

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
4 | 2023 joulukuu

KUVA: ISTOCK

**Mielenilmaukset
tiukkenemassa
– liitot vastustavat
työelämäheikennyksiä** [Sivu 3](#)

**Johtava ravitsemusterapeutti:
"Kökkähenkeä" tarvitaan!**

[Sivu 9](#)

**Kunnanjohtajan
irtisanomisperusteisiin
selkeytystä** [Sivu 8](#)

Arvon mekin ansaitsemme!

On surullista, että poliittiset päättäjät tuntuvat tarkastelevan kunta- ja hyvinvointialan työtä vain kustannuslähtöisesti eurojen ja säästöjen näkökulmasta. Ei ole annettu ansaittua arvoa ja huomiota sille, mitä tuo työ tuottaa meille kaikille laajemmassa mittakaavassa.

Julkisella sektorilla tehtävän työn ansioksi hyvinvoinnin tekijänä voidaan lukea pitkälti se, että Suomi on monellakin mitarilla todettu maailman onnellisimmaksi ja turvallisimmaksi maaksi. Meillä perheet voivat valita hoidetaanko lapset kotona vai turvallisissa päiväkodeissa, terveystalvet eivät ole sidoksissa kalliisiin vakuutuksiin tai lasten koulutukseen ei tarvitse säästää suuria summia oman hyvinvoinnin kustannuksella. Vastaavia esimerkkejä on helppo keksiä runsain mitoin. Hyvinvointimme perusta on vahva luottamus julkiseen sektoriin ja siellä työtään tekeviin ihmisiin.

Mistä sitten johtuvat monet kielteiset mielikuvat julkisen sektorin työstä? Miksi julkisuudessa kunta- ja hyvinvointialueille tehtävästä työstä puhutaan kuin se olisi vain pelkkä jättiläis-suuri menoerä, jota yksityinen sektori rahoittaa. Kaukana ovat myös ne ajat, jolloin julkisella sektorilla tehtävä työ oli turvattua ja kohtuullisesti kuormittavaa, silti tätäkin käsitystä vielä kuu-lee. Oikeasti kunta-alan työt ovat jo vuosikausia olleet tutkitusti kuormittavuudeltaan suomalaisen työelämän kärjessä.

"On helppoa syyllistyä yksioikoiseen kustannuslähtöiseen ajatteluun."

Eräs syy edellä mainittuun on varmastikin julkisen työn arvon tai kustannusten vaikuttavuuden mittaamisen vaikeus. Siksi on helppoa syyllistyä yksioikoiseen kustannuslähtöiseen ajatteluun. Tämä on osaltaan johtamassa siihen, että kustannuksia karsitaan ja rahoitusta leikataan sieltä, missä se ei ole järkevää eikä kaukokatseista.

Resurssien leikkaamisella synnytetään valtavia tulevaisuuden ongelmia, vähennetään kunta- ja hyvinvointisektorin työpaikkojen houkuttelevuutta ja kasvatetaan ennestään henkilöstövajetta. Työn kuormitukseen vaikuttavat vahvasti poliittiset päätökset resurssista, taloudesta ja työtä koskevasta säätelystä. Jatkuvat meneillään tai tulossa olevat yt-neuvottelut, jännitys toimenku- van muuttumisesta tai irtisanomisesta uuvuttavat asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotehtävissä työskenteleviä.

Meidän jukolaisia kunta- ja hyvinvointisektoreiden jäseniä edustavien toimijoiden haastava tehtävä on varsinaisen neuvottelutyön ohella saada vahvistettua ymmärrystä ja uskoa julkisen työn arvoon, jota kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstö tuottaa niin yhteiskunnalle, yksilöille, yhteisöille kuin elinkeinoelämällekkin.



Arja Varis
edunvalvontapäällikkö
Loimu

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

Hyvinvointialueet:

Elin Blomqvist-Valtonen,
yhteiskuntasuhteiden päällikkö
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@akavanerityisalat.fi

Kunnat:

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

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiiliitto 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 Psykologiiliitto

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija
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

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2024:
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi



Liitoilla työelämäheikennyksiä vastustavia mielenilmauksia

Hallitusohjelman työelämäheikennyksiä vastustetaan nyt mielenilmauksin ja lakoin. Ensi vuoden alkupuolella toimien odotetaan kiristyvän.

Lokakuusta lähtien eri ammattiliitot ovat osoittaneet mieltään maan hallituksen suunnittelemaa työelämäheikennyksiä vastaan. SAK:n ja STTK:n liitot ovat järjestäneet ulosmarseja ja 1–2 päivän lakkoja työpaikoilla eri puolilla maata.

Osa akavalaisista liitoista on antanut järjestöpäätöksellä jäsenilleen luvan osallistua SAK:n ja STTK:n liittojen järjestämiin lakkoihin. Muun muassa Akavan Erityisalat on tehnyt järjestöpäätöksen, jolla on turvattu jäsenten osallistuminen poliittisiin mielenilmauksiin.

Mielenilmaukset Helsingissä

Työmarkkinakeskusjärjestö STTK järjesti lauantaina 18.11. Helsingissä mielenilmauksen teemalla ”Kohtuus

kaikessa”. STTK oli kutsunut mielenilmaukseen myös muiden keskusjärjestöjen jäsenliittoja. Akavalaisista liitoista mukana olivat Akavan Erityisalat, Yhteiskuntalan korkeakoulutetut ja Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ järjesti torstaina 23.11. myös mielenilmauksen Helsingissä teemalla ”Valot päälle!”.

Vientimallista lausuntokierros

Maan hallituksen hankkeet työelämäheikennyksiin ovat jo osittain lainsäädäntövalmistelussa, osan vielä odottaessa käynnistymistään. Ensimmäisenä voimaan on tarkoitus astua työttömyysturvaan liittyvät heikennykset.

Tammikuun 2024 alkuun on määrä valmistua työehtosopimusneuvotteluja ohjaavan ns. vientivetoisen mallin kuulemiskierros ja hankkeen jatkaminen lainsäädäntövalmistelussa. Myös neuvottelujärjestömme JUKO on antamassa oman kriittisen lausuntonsa vientimallista, joka vaikeuttaisi erityisesti julkisen sektorin palkkaedunvalvontaa.

Työmarkkinakeskusjärjestöissä valmistellaan nyt tulevia toimia. Näillä näkymin ensi vuoden alkupuolelle olisi suunnitella asteittain voimistuvia tapoja mielenilmauksiin. Seuraa oman liittosi viestintää! ■



Jaakko Korpisaari
kuntasektorin neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



Akavalaisia liittoja osallistui STTK:n Kohtuus kaikessa -mielenilmaukseen 18.11.2023 Helsingissä.

Hyvinvointialueet yt-myllyssä

Hyvinvointialueiden vasta vuoden toiminnassa olleet organisaatiot hakevat vielä muotojaan. Samalla lähes jokaisella hyvinvointialueella tulevaisuuden näkymiä varjostavat valtavan isot taloudelliset haasteet.

Syksyn aikana ilmoituksia yhteistoimintaneuvotteluis- ta on sadellut tasaiseen tahtiin. Yli puolet maan hyvinvointialueista on ilmoittanut tai on jo käynyt yhteistoi- minta- tai muutosneuvotteluita. On varsin valitettavaa, että uusia muutoksia ja jopa mahdollisia irtisanomisia ajetaan nyt läpi nopealla aikataululla. Sen sijaan hy- vinvointialueiden työntekijöille pitäisi antaa työrauha rakentaa hyviä ja laadukkaita palveluita sekä kestävää hyvää hallintoa.

Monella alueella palkkojen harmonisointi on saatu ainakin osittain käyntiin. Kaikkien palkkoja ei suinkaan ole vielä tarkasteltu. Monella alueella vallitseekin vielä tilanne, jossa samoissa työtehtävissä palkoissa voi olla isoja eroja.

Hyvinvointialueiden tulee saada palkkaharmonisaa- tio tehtyä vuoden 2025 loppuun mennessä. Joten aikaa vielä on, vaikka palkkojen korjaamista odottavan aika saattaa tuntua pitkältä. Jukolaiset luottamusmiehet te- kevät paljon työtä juuri nyt mm. palkkaharmonisaa- tion ja uusien palkkausjärjestelmien rakentamisen kanssa.

Olemme tukenasi!

Hyvinvointialueitten yhteistoimintaneuvottelujen laa- juudet, toimet sekä tavoitteet ovat vaihdelleet alueittain. Joillakin alueilla on kyse sisäisistä muutoksista, jotka eivät välttämättä johda irtisanomisiin tai lomautuksiin. Toisilla alueilla yhteistoimintaneuvottelut on saatettu loppuun ja valitettavasti lopputulemana myös moni kollega on joutunut lomautuksen tai irtisanomisen kohteeksi.

Neuvottelujärjestömme JUKO ja sen jäsenliitot tu- kevat ja neuvovat sekä luottamusmiehiämme että jäse- niämme tulevilla neuvotteluilla.

Mikäli sinulle herää huolia ja kysymyksiä tulevista tai meneillään olevista yhteistoiminta- tai muutosneuvot- teluista tai palkkaharmonisatiosta, suosittelen olemaan rohkeasti yhtey- dessä omaan luottamusmieheesi tai liittoosi. Me autamme teitä parhaalla mahdollisella tavalla. ■



Elin Blomqvist-Valtonen

yhteiskuntasuhteiden päällikkö
hyvinvointialueiden edunvalvonta
Akavan Erytysalat



KUVA:ISTOCK

Kuntien valtionosuuksiin lisäleikkaus yllätyksenä

Valtiovarainministeriö ilmoitti 17. marraskuuta virka-ajan jälkeen yli 400 miljoonan euron lisävähennyksistä kuntien valtionosuuksiin vuonna 2024. Lisävähennys johtui vuoden 2022 verotuksen tuloksen valmistumisesta. Maanantaina 20.11. VM kertoi, että kuntien valtionosuuden lisävähennys toteutetaankin vuosina 2025–2027.



KUVA: ISTOCK

Blogi

Kuntien musta perjantai

Yllättävä tai ei, tuloleikkaus osuu lopulta rahoittajan eli veronmaksajan ja kuntapalvelujen käyttäjän nilkkaan

Musta perjantai konkretisoitui kunnissa 17. marraskuuta, kun valtiovarainministeriö (VM) ilmoitti pyytämättä ja yllättäen virka-ajan jälkeen, että ensi vuonna Suomen kunnilla on edessään yhteensä yli 400 miljoonan euron lisävähennys valtionosuuksiin ja että pysyväksi päätetty leikkaus johtuu osittain muun muassa huonosta sijoitusvuodesta.

Toki VM kertoi myös, että rahoituksen pienentäminen perustuu sote-uudistuksen verorahoituksen tarkistuslaskentaan ja että kyse on sovitusta periaatteesta: sote-palvelujen ja pelastuspalvelujen siirron tulee toteutua kustannusneutraalisti hyvinvointialueiden, kuntien ja valtion välillä.

Hyytävä viima ja syväjärkytys pyyhkäisi yli kuntakentän.

Maanantaina 20. marraskuuta illansuussa VM tiedotikin, että kuntien peruspalvelujen valtionosuuden lisävähennystä ei tehdä vuonna 2024, vaan se jaksotetaan vuosille 2025–2027.

”On tärkeää muistuttaa toistuvasti, että kunnat tarjoavat kuntalaisille laisäätteistä palvelua ja ovat näin vastuussa tarjonnan yhdenvertaisuudesta.”

”Lopputulema viikonvaihteen kuntarallissa on, että jaksottamisella ei pelasteta kuntiemme taloutta, kun pysyvät leikkaukset jäävät.”

Yli 400 miljoonan euron leikkaus on ”tappava” myös siksi, että sote-uudistuksen yhteydessä linjattiin, että soten ja pelastustoimen siirtymien hyvinvointialueille ei saa heikentää minkään kunnan taloutta asukasta kohden yli 60:ta euroa. Vaikka luvassa on jaksotusta, leikkaus tarkoittaa Kuntaliiton viikonlopun laskelmien mukaan jokaiselle kuntalaiselle noin 80:ntä euroa.

Kunnat kamppailevat heikentyneen taloutensa kanssa jo nyt ja useat niistä joutuvat tekemään alijäämäisen tilinpäätöksen. Puskurit on käytetty, yt-neuvotteluja käy parhaillaan noin 15 kuntaa.

”Jaksottaminen vähentää shokkia ensi vuodelta, mutta lähivuosina edessä on massiivinen yhteistoimintaneuvottelujen tsunami, jonka vain harvat kunnat voivat väistää.”

Kunta, hyvinvointialueet ja valtio ovat juridis-hallinnollisia toimijoita, mutta ennen kaikkea ja lopulta ne





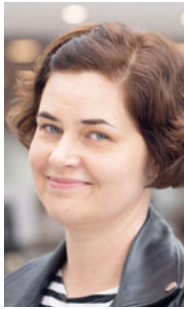
- muodostuvat ihmisistä – meistä kuntalaisista, kansalaisista, asukkaista, veronmaksajista, palvelujen käyttäjistä ja tarvitsijoista.

Kuntalaiset ja kuntien henkilöstö joutuvat jatkossa kohtaamaan isoja ja pysyviä säästötarpeita, jotka kaivetaan budjeteista muun muassa karsimalla palveluja.

”Isoimman iskun rahoituksen vähenemisestä ottavat lapset ja nuoret, kun sivistys ja varhaiskasvatus ovat nykykuntien suurin palvelusektori.”

Myös muut kuntien peruspalvelut kuten vesi-, lämpö- ja tieinfra tai

Mari Keturi
kirjoittaja on JUKOn
toiminnanjohtaja



hallinto ovat juuri niitä, jotka mahdollistavat jokaiselle meistä turvallisen ja sujuvan arjen.

Riski on, että kunnat tekevät nyt suunnittelemattomia leikkauksia palveluihin. Ei tarvitse olla ihmeellinen ennustaja sanoittaakseen asiantilaa – vaikutukset tulevat näkymään henkilöstön vähentämisenä. Onkin tärkeää muistuttaa toistuvasti, että kunnat tarjoavat kuntalaisille lakisääteistä palvelua ja ovat näin vastuussa tarjonnan yhdenvertaisuudesta.

Hyvään hallintotapaan kuuluu, että valmistelu ja päätökset tehdään niin, että niihin on mahdollisuus vaikuttaa ja varautua. Hallitus on nyt luvannut etsiä kunnille ratkaisuja helpottamaan leikkausten vaikutuksia alkaen vuodesta 2025.

Tällä kertaa kunnat on syytä ottaa mukaan pohdintaan ajoissa, jotta ne saavat turvattua palvelujen saatavuuden ja toimintakykynsä. Kunnissa puolestaan henkilöstö ja luottamusmiehet on sitoutettava vahvasti mukaan linjatessa muutosta ja sen vaikutuksia. Henkilöstöllä on usein se parhain tieto, miten työtä voi kehittää ja mistä voi luopua. ■

Jaana Pohja
kirjoittaja on JUKOn
viestintäpäällikkö



Blogi

Hyvällä hallinnolla pyyhittiin pöytää

Valtiovarainministeriö veti maton kuntien jalkojen alta ilmoittamalla viime hetkillä ennakoitua suuremmasta verotulojen vähennyksestä.

Kuntien talousarvio työ on ollut monissa kunnissa kuluvana vuotena tavallistakin työläämpää. Kuntatalouteen ovat vaikuttaneet pienentyneet verotulot ja valtionosuudet ja toisaalta inflaatio on nostanut samaan aikaan hintoja. Silti talousarviovalmisteluissa on edetty hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti ja valmisteltu kuntatalous siten, että tiukan taloustilanteen vaikutus kuntapalveluihin tai henkilöstöön olisi mahdollisimman vähäinen.

On helppoa ymmärtää kuntataloudesta vastaavien viranhaltijoiden ärtymys, kun valtiovarainministeriö veti maton kuntien jalkojen alta ilmoittamalla viime hetkillä ennakoitua suuremmasta verotulojen vähennyksestä. Kysymys on myös tehdyn asiantuntijatyön arvostuksesta: huolellisesti laadituille talousarvioille ja kaikelle mitavalle valmistelutyölle ei liennyt juuri merkitystä, kun ministeriö ilmoitti käytännössä yli 400 miljoonan euron ylimääräisistä leikkauksista valtionosuuksiin. Kuntien näkökulmasta tällainen ei mitenkään täytä hyvän hallinnon vaatimuksia.

Kuntien valtionosuusotko vaikuttaisi saavan kuitenkin osittaisen ratkaisun, kun hallituspuolueet päättivät

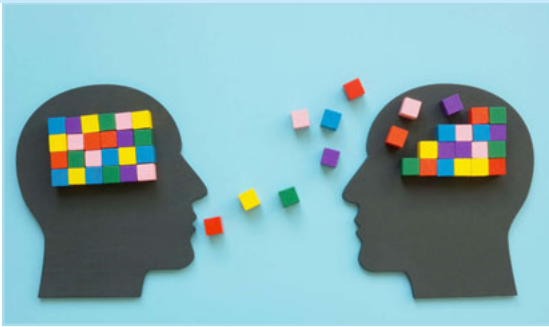
jaksottaa ilmoitetut valtionosuuksien vähennykset vuosille 2025 – 2027. Pahin shokkivaikutus kunnissa siis väistetään nyt, muttei se poista tosiasiaa, että vuoden päästä tilanne on tukala. Jaksottamisista huolimatta kuntien taloudellinen ahdinko syvenee, ja keinot talouden tasa-painottamiseen on rajallisia.

Vuoden 2024 piti olla ensimmäinen vuosi ilman soten rippeitä, ja kunnat ovat tehneet tämän huomioiden valtavien työn talousarviovalmistelussaan. Nyt ensi vuoteen heijastuu väistämättä odotettua suuremmat säästötoimet. Olenaisempi kysymys kuntien säästöratkaisujen sijaan olisi kuitenkin miten valtio aikoo varmistaa sen, että kunnat pystyvät tulevaisuudessakin tuottamaan laadukkaita lakisääteisiä palveluja kuntalaisille. ■



Jussi Näri
toiminnanjohtaja
Kuntien asiantuntijat – KUMULA/
Akavan Erityisalat

KUVA: ISTOCK



Suomen Psykologiliiton työolotutkimuksessa selvitetiin työsuhteessa olevien psykologien kokemuksia työoloista, työhyvinvoinnista ja johtamisesta.

Tutkimusaineisto kerättiin loppukevästä 2023 kyselyllä, joka lähetettiin kaikille liiton palkansaajajäsenille.

Kyselyyn vastasi yhteensä 941 psykologia, joista 72 % työskenteli hyvinvointialueilla, järjestämisvastuullisilla alueilla tai kunnissa.

Psykologit kokevat työnsä mielekkääksi ja innostavaksi, mutta johtajuus puuttuu

Hyvinvointialueilla kaivataan parempaa tiedonkulkua johdon ja henkilöstön välillä, kertoo Suomen Psykologiliiton työolotutkimus.

Suomen Psykologiliiton työolotutkimuksen tulokset osoittavat, että psykologit kokevat työnsään runsaasti työn imua. Suurin osa psykologeista kokee työnsä mielekkääksi ja katsoo, että pystyy hyödyntämään osaamistaan työssään laajalti.

Kokemukset siitä, kuinka paljon omaan työmäärään tai oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin voi vaikuttaa, kuitenkin vaihtelivat. Noin neljäsosa koki, että pystyi vaikuttamaan oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin vain erittäin tai melko vähän.

Asiantuntijatyössä mahdollisuus tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä ja ottaa vastuuta omasta työstä ovat tärkeitä voimavaratekijöitä, jotka lisäävät hallinnan kokemusta.

Koettu tyytyväisyys, mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä olivat myönteisessä yhteydessä työhön sitoutumiseen ja vähäisempään työkuormitukseen. Vastaavasti myönteisempi arvio johdon, esihenkilön ja työyhteisön toiminnasta olivat yhteydessä koettuun tyytyväisyyteen, mielekkyyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä.

Yli puolet koki liiallista kuormitusta

Yli puolet tutkimukseen osallistuneista koki työn aiheuttamaa kuormitusta melko tai erittäin usein, ja lähes puolet koki työmääränsä jatkuvasti liian suureksi.

Työkuormitusta koettiin muita useammin oppilashuollossa, jossa kuormitusta aiheuttavina tekijöinä tuotiin esiin suuri työmäärä, epäselvyydet työnjaossa sekä esihenkilötyön puutteet. Esihenkilöiden olisi tärkeää kiinnittää huomiota työkuormitukseen sekä työnjaon selkeyteen.

Ne vastaajat, joiden esihenkilö oli psykologi, olivat keskimäärin tyytyväisempiä esihenkilöönsä ja saamaansa perehdytykseen, arvioivat esihenkilön toimintaa kokonaisuutena myönteisemmin sekä kokivat kehityskeskusteluista saamansa hyödyn keskimäärin suuremmaksi verrattuna niihin vastaajiin, joiden esihenkilö ei ollut psykologi. Psykologin työtä tukee se, että esi-

henkilöllä on ymmärrystä psykologityön luonteesta ja edellytyksistä.

Työtiloissa tietosuojaan vaarantavat näkö- ja äänierityspuutteet olivat verrattain yleisiä erityisesti oppilashuollossa sekä ammatinvalintapsykologien työtiloissa. Työtilojen tulisi olla sellaiset, etteivät asiakkaiden oikeudet luottamukselliseen arkaluontoisten tietojen käsitteilyyn vaarannu.

Tiedonkulussa puutteita

Suurin osa palkkatyössä toimivista psykologeista työskentelee hyvinvointialueilla. Monella alueella organisaatiomuutokset olivat keväällä vielä kesken. Kokemukset sote-uudistuksen vaikutuksista psykologityön näkökulmasta olivat vaihtelevia, ja epätietoisuus organisaatiojärjestelyistä yleistä.

Organisaatiomuutosten keskellä kommunikaation merkitys korostuu. Hyvinvointialueilla jopa johto- ja esihenkilötehtävissä toimivista vastaajista puolet arvioi tiedonkulun ylimmän johdon ja henkilöstön välillä toimivan erittäin tai melko huonosti. Lisäksi huomattava osuus (43 %) heistä koki, ettei johto ole kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa.

Jatkossa olisikin tärkeää pyrkiä varmistamaan, että tieto kulkee organisaatiossa johdolta henkilöstölle ja että henkilöstöä kuullaan omaan työhön liittyvissä asioissa.

Yrityksissä työskentelevät vastaajat arvioivat organisaationsa johdon toimintaa muilla sektorilla työskenteleviä myönteisemmin ja myös suosittelisivat muita useammin työnantajaansa ystävilleen. Hyvinvointi- ja järjestämisvastuullisten alueiden välillä työnantajaansa suosittelievien osuus vaihteli 25 % ja 82 % välillä.

Työn voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapaino on edellytys työssä jaksamiselle ja viihtymiselle. Työolot ovat palkan ohella merkittävä työpaikan veto- ja pitovoimatekijä. Psykologiliitto kannustaa organisaatioita kiinnittämään huomioita työoloihin. ■

Laura Nenonen asiantuntija, ammattiasiat
Suomen Psykologiliitto



KUVA: ISTOCK

Lakitapaus

Kunnanjohtajan irtisanomisperusteisiin selkeytystä

Viranhaltijalain ja kuntalain suhde on ollut tulkinnanvarainen mitä tulee kunnanjohtajan irtisanomisperusteisiin. KHO:n tuore ratkaisu toi selkeyttä asiaan.

Kunnanjohtajan virkasuhteen päättämisestä on omat erityissäännöksensä voimassa olevan kuntalain 43§:ssä. Kyseisen pykälän mukaan valtuusto voi irtisanoa kunnanjohtajan tai siirtää hänet muihin tehtäviin, jos hän on menettänyt valtuuston luottamuksen.

Kyseisen päätöksen tekemiseen vaaditaan, että sitä kannattaa kaksi kolmasosaa kaikista valtuutetuista. Asia tulee vireille kunnanhallituksen esityksestä tai vähintään neljäsosan valtuutetuista tehtyä sitä koskevan aloitteen. Asiaa valmisteltaessa kunnanjohtajalle on ilmoitettava, mihin luottamuksen menetys perustuu, ja varattava hänelle tilaisuus tulla kuulluksi.

Kunnanjohtaja on virkasuhteessa kuntaan ja täten häneen sovelletaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia (viranhaltijalaki). Kyseisessä laissa säädetään virkasuhteen irtisanomisesta joko ns. tuotannollistaloudellisella syyllä tai viranhaltijan henkilöstä johtuvalla syyllä.

Lähtökohtaisesti kunnanjohtajaan voidaan soveltaa samoja irtisanomisperusteita kuin muihinkin viranhaltijoihin. Viranhaltijalain ja kuntalain suhde on tältä osin kuitenkin ollut jossain määrin tulkinnanvarainen. Asiaan saatiin selkeytystä korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2023:72, joka annettiin kuluvan vuoden elokuussa.

Puheena olevassa oikeustapauksessa kunnanjohtajan virkasuhteen jatkoa oli tarkasteltu ensi vaiheessa kuntalain 43§:n mukaisessa menettelyssä. Luottamuspuolan edellytyksenä olevaa valtuuston määräänemmistöä ei ollut kuitenkaan äänestyksessä syntynyt.

Tämän jälkeen kunta toteutti kunnanjohtajan virkasuhteen irtisanomisen viranhaltijalain 35§:n nojalla. Kyseisessä pykälässä on säädetty, että työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava.

Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti

vaikuttavien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Irtisanomispäätös kumoutui

Antamassaan ratkaisussa KHO totesi, että vaikka vaadittava määräänemmistö kunnanvaltuutetuista ei ollut nähnyt perusteita kuntalain 43§:n mukaiselle luottamuspuolalle, ei tämä estänyt kuntaa ryhtymästä tämän jälkeen viranhaltijalain 35§:n mukaisiin toimenpiteisiin.

KHO kuitenkin korosti, että 35§:ää sovellettaessa kunnanjohtajan organisatorisesta erityisasemasta ei seuraa, että hänen viranhaltijalain mukainen irtisanomissuojansa olisi heikompi kuin muiden viranhaltijoiden. Johtavaan asemaan kuuluva korostunut edellytys työnantajan luottamuksesta otetaan huomioon vastaavalla tavalla irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa kuin muidenkin kunnan johtavien viranhaltijoiden kohdalla.

Edellä esiin tuotujen seikkojen toteamisen jälkeen KHO päätyi katsomaan, että puheena olevassa tapauksessa työnantaja ei ollut osoittanut viranhaltijan johtava asema huomioon ottaenkaan asiallista ja painavaa syytä virkasuhteen irtisanomiselle. Irtisanomispäätös tuli näin ollen kumoetuksi ja virkasuhde palautui. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Johtava ravitsemusterapeutti Soili Alanne:

Sammuttelemme tulipaloja



Työni on monipuolista ja kiinnostavaa, mutta meitä on aivan liian vähän, sanoo johtava ravitsemusterapeutti **Soili Alanne.**

Soili Alanne työskentelee Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella, kuntoutuksen palvelualueella, ravitsemusterapiayksikössä johtavana ravitsemusterapeuttina.

Olen toiminut johtavana kesäkuusta 2020. – Vuosi 2022 oli hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelua ja meilläkin oli selkeät suunnitelmat siitä, miten paljon uusia ravitsemusterapeutin toimia tarvittaisiin, mutta tällä hetkellä koen, että kaikki vaivannäkö oli turhaa. Hyvinvointialueella potilasmäärän kasvu on ollut valtavaa.

– Meillä on pieni 6 (+sijainen) ravitsemusterapeutin tiimi ja lisäksi kehityspalveluissa työskentelee yksi kehittämissuunnittelijan nimikkeellä. Pieni yksikkömme on kuin liian täyteen puhallettu ilmapallo, joka puhkeaa millä hetkellä hyvänsä.



- Esimerkiksi ylipaino huolettaa hyvinvointialueen päättäjiä, puhutaan elintapaohjauksesta ja ravitsemusohjauksesta, mutta ravitsemusterapeuttien määrää ei lisätä.
- Kaikki keskussairaalan potilaat tulevat meille ja se, että alueen sote-keskuksissa ei ole ollut yhtään tointa, näkyy yksikössämme. Sammuttelimme tulipaloja, kun asioita ei hoideta ajoissa.

Millaista työsi on?

- Johtavana toimiminen hyvinvointialueella on tarkoittanut esihenkilötyön lisääntymistä. Yhä enemmän tehtäviä siirretään esihenkilöiden hoidettaviksi.
- Valitettavasti pieni yksikkö unohtetaan usein viestinnällisesti, joten oma-aloitteisuus asioiden seuraamisessa on tärkeää ja vie aikaa. Tällä hetkellä resursoinnin huonous tarkoittaa sitä, että esihenkilötyöhön varattu 50 prosentin työaika ei toteudu, kun potilastyö vie 60 – 70 prosenttia ajastani. Jos joku meistä sairastuu, sijaisia ei ole ja aikoja suljetaan ja peruutetaan.
- Teemme yhteistyötä kehittämissyksikön kehittämissuunnittelija ravitsemusterapeutin kanssa ravitsemusterveyden edistämisen asioissa ja olemme keränneet ravitsemusterveyden edistämisen verkostoa maakuntaan.

Mitä taitoja työssäsi tarvitaan?

- Nöyryyttä, kehittämishalukkuutta, ”kökkähenkeä”, yhteistyökykyä, työyhteisötaitoja, empatiaa, asiakkaan asemaan asettumista, työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimista ja heidän kuunteluaan, hulluutta ja sitä, että pitää rohkeasti tuoda epäkohtia esille.

Mikä työssäsi erityisesti palkitsee?

- Olen kehittämishaluinen ja tutkimusmyönteinen ja pidän haasteista. Tutkimus on lähellä sydäntäni ja sen tekeminen olisi ”toiveeni.”

Mitä muuttaisit työssäsi?

- Ravitsemuksen merkitys osana hoitoa tulisi ymmärtää ja vajaaravitsemuksen seulontaa tehdä systemaattisesti. On turhauttavaa, että oman ammatin ja ammattikunnan olemassaoloa täytyy jatkuvasti todistella.
- Sydänasiani on ravitsemusterapian vaikuttavuus, jota pyrin viemään eteenpäin ja siihen terveystaloustieteellinen ajattelu ja tutkimus antavat eväitä. Valitettavasti kaikki etenee hitaasti. On harmillista, että ravitsemusterapian potentiaali jää hyödyntämättä.



Jatko-opintoja ja opettajan töitä rinnan

Olen ensimmäisiä Kuopion yliopistosta valmistuneita ravitsemusterapeutteja ja valmistuin juuri 90-luvun laman alla. Lähdin 2001 opiskelemaan elintarviketalouden PD-ohjelmaan, jonka kautta siirryin jatko-opiskelijaksi Turun yliopistoon ja myös terveystaloustieteen maisteriohjelmaan Itä-Suomen yliopistoon. Turusta väittelin filosofian tohtoriksi 2012 ja terveystaloustieteestä terveystieteiden maisteriksi 2011. Opiskelu, tutkimus ja työnteko menivät limittäin kaikki vuodet.

Tutkintojen valmistumisen jälkeen toimin vuosina 2015–2017 kaksi lukukautta Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa ravitsemuksen yliopettajan sijaisena ja tein siinä sivussa opettajan pedagogiset opinnot. Silloinen esihenkilöni mahdollisti virkavapaan tuoksi ajaksi.

Palattuani takaisin tein töitä sekä ravitsemusterapeutina että perusterveydenhuollon ja terveyden edistämisen yksikössä kehittämissuunnittelijan sijaisena vuoden 2018. Esihenkilöni jäätyä eläkkeelle tulin valituksi johtavaksi ravitsemusterapeutiksi vuonna 2020.

Olen suorittanut johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon vuonna 2022.

- Näen, että innovatiivisella otteella, yhteistyöllä ja eri työmuotojen yhdistämisellä pienikin osaava joukko voi saada paljon aikaan. Valitettavasti asioista päättävillä tahoilla tätä tietoa, halua ja näkemystä ei ole. Vieläkään päättäjämme eivät oikeasti tiedä, mihin kaikkeen ravitsemusterapeutteja voisi hyödyntää. ■



Yhteistoiminnan tavat muotoutumassa

Jukolaisen jäsenkunnan aktiivisuus on yllättänyt positiivisesti tuoreen luottamusmiehen **Sanna-Mari Talalan**. Hän työskentelee Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluksessa hallinnon asiantuntijana.

Miten työt ja henkilöstön edunvalvonta ovat käynnistyneet Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella, luottamusmies Sanna-Mari Talala?

– Työt ovat alkaneet suurelta osin hyvin. Olen päässyt jo kouluttautumaankin ja saanut hyvän startin luottamusmiehen tehtävään. Prosessit ovat vielä hieman keskeneräisiä ja yhteistoimintaamme kehitetään koko ajan.

Mikä on yllättänyt positiivisesti?

– Henkilöiden matala kynnys ottaa yhteyttä on ollut positiivinen yllätys. On kiva huomata, että tieto luottamusmiehestä on saavuttanut ja minuun on helppo ottaa yhteyttä.

Missä on ollut haasteita?

– Kaikki on vielä uutta hyvinvointialueella ja vakautamisen aikaa eletään. Prosessit ja toiminta ovat vasta muotoutumassa. Se luo haasteita, mutta tarjoaa hurjasti myös mahdollisuuksia. Yhteistoiminta ja sen muodot kehittyvät koko ajan. Olen myös uusi luottamusmiehenä, joten henkilökohtaisestikin on vielä paljon opittavaa.

– Alkaneet yhteistoimintaneuvottelut tuovat tähän syksyyn tietysti myös paljon haasteita ja edunvalvottavien huolta.

Mistä olet saanut tukea?

– Parhaana tukenani on ollut JUKOn pääluottamusmies Sari Louko-Kosonen, jonka kanssa olen saanut

sparrailla tehtävän hoitamiseen liittyviä haasteita. Sarin kokemus luo turvaa uudelle luottamusmiehelle.

– Olen päässyt myös jo ensimmäisiin koulutuksiin ja seminaareihin. Koen että verkostoituminen ja oman liittoni sekä JUKOn järjestämät koulutukset ovat tärkeitä varsinkin näin uudelle toimijalle.

Miten teette yhteistyötä?

– Meillä on jukolaisten luottamusmiesten kanssa säännölliset palaverit, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita.

Mitä on juuri nyt edunvalvonnassa työn alla?

– Syksyn tavoitteena on tutustua edunvalvottaviini ja päästä paremmin selville heidän tilanteestaan. Alkaneet yhteistoimintaneuvottelut tuovat myös varmasti lisää tehtäviä, vaikkakin pääluottamusmiehet hoitavat itse neuvottelut.

Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

– Ollaan yhteydessä! ■

Sanna-Mari Talala (Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut) työskentelee Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluksessa hallinnon asiantuntijana ja toimii oman työnsä ohella jukolaisena luottamusmiehenä.