

PYHTÄÄ



PYTTIS

PYHTÄÄN KUNNAN TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

## SISÄLLYS

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>3</b>
1.1 Lainsäädäntö.....	3
<b>2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Henkilöstön rakenne ja määrä</b> .....	<b>5</b>
<b>4 Eri työsuhdemuotojen käytön periaatteet</b> .....	<b>7</b>
<b>5 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen</b> .....	<b>8</b>
<b>6 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta</b> .....	<b>9</b>
<b>7 Osaamisen kehittäminen ja arvio osaamisen vaatimusten muutoksista sekä muutosten syistä</b> .....	<b>10</b>
<b>8 Koulutussuunnitelma</b> .....	<b>10</b>
8.1 Koulutuskorvaus.....	11
8.2 Koulutussuunnitelma vuodelle 2023.....	12
<b>9 Palkkatarkastelu</b> .....	<b>12</b>
<b>10 Seuranta</b> .....	<b>14</b>

## Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain .....	5
Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys 2017–2020.....	5
Taulukko 3 Sukupuolijakauma .....	6
Taulukko 4 Koko henkilöstön keski-ikä .....	7
Taulukko 5 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimuskoodeittain.....	13
Taulukko 6 Palkkavertailu hinnoittelutunnuksittain.....	13

## Kaaviot

Kaavio 1 Henkilöstömäärän muutos kaaviona.....	6
Kaavio 2 Eläköitymisennuste (Keva) .....	7

## 1 Johdanto

Tämä on Pyhtään kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelma.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman tarkoitus on toimia apuvälineenä järjestettäessä vuoropuhelua työvoiman käyttötavoista ja henkilöstön rakenteesta, henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Suunnitelmallisuus on avaintekijä organisaation tavoitteiden saavuttamiseen sekä tulevaisuuden muutoksiin varautumiseen. Työyhteisön kehittämissuunnitelma on dynaaminen asiakirja, jota tulee muuttaa ja päivittää tarpeiden muuttuessa.

Pyhtään kunnan työyhteisön kehittämissuunnitelman tarkoituksena on tukea kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Suunnitelma sisältää tarkastelun henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön tämänhetkisen ammatillisen osaamisen tasosta sekä arvion tulevien vuosien mahdollisista muutoksista osaamistarpeisiin liittyen.

Pyhtään kunnan strategiaan kuuluu osaava ja sitoutunut henkilöstö. Tätä strategista tavoitetta pyritään tämän suunnitelman avulla toteuttamaan. Kunta pyrkii tukemaan henkilökunnan elinikäistä oppimista ja panostamaan osaavaan sekä innostuneeseen henkilöstöön koulutussuunnitelman avulla. Tämän lisäksi Pyhtään kunta tukee henkilöstöä omaehtoisella koulutuksella.

Vuonna 2023 erityisenä tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen. Aihetta lähestytään sekä psyykkisen että fyysisen hyvinvoinnin osalta.

### 1.1 Lainsäädäntö

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (yhteistoimintalaki 449/2007) 9 a §:n mukaan kunnassa on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;

- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

## **2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Pyhtään kunnassa sitä, että koko henkilöstöllä, ikään, sukupuoleen tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samantyyppiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvoa tavoitellessa tavoitteena ei ole saattaa henkilöstöä tiettyyn muottiin, vaan nähdä jokainen yksilönä ja tarjota työnantajana tasapuoliset mahdollisuudet.

Pyhtään kunnan kehittämissuunnitelman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaosiossa tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista.

Pyhtään kunnalla on käytössä myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä henkilöstösuunnitelmaan. Näitä ovat mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, varhaisen puuttumisen malli sekä savuton kunta -linjaus.

### 3 Henkilöstön rakenne ja määrä

Pyhtään kunnalla henkilöstöä vuonna 2022 oli 162 henkilöä, joista vakinaisia oli 121, määräaikaista 29 ja sijaisia 13. Vakinaisten osuus oli 75 % koko henkilöstömäärästä. Määräaikaisten ja sijaisten osuus yhteensä oli 25 %. Vuodesta 2021 vuoteen 2022 henkilöstö on määrällisesti lisääntynyt neljällä henkilöllä. Kunnan henkilöstöstä 79 % työskentelee hyvinvointipalveluiden alueella, 13 % henkilöstöstä työskentelee teknisen toimen piirissä, sekä hallinnossa 9 % (taulukko 1).

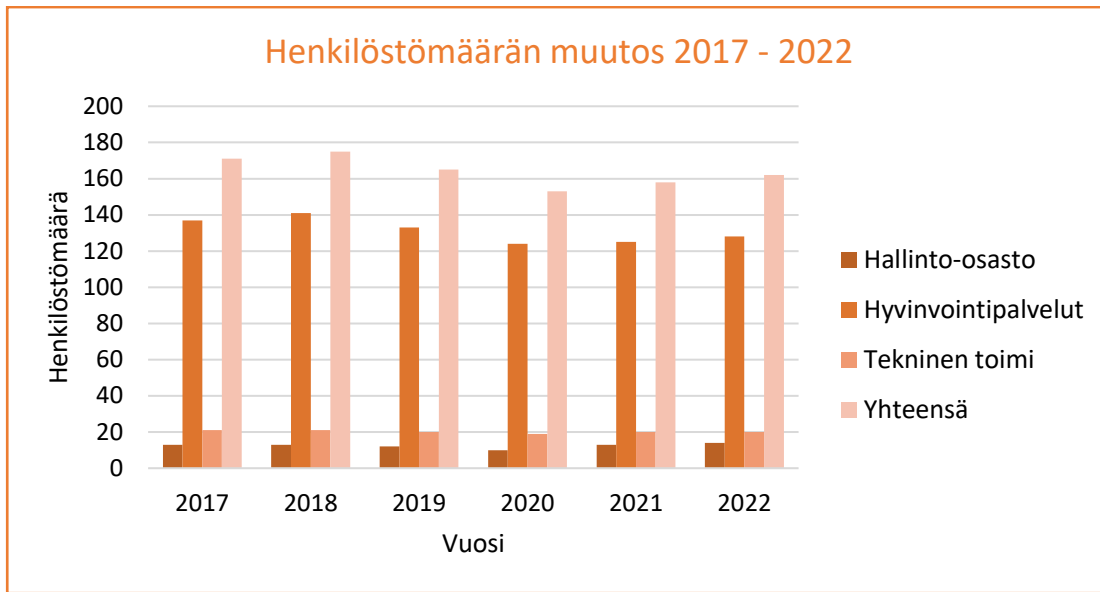
2022 Osasto	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Osuus henkilöstöstä %
Hallinto-osasto	12	1	1	9 %
Hyvinvointipalvelut	89	27	12	79 %
Tekninen toimi	20			12 %
Yhteensä	121	28	13	100 %

*Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain*

Henkilöstömäärän muutos lähivuosina tulee olemaan vähäinen, sillä suuria toiminnallisia muutoksia ei ole odotettavissa eikä esimerkiksi hyvinvointialueuudistus vaikuta henkilöstömäärään merkittävästi. Tavoitteena on, että Pyhtään kunnalla on oikein mitoitettu henkilöstö tuottamassa kunnan tarjoamia palveluita. Viime vuosien aikana henkilöstömäärän muutos on ollut vaihtelevaa ja pääasiassa suunta on ollut laskeva (taulukko 2, kaavio 1). Henkilöstömäärä on vähentynyt vuodesta 2017 vuoteen 2022 9 henkilöllä.

Osasto	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto-osasto	13	13	12	10	13	14
Hyvinvointipalvelut	137	141	133	124	125	128
Tekninen toimi	21	21	20	19	20	20
Yhteensä	171	175	165	153	158	162

*Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys 2017–2022*



*Kaavio 1 Henkilöstömäärän muutos kaaviona*

Pyhtään kunnan henkilöstö on naisvoittoista jokaisella osastolla: Hallinnon, hyvinvointipalveluiden ja teknisen toimen piirissä työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Naisia on lähes 80 % koko kunnan työntekijöistä ja viranhaltijoista. Tekniikkapalveluissa naisvaltaisuus on prosentuaalisesti suurinta, ainoastaan 15% osaston henkilöstöstä on miehiä (taulukko 3).

Osasto	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallinto-osasto	11	3	14
Hyvinvointipalvelut	101	27	128
Tekninen toimi	17	3	20
Yhteensä	129	33	162

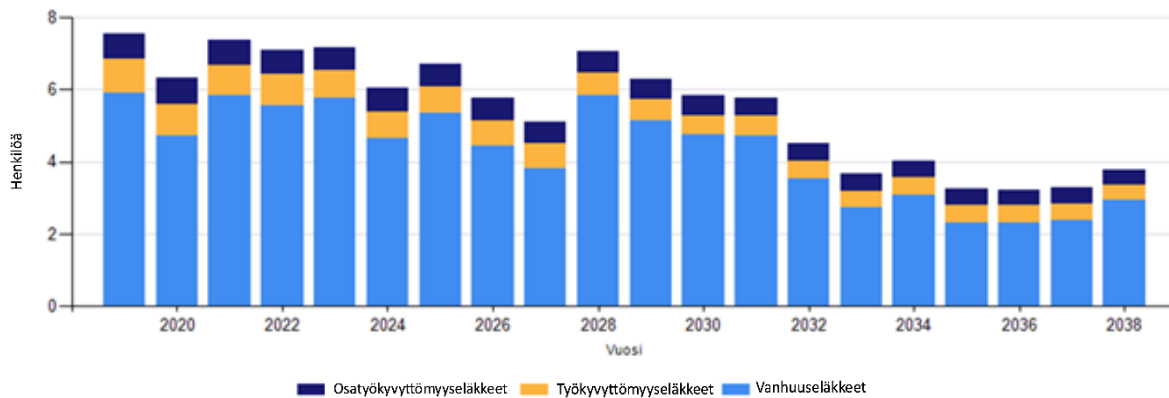
*Taulukko 3 Sukupuolijakauma*

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli 45,6 vuotta (Kuntaliitto 2020). Pyhtään kunnan henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta ollen hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (taulukko 4). Korkein keski-ikä on teknisen toimen piirissä, vaikkakin jokaisella osastolla keski-ikä on hyvin lähellä toisiaan.

Osasto	Keski-ikä	Henkilöstömäärä
Hallinto-osasto	47	14
Hyvinvointipalvelut	47	128
Tekninen toimi	50	20
Yhteensä	48	162

Taulukko 4 Koko henkilöstön keski-ikä

Pyhtään kunnan Eläkepoistumaa on kuvattu kaaviossa 2. Tämän ennusteen on laatinut Keva. Kaaviosta voidaan nähdä miten tulevat eläköitymiset sijoittuvat ennusteen mukaan vuosien 2020–2038 välillä.



Kaavio 2 Eläköitymisennuste (Keva)

#### 4 Eri työsuhdemuotojen käytön periaatteet

Henkilöstöä Pyhtään kunnalla on sekä virka- että työsuhteessa. Sellaiset tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa, hoidetaan kuntalain mukaisesti virkasuhteessa. Jos julkista valtaa ei käytetä, henkilöstö palkataan työsuhteeseen. Työsuhdemuotojen käytöstä on sovittu yleisesti ja ne käsitellään aina sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Toistaiseksi voimassa olevaan palvelusuhteeseen voidaan valita ainoastaan henkilö, joka täyttää viran tai toimen kelpoisuusehdot. Pyhtään kunnalla pyritään pitkäaikaisiin ja vakinaisiin työsuhteisiin aina kun siihen on mahdollisuus. Määräaikaisten palvelusuhteiden käyttöön liittyy aina perustelu. Perustelun syytä voi olla työn luonne, kuten ruuhkautumisen aiheuttama tilapäinen



lisätyövoiman tarve, sijaisuus, harjoittelu tai oppisopimus, kausiluontoinen työ tai esimerkiksi projektiluontoinen työtehtävä. Kaikki uudet työntekijät ja viranhaltijat saavat kattavan perehdytyksen tehtäviinsä työ-/virkasuhteen pituudesta riippumatta. Lähiesihenkilöt ovat vastuussa perehdytyksen toteuttamisesta.

Toiminnan tarpeesta riippuen työ on joko koko- tai osa-aikaista. Työaikamuotojen valinta tehdään kunta-alalla sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. Osa-aikatyötä voidaan käyttää, kun se on perusteltua, sekä työntekijän omasta toiveesta, mikäli se on työn luonteen kannalta mahdollista.

Pyhtään kunnalla ei ole käytetty pääsääntöisesti vuokratyövoimaa. Vuokratyövoimaa voidaan kuitenkin poikkeustilanteissa käyttää tarvelähtöisesti, esimerkiksi silloin kun tarvitaan kiireellisesti varahenkilöä yksittäiseen tilanteeseen tai työtehtävään tilapäisesti.

## **5 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen**

Pyhtään kunnalle on erittäin tärkeää pyrkiä huolehtimaan siitä, että jokainen henkilöstöön kuuluva jaksaa olla mukana työelämässä mahdollisimman pitkään. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain ja kunnan henkilöstön työkykyä tuetaan tämän toimintasuunnitelman mukaisesti. Lakisääteisillä terveystarkastuksilla sekä työpaikkakäynneillä pyritään ehkäisemään ja ennakoimaan mahdollisia työkykyä haittaavia tekijöitä. Tällä tavalla mahdollisiin työkykyongelmiin pystytään puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa.

Henkilöstöhallinnossa on käytössä varhaisen tuen malli, työkyvyn tuen ja seurannan malli sekä työhön paluun tuen malli. Näiden mallien avulla tuetaan työntekijöiden työkykyä ja ehkäistään työkyvyttömyyttä läpi työuran. Kunnalla on laadittu kattava perehdytysprosessi, jotta varmistetaan työntekijöiden osaaminen tehtäviin, joita he tekevät. Hyvä perehdytys luo pohjan turvalliselle työskentelylle. Lisäksi henkilöstön kanssa pyritään vuorovaikutukseen ja myös selvittämään yksilöllisiä tarpeita eri keinoin - tähän käytettäviä työkaluja eri osastoilla ovat esimerkiksi kehityskeskustelut, erilaiset kyselyt sekä osastopalaverit ja kehittämispalaverit.

Tutkimusten (mm. Työterveyskirjasto 2010) mukaan joustavilla työajoilla on suuri vaikutus työurien pituuteen. Joustavat työajat, sekä työtehtävät auttavat ylläpitämään työkykyä. Erilaisia työaikajärjestelyitä pyritään käyttämään työtehtävien sen mahdollistaessa. Pyhtään kunnan etätyöohjeistus on päivitetty vuonna 2020 mahdollistaen joustavat työskentelypuitteet silloin, kun se työn luonteen vuoksi on mahdollista, kuten suunnittelu-, asiantuntija- tai kehittämistehtävissä.

Työtehtävissä, joissa on vaihtelevat työajat käytössä, pyritään työvuorot aina suunnittelemaan siten että työntekijän lepoajat sekä työstä palautuminen huomioidaan. Ergonomiseen työskentelytapaan kiinnitetään huomiota jo perehdytysvaiheessa. Ergonomiaan pyritään panostamaan, sillä sen vaikutus työkykyyn on merkittävä.

Pyhtään kunta työnantajana pyrkii kannustamaan henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja tätä tuetaan liikunta- ja kulttuuriedulla sekä mahdollisuudella työsuuhdepolkupyörän hankintaan. Myös työhyvinvointikyselyitä tehdään henkilöstölle suunnitellusti ja uusittu kysely on suunnitteilla toteuttavaksi vuonna 2023.

## **6 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta**

Pyhtään kunnan keskeisenä menestystekijänä toimii henkilöstö. Tällöin henkilöstön ajantasainen osaaminen on erittäin tärkeää ja ratkaisevassa asemassa. Henkilöstön osaamisen tasoa arvioidaan muun muassa kehityskeskustelujen yhteydessä. Näissä kahdenkeskisissä keskusteluissa annetaan mahdollisuus vastavuoroiseen keskusteluun sekä pyritään luomaan ja ylläpitämään keskusteluyhteyttä jokaisen työntekijän kanssa. Kehityskeskustelut auttavat esihenkilöitä seuraamaan yksikön henkilöstön tämänhetkistä osaamista, mutta myös selvittämään yksilötasolla jokaisen ammatillisen osaamisen nykytilan sekä mahdolliset kehittämiskohteet. Tämän lisäksi yksilöllisiä koulutustarpeita voi matalalla kynnyksellä tuoda esille esimiehille pitkin vuotta, samoin osasto- tai tiimikohtaisia tarpeita nostaa esille esimerkiksi työyhteisön omissa palaverissa.

Pyhtään kunnan henkilöstön ammatillista osaamista pyritään vahvistamaan suunnitelluilla koulutuksilla, jotta osaaminen vastaa mahdollisimman hyvin työtehtävien asettamia vaatimuksia. Suunniteltujen koulutuksien tavoitteena on ylläpitää henkilöstön tämänhetkistä osaamista sekä pyrkiä vahvistamaan myös tulevaisuuden muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa myös paljon muutakin kuin vain suunniteltuja koulutuksia: Sillä voidaan tarkoittaa kaikkea työssä, työyhteisössä tai yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista tai toimintatapojen uudistamista. Erilaisia kehittämisen menetelmiä on monia, kuten esimerkiksi perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työnohjaus, erilaiset kehittämishankkeet sekä omaehtoinen koulutus.

Pyhtään kunta pyrkii tukemaan henkilöstön omaehtoista koulutusta seuraavasti:

1. Tutkintoon johtava jatko- ja lisäkoulutusta voidaan tukea, mikäli koulutus on sellainen, jota johtoryhmä pitää perusteltuna. Tällöin tulee ottaa huomioon henkilön osaamisen lisäämisen tarve nykyisissä tehtävissä ja mitä osaamista tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan.

2. Koulutusta voidaan tukea antamalla palkallista työ/virkavapaata enintään 5 työpäivää/12 kuukauden jaksoissa, 12 kuukauden laskenta alkaa ensimmäisestä ko. vapaapäivästä. Viikkovapaan tai vastaavalle muulle ajalle sijoittuvia koulutuspäiviä ei korvata. Osa-aikatyötä tekeväälle myönnetään osa-aikaisuuden suhteessa vapautumista. Korvausperusteena on oppilaitokselta saatu läsnäolotodistus.
3. Koulutuksen tukeminen palkallisina vapaapäivinä lähiopiskelua varten koskee vakinaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet palvelussuhteessa kuntaan yli 5 vuotta.
4. Koulutusta tuetaan enintään kolmen vuoden ajan. Mikäli työnantaja on tukenut työntekijän omaehtoista koulutusta yhteen tutkintoon, tulee työntekijän olla työssä vähintään viisi vuotta ennen seuraavan koulutuksen alkamista.
5. Omaehtoisen koulutuksen tukemiseen tarvittavat määrärahat budjetoidaan yhteistyötoiminnan kustannuspaikalle, jolloin osastojen määrärahalla voidaan tarvittava sijaishenkilöstö palkata.

## **7 Osaamisen kehittäminen ja arvio osaamisen vaatimusten muutoksista sekä muutosten syistä**

Osaamisen kehittämisen merkitys korostuu kaikissa työtehtävissä läpi organisaation. Työelämä kohtaa jatkuvasti erilaisia muutoksia ja työn tekemisen tavat muuttuvat väistämättä kehityksen myötä. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän kykyä sietää muutosta ja pysyä alati muuttuvien työn vaatimusten perässä. Näin ollen muutoskyvykyys, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen sekä yleinen kyky oppia ja omaksua uusia asioita ovat hyvin isossa roolissa myös tulevaisuuden osaamistarpeissa. Jatkuvan muutoksen paine lisää tarvetta kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin tukemiseen.

Ergonomia, työhyvinvointi sekä työkyvyn osaamisen kehittäminen ovat hyvin oleellista nyt sekä tulevaisuudessa, jotta varmistetaan jokaisen työssäkäyvän henkilön pysyminen työelämässä mahdollisimman pitkään. Myös digiosaamisen tarve kasvaa jatkuvasti, joten digitaitojen sekä siihen liittyvän tietoturvan sekä tiedonhallinnan kehittäminen on keskiössä ja ajankohtaista. Digiosaamisen merkitys tuleekin korostumaan etenevässä määrin tulevaisuudessa. Myös lainsäädännön ja säädosmuutosten kehitys on jatkuvaa ja tarvetta henkilöstön tietojen ja taitojen päivittämiseen näillä osa-alueilla on suositeltavaa.

## **8 Koulutussuunnitelma**

Tärkeänä osana strategista henkilöstöjohtamista on henkilöstökoulutus. Koulutussuunnitelmalla nimensä mukaisesti tarkoitetaan suunnitelmaa henkilöstön kouluttamisesta ja sen tavoitteena on

ylläpitää henkilöstön tämänhetkistä ammatillista osaamista sekä mahdollistaa osaamisen edistäminen ja kehittäminen.

Koulutussuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja sitä voidaan päivittää myös kesken kuluvan vuoden. Koulutussuunnitelmassa huomioidaan osaamisalueet henkilöstöryhmittäin sekä mahdolliset muutos- ja osaamistarpeet tulevaisuudessa. Koulutussuunnitelma käsitellään johtoryhmässä ja siitä tiedotetaan myös esimiehille. Siinä ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden koulutusta, vaan käsitellään esille nousseita koulutustarpeita. Yksittäisten työntekijöiden koulutustarpeet käsitellään kehityskeskustelujen yhteydessä.

Pyhtään kunnalla pääpaino on vakinaisen henkilöstön koulutuksessa ja resurssien puitteissa myös määräaikaisten koulutukseen pyritään kiinnittämään huomiota. Etenkin pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuus koulutukseen pyritään järjestämään, jotta voidaan varmistaa mahdollisimman tasapuolinen kohtelu jokaiselle.

Pyhtään kunnan henkilöstön osaaminen on vuonna 2021 toteutetun laajemman kartoituksen perusteella yleisellä tasolla arvioituna hyvä. Henkilöstö on osaavaa ja halukas kouluttautumaan. Ammatillista osaamista ylläpidetään jatkuvasti ja sitä tuetaan omaehtoisella koulutuksella, sekä pyritään varautumaan mahdollisiin tulevaisuuden toiminnallisiin muutoksiin. Jatkuvat yhteiskunnalliset muutokset edellyttävät myös jatkuvaa kouluttautumista. Monet alat ovat murroksen keskellä, joten jatkuvaa osaamisen kehittämistä vaaditaan laaja-alaisesti.

## 8.1 Koulutuskorvaus

Työnantajalla on koulutuskorvauslain (1140/2013) mukaan oikeus korvaukseen sellaisesta koulutuksesta, joka perustuu lainmukaiseen koulutussuunnitelmaan.

Koulutuskorvauslain (1140/2013) mukaan koulutuskorvauksen saamisen edellytykset ovat seuraavat:

1. Ennakkoon laadittu koulutussuunnitelma, johon koulutus perustuu.
2. Koulutus on työnantajan järjestämää/hyväksymää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista, ja se liittyy työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin kyseisen työnantajan palveluksessa.
3. Enintään kolme koulutuspäivää per työntekijä kalenterivuodessa. Yksi koulutuspäivä on 6 tuntia ja se voi koostua useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin.
4. Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvausta ei voi saada niiden työntekijöiden koulutuksesta, joiden palkkakustannuksiin on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

## 8.2 Koulutussuunnitelma vuodelle 2023

Joulukuussa 2023 toteutettiin pienimuotoinen kysely tulevaisuuden koulutustarpeista. Tämän kyselyn perusteella nousi hyvin selkeitä tarpeita koulutuksen osalta. Koulutustarpeet voidaan jaotella kaikille yhteisiin sekä osastokohtaisiin koulutustarpeisiin.

### **Kaikille yhteiset koulutustarpeet:**

- Työhyvinvointi ja työkyky. Tähän liittyen myös johtamiskoulutus.
- Digiosaaminen, erityisnostona O365-ympäristö
- Ensiapu
- Haastavien tilanteiden kohtaaminen (sekä sisäisesti että ulkoisesti haastavat tilanteet, puheeksiotto ja asiakaspalvelutilanteet, myös väkivaltatilanteet)

### **Hyvinvointipalveluiden koulutustarpeet:**

- Erytyislapset (nepsylapset, käytöshaasteiset lapset, lasten ja nuorten mielenterveysongelmat)

### **Hallintopalveluiden koulutustarpeet:**

- Hallinnon prosessit ja lainsäädäntö
- Järjestelmäkoulutus (Dynasty, SAP, Tabella)

### **Tekniikkapalveluiden koulutustarpeet:**

- Sopimushallinta ja sopimukseen liittyen myös valvonta ja reklamaatiokäytännöt.

## 9 Palkkatarkastelu

Pyhtään kunnan työntekijöiden palkat perustuvat työehtosopimukseen ja pakka koostuu tehtäväkohtaiseen palkan lisäksi työehtosopimuksen mukaisista lisistä, joista osa on harkinnanvaraisia, kuten henkilökohtainen lisä, ja osa työkokemukseen tai tehtävään, kuten määrävuosilisä tai kielilisiä. Myös tulospalkkiojärjestelmä on käytössä osalla henkilöstöstä. Tehtäväkohtainen palkka ei sisällä lisiä ja se määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan. Eri työtehtävien vaativuudet on arvioitu ja arvioon perustuen kunta maksaa työntekijöilleen KVTES:n

tai OVTES:n mukaista palkkaa. Varsinaiseen palkkaan on laskettu lisäksi mukaan työntekijöiden henkilökohtaiset lisät, mutta jätetty pois ylityökorvaukset.

Palkkavertailuun otettiin mukaan ne KVTES ja OVTES alat, joissa palkkavertailun tekeminen henkilöstön määrän takia oli mahdollista suorittaa. Pienet henkilöstöryhmät jätettiin erittelemättä, jotteivat henkilökohtaiset palkkatiedot paljastuisi. Kaikissa mukaan valituissa ryhmissä ei kyetty tekemään palkkavertailua naisten ja miesten välillä, koska yksittäiset palkkatiedot olisivat selvinneet. Palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä tehtävänkuvat ovat usein yksilöllisiä ja käytetyt palkkahaarukat ovat muita tehtäviä laajemmat, joten ne jätettiin pois vertailusta.

Sopimuskooodi	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio Naiset	Kokonaisansio Miehet	Palkkaero % kokonaisansiosta
KVTES	2176,79	2225,09	-2,17	2252,23	2270,59	-0,81
OVTES	3306,97	2890,82	14,40	3552,92	3539,29	0,38

Taulukko 5 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimuskoodeittain

Hinnoittelutunnus	Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo (täysi työaika)	Keskihajonta %	Hinnoittelutunnuksen alaraja	Ero hitun alarajaan €	Ero hitun alarajaan %
40304005	3035,43	1,52 %	3011,42	24,01	0,80 %
40304028	3114,64	3,00 %	3011,42	103,22	3,43 %
40304030	2964,15	8,36 %	2803,42	160,73	5,73 %
40307038	3156,09	8,45 %	3011,42	144,67	4,80 %
45000044	2751,06	0,00 %	2568,34	182,72	7,11 %
01TOI060	2494,39	4,87 %	2166,08	328,31	15,16 %
02VAP050	2393,47	5,56 %	2269,46	124,01	5,46 %
05KOU060	2253,94	1,28 %	2018,12	235,82	11,69 %
05VKA054	2303,05	0,28 %	2159,93	143,12	6,63 %
06RUO05B	2123,95	0,59 %	1911,34	212,61	11,12 %
08SII070	2037,42	2,45 %	1909,78	127,64	6,68 %

Taulukko 6 Palkkavertailu hinnoittelutunnuksittain

Vuoden 2022 osalta toteutetussa palkkatarkastelussa todettiin, että kaikki Pyhtään kunnan tehtäväkohtaiset palkat täyttävät työehtosopimuksen mukaisen hinnoittelutunnuskohtaisen palkkatason, sillä lisäkommentilla, että mikäli työntekijä on päättänyt ottaa polkupyöräedun käyttöönsä, vähentää se tehtäväkohtaista palkkaa sadalla eurolla kuukaudessa, jolloin hinnoittelutunnuksen mukainen palkkataso täyttyy laskemalla tehtäväkohtainen palkka sekä

palkanosaksi laskettava polkupyöräetu yhteen. Lisäksi voidaan todeta, että palkkatarkastelussa ei paljastunut perusteettomia eroja eikä sukupuoleen sidottuja palkkaeroja löytynyt, vaan palkkaus perustuu tehtävään ja sen vaativuuteen. Suurimman vaikutuksen varsinaisen palkan hajontaan lisäävät kokemuslisät.

Kunnassa on myös palkkahinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä, joissa tehtävänkuvat ovat usein yksilöllisiä ja käytetyt palkkahaarukat ovat muita tehtäviä laajemmat.

## **10 Seuranta**

Koulutuksien toteumista raportoidaan kehittämissuunnitelman päivityksen yhteydessä. Kehittämissuunnitelmaa seurataan vuoropuhelukeskusteluiden yhteydessä. Kehityskeskusteluiden yhteydessä arvioidaan tarkempia yksilöllisiä koulutustarpeita sekä tämänhetkistä ammatillista osaamista. Suunnitelmaa ei ole sidottu tiettyyn ajanjaksoon, vaan on dynaaminen asiakirja, jota päivitetään tarpeen mukaan.