnan toimikausi kestää 4 vuotta. Toimikausi päättyi 31.12.2025. Syksyllä 2025 järjestettiin työsuojeluvaalit, joilla valittiin työntekijöiden edustajat.

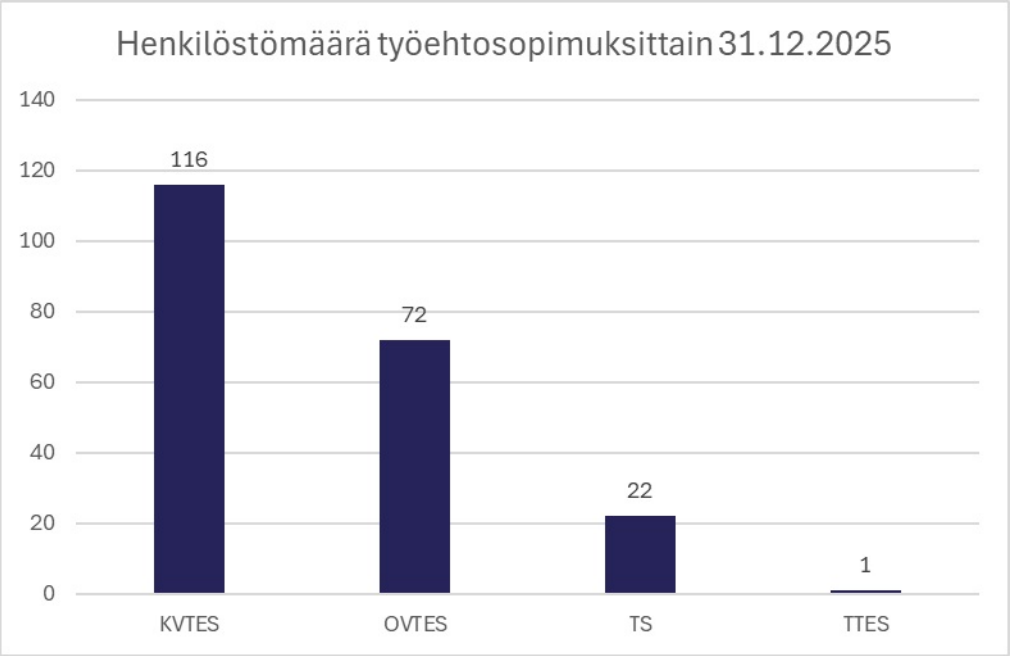
Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2025 yhteensä 4 kertaa. Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjanpitäjänä toimiityösuojelupäällikkö. Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä, lisäksi työsuojelutoimikunta mm. valvoo työtapaturma- ja sairauspoissaoloja. Työsuojelutoimikunta käsittelee vuosittain mm. työterveyshuollon vuosiraportin, työnantajan hakemuksen Kelaan koskien työterveyshuollon kustannuksia, työtapaturma- ja ammattitautitilastot sekä laaditut työpaikkaselvitykset ja vaarojen arvioinnit.

Parkanon kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintasuunnitelma vuosille 2023 - 2026, varhaisen välittämisen malli, sairauspoissaolot ja työkyvyn tukeminen -yleisohje, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, toimintaohje häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän ehkäisemiseksi sekä Parkanon kaupungin sisäilmaohjeistus. Työsuojelun toimintasuunnitelma päivitetään vuoden 2026 aikana. Työpaikkaselvityksiä ajantasaistetaan säännöllisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellyn aikataulun mukaisesti.

Parkanon kaupungilla on käytössä uusien työtekijöiden perehdyttämisohje, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenmukainen perehdytys ja ohjeistus kaikille uusille työntekijöille. Perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa uusi työntekijä tehtäväänsä, tutustuttaa työympäristöönsä, työoloihin, oman työyhteisön tavoitteisiin, toimintaan ja niiden muutoksiin. Perehdyttäminen on tärkeää työturvallisuuden ja henkilöstön kehittämisen kannalta. Perehdyttämisestä hyötyy sekä työnantaja että uusi työntekijä. Kun työntekijä on saanut hyvän opastuksensa työhönsä, hän viihtyy työssään paremmin ja suhtautuu aktiivisesti työhönsä. Perehdyttäminen auttaa myös työntekijää sopeutumaan työyhteisöön paremmin sekä tuntemaan organisaationsa toimintaperiaatteet. Hyvän perehdyttämisen avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, parantaa työn tuloksellisuutta ja työssä viihtyvyyttä sekä ehkäistä virheitä ja onnettomuuksia.

12 Palkkaus

Kunta-alalla on 4 sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). TTES-sopimuksen piiriin kuului joulukuussa 2025 ainoastaan 1 työntekijä.



Sopimuskausi kaikissa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa päättyi 30.4.2025. Uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025 – 29.2.2028. Kunta-alan sopimuskorotukset ovat sopimuskauden aikana yhteensä 7,37 prosenttia. Korotuksia jaetaan sekä yleiskorotuksia että paikallisina järjestelyerinä.

Yleiskorotuksina jaetaan:
- 53 euroa tai kuitenkin vähintään 2,50 prosenttia vuonna 2025
- 2,27 prosenttia vuonna 2026 ja
- 2,00 prosenttia vuonna 2027.

Paikallisina järjestelyerinä jaetaan
- 0,2 prosenttia vuonna 2026 ja
- 0,4 prosenttia vuonna 2027.

Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 tuo kunta-alalle kolmen vuoden aikana yhteensä 1,8 prosentin korotukset.

Kehittämisohjelman erät ovat:

- 0,4 prosenttia vuonna 2026
- 0,4 prosenttia vuonna 2027 ja
- 1,0 prosenttia vuonna 2028.

Kehittämisohjelmassa sovitut erät ovat paikallisia järjestelyeriä. Vuosien 2026–2027 erät voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	**Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)**	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	**Kehittämisohjelmaerä (keskitetty erä)****	–	–	–	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	**Yleiskorotus**	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %
1.8.2026	**Yleiskorotus**	2,27 %	2,27 %		2,27 %	2,27 %
1.10.2026	**Paikallinen järjestelyerä**	0,20 %	0,20 %		0,20 %*	0,20 %*
1.10.2026	**Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)**	0,40 %	0,40 %***	0,40 %***	0,40 %*	0,40 %*
1.4.2027	**Yleiskorotus******	2,00 %	2,00 %		2,00 %	2,00 %
1.4.2027	**Paikallinen järjestelyerä******	0,40 %	0,40 %		0,40 %*	0,40 %*
1.4.2027	**Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)**	0,40 %	0,40 %*****	0,40 %*****	0,40 %*	0,40 %*
1.2.2028	**Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)**	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %*	1,00%*

Tasopalkkajärjestelmä

Kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) ja kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osiota G koskeva palkkausjärjestelmä uudistui 1.10.2025 lukien. Tällöin siirryttiin tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmästä tasopalkkajärjestelmään.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin (OSVA), jotka on määritelty palkkaliitteissä. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullakin palkkaryhmän tasolla on yksi tasopalkka.
Paikallinen tasopalkkajärjestelmä sisältää valtakunnallisten tasokriteerien lisäksi paikalliset

tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa.

Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa euromääräistä tasolisää. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaus ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvä lisä. Paikallisesti määriteltyä tasolisää on mahdollista maksaa tietyistä lisätehtävistä- ja/tai vastuista. Tasolisää on mahdollista käyttää sekä palkkaryhmien mukaisissa tehtävissä ja palkkaryhmien ulkopuolisissa tehtävissä.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton etenemistä seurasi paikallinen palkkausryhmä. Paikalliset tasokriteerit, paikalliset tasokuvaukset ja paikalliset osaamisen ja vastuun soveltamisohjeet käsitellään paikallisessa palkkaustyöryhmässä. Parkanon paikallisessa palkkaustyöryhmässä ovat edustettuina järjestöt JHL, Jyty, Super, KTN, Juko sekä työnantajan edustajina hallinto- ja talousjohtaja (pj), henkilöstöpäällikkö (pöytäkirjanpitäjä), sivistysjohtaja ja tekninen johtaja. Esihenkilöt osallistuvat palkkausryhmän kokoukseen silloin kun käsiteltiin heidän alaisiaan koskevaa tasopalkkajärjestelmän osuutta. Esihenkilöt osallistuvat myös KT:n tasopalkkajärjestelmäkoulutuksiin.

Parkanon kaupungilla tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön 1.10.2025. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto loi palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. KVTES:n ja OVTES osio G:tä koskeva paikallinen 1.6.2025 voimaan tullut kehittämisohjelmaerä kohdennettiin kokonaisuudessaan tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoon. Palkkojen harmonisointia jatketaan tulevilla järjestelyerillä.

Muita tasopalkan lisäksi käytössä olevia palkan osia ovat työkokemuslisä ja mahdollinen henkilökohtainen lisä.

TVA-järjestelmä

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (TS-sopimus) palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena tehtävien vaativuus), ammattialalisästä ja mahdollisesta henkilökohtaisesta lisästä, työaikakorvauksista ja muista sopimusten mukaisista lisistä ja palkkioista.

Ammattiryhmäkohtaiset vähimmäisperuspalkat määräytyvät TS-sopimuksen mukaisesti. Kunnissa harkitaan paikallisesti maksettavan tehtäväkohtaisen palkan suuruus ottaen huomioon tehtävien vaativuus, kunnan palkanmaksuvara sekä alueen työmarkkinatilanne ja

yleinen palkkataso. Parkanon kaupungilla on käytössä työn vaativuuden arviointi (TVA) virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. TVA-uudistus valmistui kesäkuussa 2018 ja tarkistetut TVA-palkat astuivat voimaan 1.5.2018 lukien.

Vakinaisen henkilöstön ansiotaso 31.12.2025

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sopimusaloittain. TuntiTes sopimukseen kuuluu tällä hetkellä vain yksi työntekijä. Vähäisen henkilömäärän vuoksi hänen tietojaan ei ole mahdollista esittää.

Vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain 31.12.2025		
Sopimusala	**Lukumäärä**	**Palkan keskiarvo**
KVTES	87	2 674,85
OVTES	58	3 282,32
TS	19	3 331,54
TTES	1	-

13 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa. Tasa-arvo on pysyvä osa modernia henkilöstöhallintoa ja tasa-arvoisen päätöksenteon tärkeys korostuu henkilöstöä palkatessa ja henkilöstön palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/86) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa olevia. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillinen syrjintä on eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilö tosiasiallisesti voi joutua epäedulliseen asemaan. Myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden nojalla on kielletty. Sen sijaan niin sanottu positiivinen erikoiskohtelu hyväksyttävän tavoitteen saavuttamiseksi ei ole kiellettyä.

Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, mutta sen sisällöstä ei tarvitse sopia. Viime kädessä työnantaja päättää, mitä työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään ja miten siitä mahdollisesti tiedotetaan.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Parkanon kaupungin henkilöstöjaosto hyväksyi 25.3.2024 Parkanon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025. Parkanon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2026 aikana.