

# kuntatiimi

Jäsentiedote 1/2021 maaliskuu

Kuntatiimi  
nyt myös  
verkkojulkaisuna.  
Tutustu  
osoitteessa  
kuntatiimi.fi



KUVA: ISTOCK



Pääkirjoitus:

**Arki koronan  
jälkeen?**

Sivu 2

**Uutta  
sopimuskierrosta  
valmistellaan jo**

Sivu 3

**Luottamus mies  
on vaikuttaja**

Sivu 4

**Voiko kesälomaa  
siirtää?**

Sivu 9

**Akavalaiusten  
työ esille  
kuntavaaleissa!**

Sivut 5-8



# Miten valmistautua uuteen arkeen?

Edellisestä kuntasopimuksesta on tuskin muste kuivunut, kun aletaan valmistautua seuraavaan. Jatkuva neuvotteluprosessi on juuri tätä: Edellisen sopimuksen seuranta ja arviointia, työryhmytyötä, valmistautumista ja tavoitteenasettelua. Vaikka neuvottelukierrokset eivät ole ennenkään olleet veljiä keskenään, saatetaan ensi sopimusta synnytetessä olla uusien asioiden äärellä.

Kunnat törmäsivät pandemiaan varsin erilaisista lähtökohdista. Koronatuot ovat helpottaneet tilannetta hetkellisesti, mutta millaiseen arkeen kunnissa palataan, kun arkeen joskus palataan? Työn murroksesta ja uusista työn tekemisen tavoista on puhuttu vuosia, mutta vuodessa niistä on tullut käytäntöä. Miten parhaat käytännöt saataisiin pysymään palaamatta vanhaan? Ainakin korona-ajasta voisi muistaa, etteivät pelkät suositukset aina riitä.

Kuntavaalien kynnyksellä törmää usein mielipiteeseen, että kuntien pitäisi ottaa oppia ketteristä yrityksistä, kun toimintaa pitää sopeuttaa muuttuvissa olosuhteissa. Akavan helmikuisen tutkimuksen mukaan yritykset haluaisivat lähes poikkeuksetta sopia paikallisesti työehdoista. Vastanneista yrityksistä puolet haluaisivat alentaa palkkoja ja sopia paikallisesti lomautuksista ja irtisanomisista.

Monissa kunnissa molempien osapuolten yhteisesti neuvottelemat paikalliset sopimukset työehdoista ovat lisänneet joustavuutta ja mahdollisuuksia sopeuttaa toimintaa muuttuneissa olosuhteissa. Lomarahoja koskevat säästösopimukset tai työaikaliukumia koskevat sopimukset ovat esimerkkejä siitä, että myös palkoista ja työajoista pystytään neuvottelemaan paikallisesti. Ei näiden sopimusten neuvottelu ole jatkossakaan mahdollista ilman osaavia henkilöstön edustajia, eikä niiden tekemiseen ole tarvittu oppia ketteryydestä.



**Jussi Näri**  
toiminnanjohtaja  
Kuntien Asiantuntijat – Kumula  
Kumula on Akavan Erityisalojen  
jäsenyhdistys.

**Kuntatiimin nettisivut uudistuivat!  
Käy sivuilla [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)**

Nyt pääset mukavasti lukemaan ja jakamaan Kuntatiimin juttuja verkosta!

## 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

Viktor Kock, toiminnanjohtaja  
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, työelämäasiantuntija  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.safa.fi

### Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija  
puh. 050 3858 229  
veera.hellman@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Suomen Lakimiesliitto

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

### Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, järjestökoordinaattori  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.fi

### Tekniikan Akateemiset TEK

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

### Tradenomit

Ville-Veikko Rantamäula, edunvalvontajohtaja  
puh. 040 832 6682  
ville-veikko.rantamäula@tradenomi.fi  
www.tradenomi.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 2021:  
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto  
www.kuntatiimi.fi

# Valmistautuminen sopimusneuvotteluihin 2022 alkanut

Aikaa ei ole kulunut edes vuotta kunta-alan sopimusneuvottelujen päättymisestä. Kesäkuun alussa 2020 hyväksyttiin sopimukset. Nyt liitot ja neuvottelujärjestömme Julkisanalan koulutettujen neu-

vottelujärjestö JUKO ovat aloittaneet valmistautumisen seuraaviin neuvotteluihin. KVTES-sopimuksen voima- saolo päättyy alle vuoden kuluttua 28.2.2022.

## I. Neuvottelukierroksen eteneminen



### Työryhmissä selvitetään KVTES:n määräyksiä ja sopimusrakennetta

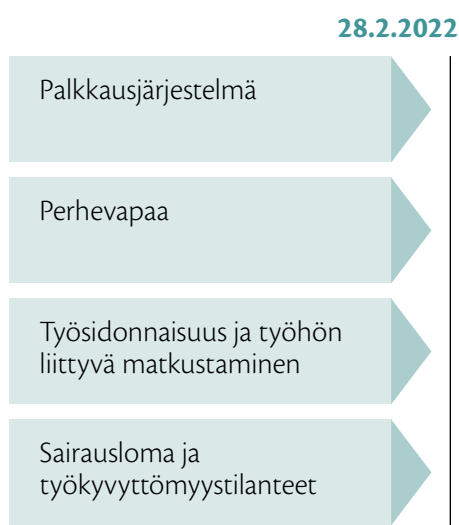
Viime kevään sopimusneuvotteluista jäi perinnöksi runsaasti työryhmiä. Sopimuskaudella toimivat työryhmät ovat osa ns. jatkuvaa neuvottelumenettelyä, jossa sopimusmuutoksia valmistellaan seuraaviin sopimusneu-

votteluihin. Nyt työryhmiä on sekä KVTES-sopimuksen sisältöön että sopimusrakenteeseen liittyen.

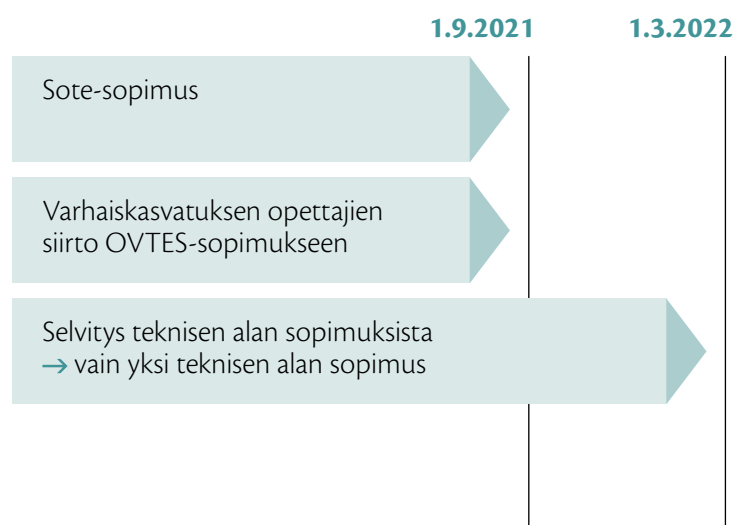
Tulevien sopimusneuvottelujen keskeiseksi aiheeksi saattavat nousta sopimusrakennetta koskevat kysymykset. Esimerkiksi mitä tavoitteita eri sosiaali- ja terveydenhoidon ammattiryhmillä on sote-sopimukseen rakenteeseen ja sisältöön. ■

## 2. Työryhmät

### KVTES-sopimuksen määräykset



### Sopimusrakenne



**Jaakko Korpisaari**  
kuntasektorin neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

# Luottamusmies neuvottelee, vaikuttaa ja kehittää työyhteisöä

Luottamusmiestehtävä tarjoaa mielenkiintoisen näköalapaikan työelämään. Koko organisaation vinkkelistä moni asia näyttää hyvin erilaiselta kuin vain oman työyksikön näkökulmasta katsottuna. Luottamusmiehenä voin vaikuttaa työelämän tärkeisiin asioihin konkreettisesti.

Edustettavat ottavat luottamusmieheen yhteyttä hyvin erilaisissa ongelmissa. Joskus riittää neuvojen antaminen, joskus taas prosesseista kehkeytyy pidempiä ja mutkikkaampia. Selvittelen sekä yksittäisten henkilöiden että kokonaisten ammattiryhmien asioita ja edistän niiden kehittämistä.

**"Olen päässyt vaikuttamaan siihen, millaisilla pelisäännöillä henkilöstöpolitiikkaa toteutetaan."**

Moni mieltää luottamusmiehen roolin puhtaasti edunvalvonnaksi, mutta osallistumme paljon myös työyhteisön kehittämiseen. Olen päässyt vaikuttamaan siihen, millainen työyhteisö sairaala on ja millaisilla pelisäännöillä henkilöstöpolitiikkaa toteutetaan. Hyvin voiva henkilöstö ja toimivat työprosessit tuottavat myös väestölle parempia palveluja.

Verkostoissa toimiminen on keskeinen asia luottamusmiehen työssä, sillä yksin tätä työtä ei pysty kukaan tekemään. Käsiteltävät asiat vaihtelevat palkkauksen epäkohdista työyhteisön yhteisten pelisääntöjen luomiseen. Viime vuosina oman maakunnan sote- ja maakuntasuunnittelun seuraaminen ja siihen osallistuminen on ollut tärkeä ja mielenkiintoinen osa luottamusmiestyötä.

Useimmiten neuvottelemme ja sovimme asioista hyvässä yhteistyössä työnantajan kanssa. Pelisäännöt ovat

## Tie luottamusmieheksi

Päädyin luottamusmiestehtäviin toimiesani vuosia sitten oman ammattiliittoni paikallisyhdistyksen hallituksessa. Otin yhteyttä työpaikan varapääluottamusmieheen keväällä 2008 järjestelyvaraneuvotteluiden alla ja toin esille palkkauksen kehittämistarpeita psykologien ammattiryhmässä.

Minua pyydettiin varaluottamusmieheksi ja suosituin, koska siten pääsin suoraan mukaan kiinnostavaan neuvotteluprosessiin. Siirryin varapääluottamusmieheksi vuonna 2011 ja pääluottamusmieheksi vuonna 2015.



**Kuka?**

**Hanna Leinola**

- Työskentelee psykologina Kuopion yliopistollisessa sairaalassa päihdepsykiatrian poliklinikalla.
- JUKOn pääluottamusmiehenä edustaa Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä KVTESin ja TS:n piiriin kuuluvia akavalaisia.

reilut, ja se on kaikkien etu. Toki tässä tehtävässä on tärkeää oppia tekemään myös kompromisseja. Neuvottelutavoite on aina eri asia kuin neuvottelutulos, ja usein on pystyttävä joustamaan, jotta asiat edistyvät.

Viime vuosien aikana paikallinen sopiminen työpaikoilla on lisääntynyt ja sen painoarvo vain kasvaa tulevaisuudessa. Enää meidän kaikista työehdoistamme ei soviteta keskitetysti Helsingissä, vaan neuvottelijoita tarvitaan paikallisesti ja alueellisestikin. Tässä työssä luottamusmiehet ovat avainhenkilöitä. Mitään ei kuitenkaan tarvitse osata etukäteen, sillä JUKO ja ammattiliitot tarjoavat paljon laadukasta koulutusta tehtävään.

**"Virkatyöni vaatii ymmärtävää eläytymistä, luottamusmiehenä tarvitsen toisenlaista jämäkkyyttä."**

Luottamusmiehen tehtävässä ammatti-identiteetistäni tulee esille erilaisia puolia kuin psykologin työssä. Virkatyöni vaatii ymmärtävää eläytymistä ja asioiden mo-

●●● nipuolista tarkastelua. Luottamusmiehenä tarvitsen toisenlaista jämäkkyyttä. On rikastuttavaa, että voin toimia näin erilaisissa rooleissa ja työtehtävissä. Vaihtelu ja monipuolinen työnkuva pitää yllä innostusta ja viihtymistäni työssä.

Psykologi on vuorovaikutuksen asiantuntija, mikä tarjoaa hyvän pohjan työskentelyyn luottamusmiehenä. Luottamusmiestyössä vahvistuneet neuvottelu- ja ongelmanratkaisutaidot ovat puolestaan olleet hyödyksi

työssäni psykologina. Toimin aiemmin muutamia vuosia myös vastaavana psykologina. Luottamusmiestyössä syntyneet verkostot sekä työehtosopimuksen ja työelämän lainsäädännön tuntemus olivat silloin suureksi hyödyksi ammatillisena esimiehen tehtävässä. ■

**Hanna Leinola**  
pääluottamusmies  
psykologi, psykoterapeutti YET

# Liitot vaativat sovittelujärjestelmän uudistamista

Järjestöt ehdottavat lisää päätoimisia sovittelijoita ja sovittelijan toimiston yhteyteen perustettavaa talousyksikköä. Erityistä huomiota halutaan kiinnittää ennakoivaan sovitteluun ja puolueettomuuteen.

**A**kava, JUKO ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN esittävät työriitojen sovittelujärjestelmän uudistamista, sovittelumenettelyn täsmentämistä ja resurssien vahvistamista.

JUKOn puheenjohtaja **Olli Luukkainen** painottaa, että nykyjärjestelmässä niin kutsuttu ”yleinen linja” estää alakohtaiset ratkaisut ja palkkatasa-arvon huomioiden sovittelujärjestelmän kautta.

– Kun toimialojen tilannetta ja erityisesti naisvaltaisten alojen palkkojen jälkeensäneisyttä ei pystytä korjaamaan työehtosopimuksilla, lakkoherkkyys ja työmarkkinahäiriöt lisääntyvät. Sovittelujärjestelmä ja sovittelija eivät voi toimia muutosten ehdottomana tulppana, Luukkainen huomauttaa.

Laki työriidoista säädettiin liki kuusikymmentä vuotta sitten. Akava ja neuvottelujärjestöt pitävät tärkeänä, että työmarkkina- ja sovittelujärjestelmää kehitetään vastaamaan muuttunutta toimintaympäristöä.

Päätoimisten sovittelijoiden määrää on lisättävä ja erityistä huomioita on kiinnitettävä sovittelun puolueettomuuteen.

– Lisäksi sovintoehdotuksen pitää olla julkinen, kun osapuolet ovat esittäneet kantansa ehdotukseen, sanoo Akavan työmarkkinajohtaja **Katarina Murto**.

## Ennakointia ja läpinäkyvyyttä

Järjestöt esittävät, että sovittelijan toimiston yhteyteen perustetaan puolueeton talousyksikkö, joka tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa. Puolueeton kuva talouden tilasta ja sektori- ja alakohtaiset talous- ja palkkakehitystilastot lisäävät neuvotteluosapuolten ymmärrystä ja auttavat neuvottelujen etenemisessä.

Luukkainen korostaa, että sovittelijalla on oltava velvollisuus antaa sovintoehdotus niin, että se huomioi talouden yleisen tilan, mutta että erityisesti esityksen tulee kiinnittää huomiota toimialan tilanteeseen.

Sovittelijan on esitystä tehdessään tarkasteltava myös työn vaativuutta sen edellyttämään osaamiseen nähden. Lisäksi mielessä on pidettävä oikeudenmukainen palkkakehitys ja työntekijöiden saatavuus.

– Sovittelijan ei pidä olla velvollinen rajoittamaan sovintoehdotuksen sisältöä jo tehtyjen sopimusten sisällön perusteella, Luukkainen tähdentää.

Akava painottaa, että työmarkkinoiden toiminnan pitää myös jatkossa perustua sopimiseen ja että työ- ja virkaehdoista on sovittava kattavasti työ- ja virkaehtosopimuksissa.

– Sopimustoiminnan lähtökohtana on jatkossakin sopimukseen pääseminen ensisijaisesti neuvotteluosapuolten kesken. Työmarkkinat ja kollektiivinen työehdoista sopiminen näyttää kuitenkin muuttuneen yhä hajanaisemmaksi. Tämä lisää alttiutta työriitojen syntymiseen tulevilla sopimuskiirroksilla, sanoo Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n puheenjohtaja **Teemu Hankamäki**.

Sovittelujärjestelmä perustuu pitkälti sovittelun aloittamiseen vasta, kun työriita on jo kärjistynyt.

– Sovittelun pitää olla ennakoivampaa. Sovittelijan tehtäviä on laajennettava ja täsmennettävä myös niin, että sovittelijalla on tarvittaessa velvollisuus edistää neuvottelujen etenemistä hyvissä ajoin ennen työriidan kärjistymistä, YTN:n Hankamäki jatkaa. ■

*Uutinen on julkaistu alun perin 18.2.2021  
JUKOn kotisivuilla [www.juko.fi](http://www.juko.fi)*

# Elinvoimainen kunta – Akavan kuntavaalitavoitteet

Akava painottaa kuntavaalitavoitteissaan, että laadukas varhaiskasvatus ja perusopetus ovat kaiken osaamisen perusta. Osaaminen ja koulutus sekä laajat sivistyspalvelut ovat jatkossakin kunnan ydintehtäviä. Myös kuntien elinvoima on tärkeä teema kuntavaaleissa.

## 1. Kuntatalous saatetaan kestäväälle pohjalle

Kuntarakennetta ja kuntien yhteistyötä kehitetään palveluiden turvaamiseksi. Kuntien lakisääteisiä tehtäviä ja velvoitteita tarkastellaan kuntatalouden kestävyden lähtökohdasta. Mahdollisten uusien tehtävien aiheuttamat kustannukset kompensoidaan kunnille.

## 2. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus toteutetaan

Sote-uudistuksessa varmistetaan sosiaali- ja terveyspalveluiden nopea saatavuus ja yhdenvertainen laatu. Tämä edellyttää monituottajuutta. Varmistetaan, että pienyrittäjillä ja ammatinharjoittajilla on mahdollisuus toimia hyvinvointipalveluiden tuottajina. Palveluiden järjestämisessä hyödynnetään palveluseteliä.

## 3. Koulutus ja laajat sivistys- ja hyvinvointipalvelut ovat kunnan ydintehtäviä

Varhaiskasvatus ja perusopetus kunnan lakisääteisinä tehtävinä toteutetaan jatkossakin lähipalveluina. Vapaan sivistystyön ja kirjastojen toiminta turvataan. Osaamista-

soa nostetaan ja jokaiselle nuorelle taataan toisen asteen tutkinto. Oppilas- ja opiskelijahuollon yhdenvertainen saatavuus koko maassa turvataan laatimalla toimintaa sitovat mitoitukset.

Perheiden, nuorten ja vanhusten palveluihin ohjataan riittävästi resursseja. Näin tuetaan osallisuutta ja toimintakykyä sekä ehkäistään sosiaalisten ongelmien syntyä ja kasautumista.

## 4. Työnvälitystä tehostetaan työllisyyden kuntakokeiluilla

Työllisyyden hoidossa kehitetään monikanavaisten palveluiden digitalisaatiota sekä vahvistetaan sosiaalihuollon, kuntoutusalan ja mielenterveyden osaamista.

## 5. Kuntien elinvoimaa vahvistetaan

Kuntien ja alueiden elinvoimaa, TKI-toimintaa, yrittäjyyttä ja työllisyyttä vahvistetaan kehittämällä yhteistyötä korkeakoulujen, kuntien, työelämän, järjestöjen, tutkimuslaitosten ja elinkeinoelämän kesken. Hankintaosaamista lisätään.

Kaupunkipolitiikassa edistetään kohtuuhintaista asuamista, digitaalisten ratkaisujen kehittämistä ja hyödyntämistä, joukkoliikenne- ja laajakaistainvestointeja, innovaatioympäristöjen luomista sekä toimia kansainvälisten osaajien rekrytointien tueksi.

## 6. Henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan

Työterveyshuollon moniammatillisuutta ja mielenterveysosaamista vahvistetaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi. Osaamisen kehittämiseen tarjotaan monipuolisia mahdollisuuksia. Henkilöstön edustajien asema ja työnteon edellytykset turvataan muutoksissa ja tulevaisuudessa organisaatioissa. Henkilöstön edustajille varataan riittävästi resursseja ja aikaa tarvittavan tiedon hankkimiseksi ja valmisteluun osallistumiseksi.

Tavoitteet on julkaistu Akavan kotisivuilla osoitteessa [www.akava.fi](http://www.akava.fi) ■

*Kuntien on nähtävä sivistyspalvelut terveyttä ja hyvinvointia, elämänlaatua sekä kuntien elinvoimaisuutta edistävänä toimintana, korostaa Akava kuntavaalitavoitteissaan. Kuva Helsingin keskustakirjasto Oodista.*



KUVA: ISTOCK.COM/SASHA\_SUZI

# JUKO ja jäsenliitot kampanjoivat aktiivisesti kuntavaaleissa

JUKO ja sen liitot muistuttavat nykyisiä ja tulevia kuntapäättäjiä siitä, että akavalaisten tekemä työ kannattelee kuntia ja koko Suomea.

**J**ulkisalan asiantuntijat ja esimiehet ovat kuntatyön keskiössä: JUKO-liittoihin kuuluvat huolehtivat lapsistamme, vanhuksistamme ja sairaistamme sekä sivistyksen, hallinnon, vapaa-ajan ja kulttuurin ylläpidosta.

Siksi kuntavaaleissa on tärkeää valita päättäjiä, jotka haluavat taata laadukkaat palvelut kaikille kuntalaisille ja jotka haluavat nähdä hyvinvoivia kuntatyöntekijöitä, JUKO painottaa.

Kunta-alan 420 000 palkansaajasta kolmasosa kuuluu julkisalan JUKOn neuvottelemien virka- ja työehtosopimusten piiriin. JUKO-liittojen jäsenistä liki 65 prosenttia, eli runsaat 130 000 akavalaista työskentelee kuntien tai kuntayhtymien palveluksessa.

JUKOn tavoitteena Twitterissä ja Facebookissa on

- muistuttaa äänestäjiä ja ehdolle aikovia JUKO-liittojen jäsenten tarpeista kuntien työntekijöinä
- kertoa ehdokkaille, missä ja miten he päättäjinä vaikuttavat kuntien palkansaajien asemaan
- muistuttaa, että henkilöstön ja työnantajan toimiva yhteistyö synnyttää laadukasta palvelua, josta hyötyy kunta ja jokainen kuntalainen.

JUKO kokosi linkit myös liittojensa vaalikampanjoihin ([www.juko.fi](http://www.juko.fi)). Kampanjoita yhdistää huoli asiantuntijoiden ja esimiesten jaksamisesta, talouden ja kuntien palvelujen kurjistumisesta sekä tutkitun tiedon vaje kuntien päätöksissä. ■

## Tutustu vaaliteemoihin

JUKO nostaa kuntapalkansaajien asiat yhdessä keskusteluun ennen huhtikuun vaaleja kiteytettynä neljään teesiin kattoteemalla: Sinä päätät – kaikki hyötyvät!

**Kevään kuntavaalien tunnisteksi somessa on vakiintumassa #kuntavaalit2021.**  
**Vaalipäivä on 13.6.2021.**

## Sinä päätät – Kaikki hyötyvät osaavasta kuntahenkilöstöstä!



Siksi työhyvinvointi on tärkeää ja oikeudenmukaiset työsuhteen ehdot väärä säästökohde. Jokaisen kunnan on osoitettava rahaa työssäjaksamisen tueksi.



Siksi tarvitaan vahvaa henkilöstön ja työnantajan yhteistyötä: syntyy motivaatiota ja sitoutumista, parempaa palvelua ja tulosta.



Siksi lomautukset joutavat romukoppaan: Kunnat tuottavat lakisääteiset palvelunsa osin liian niukoin resurssein. Lomautukset romahduttavat palvelun laadun. Rahaa ei säästy siirtämällä kuntahenkilöstön toimeentulo sosiaali-etuuksien varaan.



Siksi työllisyyspalvelujen kuntakokeilujen on pohjaututtava siirtyvien vapaaehtoisuuteen ja henkilöstön ja työnantajan yhteistyöhön.

# "Anna kuntatyölle mahdollisuus"



Patricia Forsström toimii suunnittelu-  
insinöörinä Pedersören kunnassa.

## Kuka?

### Patricia Forsström

- yhdyskuntatekniikan rakennusinsinööri
- suunnitteluinsinööri Pedersören kunnassa (Pedersöre Vatten)
- DIFF – Ingenjörerna i Finland -järjestön jäsen. DIFF on Akavan ainoa ruotsinkielinen jäsenjärjestö.

**P**atricia Forsström toimii Pedersören kunnan palveluksessa, mutta työskentelee suunnitteluinsinöörinä konserniyhtiö Pedersöre Vattenissa. Työnsä ohella hän hyödyntää rakennusinsinöörin kokemustaan remontoidessaan nykyistä asuntoaan Purmosa ja suunnitellessaan mahdollisen uuden kodin rakentamista.

Pedersöre Vatten on pieni organisaatio. Siksi työn hoitaminen vaatii monipuolista osaamista.

– Työssä pitää pystyä tekemään nopeita päätöksiä, mutta yhtä lailla vaaditaan kaukokatseista suunnittelua ja kärsivällisyyttä, sillä toisinaan voi kestää pari vuotta, ennen kuin työn tulokset ovat nähtävissä. Myös joustavuus ja yhteistyökyky erilaisten toimijoiden kanssa on työssäni tärkeää, Forsström kertoo.

Forsströmin mukaan kiinnostavinta alalla on tällä hetkellä sen nopea kehitys. Tekniikan kehittyminen ja

muuttuminen entistä edullisemmaksi on avannut paljon uusia mahdollisuuksia.

– Kaikkein tyytyväisin olen silloin, kun näen, että pitkä suunnitteluprojekti alkaa toteutua, mutta on myös erittäin antoisaa ratkaista pieniä, arkipäiväisiä ongelmia, jotka ovat aiheuttaneet päänvaivaa. Tällaisia tilanteita on monenlaisia, esimerkiksi tuotujen karttojen saaminen oikeaan muotoon tai Excel-taulukoiden saaminen toimimaan haluamalla tavalla.

## Mikä työssäsi on vaikeinta?

– Vaikeinta ja samalla kiinnostavinta on se, että lainsäädäntöä ja ohjeita päivitetään jatkuvasti ja juuri, kun ajattelee saaneensa asiat kuntoon, tulee jälleen uusia muutoksia pohdittavaksi. Joskus voi tuntua, että tämä aiheuttaa lisätyötä tai luo epävarmuutta siitä, mitkä ohjeet ovat voimassa.

Tällä hetkellä ajankohtaista on kansallinen vesipalvelujen uudistus, ja Forsström odottaa mielenkiinnolla, mitä se sisältää.

– Paikallisella tasolla kuntien rajat ylittävä yhteistyö varsinkin vesipalveluyritysten osalta on lisääntynyt selvästi viime aikoina. Tämä kehitys on erittäin positiivista, sillä vesipalveluyritykset ovat tällä seudulla melko pieniä, eikä ole järkevää, että me kaikki yritämme omilla tahoillamme ratkaista ongelmiamme. Lisääntyneen yhteistyön ansiosta on helpompaa ottaa yhteyttä naapurikuntiin myös pienissä asioissa, sillä myös muut kunnat kamppailevat samojen haasteiden kanssa kuin me. Keskustelun lisääntymisen myötä kaikkien osaaminen kasvaa. Emme ole kilpailijoita, vaan pikemminkin kollegoja, Forsström jatkaa.

## Kuntasektorilla tarvitaan korkeakoulutettuja

Forsström viihtyy työssään erittäin hyvin ja kannustaa korkeakoulutettuja hakeutumaan töihin kuntasektorille.

– Vaikuttaa siltä, että kuntien palveluksessa työskentelyä ei pidetä nykyään kovin houkuttelevana, mutta toivon, että useammat korkeakoulutetut löytävät tiensä tänne ja antavat kuntatyölle mahdollisuuden, Forsström sanoo. ■

### Viktor Kock

toiminnanjohtaja,  
DIFF – Ingenjörerna i Finland

Pedersöre on Pohjanmaalla sijaitseva, noin 11 000 asukkaan kunta. Asukkaista 89 % on ruotsinkielisiä ja 8,5 % suomenkielisiä.





KUVA: ISTOCK

# Kesäloma mielessä, mutta milloin se on pidettävä?

**K**oronatilanne tuo epävarmuutta kesäsuunnitelmiin. Moni haaveilee lomasta kesäsesongin loppupuolella, jotta pääsisi vapaammin vaikka matkustelemaan.

## Milloin kesäloma on pidettävä, lakimies Harri Ikonen Akavan Erityisaloista?

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso. Pääsääntö on, että vuosilomasta 20 päivää on pidettävä lomakaudella (kesäloma). Tuo on pääsääntö ja vähintään lomakaudelle on sijoitettava 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitusta kokonaismäärästä.

Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on pidettävä viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

## Voinko vuosiloman pitoajankohtaan vaikuttaa? Mikä painoarvo on työntekijän toiveella?

Pääsääntö on, että vuosiloma pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana. Ennen loman ajankohdan määräämistä viranhaltijalle/työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava työntekijän eh-

dotus huomioon. Työnantajan on myös noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

## Voiko vuosilomaa siirtää?

Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta siirtää tai keskeyttää työntekijälle määrättyä tai hänen kanssaan sovittua lomaa.

Viranhaltijan kohdalla tilanne erilainen. Viranhaltijan vuosilomaa voidaan siirtää tai jo aloitettu vuosiloma keskeyttää, mikäli tämä on tarpeellista julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tai laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Siirto tulee kyseeseen myös työkyvyttömyystilanteessa. Jos viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan. Henkilön täytyy itsensä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista, jo ennen loman alkua. ■

*– Työntekijän kannattaa esittää mielipiteensä loman ajankohdasta, kun työnantaja tätä kysyy, muistuttaa lakimies Harri Ikonen.*



KUVA: KERTTU PENTTILÄ