



KUNTASEKTORIN SUUHYGIENISTIN TYÖTEHTÄVÄT JA VAATIVUUSTASOT

Suomen Suuhygienistiliitto SSHL ry | Akavan Erityisalat ry



KUNTASEKTORIN SUUHYGIENISTIN TYÖTEHTÄVÄT JA VAATIVUUSTASOT



Taitto: Olli Luotonen

ISBN 978-952-5927-42-9 (nid.)

ISBN 978-952-5927-43-6 (pdf)

Paino: StarOffset Oy, 2012

SISÄLLYS

Johdanto	4
Suuhygienistin työssä	5
Suuhygienistin palvelun perustehtävä.....	6
Suuhygienistin työtehtävät ja vaativuustasot	8
1. Terveystyön edistäminen	9
2. Kariologinen hoito	11
3. Kiinnityskudossairauksien hoito.....	12
4. Oikomishoidon osatehtävät	14
5. Suukirurgian osatehtävät.....	15
6. Purentafysiologian osatehtävät.....	16
7. Protetiikan osatehtävät	17
8. Hallinto.....	18
Kuntien ja kuntayhtymien palkkausjärjestelmästä ...	19
Tehtäväkohtainen palkka ja tehtävän vaativuuden arviointi	20
Tehtäväkuvaus.....	21
Vaativuustekijät	22
Osaaminen	
Työn vaikutukset ja vastuu	
Yhteistyötaidot	
Työolosuhteet	
Muut arvioinnissa huomioon otettavat seikat...	23
Koulutus	
Lisätehtävä ja -vastuu	
Esimiesasema	
Arviointijärjestelmä	24
Palkkahinnoittelun ulkopuoliset.....	25
Milloin tehtäväkohtaista palkkaa on tarkistettava	26
Olennainen muutos tehtävässä.....	26
Puuttuva koulutus.....	27
Puuttuva työkokemus.....	27
Henkilökohtainen lisä	27
Työkokemuslisä	28
Tulospalkkio	28
Muut lisät ja palkkiot.....	29
Kertapalkkio	29
Rekrytointilisä.....	29
Kielilisiä.....	29
Työnantajan muutostilanteet	30
Miksi ja milloin neuvotella palkasta	31

JOHDANTO

Tämä opas on tarkoitettu suuhygienistin työssä toimiville avuksi tehtäväkuvauksen tekemisessä. Oppaaseen on koottu tietoa suuhygienistin työn tavoitteista, tehtäväkokonaisuuksista sekä vaativuustasoista. Oppaassa selvitetään Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausjärjestelmää ja annetaan vinkkejä palkka-neuvotteluun.

”Kuntasektorin suuhygienistin työtehtävät ja vaativuustasot” -opas on tehty Suomen Suuhygienistiliitto SSHL ry:n ja Akavan Erityisalat ry:n yhteistyönä. Oppaan tekstin ovat kirjoittaneet

Suuhygienistin työssä

Anna Joutsenniemi, Akavan Erityisalat

Suuhygienistin työtehtävät ja vaativuustasot

Ansa Hentunen, Eila Huurinainen, Kaija Kirjavainen,

Suomen Suuhygienistiliitto SSHL

Kuntien ja kuntayhtymien palkkausjärjestelmästä

Jaakko Korpisaari, Akavan Erityisalat

Miksi ja milloin neuvotella palkasta

Jaakko Korpisaari, Akavan Erityisalat

Marraskuussa 2012

Tekijät

SUUHYGIENISTIN TYÖSSÄ

Suuhygienistin työ on monipuolista suun terveyttä edistävää ja ylläpitävää, suusairauksia ennalta ehkäisevää, hoitavaa tai kuntouttavaa työtä. Suuhygienistin työ edellyttää ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aiempaa opistoasteen tutkintoa.

Vaativa ja haasteellinen työ edellyttää hammaslääketieteen ja hoitotyön laaja-alaista osaamista ja hallintaa sekä kykyä työskennellä itsenäisesti ja moniammatillisissa työryhmissä.

Yhteistyön tekeminen muun terveydenhuollon ammattihenkilöstön ja terveydenedistämistahojen kanssa on olennainen osa suuhygienistin työtä. Nykyisin yhä enemmän yhteistyötä tehdään myös muiden ammattihenkilöiden kanssa kuten esimerkiksi puhe- ja toimintaterapeuttien, sosiaalialan asiantuntijoiden, opettajien sekä erilaisten taidealan ammattilaisten kanssa.

Suuhygienistin tehtäviä

Suuhygienistin tehtäviä ovat

- terveysneuvonta
- yksilön, perheen ja yhteisön terveyden edistäminen
- terveydenedistämishankkeiden suunnittelu ja toteutus
- suun ja hampaiden terveystarkastukset
- hoidon tarpeen arviointi, hoitosuunnitelman laatiminen, toteutus ja seuranta
- suu- ja hammasairauksien ehkäisy, varhais- ja ylläpitohoitot
- kariologisen hoidon osa-alueet
- kiinnityskudossairauksien hoito (parodontologinen hoito)

- hammaslääketieteen erikoisalojen osatehtävät (oikomishoidon, purentafysiologian, suukirurgian ja proteettisen hoidon osa-alueet)
- röntgenkuvien ottaminen
- opiskelijoiden ohjaus
- suun terveyden ensiaputilanteet ja vastuualueen lääkehoito
- erilaiset projekti-, kehittämis-, tutkimus- ja asiantuntijatyöt
- opetustehtävät
- hallinnolliset ja esimiestehtävät
- myynti- ja markkinointitehtävät.

Laillistettu ammattihenkilö

Suuhygienisti kuuluu niihin terveydenhuollon ammatteihin (17 nimikettä), joita lain mukaan saa harjoittaa vain asianomainen laillistettu ammattihenkilö. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira ylläpitää näissä ammateissa toimivista valtakunnallista terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriä, Terhikkiä. Näin pyritään varmistamaan, että ammatissa toimivalla on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet.

Suuhygienistin koulutus

Tutkintonimike: suuhygienisti (AMK)

Laajuus: 210 opintopistettä

Kesto: 3,5 vuotta

Koulutusta neljässä ammattikorkeakoulussa:

- Metropolia Ammattikorkeakoulu (Helsinki)
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu
- Savonia-ammattikorkeakoulu (Kuopio)
- Turun ammattikorkeakoulu.

Suuhygienistien työpaikkoja

Suuhygienistien työpaikkoja ovat

- terveyskeskukset
- hammaslääkäriasemat
- keskussairaalat, suusairauksien yksiköt
- toimiminen yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana
- oppilaitokset ja korkeakoulut
- yritykset
- valtion suunhoidon yksiköt
- järjestöt.



SUUHYGIENISTIN PALVELUN PERUSTEHTÄVÄ

Suuhygienistin perustehtävä on edistää koko väestön suun ja hampaiston terveyttä ja näin myös koko väestön yleisterveyttä.

Palvelun hyödyt kansalaisille ja yhteiskunnalle

Suuhygienistin työn tuloksena on kansalaisten kohentunut suun terveys. Suuhygienistien tarjoamat palvelut ovat tasa-arvoisesti saatavilla, kynnys niiden käyttämiseen on matala ja myös siksi työn vaikuttavuus on hyvä.

Ennaltaehkäisevällä työllä ja suu- ja hammassairauksien varhaishoidolla sekä suuhygienistien tekemällä terveydenedistämistyöllä saavutetaan taloudellisia säästöjä sekä yksilölle että yhteiskunnalle, koska välttyään korjaavan hoidon kalliilta kustannuksilta.

Suuhygienistien ammattitaidon hyödyntäminen merkitsee myös sitä, että hammaslääkärit ja hammashoitajat voivat keskittyä omaan osaamisalueeseensa. Työnjako on hoidon kannalta tehokas ja samalla taloudellinen.

Ajan henki

Suomen väestö ikääntyy nopeasti ja ”omin hampain”, jolloin suun ylläpitohoidon tarve kasvaa. Perheiden jo hyväksi saatu

tietoisuus lasten suunhoidon tärkeydestä ei ole itsestäänselvyys, vaan vaatii jatkuvaa asian esilläpitoa yhteistyössä suuhygienistin, neuvolahenkilökunnan ja vanhempien kesken. Maahanmuuttajien kohdalla tulee ottaa huomioon suunhoitoon liittyvät kulttuurierot.

Toukokuussa 2011 voimaan tullut terveydenhuoltolaki painottaa terveydenedistämisen merkitystä myös suun terveydenhuollossa. Silti painopiste on käytännössä edelleen korjaavassa hoidossa ja toimenpidekeskeisessä ajattelussa, joten vaikuttamistyötä on tehtävä. Tosin kuntakohtaiset erot ovat suuria siinä, miten terveydenedistämistyötä voidaan toteuttaa.

Hyvistä periaatteista huolimatta lain-säädäntö ei nykyisellään tue riittävästi suuhygienistien toimintaa. Suuhygienistin palveluista voi saada Kela-korvauksen vain, mikäli asiakas saa lähetteen yksityiseltä hammaslääkäriltä suuhygienistille. Kansalaiset eivät voi vapaasti valita hoidonantajaa, mikä on usein epäkohta esimerkiksi yksityisyrittäjinä toimivien suuhygienistien kannalta.

Iso kysymys on, miten terveydenhuollon rakennemuutos uudistaa suun terveyshuoltoa. Joutuuko ennaltaehkäisevä työ lyhytnäköisen säästämisen kohteeksi, jos taloustilanne heikkenee?

Korkeakoulutetut ammattilaiset

Suuhygienistillä on monitieteinen koulutus, jonka perustana ovat terveys-, hoito- ja hammaslääketieteelliset oppiaineet. Koulutuksessa korostuu yhteisöllinen terveyskeskeinen oppiminen: suuhygienisti osaa työskennellä asiantuntijana hoitotiimissä.

Koulutuksen tavoitteena on hyvät terveydenedistämisen ja kliinisen hoitotyön taidot omaava suun terveydenhoidon asiantuntija, joka osaa arvioida tiedon luotettavuutta ja soveltaa tietoa käytäntöön. Suuhygienisti hallitsee myös oman työnsä kehittämisen ja hoitotulosten arvioinnin. Suuhygienisti osaa käyttää näyttöön perustuvia hoitomenetelmiä ja toimia taloudellisesti.

Ammattilaiselle ammattilaisen palkka

Suuhygienistit toimivat palkkasuhteessa yksityisellä ja kuntasektorilla sekä yrittäjinä. Ala on osittain alipalkattu, ja tarvitaan edelleen paljon vaikuttamistyötä, jotta työnantajat ymmärtävät täysin tehtävän vaativuuden.

Yksityisellä sektorilla suuhygienistin säännöllisen työajan keskiansio on 2 546 euroa/kk.*)

Kuntasektorilla suuhygienistin säännöllisen työajan keskiansio on 2 537 euroa/kk.***) Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) määrittää suuhygienistien palkkausta. Lisäksi ovat kuntakohtaiset palkkausjärjestelmät, jotka perustuvat paikalliseen tehtävien vaativuuden luokiteluun. Suuhygienistin ammatin kannalta ongelmallista on, että seuraava ylempi palkkahinnoittelu on yleensä jo varattu pelkästään esimiestehtäville.

*) Tilastokeskus:

Yksityisen sektorin kuukausipalkat 2011.

**) Tilastokeskus:

Kuntasektorin kuukausipalkat 2011.

SUUHYGIENISTIN TYÖTEHTÄVÄT JA VAATIVUUSTASOT

Suuhygienistin työnkuva voi vaihdella paljon riippuen työpaikasta, työtehtävistä ja asiakaskunnasta. Työnkuva voi olla laaja sisältäen kaikki suuhygienistin työhön kuuluvat osa-alueet tai se voi myös painottua jollekin osa-alueelle.

Vaativimmat työtehtävät edellyttävät jatko- ja täydennyskouluttautumista esimerkiksi oikomishoitoon, suukirurgiaan, kiinnityskudossairauksien hoitoon tai hallintoon. Jatko- ja täydennyskouluttautuminen on mahdollista erilaisilla lisäkoulutuksilla, ammatillisilla kursseilla, ohjatuilla työpaikkakoulutuksilla sekä työharjoittelulla.

Suuhygienistin työtehtävien vaativuustasot

Perustaso (perustyö)

- Tehtävä edellyttää suuhygienistin tutkinnon suorittamista.
- Työtehtävät ovat suuhygienistin perustyötä, johon kuuluvat suun terveydenhoidon yksilö- ja ryhmäterveysneuvonta sekä valmennus. Työssä on hallittava kiinnityskudossairauksien hoito ja ehkäisy, oikomishoidon perusteet sekä lapsia ja nuoria potilaita koskevan kariologisen työn perusteet.

Asiantuntijataso (vaativa työ)

- Tehtävä edellyttää suuhygienistin tutkinnon suorittamisen lisäksi täydennyskouluttautumista esimerkiksi kurssimuotoisesti tai työpaikkakoulutuksena.

- Tehtävä edellyttää useamman vuoden työkokemusta suuhygienistin työssä (vähintään 3 vuotta).
- Työtehtävät vaativat laajempaa ja syvällisempää työn hallintaa sekä vastuuta jollakin työnkuvan osa-alueella.

Vaativa asiantuntijataso

(erittäin vaativa työ)

- Tehtävä edellyttää suuhygienistin tutkinnon suorittamisen lisäksi lisäopintoja (opintopisteitä).
- Tehtävä edellyttää useamman vuoden työkokemusta suuhygienistin työssä.
- Työtehtävät vaativat laajempaa ja syvällisempää työn hallintaa sekä vastuuta.
- Tehtävät ovat siirtyneet tehtäväsiirtoina hammaslääkäreiltä.
- Työtehtävät ovat verrattavissa hammaslääkärin työhön eivätkä kuulu suuhygienistin peruskoulutukseen.

Suuhygienistin työtehtävien tehtäväkokonaisuudet

1. Terveyden edistäminen
2. Kariologia
3. Kiinnityskudossairauksien hoito
4. Oikomishoito
5. Suukirurgia
6. Purentafysiologia
7. Protetiikka
8. Hallinto

1. Terveyden edistäminen

Promotiivisessa terveyden edistämistyössä suuhygienisti valmentaa asiakasta tai ryhmiä suun omahoidon hallinnassa osana yleisterveyttä. Lisäksi hän kehittää suun terveyden edistämisen menetelmiä ja työmuotoja ja toimii oman alansa asiantuntijana.

Preventiivisessä terveydenedistämistyössä korostuvat potilaan suun sairauksien oireiden tunnistaminen, riskitekijöiden ehkäisy ja sairauden hoito. Suun ja hampaiden terveyden edistäminen on osa koko kehon terveyden edistämistä.

Terveyden edistämisen vaativuustekijät

Osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)

Terveyden edistäminen edellyttää seuraavia valmiuksia:

- Suun ja yleissairauksien teorian hallinta, farmakologian, mikrobiologian sekä yleisen anatomian ja lääketieteen perustuntemus
- Suun anatomian ja hampaiden morfologian, ortodontian ja protetiikan tuntemus
- Suun hoitotuotteiden ja välineiden tuntemus ja käytön opastaminen
- Ravintoneuvonnan ja ravitsemusopin tuntemus
- Tupakan, nautintoaineiden ja päihteiden vaikutusten tunteminen, käytön lopettamisen tukeminen ja neuvonta
- Alan kehityksen jatkuva seuranta, lakien ja asetusten tietämys sekä jatkuva kouluttautuminen
- Tietojärjestelmien hallinta, osaaminen ja soveltaminen sekä potilasasiakirjojen ja -tietojen hallinta

- Kyky sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja erilaisiin ja eri-ikäisiin asiakkaisiin
- Kyky itsenäiseen työskentelyyn ja kyky toimia tehokkaasti ja taloudellisesti
- Kädentaito ja tarkkuus
- Oman työn suunnittelu, toteutus ja arviointi
- Vastaanottoaikataulun ja ajankäytön hallinta
- Asiantuntijuus moniammatillisissa työryhmissä
- Terveyden- ja sairaanhoitotyön osaaminen sekä tukipalvelujen tuntemus
- Päätöksentekotaito, järjestelykyky ja ongelman ratkaisukyky
- Yleisterveyden, kulttuurin, yhteistyöhalukkuuden ja muiden mahdollisten hoitotilanteeseen vaikuttavien asioiden huomioiminen
- Eri tehtäväalueiden ja monien asioiden yhtäaikaista hallintaa
- Erilaisten työ- ja asiantuntijaryhmien vetäminen
- Esitysten materiaalin valmistaminen
- Tulevaisuuden ennakointikyky
- Tutkittuun tietoon perustuva toiminnan kehittäminen
- Ekologinen ja eettinen toiminta

Työn vaikutukset ja vastuu

(laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)

Työ painottuu vastuuseen ennaltaehkäisevästä työstä suun terveydenhuollossa ja terveyttä edistävän työn pysyviin vaikutuksiin.

Työn vaikutukset näkyvät yksilön koonneena suun terveyden itsehoitovalmiutena, parantuneena sosiaalisena hyvinvointina, parantuneena suun terveydentilana sekä yleisterveyden paranemisena.

Toiminnalla on myös yhteiskunnallinen ja taloudellinen vaikutus suun terveyspalveluiden tarpeeseen ja käyttöön.

Työtä tehdään tiimityönä ja vaikutukset kohdistuvat myös koko työyhteisöön.

Suuhygienistin työn vaikutukset ulottuvat yksilöön, yhteisöihin ja koko väestöön.

Yhteistyötaidot

(vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset ja tiimityötaidot)

Terveydenedistämistyö edellyttää seuraavia yhteistyötaitoja:

- Pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä sekä jatkuvaa motivointia
- Laaja-alaisia esiintymis- ja yhteistyö-, neuvottelu-, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja sekä kykyä vaikuttaa asiakkaan asenteisiin
- Omaaloitteisuutta, aktiivisuutta ja tavoitteellisuutta
- Palveluhenkisyttä ja hyvää käytöstä
- Taitoa asettua toisen ihmisen asemaan ja tilanteeseen
- Kykyä ymmärtää henkilön käyttäytymistä ja kykyä vaikuttaa terveyskäyttäytymiseen ja ongelman ratkaisuun
- Kykyä löytää yhteistyössä jokaiselle potilaalle hoitotavoite
- Kykyä käyttää omaa persoonaansa
- Innovatiivisuutta ja kehittämiosaamista

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Fyysisesti ja psyykkisesti kuormittava yksintyöskentely
- Vaativat asiakkaat
- Väkivallan uhka ja epäsosiaalinen käytös
- Ennakoimattomien ja vaativien tilanteiden hallinta
- Aikapaine ja suuret asiakasmäärät
- Hoidollisesti vaativat kuten kehitysvammaiset tai laitospotilaat
- Eri kulttuureista tulevat asiakkaat

Terveyden edistämisen vaatuvuustasot

Perustaso

- Ehkäisevän hoitotyön perustehtävän toteuttaminen yksilölle tai ryhmille

Asiantuntijataso

- Vastuutehtävänä terveyden edistäminen, suunnittelu ja toteutus
- Erilaisten työ- ja asiantuntijaryhmien vetäminen
- Esitysten suunnittelu, toteutus ja arviointi
- Erytisryhmien vetäminen (esimerkiksi kehitysvammaiset ja maahanmuuttajat)

Vaativa asiantuntijataso

- Toimiminen ammatillisena asiantuntijana tai kouluttajana muille ammattiryhmille tai ammattikunnille
- Terveyden edistämistoiminnan suunnittelu, kehittäminen ja toteutus
- Vaativat erikseen nimetyt lisätehtävät
- Projektien vetäminen
- Tehtävänsiirtoihin perustuvat, olennaisesti tehtävänkuvaan vaikuttavat ja erillistä lisäkoulutusta edellyttävät tehtävät

Lisä- ja täydennyskoulutus terveyden edistämiseen

- Terveyskasvatuksellisen tiedon lisääminen
- Vuorovaikutustaitojen kehittäminen
- Valmennus eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kohtaamiseen

2. Kariologinen hoito

Suuhygienistin työn keskeiset työtehtävät ovat ehkäisevä ja kariologinen hoitotyö.

Kariologian ehkäisevässä hoidossa pyritään estämään kariksen syntyminen ja sen aiheuttamat haitat ja vauriot.

Kariologiseen hoitotyöhön kuuluu alkavien kariesvaurioiden pysäyttäminen.

Kuntouttavassa kariologisessa hoidossa palautetaan paikkaamalla vaurioituneen hampaan toiminta niin lähelle terveen hampaaston toimintaa kuin se suinkin on mahdollista.

Kariologisen hoidon vaativuustekijät

Osaaminen

Kariologisessa hoitotyössä on

- tunnettava kariksen epidemiologia, etiologia ja ehkäisy
- tunnettava suun mikrobiologia ja suun puolustusmekanismit
- tunnistettava kariksen kliiniset merkit
- hallittava röntgenkuvien ottaminen, röntgenologia ja säteilyturvallisuus
- hallittava ja tunnettava suunhoitovälineet, aineet, laitteet ja instrumentit
- osattava hygieeninen ja fysiologien työskentely
- hallittava työturvallisuus
- hallittava paikkaustekniikka ja paikka- materiaalien tuntemus
- osattava laatia ja tulkita kariologiset statukset
- hallittava ehkäisevä hoitotyö, fluoraus, klooriheksidiinikäsittelyt ja puhdistukset
- hallittava sylkitestien ottaminen ja tulkinta.

Työn vaikutukset ja vastuu

- Työ vaikuttaa yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin.
- Vaikutus näkyy yksilön kohonneena suun terveydentilana, itsehoitovalmiutena ja toimivana purentana.
- Ehkäisevällä ja kariologisella hoitotyöllä voidaan välttää kuntouttava vaihe.
- Työllä on laaja-alainen taloudellinen vaikutus koko yhteiskunnan tasolla.

Yhteistyötaidot

- Kariologisessa hoidossa on kyettävä yhteistyöhön eri-ikäisten ja eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa.
- Työ edellyttää kommunikaatiotaitoja erityisesti hoidettaessa lapsi- ja pelkopotilaita ja monisairaita asiakkaita.

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus (yksintyöskentely, staattiset työasennot)
- Työhön liittyvä väkivallan uhka
- Aikapaine ja hoitotakuu
- Melu ja allergisoivat paikka-aineet
- Kädentaitojen ja tarkkuuden vaatimus
- Nopean päätöksenteko-, ongelmanratkaisu- ja järjestelykyvyn vaatimus

Kariologisen hoidon vaativuustasot

Perustaso

- Lasten ja nuorten suun ja hampaiden terveyden ja hampaiden puhkeamisen määrittäminen
- Ehkäisevä hoitotyö
- Pinnoitukset, pastapuhdistukset, fluori- ja muut paikalliset hoitokäsittelyt
- Hammasröntgenkuvat sivualueilta tai yksittäiset hammaskuvat
- Ravintoanamneesit ja sylkitestit
- Yhteistyö eri sidosryhmien kanssa

Asiantuntijataso

- Aikuisten suun terveystarkastukset
- Hoidontarpeen arviointi, toteutus ja jatkohoitoon ohjaus
- Väliaikaiset paikat

Vaativa asiantuntijataso

- Avauspinnoitteet
- Maitohammas- ja pysyvät paikat
- Hammaskuvien alustava tulkinta
- Vaativat potilasryhmät, esim. pelkopotilaat

Lisä- ja täydennyskoulutus kariologiseen hoitoon

- Kariologinen koulutus
- Röntgenologinen koulutus



3. Kiinnityskudossairauksien hoito

Parodontologinen tutkimus on osa suun terveystutkimusta. Parodontologisessa ehkäisevässä hoitotyössä pyritään poistamaan sairauden puhkeamiseen altistavat tekijät kuten esimerkiksi huono suuhygienia, tupakointi ja epätasapainossa oleva diabetes.

Parodontologisessa hoitotyössä arvioidaan parodontiitin merkit kuten ienverenvuoto, punoitus, turvotus, syventyneet ientaskut ja alveoliluun kato röntgenkuvin sekä hampaan lisääntynyt liikkuvuus. Hammas- hoitoon kuuluu myös hammaskiven, plakin ja plakkiretenttien poisto. Parodontologisen potilaan ylläpitohoito on olennainen osa kiinnityskudossairauksien hoitoa.

Kiinnityskudossairauksien hoitotyön vaativuustekijät

Osaaminen

Parodontologinen hoitotyö edellyttää parodontologian, mikrobiologian, anatomian ja fysiologian osaamista.

Parodontologisessa hoidossa on

- tunnettava mikrobien leviämistiet ja infektioiden syntyyn vaikuttavat tekijät
- kyttävä havaitsemaan suun limakalvosairauksia
- hallittava parodontologisen statuksen tekeminen
- hallittava hammaskiven sekä biofilmiä retentoivien tekijöiden poisto ja täytteiden viimeistely
- tunnettava ja osattava huoltaa parodontologiaan liittyvät instrumentit ja laitteet
- hallittava röntgentutkimus ja kuvien kehittäminen

- osattava tulkita röntgenkuvia
- huolehdittava säteilyturvallisuudesta, säteilysuojauksesta ja laadunvarmistuksesta
- tunnettava kotihoitoon liittyvä välineistö ja suunhoitoaineet sekä parodontologiassa hoidossa käytettävät lääkeaineet
- hallittava kivunlievitys, puuduteaineiden farmakologia ja lääketurvallisuus.

Työn vaikutukset ja vastuu

- Parodontologisella varhaisella hoidolla pystytään estämään hampaan ja kiinnityskudoksen vauriot ja ennenaikaiset hampaiden menetykset.
- Bakteeriperäisten suusairauksien ehkäisyllä voidaan vaikuttaa myönteisesti muihin yleissairauksiin kuten diabetekseen tai sydänsairauksiin.

Yhteistyötaidot

- Työssä on kyettävä yhteistyöhön eri-ikäisten ja eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa.
- Työ on vaativaa ihmissuhdetyötä; vaativuus korostuu, kun asiakkaina on pelkopotilaita tai monisairaita.

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Kemialliset aineet
- Hajut, roiskeet
- Pitkään kestävät staattiset hoitokerrat, jotka kuormittava niskaa, käsiä ja hartioita.
- Laitemelu

Kiinnityskudossairauksien hoidon vaativuustasot

Perustaso

- Suun tutkiminen, ientaskujen mittaus
- Plakin ja biofilmiä retentoivien tekijöiden poisto
- Depuraatio, ientaskujen hoito, juuren-pintojen puhdistus
- Yleisairauksien huomioiminen kiinnityskudossairauksien hoidossa
- Kivunlievitys pintapuudutteella
- Hoitoon liittyvä ohjaus ja neuvonta
- Ylläpitohoito

Asiantuntijataso

- Hoidon toteutus hammaslääkärin hoitosuunnitelman mukaisesti, CPI 3
- Hoitoketjun hallinta
- Infiltraatiopuudutus
- Soodapuhdistus

Vaativa asiantuntijataso

- Hoidon toteutus hammaslääkärin hoitosuunnitelman mukaisesti, CPI 4 (esimerkiksi syvien ientaskujen, furkaatiomuutosten ja luutaskujen kyretointi ja hoito)
- Bakteerinäytteiden ottaminen ientaskusta
- Implantologia
- Kuuluminen parodontologiseen hoitotiimiin parodontologin (EHL) johdolla
- Asiantuntijana toimiminen

Lisä- ja täydennyskoulutus kiinnityskudossairauksien hoitotyöhön

- Kivuttoman hoidon koulutus
- Parodontologinen lisäkoulutus
- Röntgenologinen lisäkoulutus

4. Oikomishoidon osatehtävät

Ortodontia on kokonaisvaltaista leukojen kasvun ja purennan kehityksen ohjaamista. Ortodonttisen hoidon syyt ovat joko toiminnalliset tai esteettiset. Hoidolla voidaan välttää leukaniveloireet ja muut toiminnalliset häiriöt, kuten avopurenta, risti- ja distaalipurenta sekä ahtaus.

Oikomishoidon ehkäisevässä hoitotyössä pyritään havaitsemaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ilmenevät purentavirheet ja eliminoidaan purennan kehitykselle haitallisesti vaikuttavat tavat ja tottumukset kuten peukalon imeminen tai tutin pitkään jatkunut käyttö. Suuhygienisti toteuttaa oikomishoidon hoitosuunnitelmaa.

Suuhygienisti tekee oikomishoidon osatehtäviä moniammatillisessa tiimissä.

Oikomishoidon osatehtävien vaativuustekijät

Osaaminen

Ortodontinen hoitotyö edellyttää purennan rekisteröintiä suun terveys-tarkastusten yhteydessä.

Työssä on tunnistettava

- leukojen ja hampaiden ikään kuuluvat kehitysvaiheet
- kehityshäiriöt, hampaiden ylilukuisuudet ja puutokset
- poikkeamat normaalista purennasta

Työssä on hallittava

- purennan kehityksessä käytettävät hoitomenetelmät
- ortodonttiset kojeet, laitteet ja materiaalit
- irtokojien jäljennökset ja sovitukset
- kiinteiden kokeiden tekeminen hoitosuunnitelman mukaan
- kokeiden välitarkistukset
- kokeiden purkaminen
- oikomishoitoon liittyvät röntgenkuvaus ja kliininen valokuvaus
- jäljennösten, purentaindeksin ottaminen, mallien valaminen ja hionta
- ensiaputoimenpiteet oikomishoidossa.

Työn vaikutukset ja vastuu

- Työ vaikutuksesta asiakas saa normaalin purennan. Myös kasvojen, leukojen ja puheen kehitys normalisoituu.

Yhteistyötaidot

- Oikomishoidot ovat tiimityötä.
- Hoidot ovat yleensä pitkäkestoisia.
- Työ edellyttää yhteistyötä ja motivointia lapsen ja vanhempien sitouttamiseksi hoitoon.

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Pitkään kestävät staattiset hoitokerrat, jotka kuormittava niskaa, käsiä ja hartioita.

Oikomishoidon osatehtävien vaativuustasot

Perustaso

- Jäljennösten, kipsimallien ja purentaindeksin ottaminen
- Mallien valaminen ja hionta
- Pienet ensiaputoimenpiteet

Asiantuntijataso

- Rengaskiinnikkeiden asentaminen
- Kiinteän oikomiskojeen kaaren irrotus ja/tai uudelleen aktivointi ja kiinnitys
- Oikomisseudonta tiimissä
- Kiinteän oikomiskaaren purkaminen
- Jäljennösten ottaminen ohjeineen laboratoriovalmisteiseen palatinaali- tai linguaalikaaren ja retentiolevyn

Vaativa asiantuntijataso

- Suun ulkopuolisen vedon käytön opetus (esimerkiksi niska- tai kombiveto)
- Kiinnikkeen paikan määrittäminen ja etsäuskiinnitys
- Palatinaali- tai linguaalikaaren etsäuskiinnitys ja sementointi
- Retentiokaaren muotoilu ja kiinnitys
- Röntgenkuvien ja valokuvien ottaminen

Lisä- ja täydennyskoulutus oikomishoitoon

- Konsultointi oikomishoidon suunnitelmasta vastaavan kanssa.
- Syventävää ortodontista koulutusta



5. Suukirurgian osatehtävät

Suukirurgia on purentaelimen ja siihen liittyvien kudosten, sairauksien ja tapaturmien tutkimusta ja niiden kirurgista hoitoa. Kirurginen toimenpide on yleensä lyhytkestoinen ja se suoritetaan joko paikallispuudutuksessa tai nukutuksessa.

Suukirurgiassa hoidetaan mm. hankalat hampaan poistot, viisaudenhampaiden leikkaukselliset poistot, hampaan juurenpään leikkaukset, limakalvomuutosten koepalat, pienten hyvälaatuisten kasvainten poistot ja keinojuurihoidot.

Suuhygienisti tekee suukirurgian osatehtäviä moniammatillisessa tiimissä.

Suukirurgian osatehtävien vaativuustekijät

Osaaminen

Suukirurgian osatehtävissä on

- osattava tunnistaa suun limakalvojen ja suuontelon merkittävimmät muutokset, sairaudet ja hoitokäytänteet
- tunnettava suun limakalvojen infektioiden syyt ja seuraukset
- havaittava suun limakalvojen poikkeavuudet ja arvioitava potilaan yleissairauksien vaikutuksia suun terveyteen ja hoitotyöhön
- osattava tarvittaessa ohjata potilas jatkotutkimuksiin
- tunnistettava leukanivelen ongelmat
- tunnettava tavanomaisimmat suukirurgiset toimenpiteet
- osattava puudutteen ja lääkeaineiden vaikutukset
- omattava anestesiahoitoa tuntemusta.

Yhteistyötaidot

- Työssä on hallittava työskentely kirurgisessa tiimissä.

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Kyse on aseptisesti vaativista toimenpiteistä.

Suukirurgian osatehtävien vaativuustasot

Perustaso

- Suun hoidon tarpeen arvioinnissa on tunnistettava suun limakalvojen poikkeavuudet.
- Työssä on tunnistettava leukanivelongelmat.
- Potilas on ohjattava tarvittaessa jatkotutkimuksiin.

Asiantuntijataso

- Toimiminen kirurgisessa erityistehtävässä
- Kirurgisen pastan laitto ja ompeleiden poisto

Vaativa asiantuntijataso

- Toimiminen kirurgisessa tiimissä
- Implantologia

Lisä- ja täydennyskoulutus suukirurgiseen hoitoon

- Konsultointia kirurgisesta suunnitelmasta vastaavan kanssa
- Syventävää kirurgista ja implantologista koulutusta

6. Purentafysiologian osatehtävät

Purentafysiologiassa on tunnettava hampaiden, leukanivelten ja alaleukaa liikuttavien lihasten muodostama toiminnallinen kokonaisuus. Tarkastuksissa huomioidaan hampaiden väliset kontaktit alaleuan eri liikkeissä ja tunnustellaan purentalihaksia ja leukaniveliä.

Purentafysiologisina ongelmia voivat olla esimerkiksi toistuva päänsärky, niskahartiaseudun oireet, purentalihasten voimattomuuden tunne ja väsyminen, korvakipu tai epämääräinen kipu hampaissa. Jatkohoitona voivat olla oikomishoito, venyttelyharjoitukset, hampaiden hiominen tai muotoilu sekä purentakisko tai hammasproteettinen hoito.

Suuhygienisti tekee purentafysiologian osatehtäviä moniammatillisessa tiimissä.

Purentafysiologian osatehtävien vaativuustekijät

Osaaminen

- Työssä on tunnettava purentaelimistön rakenteen ja toiminnan periaatteet ja purentahäiriöiden epidemiologia, etiologia ja diagnostiikka.
- Työssä on ymmärrettävä leukanivelen, alaleuan liikkeiden ja hampaiden muodostama kokonaisuus.
- Työssä on hallittava jatkohoitoon ohjaus ja eri hoitomuotojen tuntemus.

Työn vaikutukset ja vastuu

- Työn tuloksena on potilaan tasapainoinen ja hyvin toimiva purenta ja purentapysyminen hyvänä.
- On huomattava, että purentaperäiset vaivat voivat olla hyvin invalidisoivia kipuineen ja useine oireyhtymineen.

Yhteistyötaidot

- Työssä on hallittava työskentely purentafysiologiassa tiimissä tai itsenäisesti.

Työolosuhteita koskevia haasteita

- Kyse on teknisesti vaativista toimenpiteistä.

Purentafysiologian osatehtävien vaativuustasot

Perustaso

- Suun hoidontarpeen arvioinnissa on selvítettävä leuan ja leukanivelen toiminta ja palpoitava purentalihakset.
- Jatkohoitoon ohjaus kuuluu työhön.

Asiantuntijataso

- Purentakiskoja jäljennösten ottaminen
- Purentafysiologisten oireiden tunnistaminen ja hoitoon ohjaaminen
- Ensiapuluonteinen hionta (esimerkiksi korottavat täytteet)
- Purentaongelmien rentoutusharjoitusten neuvominen

Vaativa asiantuntijataso

- Purentakiskoja koskeva hoito ja kiskojen hionnat
- Voice massage -hieronta

Lisä- ja täydennyskoulutus purentafysiologiseen hoitoon

- Konsultointi purentafysiologisesta suunnitelmasta vastaavan kanssa
- Syventävää koulutusta purentafysiologiasta hoidosta
- Lisäkoulutusta voice massage -hieronnasta

7. Protetiikan osatehtävät

Protetiikassa korvataan puuttuvia hampaita, pehmytkudoksia tai koko hampaisto erilaisin keinotekoisin menetelmin. Protetiikkaan sisältyy myös vaurioituneiden hampaiden korjaaminen kruunuttamalla.

Hampaat voidaan menettää reikiintymisen, kiinnityskudostuhon tai trauman seurauksena. Hampaista voi puuttua myös synnynnäisesti.

Suuhygienisti tekee protetiikan osatehtäviä moniammatillisessa tiimissä.

Protetiikan osatehtävien vaativuustasot

Perustaso

- Proteesien painokohtien hionta
- Jatkohoitoon ohjaus

Asiantuntijataso

- Pinteiden kiristys
- Vaativat ensiaputoimenpiteet

Vaativa asiantuntijataso

- Jäljennösten ottaminen
- Erittäin vaativat ensiaputoimenpiteet
- Väliaikaiset pohjaukset

Lisä- ja täydennyskoulutusta protetiiseen hoitoon

- Konsultointi proteettisen hoidon suunnitelmasta vastaavan kanssa
- Syventävää koulutusta proteettisen hoidon osa-alueista

8. Hallinto

Hallinnon tehtävät ovat työyhteisön, toiminnan, organisaation ja henkilöstön johtamiseen liittyviä tehtäviä. Näihin tehtäviin kuuluvat tehtäväkuvaan ja työ-sopimukseen liittyvät asiat, kehityskeskus-telut, resurssien turvaaminen ja kehittä-minen, toiminnan ja talouden seuranta ja kehittäminen, vastuutehtävät, niiden koor-dinointi ja seuranta, projektityöskentely, verkostoituminen ja sidosryhmätyösken-tely, osaamisen turvaaminen ja kehittä-minen sekä työturvallisuuteen ja henki-löstön hyvinvointiin liittyvä tukeminen ja kehittäminen. Esimiestyö vaatii keskinäistä arvostusta ja luottamusta. Johdolla on merkittävä rooli siinä, miten moniamma-tillista työtä kehitetään.

Hallinnossa on eritasoisia tehtäviä ja ne on määritelty osaamis- ja tehtävä-kuvan mukaan. Lähiesimies seuraa ja hallinnoi toiminnan ja resurssienohjausta sekä vastaa päivittäisestä toiminnasta. Vaativampiin tehtäviin kuuluvat toiminnan turvaamiseen ja organisaation johtamiseen liittyvät tehtävät.

Hallinnon tehtävien vaativuustekijät

Osaaminen

- Terveyden ja sairaanhoitotyön osaa-minen sekä tukipalvelujen tuntemus
- Kokoustekniikan, neuvottelu- ja ongelmanratkaisutaitojen hallinta
- Lainsäädännön ja suositusten tuntemus
- Sidosryhmien kanssa tehtyjen sopimus-ten hallinta

- Valmius toimia asiantuntijana erilaisissa ryhmissä
- Projektityötaitojen hallinta
- Työvuorosunnitelmien tuntemus
- Resursointi- ja rekrytointiosaaminen
- Toimiminen esimiehen sijaisena tai esimiehenä
- Tutkimus- ja kehittämisosaaminen
- Viestintäosaaminen
- Eettinen osaaminen
- Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tuntemus
- Osaamisen tukemisen suunnittelu ja kehittäminen

Työn vaikutukset ja vastuu

- Vastuu työskentelyalueen sisällöstä ja laadusta
- Toiminnan kohdentuminen oikein ja taloudellisesti
- Osaamisen ja työpanosten kohdentu-minen oikein ja taloudellisesti
- Työvoiman varmistaminen yhteistyöllä
- Jatkuva kehittäminen ja kehittyminen

Yhteistyötaidot

- Hyvät vuorovaikutus- ja esiintymistaidot
- Yhteistyö-, tiimi- ja verkostoitumistaidot
- Moniammatillisen ja monimuotoisen työyhteisön toimintataidot
- Organisaation rajat ylittävän verkosto-työn hallinta
- Asiakaskontaktien hallinta
- Innovatiivinen työote

Lisä- ja täydennyskoulutusta hallinnon tehtäviin

- Hallinnon lisäkoulutusta ja kokemusta
- Ammattikorkeakoulutasoista jatko-koulutusta tai ylempi AMK-tutkinto tai yliopistollinen täydennyskoulutus
- Johtamiskoulutusta
- Tiimi- ja projektityöskentelykoulutusta
- Laatu työskentelykoulutusta

KUNTIEN JA KUNTAYHTYMIEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Kunnan työntekijät ja viranhaltijat ovat yleissitovien työehtosopimusten piirissä. Tämä tarkoittaa, että kaikkien työntekijöitten ja viranhaltijoitten työsuhteen ehdot ja palkkaus määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Kuntasektorin yleisin työehtosopimus on kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).

Työehtosopimusten sisällöstä ja palkoista neuvotellaan sopimuskauden päättyessä. Kuntasektorilla sopimuskaudet ovat olleet yleensä noin kahden vuoden mittaisia.

Vuosien 2012–2013 KVTESiin tehtiin uudistuksia palkkausta ja palkkausjärjestelmää koskeviin kohtiin. Nämä muutokset on näissä ohjeissa huomioitu.

Työehtosopimus määrittää palkkausjärjestelmän

KVTESin mukaan työntekijän palkka maksetaan paikallisen – kunnan tai kunta-yhtymän – palkkausjärjestelmän mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että palkkataso saattaa vaihdella jonkin verran työnantaja-kohtaisesti ja eri työnantajilla saattaa olla erilaisia palkitsemiskäytäntöjä esimerkiksi työsuorituksen, osaamisen tai tuloksellisuuden perusteella.

Vaikka palkkausjärjestelmät saattavat painottua eri tavalla eri kunnissa, pitää työnantajien noudattaa KVTES-sopimuksen määräyksiä. Työehtosopimukseen perustuen paikalliset palkkausjärjestelmät rakennetaan yhtenäisin perustein. Työehtosopimuksen avulla voidaan myös vaikuttaa paikallisiin palkkausjärjestelmiin.

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, jonka perusteena on

- 1) tehtävät ja niiden vaativuus
= tehtäväkohtainen palkka
- 2) ammatinhallinta ja työssä
suoriutuminen = henkilökohtainen lisä
- 3) palvelusaika = työkokemuslisä
- 4) tulokellinen toiminta = tulospalkkio.

Lisäksi voidaan maksaa

- 5) muita lisiä, palkkioita ja korvauksia
(kertapalkkio, rekrytointilisä, kielilisiä).

Palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet. Palkkausjärjestelmä on tarkistettava säännöllisin väliajoin.

Tehtäväkohtainen palkka ja tehtävän vaativuuden arviointi

Työnantajan on päätettävä tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen tehtävien vaativuus mahdollisimman objektiivisesti (riippumaton, puolueeton, tasapuolinen) huomioon. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

KVTES määrittää työntekijöiden ja virkamiesten palkkausta sopimuksen palkkausluvun määräyksillä ja palkkahinnoitteluliitteiden ammattiryhmäkohtaisilla peruspalkoilla. Peruspalkka on palkkauksen alaraja, minimiansio, joka kyseiselle ammattinimikkeelle voidaan työehtosopimuksen mukaan maksaa.

Tarkoitus on, että tehtäväkohtainen palkkaus määritellään paikallisen tehtävien arviointijärjestelmän mukaisesti ja että se ei ole palkkahinnoittelun alarajalla.

Samassa ammattiryhmässä tehtäväkohtaisen palkan tulee siis vaihdella, jos tehtäväsisällöt tai tehtävien vaativuudet vaihtelevat. Vaativammista tehtävistä tulee maksaa enemmän palkkaa.

Tehtäväkohtaisen palkan tasoon saatavat vaikuttaa tehtävien vaativuuden lisäksi paikkakunta, ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet.

KVTESin liitteinä olevissa palkkahinnoitteluliitteissä on määritetty tehtäväkohtaiset peruspalkat osalle, pääasiassa suurille ammattiryhmille.

Tehtäväkohtainen palkka määritellään ns. kokonaisarviointina tehdyn tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein.

Kokonaisarviointina tehty tehtävien vaativuuden arviointi perustuu

- tehtävänkuvaukseen
- vaativuustekijöihin
- muihin huomioon otettaviin seikkoihin
- käytössä olevaan arviointijärjestelmään.

Lisätietoa kokonaisarviointista sivulla 24.

KVTESin palkkahinnoitteluliitteet

- Liite 1 Kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö
- Liite 2 Sivistystoimen henkilöstö
- Liite 3 Terveystoimen hoito- ja terveydenhuollon henkilöstö
- Liite 4 Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö
- Liite 5 Päivähoidon henkilöstö, koulun hoito-, ohjaus- ja kasvatustyön erät ammatti-tehtävät
- Liite 6 Ruokapalveluhenkilöstö
- Liite 7 Lomituspalvelut ja maatalousala
- Liite 8 Muu henkilöstö

Tehtäväkuvaus

Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen. Työnantaja tekee tehtäväkuvauksen joko työnantajan ja yksittäisen työntekijän/viranhaltijan kanssa tai mallitehtäväkuvausta tehtäessä ammattiryhmän edustajan kanssa.

Tehtäväkuvaus kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtäväkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen. Tehtäväkuvauksen pitää olla yhteismitallisia, jotta tehtävien vaativuuden arviointi on mahdollista.

Tehtäväkuvauksen tekeminen on työnantajan vastuulla. Tehtäväkuvaus ei ole työsopimuksen osa, joten työnantaja voi tarvittaessa tarkistaa sitä. Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada tehtävänsä vahvistettu kuvaus.

Tehtäväkuvaukset on pidettävä ajan tasalla. Kun tehtävät ovat selkeästi muuttuneet (ks. olennainen muutos tehtävässä), tarkistetaan myös tehtäväkuvaus. Sen perusteella arvioidaan tehtävän vaativuus uudelleen ja arvioidaan muutosten vaikutukset tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kysy tehtäväkuvastasi!

Jos työnantaja ei ole tehnyt tehtäväkuvausta tehtävästäsi, voit itse aloittaa sen teon ja pyytää, että esimies käy tehtäväkuvauksen läpi kanssasi.

Etenkin tehtävien muuttuessa työntekijän on syytä olla aloitteellinen ja pyytää vaativuuden ja palkkauksen arviointia. Tehtävien muutos voi tapahtua pikku hiljaa tehtävien tai niiden vaativuuden kasvaessa. Selkeintä on vaatia palkkauksen tarkistamista silloin, kun saa uuden lisätehtävän tai -vastuun. Uusista tehtävistä neuvoteltaessa kannattaa aina esittää kysymys, kuinka ne huomioidaan palkkauksessa.

Tehtävien ja niiden vaativuuden muuttuminen täytyy pystyä perustelemaan. Tällöin tärkeitä perusteluja ovat koulutus, lisätehtävät ja -vastuut, esimiesasema sekä vertailu palkkahinnoittelun ryhmiin.

Kunnissa on yleensä käytössä tehtäväkuvauslomake, jonka pohjalta tehtävien vaativuutta määritellään. Tehtäväkuvauslomakkeet ovat pääpiirteissään samanlaisia eri kunnissa.

Vaativuustekijät

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa vaatavuustekijöinä otetaan huomioon

- työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset)
- työolosuhteet.

Arvioinnissa on mahdollista käyttää myös muita ennalta määriteltyjä objektiivisia (riippumaton, puolueeton, tasapuolinen) vaatavuustekijöitä.

Osaaminen

Osaaminen tarkoittaa työn edellyttämiä tietoja, taitoja ja harkintaa.

Koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen tietojen ja taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta.

Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaatavuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden

hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa taikka toisistaan poikkeavien tietojen ja taitojen hallintaa.

Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa. Siihen vaikuttavat ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvoista ja tavoitteista.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi vaadittava koulutus, lisä- tai erikoistumiskoulutus, työn hallinnan edellyttämä työkokemus, työn ohjeistuksen tarkkuus ja itsenäisen harkinnan laajuus.

Työn vaikutukset ja vastuu

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat työn vaikutuksia, merkitystä, laajuutta ja pysyvyyttä. Työn vaikutukset koskevat kuntalaisten, asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja taloudellisia olosuhteita.

Vaikutuksia voi arvioida kohteiden laajuuden ja vaikutusten pysyvyyden kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat vaikuttaminen ja vastuu toimintaedellytyksistä, tuloksellisuudesta, vaikuttavuudesta sekä työyhteisöjen toimivuudesta. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasolla.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi työn vaikutusten laajuus omaan työyhteisöön, koko organisaatioon tai kuntalaisiin. Työn vaikutukset työyhteisön toimintaan voivat olla esimerkiksi suunnittelu-, ideointi-, valmistelu- tai johtamisvastuuta.

Yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta.

Tällaista voi olla esimerkiksi työhön sisältyvä yhteydenpito oman työyksikön sisällä, toimialalla, toimialojen välillä tai oman organisaation ulkopuolelle.

Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen. Kyse voi olla esimerkiksi asiakkaiden ongelmien syvällisestä käsittelystä.

Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi työstä johtuva kiire tai asiakasruuhka, työn keskeytykset, itsestä riippumaton työn määrän lisääntyminen tai poikkeukselliset työolosuhteet.

Muut arvioinnissa huomioon otettavat seikat

Koulutus

Tehtävien vaativuustarkastelu tehdään tosiasiallisten tehtävien perusteella. Tehtävän pätevyysvaatimuksena tai palkkaryhmän soveltamisen edellytyksenä voi olla tietty koulutustaso.

Mikäli tehtävässä edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mikä on palkkaryhmän pätevyysvaatimuksena, niin tehtäväkohtaisen palkan on oltava selvästi palkkaryhmän peruspalkkaa korkeampi. Tämä sääntö pätee myös silloin, jos edellytetään alan erikoistumiskoulutusta tai ammatillista jatkokoulutusta.

Osassa palkkahinnoittelun palkkaryhmistä on koulutustasoa koskeva pätevyysvaatimus. Koulutusvaatimus ilmaistaan joko edellytyksenä, että palkkaryhmää voi soveltaa silloin, jos on tietty koulutus/tutkinto, tai ehdollisena, jolloin koulutus tai tutkinto kuvaa tehtävän vaativuuksitasoa, mutta se ei ole pakollinen.

Tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä on otettava huomioon myös, jos työtehtävät muuttuvat alkuperäisiä vaativammiksi esimerkiksi hankitun lisäpätevyyden tai vaadittua korkeamman koulutuksen seurauksena.

Työntekijän/viranhaltijan edellytettyä korkeampi koulutustaso tai hankittu lisäpätevyys voidaan huomioida myös henkilö-

kohtaisessa lisässä silloin, kun työntekijän/viranhaltijan osaaminen mahdollistaa hänen käytettävyytään eri tehtäviin.

Lisätehtävä ja -vastuu

Viranhaltijalle tai työntekijälle määrätty lisätehtävät ja -vastuut on huomioitava tehtäväkohtaisessa palkassa. Tämä on huomioitava erityisesti silloin, kun muilla ei ole vastaavaa tehtävää. Lisätehtävä ja -vastuu voi olla myös määräaikainen, jolloin myös korvaus on määräaikainen.

Lisätehtävä tai -vastuu voi olla esimerkiksi

- yksikön tai vastuualueen määräaikainen päällikkyyks
- yksikön tai ryhmän vetovastuu
- johtajan tai esimiehen varamiehenä toimiminen
- vastuu vaativasta tehtäväkokonaisuudesta, jota muilla samaan palkkar ryhmään kuuluvilla ei ole.

Esimiesasema

Esimiesten ja alaisten tehtäväkohtaisten palkkojen pitää olla oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. Tämä pätee siitä riippumatta, kuuluvatko he samaan vai eri palkkaryhmään. Esimiesten ja alaisten tehtäväkohtaisten palkkojen arvioinnin yhteydessä joudutaan tarkastelemaan samanaikaisesti eri palkkaryhmiä.

Pääsääntöisesti esimiesasemassa olevan tehtäväkohtaisen palkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa. Tästä voidaan poiketa, jos poikkeamiseen on erityinen perusteltu syy.

Johto- tai esimiestehtävissä toimivan tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on otettava huomioon mm.

- johdettavan yksikön koko
- vastuualueen tai johdettavan yksikön palvelutarjonnan laajuus ja moninaisuus
- erikoispalveluiden tuottaminen sekä muut erityispiirteet
- yhteistyövaatimus muiden hallinnonalojen ja palvelujen tuottajien kanssa
- esimiestyön merkitys toiminnan tuloksellisuudessa ja toimintaedellytysten luomisessa.

Arviointijärjestelmä

Tehtävien vaativuuden arviointia varten täytyy tehdä arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmästä neuvotellaan soveltamisalueen henkilöstöä edustavien luottamusmiesten kanssa. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Työtehtävien vaativuuden arviointi tulee suorittaa kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla.

Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle. Arviointijärjestelmän toimivuutta on arvioitava säännöllisesti. Arviointia ja arviointijärjestelmää koskevat soveltamiskysymykset pyritään ratkaisemaan paikallisesti.

Arviointijärjestelmä perustuu vaativuustekijöihin. Suositeltavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia. Kokonaisarviointi perustuu ennalta määriteltyihin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Työn edellyttämällä osaamisella on suurin painoarvo. Vaativuustekijöitä ei pisteytetä.

Koska KVTES-sopimus ohjaa tehtävän vaativuuden arviointia, arviointijärjestelmät ovat pääpiirteissään samanlaisia eri kunnissa.

Kokonaisarvioinnissa arviointi tehdään ennalta sovittujen kriteerien perusteella. Arvioinnissa eri vaativuuskriteerejä painotamalla sovitaan kokonaisarvioinnin tulos.

Kokonaisarvioinnille vaihtoehtoinen, mutta ei niin suositeltava tapa on analyttinen arviointi, jossa eri kriteerit pisteytetään. Tällöin arvioinnin tulos on eri kriteerien toteutumisen summa.

Kokonaisarviointi mahdollistaa tehtävien vaativuutta arvioitaessa erilaisten tekijöiden huomioimisen joustavasti. Toisaalta analyttisessä arvioinnissa eri vaativuustekijöitten painoarvot on määritetty.

Tehtävien vaativuutta arvioidaan pääsääntöisesti samassa palkkahinnoittelukohdassa olevien tehtävien kesken. Poikkeuksena ovat tehtävät, joilla ei ole palkkahinnoittelukohtaa (hinnoittelematomat). Toinen poikkeus koskee palkkahinnoitteluliitteitä, joissa oleville tehtäville löytyy vertailukelpoisia tehtäviä luontevimmin muista palkkahinnoittelukohdista. Esimerkiksi toimistoalan tehtäviä löytyy useista hinnoittelukohdista.

Työntekijällä on oikeus saada tietää oman tehtävänsä vaativuuden arvioinnin perusteet. Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän sisältö pitää olla tiedossa työpaikalla.

Jos olet epä tietoinen tehtäväsi arvioinnin perusteista, kysy esimieheltäsi asiaa. Myös

luottamusmies tietää palkkausjärjestelmän perusteet. Pääluottamusmies on ollut mukana neuvottelemassa palkkausjärjestelmää.

Kokonaisarvioinnin suorittaminen edellyttää, että

- tehtäväkuvaus on tehty kirjallisena tehtävän vaativuuden arviointia varten ja että se on ajan tasalla.
- vaativuustekijöiden painoarvot on määritetty
- huomioidaan muut arvioinnissa huomioitavat seikat (koulutus, lisätehtävä ja -vastuu, esimiesasema)
- käytössä on arviointijärjestelmä, josta on neuvoteltu henkilöstön kanssa ja josta on olemassa kirjallinen kuvaus.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelukohtaa, tehtäväkohtaisesta palkasta päätetään ottaen huomioon

- tehtävien vaativuus ja
- sellaiset palkkahinnoittelukohdat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna vertailussa.

Myös palkkahinnoittelun ulkopuolisen työntekijän/viranhaltijan työtehtävistä on laadittava tehtäväkuvaus, joka on pohjana tehtävän vaativuuden arvioinnille. Tehtäväkuvauksessa huomioidaan vaativuustekijät ja muut arvioinnissa huomioon otettavat seikat. Työnantajan on huomioitava tehtävien vaativuus mahdollisimman objektiivisesti, kun päätetään hinnoittele mattoman tehtäväkohtaisesta palkasta.

Hinnoittelun ulkopuolisten tehtäväkohtaisten palkkojen tulee olla oikeassa suhteessa verrattuna soveltuviin viiteryhmiin. Viiteryhmänä voidaan käyttää sellaisia palkkahinnoittelussa olevia tehtäviä, joiden tehtävät ovat luonteeltaan verrattavia.

Lisäksi hinnoittelun ulkopuolisista voidaan tarvittaessa muodostaa omia ryhmiä tehtävien vaativuuden arviointia silmälläpitäen. Tämä toimii silloin, kun kyseessä on samankaltainen työ. Vertailuryhmä on perusteltua muodostaa, jos työnantajan palveluksessa on useampi samankaltaista työtä tekevä hinnoittelematon.



Milloin tehtäväkohtaista palkkaa on tarkistettava

Olennainen muutos tehtävässä

Tehtäväkohtaista palkkaa on tarkistettava, jos tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti toiseen tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi vähintään kahden viikon ajaksi. Tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtävän vaativuuden muutoksen perusteena voi olla

- siirto toiseen virkaan tai tehtävään
- määräaikainen lisätehtävä
- tehtävien muuttaminen olennaisesti vaativammiksi tai vähemmän vaativiksi.

Jos tehtäviä muutetaan määräajaksi ja uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi, tehtäväkohtainen palkka alenee välittömästi em. määräajan päätyttyä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajan kohdat ovat:

- tehtävien muutosajankohta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi
- kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi
- tehtävien muutosajankohta, jos työntekijä hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona
- toiseen virkaan siirtymishetki.

Vuosiloman sijaisuuksissa tehtäväkohtaisen palkan korottaminen koskee vain vähintään yli kaksi viikkoa kestäviä yhdenjaksoisia sijaisuuksia. Sijaisuuksissa ei tehtäväkohtaista palkkaa alenneta. Palkan tarkistamisajankohta on sijaisuuden alkaminen.

Tehtäväkohtaista palkkaa ei muuteta, jos tehtävämuutokset on otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa. Esimerkiksi tehtäväkohtaisessa palkassa voi olla huomioitu tilapäinen siirto toiseen virkaan tai tehtävään tai toimiminen tilapäisesti esimiehen sijaisena tai muu sijaisuusjärjestely.

Puuttuva koulutus

Mikäli työntekijä/viranhaltija ei täytä palkkahinnoittelukohdan koulutus- tai pätevyysvaatimuksia, tehtäväkohtaista palkkaa voi alentaa enintään 10 prosenttia. Tämä ns. epäpätevyyssalennus on harkinnanvarainen. Tehtävien vaativuuden ollessa sama kuin muilla samaa työtä tekeillä, on myös tehtäväkohtaisen palkan oltava samalla tasolla epäpätevyydestä huolimatta.

Kun työntekijä/viranhaltija saavuttaa edellytetyn pätevyyden, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan pätevyys selvityksen esittämisen jälkeen seuraavan kuukauden alusta.

Puuttuva työkokemus

Puuttuva työkokemus ei ole peruste laskea palkkaa.

Henkilökohtainen lisä

Työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella ja se myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, ei määräaikaiseksi.

Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti.

Lisän myöntämisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, omaaloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Työnantajan on neuvoteltava henkilökohtaisen lisän perusteista henkilöstön kanssa. Perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja tiedotetaan henkilöstölle. Henkilökohtainen arviointi suoritetaan esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

Työntekijän/viranhaltijan edellytettyä korkeampi koulutustaso tai hankittu lisäpätevyys voidaan huomioida myös henkilökohtaisessa lisässä silloin, kun työntekijän/viranhaltijan osaaminen mahdollistaa hänen käytettävyytensä eri tehtäviin.

Henkilökohtaista lisää ei ole tarkoitettu korvaamaan työn vaativuuden kasvamista, vaan vaativuuden lisääntyminen pitää huomioida tehtäväkohtaisessa palkassa.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta johtuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.

Työkokemuslisä

Työkokemuslisä on

- 3 prosenttia 5 työkokemusvuoden jälkeen ja
- 8 prosenttia 10 työkokemusvuoden jälkeen.

Työkokemuslisän määräytymisperusteena ovat virka-/työsuhde

- 1) ao. kuntaan/kuntayhtymään
- 2) muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä
- 3) yritystoiminnassa, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Kohtaa 3 sovelletaan 1.1.2012 jälkeen alkaneisiin palvelussuhteisiin.

Tulospalkkio

Kunta/kuntayhtymä voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tavoitteena on saada henkilöstö sitoutumaan tulokselliseen toimintaan. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen.

Tulospalkkio maksetaan erillisenä euro-määräisenä palkkiona. Tulospalkkiojärjestelmää käsitellään henkilöstön ja/tai henkilöstön edustajien kanssa.



Muut lisät ja palkkiot

Kertapalkkio

Kertapalkkio on uusi palkkauskäsité. Sillä korvataan kannustuslisä, kokouspalkkio ja luentopalkkio. Kertapalkkiota voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun työnantaja haluaa palkita tai motivoida yksilöä tai ryhmää.

Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. palkitsemiseen, kokouspalkkiona, luentopalkkiona tai muusta erityisestä syystä. Jos kertapalkkiota käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet käsitellään henkilöstön kanssa.

Rekrytointilisä

Rekrytointilisä on kertapalkkion ohella uusi palkkauskäsité. Lisän maksamisen perusteluna voivat olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisän maksamisperusteiden ja voimassaolon tulee ilmetä työntekijän/viranhaltijan lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa. Rekrytointilisä on pääsääntöisesti määräaikainen. Mikäli lisää käytetään yleisesti, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa.

Rekrytointilisän tarkoituksena on antaa mahdollisuus maksaa tehtävän tavanomaista tehtäväkohtaista palkkaa suurempaa palkkaa, jos tehtävään ei muutoin saada työntekijää/viranhaltijaa.

Jos samoissa tehtävissä on jo työntekijöitä/viranhaltijoita, palkkaeron perusteleminen on haastavaa työnantajalle. Kyse ei ole kuitenkaan tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen periaatteesta, joten lisä ei voi sillä perusteella riitauttaa.

Kielilisä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa. Viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimuksiin kuuluva kielitaito voidaan huomioida tehtäväkohtaisessa palkassa ja muu kielitaito henkilökohtaisessa lisässä. Tällöin ei erillistä kielilisää makseta.

Työnantaja päättää, missä tehtävässä kielilisää maksetaan ja millainen näyttö kielitaidosta vaaditaan.

Työnantajan muutostilanteet

Työnantajan muutostilanteita ovat esimerkiksi kuntaliitokset. Uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Liittyneiden kuntien aiempien palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetaan uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

Uudesta palkkausjärjestelmästä ja palkkojen yhteensovittamisesta neuvotellaan paikallisesti uuden työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta laaditaan suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

Tehtäväkohtaisten palkkojen uusi palkkataso määräytyy uuden tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Tavoitteena on, että saman ammattiryhmän saman vaativuustason työtä tekevien palkkaus on samantasoinen.

Jos vanha tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, palkat nostetaan asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaerojen korjaamisen kustannuksista ja käytävissä olevista palkankorotusvaroista.

Tehtäväkohtainen palkka säilyy ennallaan, jos vanha tehtäväkohtainen palkka on suurempi kuin uuden palkkausjärjestelmän mukainen vastaava palkka. Tämä pätee sillä edellytyksellä, etteivät tehtävät ole olennaisesti muuttuneet eikä paikallisesti ole toisin sovittu.

Palkkaero ja sen peruste (kuntajakolaki tai liikkeen luovutus) kirjataan. Palkkausjärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu, kun uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaiset palkat nousevat.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta johtuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Yhdistymistilanteissa voidaan asiasta sopia toisin paikallisesti.



MIKSI JA MILLOIN NEUVOTELLA PALKASTA

Jos olet sitä mieltä, että työtehtäväsi ja palkkauksesi eivät ole sopusoinnussa, on syytä pohtia kuinka asiaan voisi vaikuttaa.

Motivointi palkkakeskusteluun

- Palkkaan voi vaikuttaa, jos itse nostaa sen esille.
- Vain perusteltu pyyntö huomioidaan.
- Palkkausepäkohta pitää korjata, jos saan vertailuryhmää huonompaa palkkaa.
- Työntekijä yrittää vaikuttaa, että työnantaja tekee hänelle myönteisen päätöksen.
- Muita enemmän ei saa, jos ei pyydä!



Miksi oma palkka ei tyydytä?

Oman palkkauksen palkkausepäkohdat

- Palkan taso on pielessä verrattuna muihin samaa työtä tekeviin.
- Työn määrä on lisääntynyt.
- Suoritustaso on parantunut.

Tämä opas neuvoa näiden palkkausepäkohtien esille nostamiseen!

Muita syitä palkkauksen tasoon voivat olla

Ammattialan palkkataso

- Eri ammattialojen palkkauksen taso on kehittynyt vuosikymmenten mukana.
- Palkkasuhteet ammattialojen välillä saattavat vaihdella työvoiman kysynnän tai esimerkiksi työehtosopimustoiminnan vaikutuksesta.

Koulutusalan palkkataso

- Mitä korkeampi koulutus, sitä parempi palkka. Tämä ei aina pidä paikkaansa, vaan palkkatasoon vaikuttaa tehtävässä edellytetty koulutus, koulutuksen arvostus ammattialalla, ammattialan lähtöpalkkataso ja lisäkoulutuksen huomioiminen palkkausjärjestelmässä.
- Jos työntekijän koulutus on korkeampi kuin tehtävässä edellytetty koulutus, ei koulutusta tarvitse välttämättä huomioida. Mutta vaikka työtehtävät eivät edellytä korkeampaa koulutusta, voi koulutus nostaa henkilökohtaista osaamista ja suoritusta. Se voi olla peruste palkantarkistukselle.

Työpaikan/yrityksen koko ja palkkataso

- Työpaikan palkkataso määrittyy yrityksen toimialan ja alalla noudatettavien työehtosopimusten mukaan.
- Kuntasektorilla kaikki työntekijät ovat työehtosopimusten piirissä. Työehtosopimus määrittää eri ammattialojen peruspalkkatason.

Työnantajasektori

- Kunta-, valtio- ja yksityissektorilla maksetaan eri ammattialoilla erilaisia palkkoja perustuen työvoiman kysyntään, työehtosopimusten palkkatasoon, työpaikan palkkausjärjestelmään ja henkilökohtaiseen osaamiseen.

Henkilökohtaiset syyt

- Tyytymättömyys omaan palkkaan voi johtua henkilökohtaisesta elämäntilanteesta, oman työn kiinnostavuudesta tai työtehtävien määrästä ja laadusta.
- Tilannearvio: Onko mahdollista saada enemmän palkkaa, onko vaihtoehtoisia työpaikkoja, voiko vaihtaa alaa?

Milloin neuvotellaan palkasta

Palkasta kannattaa ja pitää neuvotella

- työpaikkaa vaihtaessa
- tehtävien muuttuessa
- kun palkkauksen taso on arvioitu ja on huomattu palkkausepäkohta
- osaamisen kehittyessä.

Esimerkiksi vuosittaisessa kehityskeskustelussa kannattaa nostaa esille myös palkkuskysymykset. Esimiehen on perusteltava tehtäväkohtaisen palkan taso ja selvitetävä henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteet. Kannattaa kysyä, mitä minun olisi tehtävä, jotta palkkaa voisi tarkistaa!

Palkasta neuvoteltaessa on oltava tietoinen, milloin ja missä tilanteessa voi palkkaussasiat ottaa puheeksi. Työpaikkaa hakiessa tai työsuhteen ehtoja sovittaessa on aina kysyttävä myös palkkauksesta. Työtehtäviä muutettaessa tai lisättäessä on kysyttävä, kuinka se vaikuttaa palkkaukseen.

Palkan tarkistamiseen liittyvät menettelytavat ovat erilaiset korotustavasta riippuen. Lähiesimiesten päätösvalta on usein rajallinen. Sitä rajoittavat päätöksen-tekojärjestelmän hierarkia, erilaisiin korotusmuotoihin liittyvät menettelytavat ja talouden raamit. Toisaalta lähiesimiehen kanssa käydään kehityskeskustelut, joten hän tuntee palkantarkistusesityksen perustelut ja hänen mielipiteellään on vaikutusta myönteiseen tulokseen.

Palkankorotusta on mahdollista esittää myös henkilökohtaiseen lisään. Perusteluna voi olla esimerkiksi työsuoritusta parantava lisäkoulutus.

Uutta työpaikkaa hakiessa

- Uutta työpaikkaa hakiessa kannattaa esittää palkkatoive.
- Palkkatoivetta määrittäessä kannattaa muodostaa itselleen tavoitepalkan haarukka (tämän alle en mene – tämä olisi optimi). Palkkatoive kannattaa määrittää ”yläkanttiin” niin, että siinä on tinkimisvaraa.
- Työhakemukseen liitettävä palkkatoive koskee tehtäväkohtaista palkkaa.
- Henkilökohtaiset lisät määritetään vasta työssä ollessa. Jos on aikaisempaa alan työkokemusta ja erityisesti kuntien/kuntayhtymien piirissä, on nämä syytä nostaa esille ja tiedustella työkokemuksen vaikutusta henkilökohtaiseen työkokemuslisään ja lomien määräytymiseen.
- Hankittu työkokemus kannattaa nostaa esille tehtäväkohtaisen palkan tasoa määritettäessä sitä työkokemuksen/osaamisen ansiosta nostavana.

Valmistautuminen palkkaneuvotteluun

Ensiksi tarvitaan ajantasainen tehtävänkuvaus, jossa selvitetään, mitä eri tehtäväkokonaisuuksia kuuluu toimenkuvaan. Tehtäväkuvauksessa luonnehditaan tehtäväkokonaisuuksien vaativuusastetta ammattialan perustehtäviin verrattuna. Esimerkiksi onko työssä jotain erityisen syvää tietämystä/osaamista edellyttäviä tehtäviä, kuuluuko toimenkuvaan runsaasti erilaisia tehtäväkokonaisuuksia, edellyttävätkö eri tehtäväkokonaisuudet erilaista osaamista.

Ajantasaista tehtäväkuvausta verrataan aiempaan tehtäväkuvaan ja kirjataan, onko tapahtunut muutoksia, onko tullut uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vaaditaanko syvempää osaamista.

Tehtäväkuvaa on syytä verrata vastaaviin tehtäviin työpaikalla. Jos ihan vastaavia ei löydy, vertaillaan mahdollisimman sopivana verrokkiryhmänä pidettäviin ammatteihin. Vertailtavia seikkoja voivat olla esimerkiksi tehtävien määrä ja niissä edellytettävää osaaminen.

Sitten verrataan, ovatko palkkasuhteet oikein. Maksetaanko vaativammasta tehtävästä enemmän palkkaa, onko eri tehtäväkokonaisuudet huomioitu, näkykö työn määrä?

Valmistautuminen pähkinäkuoressa

- Analysoi omat työtehtävät, niiden vaativuus ja tehtävämuutokset.
- Osoita oma kehittyminen (suorituksen ja osaamisen muutokset).
- Vetoa omaan, kollegojen, organisaation, ja esim. vertailukuntien palkkatasomuutoksiin.

Eri tapoja palkan tarkistamiseen

Henkilökohtainen palkkaneuvottelu

- Henkilökohtainen perusteltu esitys palkankorotukseksi
- Luottamusmiehen ja esimiehen tuki ja neuvot tärkeitä
- Liitosta tietoa vertailupalkoista ja neuvottelun käymisestä

Palkantarkistusesitys

- Työpaikan palkkausjärjestelmän mukainen esitys
- Perustuu palkkausjärjestelmässä käytettyihin kriteereihin
- Palkantarkistusesityksestä päättää yleensä työpaikan ylin johto (kaupunginjohtajan/henkilöstöpäällikön päätöskokous) tai palkkausjärjestelmän mukainen elin

Paikalliset järjestelyerät

- Ovat työehtosopimuksiin kuuluvia palkankorotuseriä, joista sovitaan paikallisesti.
- Erät kohdennetaan useimmiten työnantajan ja työntekijöitä edustavien luottamusmiesten neuvottelujen perusteella.
- Tavoitteena on kehittää palkkausjärjestelmää ja poistaa epäkohtia. Eriä voi myös kohdentaa henkilökohtaisiin lisiin.
- Yleensä työnantajalla on lopullinen päätösvalta.
- Oman palkan tarkistamistarpeesta kannattaa olla yhteydessä työpaikan Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n luottamusmieheen/päälouottamusmieheen.

Esitys palkan tarkistamiseksi

Jos palkkaus on jäänyt jälkeen, tehdään palkantarkistusesitys. Esityksen perusteena ovat tehtävänkuvaus ja muutokset tehtävissä. Lisäksi hyviä perusteluja ovat palkkatilastot ja vertailu verrokkiryhmän palkkatasoon. Verrokkiryhmä voi olla omassa kunnassa, verrannollissa naapurikunnissa tai ammattialalla yleensä.

Palkankorotuspyynnön suuruus riippuu tilanteesta. JUKOn pääluottamusmiehellä on kunnissa palkkatiedot edustettavista jäsenistä. Häneltä saa arvion korotustarpeesta ja -mahdollisuuksista. Samoin omalla esimiehellä on tietoa palkkatasoista.

Jos nykyisen tehtävän palkka ja tehtävät eivät vastaa nykyistä tehtävänimikettä, on palkantarkistuksen lisäksi esitettävä tehtävänimikkeen muuttamista. Etsitään siis nykyisiä tehtäviä paremmin kuvaava tehtävänimike. Joskus palkantarkistus on helpompi saada eteenpäin, kun sen esittää tehtävänimikkeen muuttamisen yhteydessä.

Lisätietoja palkoista

- Palkkatoiveen määrittämisessä on käytettävissä yleisiä ammattinimikekohtaisia keskiansiotietoja.
- Tehtävän palkkaukseen vaikuttavat kunnan/kuntayhtymän koko, yksikön koko, tehtäväalueet jne. Palkkaus määritetään paikallisesti kunnassa/kuntayhtymässä noudatettavan palkkausjärjestelmän mukaisesti.
- Ammattinimikkeiden kirjo on varsin laaja, joten jokaisesta ammattinimikkeestä ei löydy vertailutietoja. Tilastotietoja ei yleensä ilmoiteta alle kuuden henkilön ryhmistä.
- Ammattinimikkeiden sisällä on tehtävissä ja näin myös palkkauksessa suuria eroja. Esimerkiksi suunnittelijan, tutkijan tai projektityöntekijän nimikkeellä saatetaan työskennellä hyvin erilaisissa tehtävissä. Tehtävien ja vastuiden erot näkyvät myös palkassa, mutta tehtävien sisällölliset erot eivät näy palkkatilastoissa.

Palkkatietoja eri kunta-ammateista löytyy

- Akavan Erityisalojen työmarkkina-tutkimuksista ja verkkosivujen palkk-puntarista
- Kunnallisen työmarkkinalaitoksen verkkosivuilta www.kuntatyonantajati.fi
 - Palkat, ammatit, tutkinnot
- Tilastokeskuksen sivuilta www.stat.fi
 - Palkat ja työvoimakustannukset
 - Kuntasektorin palkat

KVTES-sopimus löytyy mm. liiton verkkosivuilta www.akavanerityisalat.fi

- Edunvalvonta
- Kuntasektorin edunvalvonta.

Palkitsemisen kokonaisuus

Työstä saatava palkka on osa työn palkitsevuutta. Palkitseminen jaetaan aineelliseen ja aineettoman palkitsemiseen.

Aineelliset palkitsemistavat

- Tehtäväkohtainen palkka
- Henkilökohtaiseen osaamiseen ja pätevyyteen perustuva palkanosa
- Työn tulokseen perustuva palkanosa
- Muut palkanlisät (esim. olosuhdelisät)
- Luontoisedut mm. lounas-, puhelin-, autoetu
- Liikunta- tai kulttuurisetelit

Aineettomat palkitsemistavat

- Työsuhteen pysyvyys
- Joustavat työaikajärjestelyt
- Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa
- Arvostus ja palaute työstä
- Mahdollisuus kehittyä
- Työterveyshuolto ja työ-toiminta
- Mahdollisuus lisäkoulutukseen
- Työn mielekäs sisältö ja autonomia
- Etenemismahdollisuudet

Lisäksi työntekoa motivoivat mm.

- Lomat (eri työehtosopimuksissa on eripituisia lomia)
- Työsidonnaisuus
- Työpäivän pituus
- Vuorotteluvapaan käyttö



Suuhygienistit ovat järjestäytyneet Akavan Erityisaloihin

Suomen Suuhygienistiliitto SSSL ry on akavalaisen ammatti liiton Akavan Erityisalat ry:n jäsenjärjestö. Jäsenistö koostuu suuhygienisteistä ja suuhygienisti-opiskelijoista. Jäsenet toimivat monipuolisissa tehtävissä. Kliinistä ja terveydenedistämistyötä tekevien lisäksi liitossa on yrittäjiä, asiantuntijoita ja kehittämis-, opetus-, esimies- ja markkinointi-tehtävissä olevia jäseniä. Jäsenistöstä moni on myös jatko kouluttautunut.

Suomen Suuhygienistiliiton jäsenenä saat ammatillista edunvalvontaa akavalaisessa kentässä ja monipuoliset sekä hyödylliset jäsenpalvelut ja -edut. Ammattiliittosi jäsenenä vaikutat ja järjestäytyminen kannattaa.

Tervetuloa mukaan!



SUOMEN SUUHYGIENISTILIITTO SSSL RY
FINLANDS TANDHYGIENISTFÖRBUND FTHF RF

Akavan Erityisalat ry
Maistraatinportti 4 A
00240 Helsinki
www.akavanerityisalat.fi

Suomen Suuhygienistiliitto SSHL ry
Maistraatinportti 4 A
00240 Helsinki
www.suuhygienistiliitto.fi



AKAVAN ERITYISALAT