

PYHTÄÄ



PYTTIS

PYHTÄÄN KUNNAN TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

SISÄLLYS

1 Johdanto.....	3
1.1 Lainsäädäntö	3
2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	4
3 Henkilöstön rakenne ja määrä	4
4 Eri työsuhtemuotojen käytön periaatteet	7
5 Työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työkyvyn ylläpitäminen.....	8
6 Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	9
7 Osaamisen kehittäminen ja arvio osaamisen vaatimusten muutoksista sekä muutosten syistä.....	10
8 Koulutussuunnitelma	11
8.1 Koulutuskorvaus	12
8.2 Koulutussuunnitelma vuodelle 2026	12
9 Palkkatarkastelu	14
10 Painopisteet vuodelle 2026	15
10.1 Hyvä kohtelu -ohjeen päivittäminen ja jalkauttaminen	15
10.2 Työkyvyn tukemisen kehittäminen liikunnan keinoin	16
10.3 Strategian päivitystyö.....	16
11 Seuranta	16

Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain.....	5
Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys	5
Taulukko 3 Sukupuolijakauma	6
Taulukko 4 Koko henkilöstön keski-ikä	7
Taulukko 5 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimuskoodittain	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.

1.1 Lainsäädäntö

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain (yhteistoimintalaki 1333/2021) 9 §: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 samanlaiset 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 2025 on leikkausajankohtana 31.10.2025 175 henkilöä, joista vakinaisia oli 124, määräaikaaisia 33 ja sijaisia 16 ja oppisopimuksella opiskelevia 2. Luku

sisältää myös lyhytaikaiset sijaiset. Vakinaisten osuus oli 71 % koko henkilöstömäärästä. Määräaikaisten, sijaisten ja oppisopimussuhteessa olevien osuus yhteensä oli 29 %. Vuodesta 2025 vuoteen 2024 henkilöstö on määrällisesti lisääntynyt samana leikkauspäivänä kolmella henkilöllä. Vuoteen 2023 verrattuna henkilöstömäärä on vähentynyt yhdellä. Kunnan henkilöstöstä 79,4 % työskentelee hyvinvointipalveluiden alueella, 12,0 % henkilöstöstä työskentelee teknisen toimen piirissä, sekä hallinnossa 8,6 % (taulukko 1).

2025 Osasto	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Osuus henkilöstöstä %
Hallinto-osasto	11	4	0	8,6 %
Hyvinvointipalvelut	92	31	16	79,4 %
Tekninen toimi	21			12,0 %
Yhteensä	124	35	16	100 %

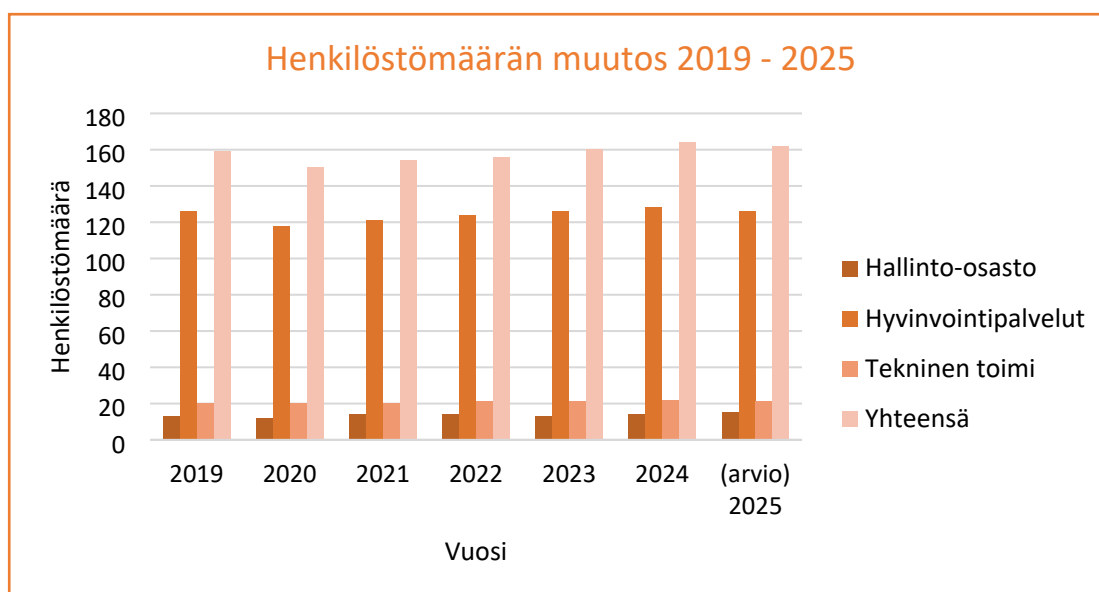
Taulukko 1 Henkilöstömäärä palvelualoittain

Henkilöstömäärässä on mahdollisesti tulossa jonkinlainen muutos vuonna 2026, mikäli siivouspalvelut ulkoistetaan. Tavoitteena on, että Pyhtään kunnalla on oikein mitoitettu henkilöstö tuottamassa kunnan tarjoamia palveluita. Viime vuosien aikana henkilöstömäärän muutos on ollut hyvin pientä. Suurin muutos tapahtui koronavuonna 2020, jolloin henkilötyövuosiin vaikutti vähentävästi lyhyt lomautus keväällä 2020 sekä poikkeuksellisen alhainen sairastavuus, joka vähensi sijaistarvetta. Hallinnossa hankkeet ovat lisänneet vuonna 2025 kaksi määräaikaista työntekijää, joista toinen työskentelee täysipäiväisessä ja toinen osa-aikaisessa palvelussuhteessa.

Henkilöstön määrä (henkilötyövuosina)

Osasto	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (arvio)
Hallinto-osasto	13	12	14	14	13	14	15
Hyvinvointipalvelut	126	118	121	124	126	128	126
Tekninen toimi	20	20	20	21	21	22	21
Yhteensä	159	150	154	156	160	164	162

Taulukko 2 Henkilöstömäärän kehitys (htv) 2018–2024



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 74 % koko kunnan työntekijöistä ja viranhaltijoista. Tekniikkapalveluissa naisvaltaisuus on prosentuaalisesti suurinta, ainoastaan 14% osaston henkilöstöstä on miehiä (taulukko 3). Suhteellisesti eniten miehiä on hallinto-osastolla, lähes 27%.

Osasto	Naiset	Miehet	Yhteensä
Hallinto-osasto	11	4	15
Hyvinvointipalvelut	112	27	139
Tekninen toimi	18	3	21
Yhteensä	129	35	175

Taulukko 3 Sukupuolijakauma

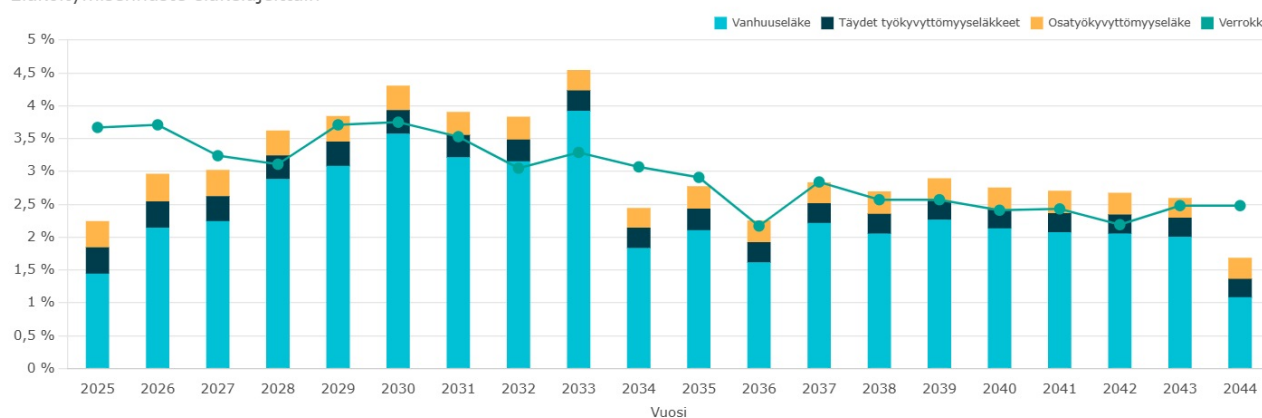
Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla vuonna 2024 oli 46,2 vuotta (KT, KT-lehti, tilastot 4/2025). Pyhtään kunnan henkilöstön keski-ikä on 47,4 vuotta ollen hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (taulukko 4). Korkein keski-ikä on teknisen toimen piirissä, vaikkakin jokaisella osastolla keski-ikä on hyvin lähellä toisiaan.

Osasto	Keski-ikä
Hallinto-osasto	51,0
Hyvinvointipalvelut	46,2
Tekninen toimi	51,8
Yhteensä	47,4

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 2025–2044 välillä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Kevan Avaintiedot, Pyhtään kunta

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 palvelussuhteeseen voidaan valita ainoastaan henkilö, joka täyttää viran tai toimen kelpoisuusehdot. Pyhtään kunnalla pyritään pitkäaikaisiin ja vakinaisiin työsuhteisiin aina kun siihen on mahdollisuus. Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön liittyy aina perustelu. Perustelun syitä 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 perehdytetään 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. Varhaisen tuen malli on viimeksi päivitetty tammikuussa 2024. Päivitetty malli astui voimaan vuoden 2025 alusta. 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. Ohje liukuvan työajan käytöstä on päivitetty joulukuussa 2023.

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. Tarvittaessa työfysioterapeutti voi tulla työpaikalle käymään läpi niin työasentoja kuin työpisteen asetuksia.

Pyhtään kunta työnantajana pyrkii kannustamaan henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja tätä tuetaan virike-edulla, jota voi käyttää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hierontaan, sekä mahdollisuudella työsuhdetukipolun hankintaan. Virike-etuuden määrää on viimeksi tarkistettu joulukuussa 2024 ja vuoden 2025 alusta lähtien se on 140/70 euroa/vuosi. Myös työhyvinvointikyselyitä tehdään henkilöstölle suunnitellusti. Vuonna 2025 Pihlajalinna toteutti hyvinvointikyselyn ja vuonna 2026 on tarkoitus toteuttaa kunnan oma kysely.

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 omista 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.

Pyhtään kunnan henkilöstön koulutussuunnitelma on laadittu tukemaan kunnan strategisia tavoitteita ja varmistamaan, että henkilöstömme osaaminen vastaa nykyisiä ja tulevia tarpeita. Koulutussuunnitelman keskeisenä tavoitteena on edistää henkilöstön ammatillista kehittymistä ja työssä viihtymistä, mikä osaltaan tukee kunnan visiota "Pyhtää Kartalle" ja "Helpoin arki, Paras kasvualusta". Panostamalla henkilöstön osaamiseen ja jatkuvaan oppimiseen, luomme edellytykset laadukkaalle palvelutuotannolle ja houkuttelemme uusia investointeja alueellemme. Koulutussuunnitelma on laadittu yhteistyössä eri toimialojen kanssa, ja se huomioi sekä yksilölliset että organisaation kehitystarpeet. Pyhtään kunta työnantajana pyrkii tarjoamaan monipuolisia ja ajankohtaisia koulutusmahdollisuuksia, jotka tukevat henkilöstön työssä menestymistä ja hyvinvointia.

Koulutussuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja sitä voidaan päivittää myös kesken kuluvan vuoden erityisten tarpeiden noustessa äkillisesti. 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 koulutuksiin 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 2026

Vuonna 2025 toteutetun koulutustarvekyselyn pohjalta on pyritty kartoittamaan tulevaisuuden koulutustarpeista. Tämän kyselyn perusteella nousi hyvin selkeitä tarpeita koulutuksen osalta. Suurin osa vastaajista jätti yhteystietonsa, joten koulutustarpeet voidaan välittää esihenkilöille. Vastausmäärä jäi tällä kertaa alhaiseksi, mutta siitä huolimatta vastauksista erottui hyvin selkeitä tarvekokonaisuuksia. Koulutustarpeet voidaan jaotella kaikille yhteisiin sekä osastokohtaisiin koulutustarpeisiin.

Kaikille yhteiset koulutustarpeet:

- Digiosaaminen niin yksittäisten järjestelmien, tietoturvan ja -suojaan kuin tekoälyn osalta. Erityisesti uusi taloushallinnon ohjelma, Raindance, vaatii perehdytystä.
- Sähköisen tiedoksiannon koulutus (suomi.fi)
- Ensiapu

Hyvinvointipalveluiden koulutustarpeet:

- Erialaisten lasten tukeminen (nepsylapset, haastavat lapset, päihde- ja rikostaustaisten nuorten kohtaaminen)
- Office

Tekniikkapalveluiden koulutustarpeet:

- Ryhti-hanke

Kohderyhmä	Koulutustarve	Koulutuksen tavoite	Järjestämistapa	Ajankohta
Kaikki osastot	Ensiapu	Ammattitaidon ylläpito / lakisääteinen vaatimus	Ostettu kurssi	Vuosi 2026
Kaikki osastot	Sähköinen tiedoksianto suomi.fi	Lakisääteinen vaatimus	Hybridi – verkkokoulutus +vertaiskoulutus	Vuosi 2026
Kaikki osastot	Raindance	Ammattitaidon ylläpito	Hybridi – verkkokoulutus (Sarastia/CGI) + vertaiskoulutus	Vuosi 2026
Kaikki osastot	Tietoturva ja -suoja	Ammattitaidon ylläpito	Ulkoinen koulutus	Vuosi 2026
Esihenkilöt	Radikaali luovuus	Ammatillinen kehittyminen	Verkkokoulutus	Jatkuu vuonna 2026
Hyvinvointipalvelut	Office-koulutus	Ammattitaidon ylläpito	Sisäinen opastus ja/tai verkkokoulutus, yksilöity tarve	Vuosi 2026
Hyvinvointipalvelut	Nepsyosaaminen	Ammattitaidon ylläpito	Ostettu koulutus	Vuosi 2026
Hyvinvointipalvelut	Haastavien nuorten kohtaaminen	Ammattitaidon ylläpito	Ostettu koulutus	Vuosi 2026
Tekniikkapalvelut	Ryhti-hanke	Ammattitaidon ylläpito	Ostettu koulutus	Vuosi 2026

9 Palkkatarkastelu

Vuonna 2025 KVTES:n ja OVTES:n osio G:n osalta siirryttiin tasopalkkajärjestelmään. Näin ollen vuonna 2025 osalla työntekijöistä palkka on muuttunut kesken vuoden. Valtakunnallisesti sovitun mukaisesti kenenkään henkilökohtainen palkka ei laskenut tasopalkkamuuutosten johdosta. Pyhtään kunnan työntekijöiden palkat perustuvat työehtosopimukseen ja palkka koostuu tehtäväkohtaisen palkan/tasopalkan lisäksi työehtosopimuksen mukaisista lisistä, joista osa on harkinnanvaraisia, kuten henkilökohtainen lisä, ja osa työkokemukseen tai tehtävään, kuten määrävuosisä, kielilisät ja tasolisät. OVTES osio G:n osalta käytössä on myös TVA-lisäjärjestelmä. Myös tulospalkkiojärjestelmä on käytössä osalla henkilöstöstä. Tehtäväkohtainen palkka / tasopalkka 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.

Palkkavertailussa ei paljastunut perusteettomia eroja miesten ja naisten välillä, vaan palkat perustuvat tehtävään ja erot selittyvät tasopalkkajärjestelmässä osaamiseen ja vastuuseen perustuvilla tasoeroilla ja OVTES osio G:n osalta työn vaativuuteen perustuvilla TVA-lisillä.

Sopimus- koodi	Tehtävä- kohtainen palkka Naiset	Tehtävä- kohtainen palkka Miehet	Palkkaero %	Kokonais- ansio Naiset	Kokonais- ansio Miehet	Palkkaero % kokonais- ansiosta
KVTES	2510,81	2817,16	-10,87	2602,89	2953	-11,86
OVTES	3527,59	3497,21	-0,87	4003,80	4425,06	-9,52

Taulukko 5 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimuskoodeittain

Vuonna 2025 palkkoja, erityisesti KVTES:n ja OVTES:n osio G:n osalta on tutkittu hyvin tarkasti tasopalkkasiirtymän yhteydessä. Kaikki tasopalkkajärjestelmään kuuluvat työntekijät on saatu sijoitettua järjestelmään ja siirtymän vaatimat muutokset toteutettiin kokonaisuudessaan vuoden 2025 aikana. 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 tai erityisvastuut.

Kunnassa on myös palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä, esimerkiksi työnantajan edustajat.

10 Painopisteet vuodelle 2026

Vuonna 2026 erityisinä painopisteinä ovat hyvä kohtelu -ohjeen päivittäminen ja päivitetyn ohjeen kouluttaminen ja jalkauttaminen. Lisäksi vuoden aikana on tarkoitus selvittää työkyvyn tukemista liikunnan keinoin ja laatia suunnitelma vuodelle 2027.

Työterveyden osalta vuoden 2026 ohjelmassa on kunnan suurimman yksikön, Huutjärven koulun, perusselvitys. Pihlajalinna toteuttaa työpaikkaselvityksen työterveyshuoltolain mukaisesti. Työpaikkaselvityksen yhteydessä täytetään myös työturvallisuustutka, jonka tulokset jaetaan työterveydelle, ja jota hyödynnetään myös selvitystyössä. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on saada kokonaisvaltainen kuva Huutjärven koulun työolosuhteista, kuormitustekijöistä ja voimavaroista, tunnistaa terveys- ja turvallisuusriskit sekä niihin liittyvät kehittämistarpeet.

Vuonna 2026 henkilöstötyön erityisinä painopisteinä ovat:

1. Hyvä kohtelu -ohjeen päivittäminen, kouluttaminen ja jalkauttaminen
2. Työkyvyn tukemisen kehittäminen liikunnan keinoin
3. Strategian päivitystyö

10.1 Hyvä kohtelu -ohjeen päivittäminen ja jalkauttaminen

Vuonna 2026 päivitetään kunnan hyvä kohtelu -ohje, joka toimii perustana yhdenvertaiselle, turvalliselle ja kunnioittavalle työyhteisökulttuurille. Päivitettyyn versioon on tavoitteena yhdistää työntekijät, viranhaltijat sekä luottamushenkilöt.

Tavoitteet:

- Päivitetty ohje vastaa nykyistä lainsäädäntöä, kunnan arvoja ja strategiaa.
- Kaikki esihenkilöt, työntekijät ja luottamushenkilöt tuntevat ohjeen sisällön ja käytännön merkityksen.
- Puuttumisen ja puheeksi ottamisten sekä ristiriitatilanteiden ratkaisemisen toimintamallit selkiytyvät ja yhtenäistyvät.

Toimenpiteet:

- Ohjeen päivitystyö tehdään yhteistyössä esihenkilöiden, henkilöstön edustajien, luottamushenkilöiden ja työsuojelun kanssa.
- Ohjeen hyväksymisen jälkeen esihenkilöt perehdytetään uuteen ohjeeseen esihenkilötapaamisen yhteydessä (painotus: varhainen puuttuminen, keskustelutaidot, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely).
- Päivitetty hyvä kohtelu -ohje liitetään osaksi perehdytysmateriaalia

Seuranta:

- Henkilöstökyselyissä seurataan työyhteisön ilmapiiristä, koettua oikeudenmukaisuutta ja psykologista turvallisuutta

10.2 Työkyvyn tukemisen kehittäminen liikunnan keinoin

Vuoden 2026 aikana selvitetään, miten kunnan henkilöstön työkykyä voidaan tukea liikunnan avulla ja valmistellaan konkreettinen toimenpidesuunnitelma vuodelle 2027.

Tavoitteet:

- Selvittää nykyinen tilanne: henkilöstön liikuntatottumukset, koettu hyvinvointi ja esteet liikkumiselle.
- Arvioida kustannus–hyötysuhdetta ja etsiä kustannustehokkaita keinoja lisätä arkiaktiivisuutta.
- Laatia realistinen, eri henkilöstöryhmät huomioiva liikunnan tukemisen suunnitelma vuodelle 2027.

Selvitystyö 2026:

- Hyödynnetään henkilöstökyselyitä ja tarvittaessa käytetään ulkopuolista apua
- Kartoitus eri yksiköissä käytössä olevista nykyisistä käytännöistä (liikuntaedut, taukoliikunta jne)

Tehdyn selvityksen perusteella laaditaan toimenpideohjelma, joka sisältää konkreettiset toimenpiteet.

10.3 Strategian päivitystyö

Vuonna 2026 kunnan strategia päivitetään ja henkilöstö osallistetaan strategiatyöhön, erityisesti esihenkilötasolla. Päivitetty strategia toimii jatkossa keskeisenä lähtökohtana rekrytoinnille, osaamisen kehittämiseksi ja muulle henkilöstösuunnittelulle, ja se huomioidaan sekä esihenkilötyön tavoitteissa että yksiköiden vuosisuunnittelussa. Näin ollen on myös olennaista, että henkilöstö, erityisesti esihenkilöt ja tulosaluevastaavat, saavat riittävän perehdytyksen päivitettyyn strategiaan.

11 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.