

kuntatiimi

Jäsentiedote 3 | 2019 Lokakuu

KUVA: ISTOCK



Pääkirjoitus

Kuntasektori valmistautuu sopimus-neuvotteluihin

Sivu 2

Väärin lomautettu

Sivu 5

Hyvän hengen takuumies

Sivu 6



Neuvottelutavoitteet valmistelussa

Sivu 3

Polvijärven ääni kuuluviin

Sivu 9



**Uusi luottamus-
mieskausi alkoi 1.8.
2019 – koulutusta tarjolla**

Sivu 7



Kuntasektori valmistautuu sopimusneuvotteluihin

Pääsopijajärjestöt ovat hiljalleen alkaneet valmistella yhteisiä tavoitteita neuvottelukierrokselle. Eri sopimusaloilla tarkastellaan palkankorotusten tasoa ja muotoa, sopimuskauden pituutta ja ns. tekstikysymyksiä, jotka voivat liittyä esimerkiksi työhyvinvointiin. Valmistelussa otetaan huomioon muiden alojen ratkaisut, jotka näyttävät suunnan palkankorotuksiin.

Vientiteollisuus tulee jälleen Teollisuusliiton ja Teknologiateollisuus ry:n johdolla näyttämään suuntaa neuvotteluratkaisun sisällöistä. Odotettavissa on, että vientiteollisuudessa pyritään lisäämään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia korotusten kohdentamisessa.

Suurimpana kuumana asiana on kuitenkin ns. kiky-työaikapennyksen kohtalo. Poistetaanko se ja millä tavoin? Maksetaanko sen poistosta jotakin? On syytä muistaa, että viime sopimuksessa kiky työaikaa lisännyt kirjaus annettiin työnantajille ikään kuin se kuuluisa ”Manun illallinen”.

Kuten tiedossamme on, voimassa olevat kuntasopimukset päättyvät 31.3.2020, jolloin myös lakkaa työrauhavelvollisuus. Neuvottelujärjestömme JUKO nostaa syksyn aikana järjestövalmiuttaan siltä varalta, että hyväksyttävää neuvottelutulosta ei saavuteta ilman painostustoimia. Näihin suunnitelmiin myös jäsenistömme on hyvä varautua.

JUKO tavoittelee julkiselle sektorille vähintään samantasoisia korotuksia kuin muillakin aloilla. Vientiteollisuuden ratkaisut otetaan huomioon, kun sovitaan sopimuskauden pituudesta. Samalla JUKO pitää kiinni eri alojensa yhteneväisistä sopimuskausista.

Korotusten suuruudesta ei ole vielä tarkkoja tavoitteita. On kuitenkin selvää, että tavoitteisiin vaikuttavat paitsi muiden alojen ratkaisut myös julkisen sektorin haasteelliset lähtökohdat, kuten palkkojen jälkeenjääneisyys, menneet lomarahaleikkaukset sekä julkisen talouden yksityistä hitaammin näkyvä positiivinen kehitys. JUKO painottaa myös prosentuaalisia yleiskorotuksia. Paikallisiin eriin vaaditaan ohjeistusta, joilla varmistetaan, että ne kohdentuvat myös jukolaisiin ryhmiin.

Kuntasektorin neuvottelut ovat vielä tunnusteluvaiheessa. Varsinaisesti neuvottelut käyvät kuumina ensi vuoden alkupuolella.

Molempien neuvotteluosapuolten tavoitteena on varmasti se, että tyydyttävä ratkaisu saadaan aikaiseksi ennen kuin vanha sopimus umpeutuu ilman, että ajaututtaisiin ”työrauhattomaan” tilaan.

Toivokaamme, ettei niin pitkälle tarvitsisi mennä työ- ja virkasuhteisten jäsentemme kohtuullisia työehtoja puolustettaessa.

Oikein mukavaa syksyn tuloa kaikille!



Terveisin
Tapani Laurikainen
asiamies
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Liittojen kuntasektorin asiamiehet

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

Janet Virtanen, neuvontalakimies
puh. (09) 62268 553
janet.virtanen@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 Akateemisten Liitto TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.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 2019:
helmikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

JUKO valmistele kaikille sektoreilleen yhteisiä työelämätaavoitteita

Sopimussyksy käynnistyi vientialojen neuvotteluilla.
Kunta-ala valmistautuu jo tiiviisti keväällä odottaviin neuvotteluihin.

KUVA: ISTOCK

Vientiteollisuus on avannut sopimusneuvottelukierroksen elokuussa. Päänavaajan merkitys on tärkeä, sillä perinteisesti se linjaa palkankorotusten tasoa ja esimerkiksi sitä, kuinka työnantaja vastaa kysymykseen kiky-sopimuksen tuomien lisätuntien korvaamisesta.

Kuntasektorilla KT Kuntatyönantajat korostaa, että kuntasektori neuvottelee omista lähtökohdistaan käsin. Kuntasektorin sopijaosapuolten yhteisenä huolena on kuntien talouden tilanne ja valtion rahoituksen palautuminen kiky-sopimuksen heikennysten jälkeen.

JUKOn tavoitevalmistelu tiivistyy

Neuvottelujärjestössämme Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOssa on valmistauduttu ensi kevään sopimusneuvotteluihin tavoitteiden työstämisellä. JUKO kysyi keväällä jäsenliitoiltaan tavoitteet, joita JUKO:n toimielimet valmistelevat ja tarkentavat syksyn ja talven aikana.

Alkusyksystä pääpaino tavoitetyössä on ollut työelämätaavoitteiden valmistelussa. JUKO järjesti työpajat työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta ja osaamisen kehittämisestä. Tarkoituksena on tunnistaa ja konkretisoida kaikille JUKO:n edustamille työmarkkinasektoreille yhteisiä työelämätaavoitteita ja tuottaa ideoita eri sektoreilla hyödynnettäväksi.

SuPer ja Tehy irtisanoivat pääsopimuksen

Tulevien neuvottelujen kulkuun vaikuttaa jo nyt Tehyn ilmaisema palkkavaatimus sekä se, että syyskuun lopussa Tehy ja SuPer irtisanoivat osaltaan kunta-alan pääsopimuksen.

Kunnallisissa pääsopimuksessa määritetään, mitkä ovat kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset ja ketkä niistä neuvottelevat. Pääsopimus päättyy 31.3.2020, siis samaan aikaan kuin työehtosopimukset.

SuPer ja Tehy haluavat neuvotella uuden pääsopi-



Kuntasektorin neuvotteluosapuolet

Työnantaja

KT Kuntatyönantajat

- Kunnat
- Kuntayhtymät

Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa on noin 421 000 viranhaltijaa ja työntekijää (lokakuu 2018). KVTES on kunta-alan suurin sopimusala ja sen piirissä on 310 000 palkansaajaa.

Pääsopijajärjestöt

JUKO

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
- akavalaiset liitot

JAU

- Julkisen alan unioni JAU
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

KoHo

- Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo
- Tehy
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
- Suomen Palomiesliitto SPAL

- muksen, jossa olisi hoitoalalle oma sosiaali- ja terveysalan työ- ja virkaehtosopimus. Nykyisessä kunta-alan sopimusjärjestelmässä omia sopimusaloja ovat opettajien sopimus, lääkärien sopimus ja teknisten sopimus.

JUKO rauhoittelee jäseniä

JUKO korostaa, ettei SuPerin ja Tehyn irtisanoutumisella ole välittömiä vaikutuksia jäsenistön asemaan. Pääsopimusta ja työ- ja virkaehtosopimuksia sovelletaan 31.3.2020 saakka. Tulevien sopimusten sisällöstä käydään neuvottelut kevään 2020 aikana.

JUKOn näkemyksen mukaan tavoite erillisestä sosiaali- ja terveysalan koko henkilöstöä koskevasta sote-sopimuksesta ei ole ongelmaton. Vielä ei ole tiedossa, millainen uusi sote olisi, kuinka paljon henkilöstöä mah-

dollisesti siirtyisi minnekin ja missä aikataulussa siirtyminen tapahtuisi. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan henkilöstöä on järjestäytynyt moniin liittoihin, joten sopimusta tulevat neuvottelemaan kaikki osapuolet. Sote-sopimusta ei voi verrata opettaja- tai lääkärisopimukseen, sillä OAJ ja Lääkäriliitto edustavat yksin ammattikuntiansa.

JUKO tulee jatkamaan sotehenkilöstön työehtojen kehittämistä käynnissä olevissa työryhmissä ja valmistautuu työehtojen parantamiseen seuraavalla neuvottelukierroksella. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

TS

Kunnallinen teknisen henkilöstön
virka- ja työehtosopimus

Teknisten sektorin kuulumisia

Palkkausjärjestelmien kirjavuus luo epävarmuutta

Reilu kaksi vuotta sitten yhteistyöliittomme KTN:n kyselystä ilmeni, että vajaassa sadassa kunnassa teknisen sektorin sopimusta ei sovelleta oikein. Asiaan tartuttiin ripeästi. Apuna olivat kuntien henkilöstöhallinnon ja luottamusmiesten TS:n soveltamista koskevat koulutustilaisuudet, joista oli sovittu viime sopimuskierröksellä. Tietoisuutta lisäämällä asioita saatiin jo parempaan suuntaan.

Koulutusten lisäksi on pidetty yllä säännöllisiä tapaamisia KT Kuntatyönantajien kanssa. Niissä olemme käyneet läpi niitä kuntia, joissa vielä on puutteita TS:n soveltamisessa. Ongelmat ovat tällöin olleet yleensä siinä, että palkkausjärjestelmä on sopimuksen vastainen, mikä ei hetkessä edes korjaannu.

Tilanne on kahden vuoden kuluessa edennyt parempaan suuntaan: puutteita on enää reilussa kymmenessä kunnassa, kun lähtötilanteessa niitä oli vajaa sadassa kunnassa. Toivottavasti eteneminen on näkynyt myös henkilöstölle.

TS-oppaasta apua?

Teknisen sopimuksen soveltamisongelmat ovat olleet olemassa jo kauan. Niiden pohjana on kirjava palkkausjärjestelmäkäytäntö, joka luo paljon epävarmuutta.

Hyvä apu ja ohjenuora työnantajalle TS-sopimuksen määräysten soveltamisessa on ollut TS-opas, joka on sopimuksen liitteenä. TS-opas ei kuitenkaan ole juridisesti sitova eikä opasta ole viime vuosina päivitetty.

Vaikeuksia on ollut myös TS-oppaan selventävien asioiden nostamisessa suoraan sopimuksen velvoittaviksi teksteiksi, jolloin työnantajan olisi sitouduttava niihin.

Työntekijän näkökulmasta palkkausjärjestelmien avoimuuden ja selkeyden lisäämisellä vähennettäisiin epävarmuuden tunnetta, mikä parantaisi myös työmotivaatiota ja tätä kautta työtehoa. Eikö työmotivaation ylläpitäminen olisi myös työnantajan intressien mukaista? Toki tässä yhteydessä voisi asian ilmaista vielä laajemmin: tämä olisi myös kuntalaisten etu!

Myöhemmin syksyllä aloitellaan jälleen uusia neuvotteluja 31.3.2020 päättyvän sopimuksen jatkamiseksi. Suuri haaste on saada neuvotteluissa edellä mainittuja asioita vietyä eteenpäin. Toivottavasti tällä kertaa näemme hieman valoa tunnelin päässä. Käytäntöjen selkeyttäminen on haastavaa, mutta ei mahdotonta, jos vain tahtoa löytyy sekä työntekijä- että työnantajapuolelta. ■

Tapani Laurikainen
asiames, Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Yhteistoiminta lomautustilanteissa

Oulun lomautetuille hyvitys

KUVA: ISTOCK

Korkein oikeus antoi elokuussa Oulun taannoisia lomautuksia koskeneen päätöksen. Riittäviä yt-neuvotteluja ei ollut käyty ennen lomautuspäätöstä, joten lomautetut saivat yt-lain mukaisen hyvityksen.

Päätös on ajankohtainen, sillä kuluvana vuonna säästöihin liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen määrä on ollut hienoisessa kasvussa kuntasektorilla. Yhtenä perinteisenä säästökeinona ovat henkilökunnan määräaikaiset lomautukset.

Tapauksen tausta

Oulun kaupunki kävi syksyllä 2013 työntekijöidensä kanssa yhteistoimintaneuvottelut talousarvioehdotuksessa edellytetyistä henkilöstömenojen säästötavoitteista. Näissä yt-neuvotteluissa ei kuitenkaan juuri käsitelty lomautusta säästöjen toteuttamiskeinona.

Kaupunginhallitus esitti – vasta syksyllä 2013 käytyjen yt-neuvottelujen **jälkeen** – valtuustolle, että 5 miljoonaa euron säästötavoite toteutetaan koko henkilöstön lomauttamisella noin viikoksi. Kaupunginvaltuusto teki esityksen mukaisen päätöksen 2.12.

Kaupunginhallitus antoi valtuuston päätöksen jälkeen, tammikuussa 2014 lomautusta koskevan ohjeistuksen. Vasta tämän ohjeistuksen perusteella, keväällä 2014 kaupunki kävi työntekijöidensä kanssa lomauttamisen käytännön toteuttamisen yksityiskohtia koskevat yt-neuvottelut.

Oikeudellinen arvio

Korkein oikeus katsoi, että Oulun kaupunki oli ratkaisut lomautusta koskevan asian valtuuston kokouksessa joulukuussa 2013. KKO totesi, että kaupungin olisi tullut käydä **ennen lomautusta koskevaa päätöstä** kunnallisen yt-lain 4 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaiset neuvottelut.

KKO:n mukaan syksyn 2013 yt-neuvottelut eivät täytäneet kunnallisen yt-lain kriteerejä koskien neuvotteluesitystä ja työntekijöille annettavia tietoja. Esimerkiksi lomautusvaihtoehtoa ei ollut juurikaan käsitelty. Näin ollen näyttämättä oli jäänyt, että kaupunki olisi ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi neuvotellut työntekijöidensä kanssa valmisteilla olevan lomauttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista”.

Yhteistoimintaveloitteen rikkomisen perusteella Oulun kaupunki veloitettiin maksamaan kanteen vireille panneille lomautetuille työntekijöille kuntien yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. Hyvityksen suuruudeksi määrättiin 1 500 euroa työntekijää kohden. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Laki velvoittaa yt-menettelyyn ennen päätöksentekoa

Kuntien yhteistoimintalain on säädetty, että ennen työnantajan päätöksentekoa työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa asiat, jotka koskevat taloudellisista tai tuotannollisista syistä harkittavia osa-aikaistamisia, lomauttamisia tai irtisanomisia (yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4 kohta).

Tämän lisäksi kuntien yt-laissa on seuraava säännös: Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen

todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen (4 §:n 2 momentti).

Korkein oikeus otti elokuussa 2019 antamassaan Oulun kaupunkia koskeva ratkaisussa KKO 2019:66 kantaa näiden säännösten tulkintaan. ■

Hyvän hengen takuumies

”Kunnanjohtajan työ on hyvin monipuolista. Se sisältää kuntaorganisaation johtamista, mutta myös yhteistyön alustan luomisen koko kunnassa olevalle yhteisölle; kuntalaisille, yrityksille, yhteisöille.

Kuntaorganisaation toimintakyvyn varmistaminen ja hyvän hengen luominen eri toimijoiden kesken on tärkeimpiä tehtäviäni. Tämä tarkoittaa rajatonta määrää yhteistyötapaamisia eri toimijoiden kanssa. Lisäksi kunnan edunvalvonta (ei vain kuntaorganisaation, vaan yhteisön) on yhä tärkeämpää.

Ehdottomasti parhaita ovat kokemukset siitä, että jotain on tehty yhdessä. Oli se johtoryhmän, kunnanhallituksen, kunnanvaltuuston tai vaikka yrittäjien kanssa tehtyä yhteistyötä, josta saadaan jotain konkreettista aikaan. Silloin on voittajafilis!

Tällainen voisi olla esimerkiksi kuntamme saama tunnustus tehdystä elinvoiman kehittämistyöstä ja yrittäjämönteisyydestä. Suomussalmi valittiin Kainuun elinvoimakunnaksi syyskuussa Kainuun Yrittäjägaalassa. Erityisen hyvältä tunnustus tuntui siksi, että olimme panostaneet yrittäjäyhteistyöhön paljon mm. yhteisillä tilaisuuksilla ja luomalla elinvoimayhteistyöryhmän, jossa oli kaupunginhallituksen jäseniä, yrittäjäjäseniä ja

kaupungin elinvoimapalveluiden asiantuntijajäseniä. Positiivinen palaute yhteistyön kehittämisestä lämmittää.

– Tony Blair on sanonut: ”The art of leadership is saying no, not saying yes. It is very easy to say yes.” Tähän kiteytyy erityisesti tässä taloudellisessa tilanteessa yksi isoin haaste työssäni. Olisi paljon mukavampaa suhtautua myönteisesti lukuisiin hyviin hankkeisiin, joita meille kuntaan esitetään. Lähes kaikki ideat ovat sellaisia, joihin haluaisi sanoa ”kyllä”, koska niissä on oikeasti hyvät tavoitteet. Taloudellisen tilanteen vuoksi joutuu usein vastaamaan ”ei”.

– En osaa sanoa, millaiset henkilökohtaiset ominaisuudet tekevät hyvän kunnanjohtajan. Itse yritän tavata paljon ihmisiä ja löytää aina aikaa rupertella muutaman minuutin mahdollisimman monen kanssa. ■

Kuka?

Erno Heikkinen

- Suomussalmen kunnanjohtaja
- Akavan Erityisalojen ja Kuntien asiantuntijat – Kumula ry:n jäsen

Luottamusmiehen koulutuspolku 2019

Luottamusmieskoulutuksen tarkoituksena on antaa paikallisesta edunvalvonnasta vastaaville jukolaisille luottamusmiehillä hyvät valmiudet toimia julkisen sektorin työpaikoilla edunvalvontatehtävissä.

Luottamusmiehillä on rakennettu koulutuspolku, jonka osa-alueet läpi käymällä saa kattavan osaamisen ja tarvittavat tiedot ja taidot luottamusmiehenä toimimiseen.



KUVA: ISTOCK

Luottamusmiehen koulutuspolku

Peruskurssit

- 1 Kunnallinen sopimusjärjestelmä, luottamusmiehen asema
- 2 KVTES-sopimus

Syventävät opinnot

- 3 KVTES Palkkausluku
- 4 KVTES Työaikaluku
- 5 Yhteistoiminta, paikallinen sopiminen

Luottamusmiehen taidot

- 6 Neuvottelutaito
- 7 Viestintä
- 8 Vaikuttaminen

Peruskursseilla perehdytään luottamusmiesjärjestelmään ja luottamusmiehen asemaan (kurssi 1) ja KVTES-sopimukseen kannesta kanteen (kurssi 2).

Jatkokursseilla perehdytään syvemmin asiakokonaisuuksina KVTES:n sisältöön.

Neuvottelupäivät keskittyvät ajankohtaisiin asioihin sekä muutoksiin lainsäädännössä, työehtosopimuksissa ja työkäytännöissä.

Jatkokursseilla ja neuvottelupäivillä opetellaan myös neuvottelutaitoja (6), viestintää (7) ja vaikuttamista (8).

Kurssin pääsisältö on jatkossa merkitty kutsuissa koulutuspolun numerolla. Peruskursseja ei ole pakko käydä ennen muille kursseille osallistumista, vaikka se onkin suositeltavaa. Kursseja voi valita oman tarpeen, kiinnostuksen ja työtilanteen mukaan. Tavoitteena on, että jokainen kokonaisuus tulisi käytyä läpi kolmen vuoden luottamusmieskauden aikana. Kursseja ei tarvitse suorittaa numerojärjestyksessä.

Luottamusmiehellä on velvollisuus päivittää omaa osaamistaan. ■

Syksyn 2019 luottamusmieskoulutukset

Kurssi	Aika	Koulutuspolku
Luottamusmiesten jatkokurssi	29.–30.10.2019	3
Luottamusmiesten peruskurssi 1	12.–13.11.2019	1
Maakuntaliittojen luottamusmieskurssi	19.–20.11.2019	8
Luottamusmiesten neuvottelupäivät	3.–4.12.2019	8

Luottamusmiehille lähetetään henkilökohtainen kutsu sähköpostilla.

Luottamusmieskoulutukset ovat kuntasektorin koulutus sopimuksen mukaisia ammattiyhdistyskoulutuksia. Koulutus tapahtuu työajalla. Koulutus on osallistujille maksutonta.

Kuntasektorin vuoden 2019 hyväksytty luottamusmieskoulutus on KT Kuntatyönantajien yleiskirjeessä 14/2018 liite 1 JUKOn koulutukset www.kt.fi.

JUKO ja jäsenyhdistykset kouluttavat luottamusmiehiä

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on kunta-alan pääsopijajärjestö, joka valvoo jäsentensä oikeudellisia, työmarkkinallisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja. JUKO neuvottelee kunta-alan työehtosopimuksista ja sillä on luottamusmiesverkosto kunnissa ja kuntayhtymissä.

Kuntasektorilla JUKO vastaa pääluottamusmiesten koulutuksesta. JUKOn luottamusmiesten koulutuksesta vastaavat JUKOn jäsenyhdistykset.

Kaikki luottamusmiehet ovat omasta järjestäytymisestäään riippumatta JUKOn luottamusmiehiä.

JEA, KA, STHL Talentia ja VAKAVA tekevät yhteistyötä kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevien luottamusmiesten kouluttamisessa. Yhteistyössä on mukana 29 akavalaista liittoa. JEA ja VAKAVA ovat akavalaisten liittojen yhteistyöjärjestöjä JUKOn edunvalvonnassa.

1. Julkisen sektorin esimiehet ja asiantuntijat JEA

- Akavan Erityisalat
- Driftingsenjörsförbundet i Finland DIFF
- Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
- Suomen Ekonomit
- Suomen Lakimiesliitto
- Tekniikan Akateemisten Liitto TEK
- Tradenomiliitto TRAL
- Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA

2. Kuntoutusalan Asiantuntijat

- Suomen Fysioterapeutit
- Suomen Toimintaterapeuttiliitto

3. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

4. Suomen Terveystieteiden Liitto STHL

5. VAKAVA

- Agronomiliitto
- Akavan sairaanhoitajat ja TAJA
- Ammattiliitto Ava
- Akavan Yleinen Ryhmä
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto
- Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT
- Kirkon akateemiset AKI
- Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu
- Professoriliitto
- Päällystöliitto
- Suomen Farmasialiitto
- Suomen Poliisijärjestöjen Liitto
- Suomen Psykologiliitto
- Suomen Puheterapeuttiliitto
- Suomen Työterveyshoitajaliitto
- Upseeriliitto

Tekojen tori nostaa esille hienoja esimerkkejä

Kuhmon ja Polvijärven viestinnän kehittämisprosessit ovat esimerkkejä kehittämisteoista, joita löytyy Kuntekon Tekojen torilta nyt jo yli 400. Teot tulevat ympäri Suomea ja monelta eri toimialalta.

Tänä syksynä Kunteko palkitsee yhdessä KT Kuntatyöntantajien sekä JUKOn ja muiden pääsopijajärjestöjen kanssa parhaat Tekojen torilla esitetyt hankkeet Tekoja tiskiini -kampanjassa.

Kaikki vuoden 2019 aikana ja viimeistään 15. loka-kuuta kerrotut kehittämisteot ovat mukana kilpailussa.



Lue lisää ja katso kilpailukategoriat: www.kunteko.fi/tekoja-tiskiini ■

Tekojen torilla:

Polvijärven ääni kuuluviin

Peltojen täplittämässä ja kylämaisemien halkomassa Polvijärven kunnassa Pohjois-Karjalassa ei ollut ennen vuotta 2018 järjestelmällistä viestintää. Kunnasta olisi ollut paljon tarinoita kerrottavaksi ulospäin, mutta ne eivät saavuttaneet yleisöään. Myös vaatimattomuus esti "ylpeilemästä liikaa".

Aina ei kuitenkaan tarvitse lähteä tavoittelemaan kuuta taivaalta saadakseen äänensä kuuluviin. Joskus yhden lisäkäden palkkaaminen ja uudenlaisen ajattelutavan juurruttaminen riittää.

– Meidän viestintästrategiamme ydinajatus on, että viestintä kuuluu kaikille. Ollaan avoimia, myönteisiä ja monikanavaisia eikä turhan vaatimattomia. Vastuu viestinnästä kuuluu myös eri yksiköille, koska ne osavat parhaiten kertoa omasta työstään, kertoo vuonna 2018 Polvijärven ensimmäisenä viestintäsihteerinä aloittanut **Anni Lampinen**.

Myös Polvijärven asukkaita innostetaan entistä vahvemmin kertomaan hyviä tarinoita ulospäin.

Tähän mennessä uudenlainen lähestymistapa viestinnässä on saanut kiitosta niin kuntalaisilta kuin työntekijöiltä. – Viestintää pitää tehdä, jos haluaa että ääni kuuluu, kiteyttää Lampinen. ■



Tekojen torilla:

Mitä kaupunginjohtaja edellä, sitä henkilöstö perässä

Kuhmossa viestintästrategia, jossa kaupunginjohtajan bloggaukset, somettaminen ja julkinen esilläolo ovat keskeisessä asemassa, toimii selvästi.

Kuhmo ja **Tytti Määttä** ovat paistatelleet mediassa, yhteydenotot nuorilta kuhmolaisilta ovat lisääntyneet Instagramin ja Snapchatin myötä, hyvästä menosta tulee jatkuvasti positiivista palautetta. Viimeisimpänä Tytti Määttä valittiin Vuoden maaseutukasvoksi, koska on raikkaalla viestinnällään tuonut myönteistä näkyvyyttä maaseudulle.

Myös Kuhmon taustavoimat eli henkilöstö on valjastettu viemään Kuhmon ilosanomaa eteenpäin. Kaupunkiin on perustettu viestintätiimi, johon on otettu mukaan innokkaita työntekijöitä eri puolilta kaupunkiorganisaatiota. Koko kaupungin läpileikkaava viestintä tuo kaikkien äänen kuuluviin. Someviestinnästä on annettu koulutusta, henkilöstölle tiedotetaan aktiivisesti ja kesäisin Kuhmossa on saattanut nähdä nuoria someagentteja.

Kuhmon kaupungin HR-asioistakin vastaava talousjohtaja **Eija Jansson** kertoo, että avoimuus ja iloisuus Kuhmon kaupungin sisällä on lisääntynyt.

– Kuhmon saama positiivinen palaute kohottaa oman työpaikan arvostusta entisestään ja rohkaisee puhumaan hyvää kaupungista. Lue lisää Polvijärven ja Kuhmon kehittämisteoista www.kunteko.fi/ajankoh-taista/tekojen-tori-viestintaa-kehittamalla ■

Myös polvijärveläiset nuoret on otettu mukaan viemään hyvää viestiä eteenpäin omasta kotikunnastaan. Nuorten ääni pääsee kuuluviin esimerkiksi Nuorten Polvijärvi -verkkosivuilla julkaistavan Hyvä tyyppi -juttusarjan avulla.