

keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 1/2021



Tässä numerossa:

- **Ensimmäinen koronavuosi kiertyi täydeksi**
- **Mikä joustotyö?**
- **Tunnetko valtion vuosilomajärjestelmän?**
- **Auttaminen innostaa Tullin pääluottamusmiestä etäaikana**
- **KEVAN on julkaissut julkisen alan työntekijöiden työhyvinvointitutkimuksen vuodelta 2020**

PÄÄKIRJOITUS

Ensimmäinen koronavuosi kiertyi täydeksi

Maaliskuussa päivän pitenemisen huomaa jo selvästi, kevät on alkanut. Tämä on toinen korona-kevät, emmekä osanneet odottaa sitä tulevaksi. Taitaa olla onni, ettemme vuosi sitten tienneet olevamme nyt tällaisessa vaiheessa, jossa epidemia edelleen pahenee ja samalla käynnistyneet rokotukset antavat toivoa tulevalle kesälle.

Valtion väestä etätöissä ovat edelleen kaikki ne, joille etätö suinkin on mahdollista. Työpaikoilleen menevät puolestaan ovat tottuneet maskien pitämiseen, turvavälien pitämiseen ja porrastettuihin aikatauluihin. Etätöläiset elävät kiivastahtisessa Teams-Skype-Zoom-kokousruletissa.

Yleisellä tasolla on onnistuttu hyvin, jopa erinomaisesti. Työn tavoitteet on saavutettu, välineet toimivat. Jaksamises-takin on kannettu huolta. Kaikenlaista koulutusta on annettu enemmän kuin koskaan, nyt kun osallistuminen on etänä helppoa. Silti kysymyksiä kuitenkin herää:

Onko työntekemisen tapa silti muuttunut riittävästi? Millainen on työkultuurimme juuri nyt? Jääkö taukojen pitäminen liikaa yksittäisten työntekijöiden vastuulle? Onko

lupaa olla tavoittamattomissa edes hetken vertaa, tai käyttää pidennettyä lounastaukoa liikuntaan tai perhelounaaseen? Miten lähijohto osaa olla alaistensa tukena ja tavoitettavissa? Pitääkö kaikki tavoitteet aina saavuttaa täysimääräisesti? Osaammeko luoda uutta, kun emme pääse suunnittelemaan ja pohtimaan asioita kasvotusten?

Kevään korvalla on hyvä aika tehdä rehellistä välitilinpää-töstä siitä, miten kulunut vuosi on mennyt. Tätä pohdintaa olisi syytä käydä erityisesti työyhteisöinä yhdessä. On aika uskaltaa luopua asioista, joita on tehty varmuuden vuoksi ja annettava tilaa uusille ajatuksille ja työntekemisen tavoille. Kulunut vuosi osoittaa, että valtion työntekijät ovat osoitta-neet olevansa luottamuksen arvoisia.



Outi Parikka
Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Mikä joustotyö?

JUKOn valtion sektorin neuvottelupäällikkö Markku Kojo kysyy kuka vielä muistaa, että ennen koronapandemiaa ja etätyöloikkaa suomalaisille markkinoitiin joustotyötä.

Työaikalaki uudistui edellisen hallituskokoonpanon voimin isosti. Tavoitteena oli tuoda 1990-luvulla säädetty laki tälle vuosituhannele. Sama laki, jolla Suomen lainsäädäntö tehtiin yhteensopivaksi eurooppalaisten vaatimusten kanssa.

Samalla piti poistaa eurooppalaisen lainsäädännön ja kotimaisen todellisuuden välinen jännite työajaksi luettavan ajan -käsitteestä ja siihen liittyvistä työmarkkinajärjestöjen sopimisen rajoista. Lakiin luotiin myös uusi käsite, nimittäin joustotyö.

Joustotyöjärjestelyn katsottiin sopivan erityisesti asiantuntijatyöhön eli työhön, josta valtaosa oli ajasta ja paikasta riippumatonta. Työnantaja ja työntekijä saivat siis sopia, että työn tekoon käytetystä ajasta yli puolet voi sijoittua työntekijän määräämällä tavalla.

Ajatuksellisesti tämä oli suuri muutos verrattuna vanhaan maailmaan, jossa työn johtamisen keskeinen elementti oli vahtia, että työntekijät muistavat tulla konttorille ajoissa ja viipyä siellä tarpeeksi pitkään.

Kiinteästä työajasta ja päivistä, joille työntekijä voi itse sijoittaa työaikaa, tuli tehdä sopimus. Sopia tuli myös vähintään 35 tunnin yhdenjaksoisen viikkolevon sijoittumisesta.

Vaarallinen joustotyö?

Uusi laki säädettiin ja tuli voimaan vuoden 2020 alusta. Joustotyö herätti runsaasti kiinnostusta, kun lain sisältö tuli tunnetuksi vuoden 2019 aikana. Asiantuntijatyötä tekevät ymmärsivät, että joustotyössä voisi olla järkeä.

Jotkut työnantajista sen sijaan huolestuivat, kun työaikalalleja oli nyt yksi lisää – ja se saattoi tehdä työaika-asioista entistä sekavampia ja vaikeammin hallittavia. Jotkut työnantajat saattoivat myös ajatella, että työnantajan johto- ja valvontamahdollisuus heikkenee.

Ainakin valtiovarainministeriö opasti virastoja joustotyöhön liittyvistä vaaroista laajasti.

Valtiotyönantaja ei voinut kuitenkaan kieltää ottamasta käyttöön joustotyötä, koska laki mahdollisti sopimisen suoraan työnantajan ja työntekijän/virkamiehen välillä. Paikallista sopimista ruohonjuuritasolla, siis. = Valtiotyönantaja ei kuitenkaan voinut kieltää joustotyön käyttöönottoa, koska laissa sopimismahdollisuus oli säädetty suoraan työnantajan ja työntekijän tai virkamiehen välillä tapahtuvaksi. Paikallista sopimista ruohonjuuritasolla, siis.

Mutta mitä sitten tapahtui? Maailmanlaajuinen tarttuva tauti loi kriisin, joka muutti työn tekemisen mallin kertaheitolla. Kaikki, jotka voivat tehdä työtään muualla kuin työpäikällä, komennettiin sieltä pois.



Neuvottelupäällikkö
Markku Kojo

Järjestelyä kutsutaan etätyöksi ja moni tekee sitä edelleen kotonaan. Tietoverkko toki mahdollistaa työn tekemisen muuallakin kuin kotona. Etätyöstä on tullut menestystarina, kun ihmiset pystyvät yhdistämään muun elämänsä joustavasti yhteen työnteon kanssa ja työt tulevat hoidetuksi niin ikään.

Moni on huomannut, että työmatkoihin kuluu melko paljon aikaa ja nyt sen voi käyttää muuhun. Ei ole tarvittu erilisiä sopimuksia kiinteästä työajasta tai viikkolevosta, kuten joustotyössä tulee tehdä. Etätyö on joustavampi kuin joustotyö.

Etätyö ei ole ongelmatonta ja mitä pidempään se jatkuu, sitä tärkeämpää on suhtautua siihen pysyvänä työnteon mallina. Meidän on tunnistettava ongelmat, jotka liittyvät sekä työn fyysisiin olosuhteisiin, kuten ergonomiaan, että yksin työskentelyn aiheuttamiin henkisiin haasteisiin.

Ja joustotyöllekin tulee vielä hetkensä. Myös pandemia hiipuu aikanaan ja kriisin jälkeen palataan työnteon maailmaan, jossa sopimisperusteisella joustavalla mallilla on varmasti paikkansa. Sitä odotellessa. ■

Markku Kojo
Neuvottelupäällikkö
JUKO ry

Kirjoitus on julkaistu alun perin osoitteessa www.juko.fi 19.2.2021.



Tunnetko valtion vuosilomajärjestelmän?

Kesää kohti ollaan taas menossa ja vuosilomia odotetaan innolla. Nyt on hyvä muistutella mieliin pääpiirteet valtion vuosilomajärjestelmästä. Se perustuu erilliseen Valtion virka- ja työehtosopimukseen vuosilomista ja poikkeaa huomattavasti vuosilomalaista, jota sovelletaan yksityisellä sektorilla.

Vuosiloman kertyminen

Vuosilomaa ansaitaan täysiltä lomamääräytymiskauksilta. Niitä ovat kuukaudet, joiden aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 kalenteripäivänä ja työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä. Osa-aikaisessa työssä ansaitaan lomaa samalla tavalla kuin täysiaikaisessa työssä – osa-aikaisuuden vaikutus huomioidaan, kun lomaa pidetään. Vuosilomasopimuksessa on lueteltu kaikki ne poissaolot, jotka huomioidaan virassa- ja työssäolon veroiseksi ajaksi. Esimerkiksi harkinnanvaraisen virkavapaan ajalta ei kerry lomaa.

Vuosiloman määrä selviää taulukoista

Valtiolla lomaa kertyy enemmän kuin vastaavasta ajasta yksityisellä sektorilla. Ansaитun lomamäärä selviää palvelussuhteen pituuden perusteella sovellettavista vuosilomataulukoista, joita on kolme.

- Kun virkamiehellä tai työntekijällä on lomamääräytymisvuoden päätyttyä (31.3) välitöntä valtion palvelusta alle vuoden, lomapäiviä voi ansaita enintään 22.
- Jos palvelusta on tuolloin vähintään yksi vuosi tai jos päätyvältä lomamääräytymisvuodelta on kertynyt 12 lomamääräytymiskaukua, lomapäiviä voi ansaita enintään 30.

- Ns. pitkän loman, jolloin lomaa voi enimmillään ansaita 38 päivää, saa kun ennen lomakauden (1.6.–30.9.) alkamista on kertynyt valtion palvelusta vähintään 15 vuotta. Pitkän loman saa myös silloin kun 15 vuotta valtion palvelusta täyttyä ennen lomavuoden (1.1.–31.12) loppua ja näin saadut lisälomapäivät täytyy pitää toukokuun loppuun mennessä.

Valtion palveluksen ohella 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa voidaan huomioida palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa.

Lomapäiviä ovat vain työpäivät

Suurin ero yksityisen sektorin lomajärjestelmään verrattuna on se, että valtiolla lomapäiviä ovat vain työpäivät. Lomaa eivät kuluta lauantait, sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, jouluaatto, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä eikä vapunpäivä. Kalenteriviikon pituinen loma, joka ei sisällä arkipäiviä, kulluttaa siis viisi lomapäivää. Osa-aikatyön ja jaksotyön osalta on erilliset lomakulumista koskevat säännöt.

Loma-ajan palkkaus ja lomarahat

Vuosiloma-ajalta maksetaan pääsääntöisesti normaalia kausipalkkaa vastaavaa loma-ajan palkkaa. Jos palvelussuhteessa on tapahtunut muutoksia lomamääräytymisvuoden aikana, maksetaan loma-ajan palkka ns. prosenttiperusteella (kts. laatikko!)

Lomarahat maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Lomarahat määräytyvät sen viran tai tehtävän palkkauksen



►► mukaan, jossa asianomainen on toukokuussa. Kuukausipalkkaisen lomarahana on 4% (22 pv), 5% (30 pv) tai 6% (38 pv) lomarahana maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Vuosiloman antaminen

Työnantaja päättää lomista ja niiden ajankohdista kuultuaan ensin henkilöstön toiveet. Lomasta pitää antaa 20 lomapäivää lomakaudella (1.6.–30.9.) ja muu osa lomasta saman lomavuoden (1.1.–31.12.) aikana. Lomat on annettava yhdenjaksoisesti. Jos työtehtävien laatu tai muut erityiset syyt edellyttävät tai virkamies ja työnantaja niin sopivat, voidaan yli 10 päivää ylittävä osa lomasta jakaa annettavaksi yhdessä tai useammassa osassa. Loma voidaan sopia pidettäväksi ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää. Yli 10 päivää ylittävän loman osan pitämistä saa sopia niin, että se pidetään viimeistään vuoden kuluttua lomakauden päättymisestä (30.9.).

Työnantajan pitää antaa vahvistetuista lomista tieto kuukausi ennen niiden alkua. Jos se ei ole mahdollista, voi sen ajankohdan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Vahvistetusta lomasta voidaan poiketa vain sopimalla. Työnantajalla on oikeus siirtää vahvistettu loma tai keskeyttää jo aloitettu vuosiloma vain erittäin poikkeuksellisesti ja tiukasti säädellyin edellytyksin.

Lomaa saa säästää

Vuosilomaa saadaan sopia säästettäväksi ja pidettäväksi säästövapaana seuraavan lomakauden jälkeisenä aikana. Säästettävän loman maksimimäärä määräytyy loman pituuden mukaisesti. Ns. pitkälomalainen voi säästää 20 päivää ylittävän ja lyhytlomalainen 15 päivää ylittävän loman osuuden. Säästövapaa annetaan viraston ja virkamiehen tai työnteki-

jään tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Vuosiloma palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomakorvaus pitämättömistä lomista. Lomarahana maksetaan kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka on ansaittu palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta ei ole saatu lomarahaa.

Jos henkilö on siirtymässä välittömästi toisen valtion viraston palvelukseen tai palvelussuhteesta toiseen, on hänellä oikeus siirtää pitämättä olevat vuosilomapäivät ja säästövapaa pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen.

Virkasuhteen päättyessä voidaan jo ansaitut lomapäivät sopia pidettäväksi irtisanomisajalla. Työnantaja voi määrätä lomia pidettäväksi irtisanomisaikana, mutta meneillään olevan lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) lomia ei voida määrätä pidettäväksi 1.4.–31.12. välisenä aikana. Vuodenvaihteen jälkeen meneillään olevan lomanmääräytymisvuoden lomia voidaan määrätä pidettäväksi 20 lomapäivää ylittävältä osalta. Työnantajan määrätessä loman ajankohdasta on myös huomioitava, että sopimuksen edellyttämät loman ajankohdan ilmoittamisvaatimukset täyttyvät. ■



Teksti:
Arja Varis

Vuosilomasopimus (Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista) löytyy Valtiovarainministeriön verkkosivustolta.

Vuosilomalaki löytyy Finlexin verkkosivustolta: Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Prosenttiperusteinen lomapalkka – varo sudenkuoppaa!

Lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti silloin, kun henkilön työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana. Kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtyneen lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuodelta kertyneiden ansioiden mukaan ja prosentin suuruus riippuu lomaoikeudesta: 9 % (taulukko 1), 11,5 % (taulukko 2) tai 14,5 % (taulukko 3).

Prosenttiperusteista vuosilomapalkkaa saavien ei kannata pitää vuosilomaa viikoilla, joihin sattuu arkipyhä, sillä niiden kohdalla saattaa maksuun tulla

palkka olla yllättävän pieni. Tämä johtuu siitä, että loma-ajalta vähennetään koko kalenteriviikon palkka, mutta tilalle saa vain viikkoon sisältyviltä lomapäiviltä (arkipäivät) prosenttiperusteisen lomapalkan, johon osa-aikatyö vaikuttaa yleensä vähentävästi. Kalenteripäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä. Lomapäivän palkka saadaan puolestaan jakamalla lomamääräytymisvuoden ansio lomapäivien määrällä. Prosenttiperusteisen vuosilomapalkkaa saavien on taloudellisesti järkevää ottaa arkipyhäviikolle loman sijaan mikäli mahdollista palkaton vapaa tai saldovapaa. ■

Auttaminen innostaa Tullin pääluottamusmiestä

Tullin luottamusmiesorganisaatio uudistui vuonna 2019, kun jukolaiset saivat päätoimisen pääluottamusmiehen. Pääluottamusmies Jari Nieminen saa virtaa ihmisten auttamisesta, lopputuloksiin pääsemisestä sekä hyvästä tiimistään.

Tullin päätoiminen aloitti uransa Tullin valvontatehtävissä kesätyöntekijänä Helsingin rautatieaseman tullissa 1987, minkä jälkeen hän työskenteli lähes 30 vuotta Tullin yritystarkastuksessa. Yritystarkastuksessa tehtäviin kuului muun muassa verotarkastusten tekeminen epäilyihin verovilppi- ja harmaan talouden yrityksiin.

Nieminen kokee ihmisten kuuntelemisen, auttamisen ja oikeudenmukaisiin lopputuloksiin pääsemisen erityisen pal-kitsevana pääluottamusmiehen työssä.

– Minulla on ollut onni saada ympärilleni hyviä, osaavia ja minua tehtävissäni tukevia toimijoita luottamusmiesorganisaatioon sekä edustamieni liittojen hallituksiin, Nieminen kehuu.

Virastoeräneuvottelut etenevät

Virastoeräneuvottelut Tullin hallinnon sekä JHL:ään kuulu- van Tulliliiton kanssa ovat parhaillaan käynnissä. Neuvotte- luissa Niemisen aisaparina toimii Tullin akavalaisen yhdis- tyksen puheenjohtaja, alueluottamusmies **Jukka Kuosma**.

– Tällä hetkellä neuvottelutilanne yhden prosentin vi- rastoerän osalta näyttää hyvältä. Vaikuttaa siltä, että kaikilla neuvotteluosapuolilla on halua ja pyrkimystä päästä neuvot- teluratkaisuun, Nieminen sanoo.

Tullin luottamusmiesorganisaatio uudistui vuonna 2019, kun Tullivirkamiesliitto ja Tullin akavalainen yhdistys päät- tivät yhdistää aiemmat luottamusmiesverkostot ja neuvot- telivat jukolaisille oman päätoimisen pääluottamusmiehen. Jukolaiseen edunvalvonnan piiriin kuuluvien määrä oli kas- vanut merkittävästi, kun Pardiasta irtaantuneet Tullivirka- miesliitto, Verovirkailijoiden liitto sekä Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistys perustivat vuonna 2017 yhteisen kattojär- jestön ammattiliitto AVA:n.

Edustettavia jukolaisia on Tullissa noin 800 henkilöä, eli koko henkilöstömäärästä noin 42 prosenttia.

Tullin luottamusmiesorganisaatio on kolmiportainen ja koostuu paikallisista luottamusmiehistä, alueluottamusmie- histä ja pääluottamusmiehestä. Viime maaliskuussa alkanut koronaviruspandemia on haitannut yhteistilaisuuksien jär- jestämistä, mutta yhteyksiä on pidetty etänä verkon yli, sekä sähköpostin ja puhelimen välityksellä.

Nieminen toimii myös Tullivirkamiesliiton sekä ammatti- liitto AVA:n puheenjohtajana.

– Luottamusmies tarvitsee työkavereiden luottamusta ja luottamusmiesorganisaation tukea. Yritystarkastuksessa tekemäni työ haastavien asiakkaiden parissa sekä kokemus



Pääluottamusmies
Jari Nieminen

viranomaisyhteistyöstä antavat vahvan pohjan muun muassa hankaliin neuvottelutilanteisiin ja verkostoitumiseen.

Rahoitus ja rekrytointi ratkaisevat

Tulli edistää tavarakaupan sujuvuutta sekä varmistaa sen oikeellisuuden. Lisäksi tullit kantaa tullit ja tullin luonteiset maksut, väylämaksut sekä muita maahantuontiin liittyviä ve- roja ja maksuja. Työtä tehdään yhteistyössä elinkeinoelämän sekä kotimaisten ja ulkomaisten viranomaisten kanssa.

Tullin suurimpia haasteita tällä hetkellä ovat Brexit ja arvonlisäverojen alakantoraja, jotka ovat lisänneet Tullin työmäärää. Lisäksi suurten tietojärjestelmähankkeiden ai- kataulussa pysyminen ja valmistuminen pitävät työntekijät kiireisinä.

Tullissa työskentelee noin 1900 henkilöä. Tullin henkilös- tön ikääntyminen ja eläköityminen ovat ajankohtaisia lähi- vuosina.

– Henkilöstön jaksamisen kannalta on erityisen tärkeää, että viraston määrärahat turvataan ja henkilöstöpoistumaa pystytään korvaamaan rekrytoinneilla.

Entä mistä Nieminen saa voimaa työhönsä?

– Onnistumiset pitävät pitkään innostuksen yllä. Vapaa- ajalla jaksamista tukee puoliso ja harrastukset kuten sienes- tys, elokuvat ja matkailu sekä vanhan omakotitalon piha-, kunnostus- ja polttopuutyöt. ■

Teksti:

Jari Nieminen ja Matleena Kantola

KEVAN on julkaissut julkisen alan työntekijöiden työhyvinvointitutkimuksen vuodelta 2020

Tutkimus osoitti, että korona-aika on vaikuttanut julkisen alan työhyvinvointiin eri tavoin eri sektoreilla ja eri ammattiryhmissä. Pääosin työhyvinvointi on hyvä ja julkisen alan työntekijöiden kokemus työnsä merkityksellisyydestä sekä innostavuudesta on yleisesti säilynyt korona-aikana.

Kuormittuneisuus vaihtelee

Valtiolla koettiin myös kuormitusta: erityisesti ministeriöissä kuormitus lisääntyi ja aikaisempaa useampi arvioi työhyvinvoinnin heikentyneen viimeisen vuoden aikana. Joka toinen vastaaja koki työnsä henkisesti raskaaksi ja 38 % arvioi, ettei aikaa ole riittävästi työn tekemiseen. Toinen valtionala, jossa kuormitus on koronavuonna lisääntynyt, on poliisitoimi ja vankeinhoito. Aikaisempaa useampi vastaaja eli lähes neljä kymmenestä, oli sitä mieltä, että työn tekemiseen ei ole riittävästi aikaa. Samoin aiempaa useampi eli lähes joka neljäs arvioi kriittisesti töiden organisointia työyhteisössä. Moni (60 %) kokikin työnsä henkinen raskaaksi. Siitä huolimatta yhä suuri enemmistö valtiolla (84 %) kokee fyysisen ja 80 % henkisen työkykynsä hyväksi.

Suurin osa etätyössä

Valtion virastoissa 72 % oli siirtynyt vuoden aikana osittain tai kokonaan etätöihin. Etätöiden myötä tyytyväisyys esihen-

Keva on Suomen suurin eläkevakuuttaja, joka huolehtii kunta-alan, valtion, kirkon, Kelan henkilöstön ja Suomen Pankin eläkeasioista. Keva tuottaa tietoa ja tukee työuria monipuolisilla työelämäpalveluilla.

Keva palvelee yhteensä 1,3 miljoonaa julkisen sektorin työntekijää ja eläkkeensaajaa. Työnantaja-asiakkaita – eli kuntaorganisaatioita, valtion työnantaja ja seurakuntayhtymiä – Kevalla on noin 2000. Kevan palveluksessa on noin 530 työntekijää.

kilöiden toimintaan sekä oikeudenmukaiseen ja tasapuoliseen kohteluun lisääntyi. Koronavuoden syksyllä noin kaksi kolmesta työntekijästä oli tyytyväinen esihenkilöönsä. Etenkin valtiosektorilla henkilöstö oli varsin tyytyväinen esihenkilöiden toimintaan.

Tutkimustulokset korona-ajan etätyöskentelystä rohkaisevat. Työssä otettiin usein digiloikka ja toimintakulttuuri muuttui. Kun ennen koronaa etätöiden tekemiseen saatettiin suhtautua epäilevästi tai varautuneesti, nyt nähtiin, että etätö todella toimi ainakin ensimmäisenä koronavuonna.

Tutkimukseen voi tutustua tarkemmin Kevan sivuilla www.keva.fi. ■

teksti **Arja Varis**

Tiedotetta julkaisevat:

Agromiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agromiliitto.fi
www.agromiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Viktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
viktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu
arja.varis@loimu.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäkelä, edunvalvontajohtaja
puh. 040 832 6682
ville-veikko.rantamäkelä@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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