

# kuntatiimi

Jäsentiedote 1|2020 Toukokuu

KUVA: ISTOCK



Maria Löfgren:

**JUKOlla  
valmius sopia!**

Sivu 3



**Korona-  
lomautukset  
laittomia?**

Sivu 4

Kunteko:

**Pistä hyvä  
kiertämään!** Sivun 8

**Raportti etätyöstä  
kunta-alalla**

Sivu 7



Esittelemme:

**JUKOn  
viestintäpäällikkö  
Jaana Pohja**

Sivu 10



# Vauhtia työmarkkinakeväässä

**T**änä keväänä sopimusneuvottelut eivät menneet ennako-suunnitelmien mukaan.

Kuntasektorin sopimusneuvotteluihin valmistauduttiin edellisen vuoden aikana perusteellisesti liitoissa ja neuvottelujärjestö JUKOssa. Sekä tavoitteiden asettelu että järjestövalmiuden kehittämisen eteen tehtiin intensiivisesti työtä.

Vuoden alussa tiivistettiin JUKOn kuntasektorin järjestövalmiusvalmistelua ja valittiin kymmenen paikkakunnan ”nyrkki”. Näissä tehostettiin järjestövalmiustyötä paikallisen työtaisteluyöryhmän kanssa. Valmistelut sujuivat hyvin sekä valituilla paikkakunnilla että keskustasolla. Lakkoliivit ja -tunnukset oli jo hankittu.

Sitten tuli koronavirus ja maaliskuun 16. maan hallitus esitti rajoitustoimia. Koronaviruksen vaikutuksia työtaistelutoimiin oli ennakoitu jo hieman aiemmin, mutta tämä merkitsi lakkoaseen katoamista saman tien.

## Kuntaneuvottelut jatkuvat, teemat pysyvät

Samalla myös neuvottelukierroksen asetelmat muuttuivat etujen hakemisesta eduista kiinnipitämiseen. Kevään kuluessa onkin tullut yhä selvemmäksi koronakriisin vaikutus kuntatalouteen. Ennuste ei puolla ajatusta kuntasopimusten viivästyttämisestä. Tämä on tunnistettu ainakin JUKOn liitoissa.

Neuvottelujen sisältö on ollut selkeä ja säilynyt samansisältöisenä jo neuvotteluihin valmistautumisajoista lukien. Keskeiset kysymykset ovat edelleen:

- Yleisen linjan mukaiset palkankorotukset kuntasektorille.
- Kiky-tuntien poistaminen ja niiden korvaaminen yleisen linjan mukaisesti.
- Hoitoalaa edustavien Tehyn ja SuPerin tavoite omasta hoitoalan sopimuksesta. JUKOn tavoite varhaiskasvatuksen opettajien siirrosta OVTES-sopimukseen.
- Erillinen palkankorotuserä. JUKO on tavoitellut palkkaohjelmaa kuntasektorin palkkauksen jälkeensä jääneisyyden korjaamiseksi. Tehy ja SuPer ovat tavoitelleet palkankorotusta hoitoalan ammattiteille.

Poikkeuksellista neuvotteluissa on ollut Tehyn ja SuPerin joustamattomuus ja haluttomuus tehdä kompromisseja. Samoin ns. vaihtoehtoisia totuuksia on esitetty mm. valtakunnansovittelija Vuokko Piekkalan kuntaneuvottelujen ratkaisuesityksen 27.4.2020 sisällöstä. Luottamus eri osapuolten välillä kuntasektorin neuvottelupöydässä ei ole tällä hetkellä kovin korkealla tasolla.

Tätä kirjoittaessani olemme tilanteessa, jossa sopimusneuvottelut on uudestaan käynnistetty katkon jälkeen. Kuntatiimin toimitus ei kuitenkaan jää enää odottelemaan sopimusratkaisua. Kun se sitten lopulta tulee, teemme pika pikaa uuden numeron.



**Jaakko Korpisaari**  
kuntasektorin neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Liittojen kuntasektorin yhteyshenkilöt

### Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

### Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Marjaana Kousa, neuvontalakimies  
puh. (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies  
puh. 0400 602 439  
ted.apter@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, asiamies  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäki, edunvalvontajohtaja  
puh. 040 832 6682  
ville-veikko.rantamaki@tradenomi.fi  
www.tral.fi

### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,  
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2020:  
toukokuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

# Kunta-ala tarvitsee sopimusratkaisun nyt – neljä pointtia

**K**unta-alan yli 420 000 palkansaajan palkkaratkaisu ja ehdotus uusista työehdoista kaatui vapaaehtoisuuden sovittelun päätteeksi vapunaattona, kun Tehy ja Super torjuivat valtakunnansovittelija **Vuokko Piekkalan** ratkaisuehdotuksen.

Akavalaisia liittoja kuntasektorilla edustava JUKO ilmoitti välittömästi sovittelun kariuduttua valmiudesta jatkaa neuvotteluja virka- ja työehtosopimuksista.

– Kun palkansaajien kolmesta pääsopijajärjestöstä kaksi eli JUKO ja JAU olivat valmiita sopimaan, on pakko kysyä, miksi kunnille ei kelpaa lähes 280 000 kuntatyöntekijän tarjoama työrauha, JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** ihmettelee.



– JUKOn jäsenliitot ovat edelleen valmiita sopimusratkaisuun nopealla aikataululla, sanoo JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren.

**Seuraava Kuntatiimi ilmestyy heti, kun uuden sopimuksen sisältö on tiedossa!**

Löfgren listaa **neljä syytä**, miksi neuvottelut tulee saada maaliin mahdollisimman pian.

**1.** Syksyllä kuntien ja kuntatyöntekijöiden tärkein tehtävä on korjata koronapandemian jälkiä ja valmistautua mahdolliseen toiseen korona-aaltoon. Kunnat ja niiden henkilöstö tarvitsevat työlleen vakautta ja ennakoitavuutta, eivät riskiä keskeneräisten sopimusneuvottelujen aiheuttamasta työmarkkinakärhästä.

**2.** Kuntien rahoituksen heikentyminen ja koronan hoito syövät syksyiltä palkansaajien mahdollisuutta palkankorotuksiin. Tämä yhdistettynä kuntien uhkaamiin lomautuksiin – pahimmillaan irtisanomisiin – heikentää kuntatyöntekijöiden taloutta, yleistä kulutusta sekä kuntien ja valtion verokertymää.

**3.** Kiky-tunnit on tällä työmarkkinakerroksella säännönmukaisesti poistettu. Esimerkiksi valtiolta ne poistuvat 1. lokakuuta. Mitä kauemmin sopimusneuvottelut jatkuvat, sitä kauemmin kiky-tunnit kuormittavat kuntatyöntekijöitä.

**4.** Paikallinen sopiminen on jäissä, koska kunnallinen pääsopimus on päättynyt. Poikkeusoloissa korostuu työpaikkakohtaisten ratkaisujen merkitys: joustoja tarvitaan puolin ja toisin, työehtosopimuksen rajoissa. ■

## Seuraa JUKOn neuvotteluviestintää!

Kuntasektorin sopimusneuvottelut jatkuvat viikolla 22. Jos kaikille sopivaa ratkaisua ei löydy, JUKO on valmis neuvottelemaan erillISRatkaisusta KT:n ja yhteisymmärryksen löytävien järjestöjen kanssa.

Kunta-alan kaikki virka- ja työehtosopimukset päättyivät maaliskuun lopussa, jonka jälkeen palkansaajat siirtyivät sopimuksettomaan tilaan. Voimassa ovat nyt niin sanotulla jälkivaikutuksella vanhat työehdot.

Seuraa JUKOn viestintää: [www.juko.fi](http://www.juko.fi), JUKO-Facebookia ja Twitteriä @JUKOry aihehahetunnisteilla #neuvotellen2020 #sopien2020.

# Moni kunta lomautti koronaan vedoten – päätösten riitautus pohdinnassa

Osa kunnista on käyttänyt koronapandemiaa säästökeinona, vaikka maan hallitus vetosi kuntiin, etteivät ne lomauttaisi. JUKOssa pohditaan parhaillaan nopeutettujen lomautuspäätösten riitauttamista.

**M**aan hallitus päätti 15.3.2020 poikkeuksellisista rajoitustoimenpiteistä koronavirusepidemian hillitsemiseksi. Päätöksen mukaan suljettiin valtion ja kuntien museot, teatterit, Kansallisooppera, kulttuuritalot, kirjastot, kirjastoautot, Kansallisarkiston asiakas- ja tutkijasalipalvelut, harrastustilat ja -paikat, uimahallit ja muut urheilutilat, nuorisotilat, kerhotilat, järjestöjen kokoontumistilat, vanhusten päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta ja työkeskukset.

Rajoitustoimenpiteet päätettiin ensin 13.4. saakka ja aikaa jatkettiin 13.5. saakka. Maan hallitus toivoi 15.3.2020, etteivät kunnat lomauttaisi henkilöstöä.

Suhtautuminen palveluiden asiakkailta sulkemisen vaikutuksiin vaihteli kunnittain. Osa kunnista teki periaatepäätöksen, etteivät ne lomauttaisi henkilöstöä. Osa kunnista pyrki lomauttamaan työntekijät normaalia yhteistoimintamenettelyä nopeammassa tahdissa käyttämällä työsopimuslain 2 §:n 12 momentin mahdollisuutta palkanmaksun keskeytyksen työnteon estyessä tai kuntien yhteistoimintalain 15 §:n mahdollisuutta yhteistoimintamenettelyä poikkeamiseen. Osassa kuntia taloudellinen tilanne oli heikko jo ennen korona-aikaa ja myös lomautuksia oli pohdittu säästökeinona.



KUVA: KERTTU PENTTILÄ

*Kirjastojen asiakaspalvelutilat olivat lähes kaksi kuukautta kiinni koronapandemian takia.*

## Liitot korostavat kuntien vastuullisuutta työnantajina

Meille liittoihin tuli maalis- ja huhtikuun aikana jäsenien yhteydenottoja eri puolilta maata koskien palkanmaksun keskeytystä ja lomauttamista. Liitot ohjeistivat jäseniä usein kysytyillä kysymyksillä liittojen kotisivuilla:

- ▶ Liittojen mielestä koronaviruspandemian leviämisen estämiseksi toteutettujen toimenpiteiden vuoksi kuntatyönantajan tulee toimia vastuullisesti eikä kohdistaa työntekijöihin toimia, joilla palkanmaksu keskeytetään tai työntekijöitä/viranhaltijoita lomautetaan.
- ▶ Liittojen mielestä koronaviruspandemia ei ole kaikissa tilanteissa yllätyksellinen tai onnettomuuden kaltainen tapahtuma. Työn vähenemisestä johtuva tarve lomauttaa on aina käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ja normaaleja kuntien yhteistoimintalain ilmoitusaikoja noudattaen.
- ▶ Vaikka asiakastiloja suljettiin fyysisesti asiakkailta, monissa toiminnoissa töitä olisi pysytty ja pystyttyin jatkamaan. Osaa palveluista voidaan tarjota asiakkaille digitaalisessa muodossa. Lisäksi sulkuaikana olisi voitu panostaa palvelujen kehittämiseen ja suunnitteluun.

## JUKOn Korona-ryhmä arvioi päätökset

JUKO on koonnut koronaviruksen vaikutuksia selvittävän työryhmän. Työryhmässä selvitetään, ovatko kunnat toimineet oikein palkanmaksun keskeyttämisessä tai lomauttamisessa sekä onko yhteistoimintamenettely käyty asianmukaisesti. Työryhmä selvittää, onko perusteita riitauttaa päätöksiä.

Mikäli liitot puoltavat asian eteenpäinviemistä oikeuteen ja edelleen eri valitusasteisiin, pyritään riitautus hoitamaan liittojen yhteistyönä. Liitot kartoittavat parhaillaan prosessiin halukkaita jäseniä. ■

**Jaakko Korpisaari**  
kuntasektorin neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

# Vaikea sopimuskierrros saatiin maaliin yksityisellä sektorilla

Ostovoiman turvaavat palkankorotukset ja palkattoman työn poistuminen. Nämä olivat YTN:n näkökulmasta merkittävimmät saavutukset sopimuskierröksellä, näkee puheenjohtaja **Teemu Hankamäki**. Myös suurimpia aloja edustavat ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet pitävät työehtosopimuksia sisällöltään tyydyttävinä. Neuvotteluprosessi kuitenkin oli vaikea ja hidaskä.

Työehtosopimukset, joissa YTN on osapuolena, on nyt lähes kaikki solmittu. Jäljellä on enää muutamia yrityskohtaisia sopimuksia. Yleislinjana on, että palkkoja korotetaan 25 kuukauden aikana 3,3 prosenttia.

– Niissä oloissa, joissa elettiin maaliskuun alussa, korotuksen pitäisi kattaa olevassa oleva inflaatio, ehkä jopa parantaa ostovoimaa, sanoo YTN:n puheenjohtaja Teemu Hankamäki.

Taloussnäkökymät kuitenkin muuttuivat oleellisesti koronakriisin myötä ja nyt on vaikea ennustaa, miten esimerkiksi inflaatio käyttäytyy ja kuinka paljon edessä olevat lomautukset syövät palkansaajien ostovoimaa. Toinen iso asia on Hankamäen mukaan se, että uusissa työehtosopimuksissa poistuivat kilpailukyky sopimukseen kuulleet 24 palkatonta työtuntia.

– Ilmaisen työn teettäminen päättyy, sillä osin meidän tavoitteet täyttyivät.

Sopimuksissa on kikin ”perintönä” kirjauksia, joiden mukaan työnantaja voi säännöllisen työajan päälle teettää 24 tuntia esimerkiksi henkilöstön koulutusta ja kehittämistä, mutta tärkeänä erona aiempaan on, että tästä ajasta tulee maksaa normaali palkka.

YTN:n neuvottelupäällikkö **Petteri Oksa** nostaa sopimuskierröksen saavutuksista esiin myös luottamusmiesten aseman vahvistamisen: – Oli periaatteellisesti merkittävää, että saimme useampaan sopimukseen luottamusmiehen ehdokasaikaisen irtisanomissuojan ja ulotettua suojaa myös varaluottamusmiehiin.

## Lakko auttoi avaamaan umpisolmua

Helpolla sopimukset eivät syntyneet. Koko kierrosta vaikeutti ja hidasti kiistely kilpailukyky sopimuksen lisätunneista, joiden poistolle työnantajat laskivat kustannusvaikutuksen. Joulukuussa YTN järjesti teknologiate-



Teemu Hankamäki



Petteri Oksa

ollisuudessa ja suunnittelualalla ylempien toimihenkilöiden työnseisaukset.

– Eihän tie sopimukseen heti painostustoimien jälkeen auennut. Mutta isoin asia oli näyttää työnantajille, että ylempät toimihenkilötkin pystyvät järjestämään lakon, sanoo neuvottelupäällikkö Oksa.

Lakko piti hyvin, mitä vastapuoli ei ehkä osannut odottaa.

– En ole ikinä nähnyt niin kauniita valokuvia tyhjistä parkkipaikoista, herkkyyttä Oksa muistellessaan lakkoyritysten pihojaa.

Puheenjohtaja Hankamäkikin uskoo lakkojen vauhdittaneen sopimusten syntymä luomalla työnantajille painetta. Hänen mukaansa on erikoista, että vaikka EK on hylännyt keskitetyt tuloratkaisut, se kuitenkin vahtii alakohtaisen sopimisen korotusprosentteja.

– Mitä päänavaaja on sopinut, sitä ei missään saisi ylittää. Sikäli tämä ei ollut aito liittokierros. Keskitetyllä ratkaisulla ei muka voisi ratkaista alakohtaisia ongelmia. Silti kustannustasoa halutaan koordinoita, mutta mitään muuta ei, analysoi Hankamäki työntajien ristiriitaista linjaa.

YTN pitää ongelmana sitä, että ylempillä toimihenkilöillä ei kaikilla aloilla ole omaa työehtosopimusta. Niitä tavoitellaan tulevilla neuvottelukierroksilla. Hankamäki havainnollistaa tilannetta: – Otetaan kaikki tietyn alan palkansaajat. Kysytään heiltä, kuka teistä ei saanut viime vuonna ollenkaan palkankorotusta. Nousee jokin määrä käsiä. Kaikki viittaajat ovat käytännössä ylempiä toimihenkilöitä. Heidän palkankorotuksensa ovat kokonaan työnantajan

harkinnan varassa, kun sopimusta ei ole.

Hankamäki myöntää, että henkilökohtainen palkka-kehitys voi yksittäisillä ylempillä toimihenkilöillä olla hyvä, mutta työehtosopimus takaisi kaikille ainakin jonkin suuruisen yleiskorotuksen. ■

Teksti: **Mikko Nikula**

Tämä on lyhennelmä artikkelista, joka on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa <https://ytn.fi/ajankohtaista/artikkeli-vaikea-sopimuskierrros-saatiin-maaliin/>

# Kunta-ala eläköityy – työhyvinvointiin panostettava nyt!

**V**iimeisten vuosien aikana on riittänyt paljon pu-  
hetta työhyvinvoinnin tärkeydestä ja siitä, kuin-  
ka meidän on panostettava työhyvinvointiin.  
Kuitenkin valitettavan usein törmää siihen, että puheet  
jäävät puheen tasolle eikä juuri kenelläkään ole tarjota  
aitoja keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Tai jos  
on, ne maksavat liikaa.

Mielestäni tärkein kysymys ei ole se, onko meillä va-  
raa tehdä tarvittavat panostukset vaan se, onko meillä  
varaa jättää ne tekemättä?

Eläketurvakeskuksen mukaan jo noin puolet kaikista  
työkyvyttömyyseläkkeistä joh-  
tuu mielenterveysongelmista.  
Lisäksi mielenterveysperusteis-  
et sairaspäiväraha-kaudet ovat  
jälleen kääntyneet kasvuun.

Kelan tilastojen mukaan vuonna 2017 alkoi reilut 59 000  
uutta mielenterveysperusteista sairauspäiväraha-  
kautta, ja kasvua edellisestä vuodesta oli 16 %. Ongelma koros-  
tuu erityisesti nuorten naisten kohdalla.

Yksi sairauslomapäivä maksaa keskimäärin 350 €. Lisäk-  
si ne, jotka jäävät mielenterveysongelmien tai työuupu-  
muksen takia sairauslomalle, joutuvat usein olemaan  
pitkään poissa työelämästä. Todellinen kulu on siis hu-  
omattavan paljon korkeampi sekä työnantajalle, yksilölle  
että yhteiskunnalle. Tutkimukset osoittavat lisäksi, että  
niistä nuorista, jotka jäävät pitkälle sairauslomalle mie-  
lenterveysongelmien takia, vain 20 % palaa takaisin töi-  
hin.

Tietotyön lisääntyessä myös työn henkinen kuormit-  
tavuus kasvaa. Tämän takia on ensisijaisen tärkeää tehdä  
aitoja panostuksia nimenomaan henkisen työhyvinvoin-  
nin edistämiseen.

Vastuuta ei voida kaataa ainoastaan yksilön harteille,  
vaan tähän työhön tarvitsemme kaikkia, niin työnanta-  
jaa, työntekijää kun päättäjiäkin. Työntekijällä on oltava  
oikeat työkalut ja työyhteisön tuki, jotta hän pystyy pa-  
remmin huolehtimaan itsestään. Olennaista on omien  
voimavarojen tunnistaminen ja tietoisuus siitä, miten  
toimia ennen kuin on liian myöhäistä. Työnantajalle taas  
on tarjottava riittävät resurssit ja osaaminen, jolla luoda  
tarvittavat työkalut ja prosessit hyvinvoivan työyhteisön  
tueksi.

Työelämän hektisyyden negatiivinen vaikutus hy-  
vinvointiin ja työntekijöiden riit-  
tämättömyyden tunne ovat ha-  
vaittavissa kaikilla aloilla ja kaikilla  
sektoreilla. Kunta-alan haasteet  
kuitenkin korostuvat erityisesti

**"Yksi sairauslomapäivä  
maksaa 350 euroa."**

tilastojen valossa.

Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolobarometrissa käy  
ilmi, että varsinkin kuntasektorilla kiire, riittämättömät  
resurssit ja huonosti toteutettu digitalisaatio aiheutta-  
vat stressiä ja turhaa kuormitusta työntekijöille. Tutki-  
muksen mukaan kuntien työntekijät kokevat erilaisten  
sovelluksien ja ohjelmien vievän liikaa aikaa asiakkailta.  
Erityisen kuormittavana koetaan se, että ohjelmien käyt-  
täminen haittaa esimerkiksi lasten, oppilaiden, vanhusten  
tai muiden asiakkaiden kohtaamista.

Olemme tilanteessa, jossa kunta-alalta on häviämäs-  
sä valtava määrä osaamista henkilöstön eläköitymisen  
myötä. Erityisesti nyt kuntapäättäjien ja työnantajien  
täytyy uskaltaa tehdä panostuksia työntekijöiden hy-  
vinvoinnin ja viihtyvyyden parantamiseen, jotta kunnat  
nähdään jatkossakin kilpailukykyisinä työnantajina, jotka  
houkuttelevat osaavaa työvoimaa. ■



**Elin Blomqvist-Valtonen**  
erityisasiantuntija  
Tradenomit

# Hyödyllinen raportti etätyöstä kunta-alalla

Juuri koronapandemian alla ilmestynyt raportti on edelleen ajankohtainen, kunhan sen tuloksia ja vinkkejä peilaa poikkeusolojen tuoreisiin etätyökokemuksiin.

**KT** Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat yhdessä koonneet raportin etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla.

Raportti valmistui juuri ennen koronaepidemian puhkeamista Suomessa. Poikkeustilan myötä etätyöstä

ja sen tekemisestä tuli ajankohtaisempaa kuin koskaan ennen. Myös kunta-alalla se kosketti aivan uudella tavalla monia työyhteisöjä ja ammattiryhmiä.

Etätyöstä kannattaa kerätä kokemuksia nyt ja edelleen toivuttaessa poikkeusoloista. Kokemuksista on hyötyä, kun arvioidaan, miten etätyö kannattaa ja miten se halutaan organisaatiossa järjestää tulevina vuosina. Tuore etätyöraportti tarjoaa tätä varten hyvän tarkastelukehikon.

Raportin koonnut työryhmä suosittelee etätyöhön liittyvien kehittämistekojen ja -tarinoiden kertomista ja näkyväksi tekemistä Kuntekon Tekojen torilla, [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi)



KUVA: KERTTU PENTTILÄ

Poikkeusolot aiheuttivat monelle loikan etätyöhön.

## Hyvästä etätyöstä rekrytointivaltti?

Etätyöraportti on laadittu kuntaorganisaatioiden tueksi, kun nämä linjaavat ja miettivät etätöiden hyödyntämistä. Raportissa kuvaillaan, mitä uutta etätyön tekemisessä ja teettämisessä on ja mitä kuntaorganisaatioiden siitä kannattaa tietää. Etätyön avulla on monissa kunta-alan ammateissa mahdollista helpottaa rekrytointia ja edistää tuloksellisuutta ja työhyvinvointia, raportin kirjoittajat uskovat. ■

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n edustajat etätyöryhmässä olivat **Jarmo Niskanen** ja **Elin Blomqvist-Valtonen**.

Raportti on maksuton ja julkaistu KT:n sivuilla – Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla

## Etätyöohjeiden kirjo yllätti

**M**oni kaipaa nyt ohjeistuksia etätyöhön. Tuoreen kunta-alan etätyöraportin koonnut työryhmä kävi läpi useita, pääasiassa kuntaorganisaatioiden etätyöohjeita – siis ennen pandemiaa kirjoitettuja.

Työryhmä yllättyi siitä, miten paljon ohjeet poikkesivat toisistaan ja miten erilaisia käsityksiä etätyöstä ne edustivat. Yhtä oikeaa tai kaikille sopivaa ei löytynyt.

Tiukan yhden ohjeistuksen sijaan työryhmä kokosikin raporttiin hyödyllisen joukon ajatuksia ja esimerkkejä lukemistaan eri ohjeista seuraavien otsikoiden alle:

1. Mikä on etätyön tarkoitus organisaatiossa?
2. Milloin etätyön tekeminen on mahdollista?

3. Miten etätyön tekemisestä on sovittu?
4. Mitkä ovat etätyötä tekevän oikeudet?
5. Miten etätyö organisoidaan?
6. Etätyöpaikka
7. Työaika ja tavoitettavuus etätyössä
8. Vakuutukset.

Raportissa muistutetaan, että pelkkä ohjeistuksen päivittäminen ja julkaiseminen vain harvoin saa aikaan kovin merkittäviä muutoksia. Siihen tarvitaan myös yhteistä keskustelua johto- ym. ryhmissä ja työyhteisöissä etätyön hyödyntämisestä organisaatiossa, mitä sillä tavoitellaan ja mikä mahdollisesti on muuttunut aiempaan verrattuna. ■



KUVA: ISTOCK

# Hyvä kiertämään -kampanja alkaa - jaa kehittämistekeosi muille

Työelämä on ollut murroksessa pitkään, mikä vaatii jatkuvaa kehittämistä. Lisäksi koronaepidemian aikainen poikkeustila on vaikuttanut merkittävästi työn tekemisen tapoihin.

– Nyt jos koskaan kunta-alalla tarvitaan hyviä tekoja. Jakamalla kehittämisteot kaikkien käyttöön, voi auttaa jotakin toista, kannustaa Kuntekon ohjelmapäällikkö **Anna-Mari Jaanu**.

Hyvä kiertämään -kampanjassa kuka tahansa voi kertoa kehittämisideansa ja ratkaisunsa Tekojen torilla. Tekojen tori on sivusto, jossa on yli 600 tarinaa työelämän kehittämisestä eri puolilta Suomea.

Kampanjasta vastaa kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämisohjelma Kunteko 2020. Kuntekossa ovat mukana KT Kuntatyöntantajat sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry. Kunteko-ohjelman päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto. ■

**K**unta-alalla alkaa kampanja, jossa laitetaan hyvä kiertämään. Kampanjassa kerätään kehittämistekeja työelämästä 18.5.–14.6.2020 Kuntekon Tekojen torille.

Tarkoituksena on levittää hyviä käytäntöjä, joista muut voivat saada uusia ideoita työhönsä. Parhaat teot palkitaan Hyväntekijät-kunniakirjalla kesäkuun lopussa virtuaaligaalassa.

## TEKOJEN TORI LUKUINA 29.4.2020

**613** KEHITTÄMIS-TEKOA

### Kehittämisteot toimialoittain



**93/310** KUNTAA  
on kertonut kehittämistyöstään Tekojen torilla



	2018	2019	2020
Tekoja/kk	10	18	10
Sivun katselut/kk	455	542	440

Vuoden 2019 Tekoja tiskiinkin – kampanjan myötä **139 tekoa** parissa kuukaudessa

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





# Kuntasektorin kertaerä myös kaikille perhevapaalaisille

Tammikuussa 2019 kunnissa maksettiin tuloksellisuuteen perustuva kertaerä. Kertaerän ulkopuolelle saattoi joissain tapauksissa jäädä henkilöitä, jotka olivat kokonaan tai osittain äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla ajanjaksolla 3.9.–18.11.2018.

Kertaerän pelisäännöt päättyivät tasa-arvovaltuutetun tarkasteltavaksi ja valtuutettu arvioi 10.3.2020 antamassaan lausunnossa kunta-alan paikallisen tuloksellisuuden perustuvan kertaerän syrjiväksi (TAS 408/2018). Lausunto on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa <https://www.tasa-arvo.fi/-/tasa-arvovaltuutettu-arvioi-kunta-alan-paikallisen-tuloksellisuuden-perustuvan-kertaeran-syrjivaksi-tas-408-2018-annettu-10-3-2020>

Kuntasektorin pääsopijat ovat 25.3.2020 sopineet, että kertaerään ovat oikeutettuja myös ne perhevapaata käyttäneet, jotka aikaisempien linjausten mukaan jäivät kertaerän ulkopuolelle. Mikäli olet ollut kyseisessä tilanteessa, kannattaa sinun ottaa yhteyttä työnantajaasi, mi-

käli työnantaja ei ole oma-aloitteisesti hoitamassa asiaa kuntoon.

Tarvittaessa voit ottaa yhteyttä työpaikan jukolaiseen luottamusmieheen tai oman liittosi kuntasektorin vastaavaan. Yhteystiedot löytyvät tästä Kuntatiimi-tiedotteesta. ■



**Petri Toiviainen**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Kuntatiimin väki  
toivottaa hyvää kesää!

# U niin kuin uudistaminen

”Jukolaisten ammattiliittojen jäsenet parantavat osaltaan maailmaa ja huolehtivat Suomen menestyksestä.

On kunnia tuoda keskusteluun heidän näkökulmaansa”,  
sanoo JUKOn uusi viestintäpäällikkö Jaana Pohja.

– **M**inulla on ilo ja kunnia olla JUKOn historian ensimmäinen viestintäpäällikkö – vastuu ja mahdollisuudet ovat käsinkosketeltavia, kun 200 000 JUKO-liittojen jäsentä on antanut mandaatin tuoda yhteiskunnalliseen keskusteluun akavalaisten ammattilaisten näkökulmaa, sanoo **Jaana Pohja**.

Hän vastaa nyt osaltaan JUKOn mediasuhteista, vaikuttajaviestinnästä, organisaatioviestinnän kehittämisestä ja viestintäyhteistyöstä JUKO-liittojen kanssa.

– Ideoin, teen itse ja sparraan muita, jotta työmme näkyy ja on ymmärrettävää.

Valitsit JUKO-kirjaimista itsellesi U:n, U niin kuin uudistaminen. Miksi se tuntui läheisimmältä?

– Muutos on jatkuvaa. Se on nopeampaa tai hitaampaa, mutta olemassa aina. Siksi uuden kehittäminen, luominen ja uusien näkökulmien tuominen keskusteluun ja tekemiseen on kaiken ydin. Ilman uudistumista ei ole elämää.

## Aito työmarkkinaentusiasti

Juuri nyt Jaanaa työllistää neuvottelukierros, jolla JUKO on uudistanut reippaasti neuvotteluviestintäänsä. JUKO haluaa, että ihmiset ymmärtävät, mitä neuvotteluissa voitellaan ja miksi.

– JUKOn strategiseen tavoitteeseen olen sitoutunut sataprosenttisesti: suomalaisten on saatava jatkossakin laadukkaita julkista palvelua ja julkisten palvelujen ammattilaisia tulee arvostaa kaikin tavoin.

– JUKOn jäsenliitot edustavat sosiaali- ja terveydenhuollon, koulutuksen, tutkimuksen sekä turvallisuuden, valtionhallinnon ja kulttuurin ammattilaisia. Kunta-alalla JUKO on poikkeuksellisen keskeinen toimija, kun kuntien noin 420 000 palkansaajista joka kolmas on jukolainen.

Jaana Pohja tunnustautuu aidoksi neuvottelu- ja työmarkkinaentusiastiksi.

– Vaikka julkisuuteen välittyvä usein kuva junnaavista neuvotteluista ja ”änkyröistä”, juuri työmarkkinoilla vaikuttavat maamme ammattitaitoisimmat neuvottelijat. Työmarkkinat – palkansaajat ja työnantajat – ovat avain yhteiskuntamme hyvinvointiin ja menestykseen.

– Työ ja työelämä ulottuu meistä jokaisen elämään ja mielenmaisemaan. Onko siis merkittävämpää vaikuttamisen ja uudistamisen aluetta kuin työmarkkinat? 2020-luvun Suomessa palkansaajajärjestöihin kuuluu enemmän ihmisiä kuin puolueisiin.



– *Olen katsellut työmarkkinoita sen kaikilta kulmilta ja sisälläni edelleen asuva ”pieni journalisti” vierastaa jyrkkää vastakkainasettelua, viime marraskuussa JUKOn viestintäpäällikkönä aloittanut Jaana Pohja sanoo.*

## Viesti, älä vaikene!

Ennen JUKOa Jaana Pohja on työskennellyt viestintäpäällikkönä MTV:n yritysviestinnässä, Energiategollisuudessa ja SAK:ssa. Uutistoimittajana hän on tehnyt työtä Ylen, MTV3:n ja STT:n uutisissa ja viestintätyötä myös STTK:laisessa Pro-liitossa ja ulkoministeriössä.

– Viesti, älä vaikene. Valitse itsellesi sopiva viestinnän alusta – on se sitten mielipidekirjoitus, Twitter-komentointia, Facebook-keskustelua, videoblogi tai vaikuttamista kasvokkain. Olet oman asiasi asiantuntija: jos et käytä tilaisuutta hyväksesi, joku toinen kyllä täyttää tilan. Tartu rohkeasti hetkeen ja verkotu mahdollisimman monipuolisesti, vinkkaa ammattilainen kaikille jukolaisille asiantuntijoille ja jäsenille.

– Maailma muuttuu nyt nopeasti. JUKOlla ja akavalaisten liittojen jäsenillä on uudistamisen avaimet käsissään. Tuokaa vahvasti esille tietonne ja taitonne yhteiskunnallisessa keskustelussa. ■