

# kuntatiimi

Jäsentiedote 3 | 2021 lokakuu

KUVA: ISTOCK



Pääkirjoitus:

**SOTE-sopimus  
voimaan  
– muuttuiko  
mikään?** Sivu 2

**Muista äänestää  
työsuojelu-  
vaaleissa!** Sivu 5

Oikeustapaus:  
**Lehtorin  
irtisanominen  
kumottiin** Sivu 7



**Nuorisoalalle  
työhyvinvointi-  
suositus** Sivu 3

**Hyödynnä  
Kuntatyö 2030  
-hankkeen  
palveluita!** Sivu 8





# SOTE-sopimus voimaan 1.9. – Muuttuuko mikään?

**S**osiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus eli SOTE-sopimus astui voimaan 1.9.2021. Kevään 2020 työehtosopimusneuvotteluissa asiasta käytiin kiivasta taistoa, myös työtaistelulla uhaten. Parin kuukauden neuvottelurupeaman päätteeksi sovittiin uudesta SOTE-sopimuksesta ja sen syntymäpäiväksi 1.9.2021.

## Ei näkyviä muutoksia työntekijälle

Syyskuun alussa SOTE-sopimuksen piiriin siirtyvälle sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstölle ei tule muutoksia työsuhteen ehtoihin KVTES-sopimuksen määräyksiin verrattuna. Työsopimukseen muuttuu noudatettavaksi sopimukseksi SOTE-sopimus ja palkkahinnoittelutunnus muuttuu SOTE-sopimuksen numeroinnin mukaiseksi (esim. 01HOI030). Työaika, palkka ja muut työsuhteen ehdot pysyvät samoina.

Uuden SOTE-sopimuksen määräykset ovat alkuvaiheessa samat, mitä ne olivat KVTES-sopimuksessa. Neuvotteluryhmissä valmisteltiin uutta sopimusta siirtämällä sote-henkilöstön palkkausta- ja työaika koskevat määräykset KVTES-sopimuksen mukaisina kirjauksina SOTE-sopimukseen.

Kaikkia KVTES-sopimuksen määräyksiä ei edes siirretty osaksi SOTE-sopimusta. KVTES-sopimusta sovelletaan siis osin edelleen myös sote-henkilöstöön esimerkiksi vuosilomaa, virka- ja työvapaita, perhevapaita, matkakustannusten korvauksia ja luottamusmiehiä koskevien määräysten osalta.

## Muutospaineita jatkossa

Vaikka nyt alussa ei mikään – nimeä lukuun ottamatta – muuttunut, niin tulevaisuudessa on odotettavissa myös sopimusmääräyksiä koskevia muutoksia ja eriytymistä KVTES-sopimuksesta. Paineita tuovat eri henkilöstöryhmiä edustavat ammattiliitot. Jokaisella ammattiryhmällä on omia työehtoihin liittyviä kehitysesityksiä. Sen lisäksi tulevat palkkausta koskevat vaateet.

Tulevat työehtosopimusneuvottelut ovat jo alkuvuodesta 2022. Nykyisten kuntasopimusten voimassaolo päättyy helmikuun lopussa 2022. Jo nyt on nostettu esille palkkavaatimuksia, muun muassa hoitoalalle.

## Hyvinvointialueet 1.1.2023

Suurempi muutos tapahtuu sitten vuoden 2023 alussa, kun nykyisen hallituksen esitys hyvinvointialueiksi toteutetaan. Silloin kuntien ja kuntayhtymien palvelussa ollut sote-henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Siirtyminen tapahtuu ns. vanhoina työntekijöinä, eli työsuhteen ehdot eivät muutu.

Hyvinvointialueille tulevat sote-henkilöstön työehtosopimuksen lisäksi myös hallinto- ja tukihenkilöstöä koskeva työehtosopimus sekä lääkäreitä koskeva sopimus.



**Jaakko Korpisaari**  
neuvottelupäällikkö  
Akavan Erityisalat

## Liittojen kuntasektorin yhteyshenkilöt

### Agronomiliitto

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

### Akavan Erityisalat

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

### DIFF – Ingenjörerna i Finland

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

Petteri Kivela, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038  
petteri.kivela@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

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@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

# Sopimusjärjestelmä muuttui 1.9.2021 – KVTES:ssa edelleen kaikkia koskevia määräyksiä

Syyskuun alussa kuntien sopimusjärjestelmä muuttui. Muodostettiin uusi Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus SOTE ja Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES sai lisää henkilöstöä. Molempien muutosten seurauksena Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES kattaa pienemmän määrän kuntien henkilöstöä.

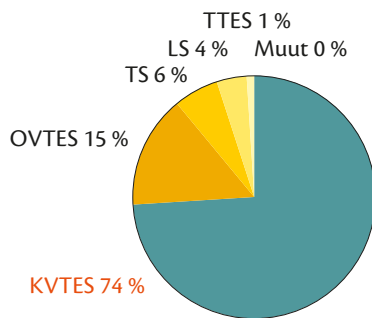
KVTES-sopimuksessa on edelleen muun muassa vuosilomaa, virka- ja työvapaita sekä luottamusmiehiä koskevia määräyksiä, joita sovelletaan myös kunnan muissa sopimuksissa.

Kuntasektorilla on työssä tällä hetkellä noin 425 400 henkilöä. KVTES-sopimus oli aiemmin suurin sopimusala 312 000 henkilön työehtosopimuksena. Sopimusmuutoksessa 1.9.2021 KVTES:sta erotettiin 177 500 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöä SOTE-sopimukseen. Samoin KVTES-sopimuksesta siirrettiin OVTES-sopimukseen yli 16 000 varhaiskasvatuksen opettajaa. Näin KVTES-sopimukseen jäi noin 120 000 henkilöä.

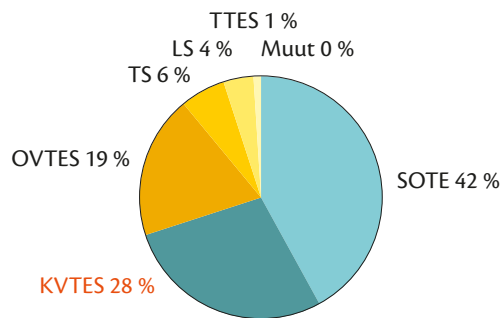
Tarkat luvut saadaan vuosittain lokakuussa toteutetavasta palkkatilastoinnissa. ■

## Kuntien henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain

### Ennen muutosta



### Sopimusalat 1.9.2021 jälkeen



TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus  
LS = Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus  
TTES = Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus  
Muut = Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimukset,  
Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus

## Nuorisoalalle työhyvinvointisuositus

Nuorisotyö on saanut suosituksen työhyvinvoinnista. Suositus perustuu opetusministeriön rahoittamaan tutkimushankkeeseen, jossa yli 500 nuorisotyön ammattilaista kertoivat näkemyksiään työhyvinvoinnistaan.

Suosituksen ovat antaneet Akavan Eri-työalojen jäsenyhdistys Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat yhdessä Humanistisen ammattikorkeakoulun kanssa. Sen perustana olevan tutkimuksen on tehnyt YTM **Minna Rauas**.

Monipuolinen aineisto kertoo ammatista, jonka työhyvinvointia vahvistavat nuorilta tullut palaute, hyvä johtaminen, keskusteleva työyhteisö sekä työn sopiva haasteellisuus. Työhyvinvointia olivat



heikentämässä epäselvät työnkuvat, kasvanut työn kuormittavuus sekä se, ettei palkkaus vastannut työn vaativuutta.

Tutkimus myös vahvisti käsitystä, että työhyvinvointi on yhteinen asia. Siihen liittyvät asiat koskettavat niin yksittäistä työntekijää, työyhteisöjä kuin koko toimialaa. ■

Lue lisää:

[www.maailmanparantajaksi.fi](http://www.maailmanparantajaksi.fi)

**Nuorisotyö on parhaimmillaan maailman parantamista, pahimmillaan riittämättömyyden tunteessa ryvetymistä, tiivistää hyvinvointia nuorisotyössä tutkinut Minna Rauas.**

JUKO:

# Jokainen sopimusala neuvottelee omat ratkaisunsa

Käynnistyvällä sopimuskierroksella on otettava huomioon toimialojen tarpeet sekä työn vaativuuteen nähden oikeudenmukainen palkkaus, korostaa JUKOn puheenjohtaja Olli Luukkainen.

**T**yöehdoista sopiminen on murrostilassa. Seuraava sopimuskierrös alkaa ilman yhteistä tilannekuvaa ja yhdessä sovittua työmarkkinamallia. Akava ja akavalaiset neuvottelujärjestöt, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja yksityistä sektoria edustava Ylemmät Toimihenkilöt YTN ottivat elokuussa yhdessä kantaa sopimusjärjestelmän muutokseen.

JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Olli Luukkainen** muistuttaa, että jokainen sopimusala neuvottelee omat ratkaisunsa sen sijaan, että seurattaisiin vientivetoista mallia kuten aiemmin.

– Pitää ottaa huomioon toimialojen tilanne ja tarpeet sekä työn vaativuuteen ja osaamiseen nähden oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen liittyvät seikat.

– Työ- ja virkaehtoihin liittyvät kysymykset ratkaistaan ja sovitaan työmarkkinaneuvotteluissa, eikä maan hallituksen pidä sekaantua sopimuskierrökseen tai palkankorotusten kohdentamiseen.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n puheenjohtaja **Teemu Hankamäki** puolestaan huomauttaa, että neuvottelukierrosta koskeva koordinaatio poistuu väistämättä, kun työnantajat haluavat siirtää työehtosopimustoimintaa yritystasolle.

– Kunkin toimialan on loogista neuvotella ja sopia omista lähtökohdistaan. Lähdemme YTN:ssä tuleviin neuvotteluihin joka tapauksessa uudistamaan nykyiset sopimuksemme, ovatpa ne ala- tai yrityskohtaisia. Teknolohiateollisuudessa on epäselvä tilanne sen vuoksi, että emme vielä tiedä, mitkä yritykset uuteen Teknolohiateollisuuden työnantajiin liittyvät ja mikä on heidän edustavuutensa toimialoilla.

Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** painottaa, että vireä talouskasvu ja työvoimapula usealla alalla luovat edellytykset ostovoimaa tukevalle palkkapolitiikalle.

– Sopimusjärjestelmän hajautuminen ei saa heikentää tätä kehitystä. ■

Kunta  
#neuvotellen2022

## Luottamusmieskautta jatkettiin vuodella eteenpäin

**JUKO** päätti jatkaa kuntasektorin luottamusmieskautta vuodella. Kausi päättyy vasta 31.7.2023.

Jatkamisen perusteena on sote-uudistus. Vuoden 2023 alusta syntyville hyvinvointialueille siirtyvän

henkilöstön mukana siirtyvät myös heitä edustavat luottamusmiehet. He järjestävät uuden työnantajan palveluksessa luottamusmiesorganisaation vaalit keväällä 2023 ja uusi kausi alkaa elokuun alusta 2023. ■



# Työsuojeluvaalit kunnissa syksyllä 2021 – Muista äänestää!

Työsuojeluvaaleissa työntekijät valitsevat edustajansa työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan. Asettuisitko itse ehdolle?

**T**uleva nelivuotinen yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on vuodet 2022–2025. Henkilöt valitaan vaaleilla, joiden järjestämiseen luottamusmiehet osallistuvat.

Vaali järjestetään niin, että kaikilla työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa eli asettua ehdokkaaksi ja äänestää.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaali toteutetaan Työturvallisuuskeskuksen vaaliohjeen mukaisesti. Paikallisesti on ennen vaalia sovittava henkilökunnan jakautumisesta työntekijä- ja toimihenkilöasemassa oleviin. [https://ttk.fi/files/7656/Kunta-alan\\_vaaliohje\\_2022-2025.pdf](https://ttk.fi/files/7656/Kunta-alan_vaaliohje_2022-2025.pdf)

## Työnantajan ohjeistus työsuojeluvaalien valmisteluun:

1. Vaaleihin valmistautuessa työpaikalla kannattaa arvioida nykyisen kauden toimintaa ja vaikuttavuutta sekä miettiä kehittämistarpeita.
2. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiosta neuvoteltaessa on otettava huomioon kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskeva sopimus.
3. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttökerroin on 0,12–0,22. Kerroin on työsuojeluvaltuutettukohdainen. Tämä kannattaa ottaa huomioon myös suunniteltaessa työsuojeluvaltuutettujen toimialueita.
4. Työsuojeluvaltuutetut toimivat oman taustalla olevan palvelussuhteensa ehdoilla.
5. Jos työsuojeluvaltuutettu ei enää voi tehdä omaa työtään valtuutetun tehtävien suuren määrän vuoksi, voi työnantaja määrätä hänelle muuta työsuojeluun liittyvää työtä, jotta viikkotyöaika täyttyy.
6. Kun työpaikalla suunnitellaan työsuojelutoimikunnan kokoonpanoa, on muistettava, että työsuojeluvaltuutetut ovat lainmukaisesti aina työsuojelutoimikunnan jäseniä.
7. Vaalit järjestää vaalitoimikunta, joka koostuu henkilöstön valitsemista edustajista.
8. Työnantaja tukee vaalien toteuttamista tarjoamalla tilat ym. välineet.
9. Kun työsuojeluvaltuutetut on valittu ja työnantajalle on ilmoitettu valinnoista, on työnantajan ilmoitettava tiedot Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Ohjeita työsuojeluvaalien valmisteluun KT:n sivuilla <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/yhteistoiminta/tyosuojeluvaalit>

# Ei edistystä teknisten työryhmässä



KUVA: ISTOCK

Työnantajan ja palkansaajien työryhmä pohtii edelleen teknisten sopimusten kokonaisuutta. Työ ei ole juuri edennyt. JUKOn tavoitteena on varmistaa teknisen erityisasema omalla sopimuksella.

**K**evään 2020 kunta-alan sopimusratkaisussa sovittiin teknisen alan virka- ja työehtosopimusten kokonaistarkastelusta. Tarkastelussa ovat sekä teknisen henkilöstön TS-sopimus että ns. tuntityöntekijöitä koskeva TTES-sopimus.

Selvitys ei merkitse nykyisten palvelussuhteen ehtojen heikkenemistä, vaan tarkoitus on katsoa voisiko esimerkiksi sopimuksia yhdistää yhdeksi kokonaisuudeksi.

Kokonaistarkastelua tehdään edelleen KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä työryhmässä. Työ on edennyt hyvässä hengessä, mutta varsin hitaasti ja aika on loppumassa sopimusneuvottelujen lähetessä.

Hankalasta aikataulu- ja neuvottelutilanteesta huolimatta osapuolet jatkavat asian työstämistä teknisen

sektorin yhteisen tulevaisuuden eteen. Todennäköisesti ensi vuoden alkupuolella olemme hieman viisaampia sen suhteen, miten ensi vuonna asian osalta jatketaan.

Mahdollisen esityksensä työryhmä antaa kunta-alan pääneuvotteluryhmälle, joka neuvottelee siitä helmikuussa 2022. ■



**Tapani Laurikainen**  
työelämäasiantuntija, VT  
Tekniikan akateemiset TEK

## KT Kuntatyönantajat on nyt Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

**KT** Kuntatyönantajien valtakunnallisen edunvalvonnan piiriin tulivat heinäkuun alussa kuntien ja kuntayhtymien lisäksi uudet hyvinvointialueet.

Muutoksen myötä myös työnantajaorganisaation nimi muuttui. Uusi nimi on Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, ruotsiksi Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.



# Työnantajalla aktiivinen toimintavelvoite tuta-irtisanomisissa

Irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle on etsittävä korvaavaa työtä. Etsimisen on oltava aktiivista.

**S**ekä työsopimuslaki että kunnallinen viranhaltijalaki lähtevät siitä, että palvelussuhde voidaan irtisanoa, mikäli tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Molemmissa laeissa irtisanomiskynnyksen ylittymiselle asetetaan kuitenkin myös toinen kriteeri. Työnantajan on nimittäin osoitettava, ettei viranhaltijaa/työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohuudella sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin työnantajan palveluksessa.

Virkasuhteisten osalta on tarkasteltava sekä avoimeksi tulevia työsuhteita että myös virkasuhteita. Kyseistä selvitystyötä on tehtävä sekä ennen irtisanomisilmoituksen antamista että myös sen jälkeen koko irtisanomisajan.

## Lehtorin virkasuhde palautui

Korkein hallinto-oikeus käsitteli ratkaisussaan KHO 2020:118 (<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/2020/202004233>) muun työn tarjoamisen sisällöllistä laajuutta kunnan virkasuhteessa. Kyseessä oli erään virkasuhteisen lehtorin irtisanominen kunnallisesta ammattiopistosta. Sekä hallinto-oikeus että korkein hallinto-oikeus päätyivät katsomaan, että työnantaja oli menetellyt asiassa kunnallisen viranhaltijalain 37§:n vastaisesti, joten irtisanomispäätös kumottiin ja virkasuhde palautui.

Hallinto-oikeuden päätöksen mukaan uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuudella asetetaan työnantajalle aktiivinen toimintavelvollisuus selvittää vaihtoehtoja viranhaltijan irtisanomisen välttämiseksi. Kaupunki työnantajana ei ollut esittänyt mitään konkreettista selvitystä siitä, että irtisanotun lehtorin osalta olisi ennen irtisanomispäätöstä tosiasiallisesti selvitetty hänen ammattitaitonsa ja kykynsä huomioon ottaen tarjolla olevia tehtäviä tai että hänelle olisi tarjottu tällaisia hänen

osaamistaan vastaavia tehtäviä. Työnantaja oli täyttänyt uudelleensijoittamisvelvollisuuttaan irtisanomisaikana pelkästään ilmoittamalla irtisanotuille henkilöille avoimiksi tulleista tehtävistä sähköpostitse Kuntarekry-järjestelmässä.

## KHO hylkäsi työnantajan valituksen

Asia päättyi työnantajapuolen valituksen johdosta vielä korkeimman hallinto-oikeuden käsiteltäväksi. KHO hylkäsi valituksen ja pysytti hallinto-oikeuden päätöksen lopputuloksen.

Asiasta saadusta selvityksestä ilmeni, että työnantajalla oli ollut irtisanomisaikana haettava useita sellaisia virkoja tai tehtäviä, joiden hakuilmoituksessa asetetut muodolliset kelpoisuusvaatimukset lehtorin voitiin katsoa täyttävän.

Kaupunki ei ollut esittänyt selvitystä, jonka perusteella olisi voitu todeta, ettei lehtori ollut soveltuva yhteenkään sellaiseen avoinna olleeseen virkasuhteeseen tai tehtävään, johon ei ollut sijoitettu jotakuta toista muutosuhan alla ollutta henkilöä. Työnantajana oleva kaupunki ei siten ollut esittänyt myöskään riittävää selvitystä siitä, että lehtorin irtisanominen ei olisi ollut vältettävissä sijoittamalla hänet toiseen virkasuhteeseen tai tehtävään.

Oikeustapaus kuvaa hyvin työnantajan aktiivista toimintavelvoitetta tuotannollistaloudellisten irtisanomistilanteiden yhteydessä. Vastaaventyyppisiä linjanvetoja on jo aikaisemmin tehty oikeuskäytännössä työsuhteiden osalta. ■



**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

# Paluu uuteen työarkeen

Mitä vaaditaan paluuseen työpaikalle? Miten etä- ja lähityön yhdistäminen onnistuu? Kuntatyö 2030 -hanke järjestää marraskuussa työpajat hybridityön teemasta.

**T**ule pohtimaan hybridityötä kunta-alalla! Saat lisätietoa aiheesta ja kuulet kiinnostavia esimerkkejä ja vinkkejä. Pääset myös juttelemaan ja vaihtamaan kokemuksia kollegojesi kanssa.

## Milloin?

Kuntatyö2030 toteuttaa kaksi erillistä, mutta samansisällöistä työpajaa: 4.11.2021 kello 9–11.30 sekä 30.11.2021 kello 9–11.30. Ilmoittaudu siis vain yhteen työpajaan!

## Miten virtuaalityöpaja toteutetaan?

Työpaja toteutetaan interaktiivisella Howspace-alustalla. Maksimiosallistujamäärä on 50 henkilöä. Työpaja kestää 2,5 tuntia.

## Sisältö

- Avaus, *Ohjelmapäällikkö Anna-Mari Jaanu, Kuntatyö2030*
- Etätyö ja hybridityö kunta-alalla. Lyhyt katsaus selvityksiin ja näkyymiin. *Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija Niilo Hakonen, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT*
- Miten muotoilla hybridityötä käytännössä. *Valmentaja ja konsultti Niina Hinkkanen, Filosofian Akatemia.*

- Esimerkit kunta-alalta
- Lyhyt paneelikeskustelu osallistujien enakkoon lähetetyistä kysymyksistä
- Keskustelu kollegojen kanssa yli kuntarajojen pienryhmissä.
- Ryhmätöiden tulosten kirjaaminen.
- Miten tästä eteenpäin ja työpajan lopetus

## Kenelle virtuaalityöpaja on tarkoitettu?

Työpaja on tarkoitettu kunta-alan HR-toimijoille, esihenkilöille ja johdolle, luottamusmiehille ja työsuojeluhenkilöstölle sekä muille henkilöstön edustajille.

## Ilmoittautuminen

**Virtuaalityöpajaan 4.11.2021 ilmoittautuminen 29.10. mennessä** [https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu\\_uuteen\\_tyarkeen\\_Mit\\_on\\_hybridity\\_kunta-alalla\\_-virtuaalityopaja717946746](https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu_uuteen_tyarkeen_Mit_on_hybridity_kunta-alalla_-virtuaalityopaja717946746)

**Virtuaalityöpajaan 30.11.2021 ilmoittautuminen 23.11. mennessä** [https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu\\_uuteen\\_tyarkeen\\_Mit\\_on\\_hybridity\\_kunta-alalla\\_-virtuaalityopaja717946746](https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu_uuteen_tyarkeen_Mit_on_hybridity_kunta-alalla_-virtuaalityopaja717946746)



## Mikä Kuntatyö 2030?

**K**untatyö 2030 -ohjelma on kunta-alan työmarkkinaosapuolten työelämän kehittämisen toimialaohjelma, joka kokoaa yhteen kunta-alan työelämän kehittämisen hankkeita ja toimintoja. Kokonaisuudessa jatketaan valtakunnallista työelämän kehittämistä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen kesken. Akavalaisia edustava JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä.

Tavoitteena on edistää kuntatyön tuloksellisuutta, tuottavuutta ja työelämän laatua sekä tehdä hyvää kuntatyötä näkyväksi.

Ohjelma on jatkoa kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämisohjelmalle Kunteko 2020, jota toteutettiin vuosina 2015–2020 KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteistyönä. ■