

kuntatiimi

Jäsentiedote 1|2022 maaliskuu

KUVA: ISTOCK



Hyvinvointi-
toimiala kukoistaa
Kauhajoella Sivu 9



Lakkovalmius
hyvällä tasolla

Sivu 5

Arvoa asian-
tuntijalle!
– Lue neuvottelu-
tavoitteistamme!

Sivu 12



Näkyykö työn murros neuvotteluissa?

Kunta-alan työn murroksen juurisyy ei ole hyvinvointialueiden perustaminen. Suomessa syntyvyys on pienempää kuin eläkkeelle siirtyminen. Sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen ylläpitäminen on jatkossa haastavampaa, koska veronmaksajia on vähemmän suhteessa iäkkäisiin, jotka käyttävät ymmärrettävästi eniten hoiva- ja terveydenhuoltopalveluja. Toisaalta julkinen sektori on velkaantunut niin, että valtiolta ja kunnilta etsitään säästöjä.

Uusia toimintatapoja on välttämätöntä kehittää, koska enää ei ole varaa maksaa kaikista neliöistä ja kuutioista. Avuksi tulee digitalisaatio. Kiinteistä toimipaikoista on järkevää osin siirtää sähköisiin palveluihin, jolloin osajien työnkuva voi laajeta käynteihin asiakkaan luona. Osassa töitä työ jatkuu pandemian jälkeenkkin osin etänä, ja tämä on myös työnantajalle edullisempaa.

Työntekemistapojen muutokset ovat merkittäviä. Ne haastavat työnantajan, esihenkilöt ja työntekijät. Työntekijöiden vastuu omasta työstään kasvaa ja mahdollistaa onnistuessaan työn merkityksellisyyden kokemisen. Esihenkilöillä on jatkosakin vastuu työntekijästä, vaikka ei heitä yhtä usein fyysisesti tapaisikaan.

Työnantajan on pidettävä työhyvinvoinnista huolta aivan uudella tavalla ja siihen on panostettava. Etätöyöpaikoilla on oltava vähintään yhtä hyvät työvälineet kuin kiinteiden seinien sisällä toimistoissa. Lisäksi yhteisöllisyyttä olisi pidettävä yllä ja työntekijöillä pitää olla mahdollisuus keskustella keskenään iloistaan ja suruistaan.

Käynnissä olevalla sopimuskierröksellä kunta-alalla sovitaan 425 000 työntekijän sopimuksista. Erilaisia neuvotteluryhmiä on yli 20. Palkankorotusten lisäksi niissä käsitellään työolojen kehittämistoimenpiteitä.

Merkittävää on, miten neuvotteluissa pystytään ottamaan huomioon työn murroksen tarpeet. Neuvottelukierroksilla on usein ollut paha tapa siirtää vaikeat asiat työryhmiin. Lopulliset päätökset ovat tämän takia liiaksikin viivästyneet.

Palkansaajajärjestöt ovat valmistautuneet hyvin käynnissä olevaan neuvottelukierrokseen. Sopimuskierröksellä on aina varauduttava siihen, että viime kädessä sopimus saadaan vain myymällä työrauha työnantajalle.

Kuntasektorin lakkovalmiutta onkin järjestelmällisesti kohotettu viime syksystä lähtien. Voit seurata neuvottelutilannetta pääsopijamme JUKOn verkkosivuilta. Neuvottelutilannetta päivitetään säännöllisesti myös luottamusmiehille.



Harri Westerlund
erityisasiantuntija
Tradenomiliitto TRAL

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

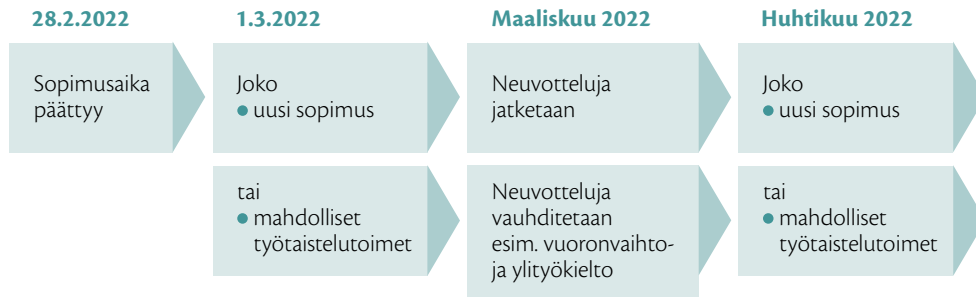
Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

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

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2022:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto
www.kuntatiimi.fi

Kuntaneuvottelut käynnissä – Näköpiirissä ei ole nopeaa ratkaisua!



Neuvottelukerroksen eteneminen

Kuntasektorin työehtosopimusneuvottelut alkoivat tammikuussa ja tahtia on kiristetty nyt helmikuussa. Ja syykin on selvä, kun kuntasektorin työehtosopimusten voimassaoloaika päättyy helmikuun lopussa 28.2.2022.

Neuvottelujen alku oli rauhallinen ja yhteistyöhakuihin. Keskeisenä asiana neuvotteluissa ovat palkankorotusten ns. yleisen tason saavuttaminen ja tavoite saada palkkauksen jälkeensä jääneisyyttä korjaava palkkaohjelma.

Vastakkainasettelua syntyi, kun eri palkansaajajärjestöt esittivät palkkaohjelmataavoitteitaan. Liittojemme jäseniä edustava neuvottelujärjestö JUKO esittää palkkaohjelmaa kunta-ammattien palkkatason korjaamiseen kattavasti kaikille kunta-ammattilaisille. Sote ry (Tehy ja SuPer) tavoittelee palkkaohjelmaa kohdennettuna vain hoitoalan ammattiryhmille.

Neuvottelut venyvät ainakin maaliskuulle

Todennäköistä onkin, että neuvottelut jatkuvat sopimuskauden päättymisen jälkeen maaliskuulle. Tätä ennakoi ainakin sosiaali- ja terveysaloja edustavien liittojen aikeet. Sote-ammattilaiset siirtyvät hyvinvointialueille 1.1.2023 ja silloin palkanmaksaja vaihtuu, eivätkä kunnat enää ole maksajia.

Sote-liitot ovat kohdistaneetkin huomionsa valtion toimiin ja odottavat maan hallituksen vuoden 2023 kehysriihen terveisiä huhtikuun alussa.

Työtaistelutoimet mahdollisia maaliskuun alusta lähtien

Kun työehtosopimuskausi päättyy helmikuun lopussa, ovat työtaistelutoimet käytettävissä. Työtaistelutoimilla on mahdollista vauhdittaa sopimusneuvotteluja.

Neuvottelujärjestömme JUKO pyrkii tulokseen neuvottelemalla. JUKO on yhdessä jäsenliittojensa kanssa rakentanut työtaisteluvalmiutta, jonka ansiosta on mahdollista käyttää esimerkiksi lakkoja tai ulosmarsseja tarvittaessa neuvottelujen vauhdittajina. ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Seuraa neuvottelujen etenemistä oman liittosi ja JUKOn kotisivuilta ja some-viestinässä.

Työnantaja

Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT

- Kunnat
- Kuntayhtymät

Pääsopijajärjestöt

JUKO

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
- akavalaiset liitot

JAU

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

Sote ry

- Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry
- Tehy
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
- Suomen Pelastusalan ammattilaiset SPAL

Kuntasektorin neuvotteluosapuolet

TES-neuvottelukierros lähestyy maalia yksityisellä sektorilla

Pahimmat pelot eivät toteutuneet yksityisellä sektorilla. Neuvottelupöytään palataan heti kesän jälkeen.

Yksityisen sektorin työehtoneuvottelukierros käynnistyi jännittyneissä tunnelmissa puolisen vuotta sitten. Epävarmuutta aiheutti ennen kaikkea se, että kaksi merkittävää työnantajapuolen toimijaa - Metsäteollisuus ja Teknologiateollisuus - ilmoittivat lopettavansa keskustason työehtosopimustoiminnan joko kokonaan tai sitten ainakin tavoittelevansa merkittäviä muutoksia neuvottelujärjestelmään.

Näin puolta vuotta viisaampana voi onneksi todeta, että pahimmat uhkakuvat työehtosopimusjärjestelmän romuttamisesta eivät toteutuneet. Pikemminkin voidaan todeta, että olemassa oleva neuvottelujärjestelmä osoitti jälleen vahvuutensa. Metsäteollisuuden alalla ja myös tietotalalla (esim. erilaiset ohjelmistoyritykset) työntekijäjärjestöjen kanssa on solmittu kattavia yrityskohtaisia työehtosopimuksia ja teknologiateollisuudessa alan uusi työnantajyhdistys otti puolestaan nimiinsä valtakunnallisen ja yleissitovan työehtosopimustoiminnan.

Akavalaiset päänavaajina

Yksityisen sektorin työehtosopimusten päänavaus tapahtui sinänsä tuttuun tapaan teknologiateollisuuden toimialalla. Tällä kertaa neuvotteluratkaisut avasi kuitenkin heti vuoden 2022 alussa akavalainen Ylemmät Toimihenkilöt YTN.

Omassa neuvottelupöydässään YTN joutui varsin pitkään kamppailemaan yleiskorotusten säilyttämisen puolesta. Tässä loppujen lopuksi onnistuttiin ja alan ylempien toimihenkilöiden palkat kohoavat vuonna 2022 vähintään 0,9 %:n yleiskorotuksella ja 0,9 %:n paikallisella erällä, ellei talokohtaisesti muista järjestelyistä sovita. Teknologiateollisuuden työntekijä- ja toimihenkilöliitot pääsivät omissa sopimuksissaan lakonuhkien avulla noin 2,0 %:n korotuksiin, joissa yleiskorotuksen osuus on hieman ylempiä toimihenkilöitä suurempi. Kaiken kaikkiaan yksityisen sektorin sopimusaloilla vuoden 2022 kustannusvaikutus näyttää asettuneen 1,8–2,0 %:n tuntumaan.

Perhevapaat työryhmiin

Tekstikysymysten osalta tämä neuvottelukierros ei tuonut yksityiselle sektorille merkittäviä uusia avauksia. Suuri lainsäädäntöuudistus perhevapaita koskien on toki kaikkien tiedossa ja työehtosopimuskohtaisissa työryhmissä on tarkoitus sopia siitä, miten ennen kaikkea eri



Sopivasti on tarpeeksi.

Toimimme hyvän, kannustavan ja yhdenvertaisen työelämän puolesta. Edustamme 173 000 asiantuntijaa ja esihenkilöä yksityisellä sektorilla.

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT
ytn
DI. HÖGREN TJÄNSTÄMMANEN

YTN kampanjoi tällä työehtokierroksella teemalla **Sopivasti on tarpeeksi.**

perhevapaiden palkallisuus synnyttävän ja ei-synnyttävän vanhemman välillä jatkossa hoidetaan.

Hieman hankalan raamin tälle sopimiselle aiheuttaa tosin se, että valtaosassa työehtosopimuksia perhevapaauudistus on sovittu toteutettavaksi kustannusneutraalisti. Toki valtiovalta tukee vanhempainpäivärahojen muodossa perhevapaita aikaisempaa enemmän, joten sinänsä neuvotteluvaraa tässäkin asiakokonaisuudessa on.

Eräitä ylempien toimihenkilöiden merkittäviä sopimuskokonaisuuksia on vielä edelleen auki. Näihin kuuluvat muun muassa energiateollisuuden toimiala ja rahoitusala. Vaikuttaa kuitenkin vahvasti siltä, että kyseisten alojen ratkaisut tulevat tavalla tai toisella noudattelemaan teknologiateollisuudessa omaksuttua linjaa.

On kuitenkin syytä huomata, että yksityisellä puolella TES-neuvottelupöytiin palataan varsin pian, sillä vuoden 2023 palkantarkistuksia koskevat neuvottelut alkavat heti kesälomien 2022 jälkeen. ■



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Lakkovalmius tehdään yhteistyöllä

Lakkovalmius antaa lakiin perustuvan mahdollisuuden torjua kohtuuttomat työehdot. Kuntalaisten kannalta tavoitteena on palvelujen säilyminen ja paraneminen. Mutta kenen on vastuu?

Tätä kirjoitettaessa TES-neuvottelut ovat käynnissä ja pian kuumimmillaan. Samalla kun neuvottelijat hikoilevat neuvottelupöydässä, JUKOssa tehdään tiivistä työtä kuntasektorin järjestövalmiuden parissa.

Tulosta neuvotteluista haetaan tietysti sopimalla, mutta neuvottelijat tarvitsevat selkänokakseensa järjestövalmiuden, joka antaa mahdollisuuden sanoa EI huonolle tarjoukselle.

JUKOssa on jo monen neuvottelukierroksen ajan menty kohti kaikkien jukolaisten liittojen yhteistyönä tehtävää valmistautumista. Keskustasolla keskuslakkotoimikuntaan kuuluvat kaikkien JUKOn jäsenjärjestöjen edustajat, ja alatyöryhmiin on kutsuttu liitoista asiantuntijoita. Järjestön koosta riippumatta kaikki pääsevät osallistumaan, ja kaikkien panosta myös tarvitaan.

Paikallisryhmät valmiudessa

Keskuslakkotoimikunta on suunnitellut paikallisorganisaation, joka sekin keskustason mallin mukaisesti rakentuu kaikkien jukolaisten liittojen paikallisten aktiivien yhteistyölle. Paikalliset työtaistelutyöryhmät ovat ko-

koontuneet, organisoituneet ja suunnitelleet mahdollisia toimia paikallistasolla.

On ollut ilo huomata, kuinka vastuullisesti paikallistoimijat ovat ottaneet keskustason ohjeet ja annetut tehtävät haltuun. Etäkoulutuksessa on ollut runsaasti osallistujia, ja oman liiton yhteishenkilöihin on oltu yhteydessä.

Mahdollinen työtaistelu herättää jäsenissä ja aktiiveissa myös monenlaisia tunteita ja hankaliakin pohdintoja. Varsinkin sote-sektorin osalta voi

herätä kysymyksiä sekä median, kansalaisten että myös työntekijöiden keskuudessa siitä, voiko lakkoon edes mennä? Mitä jos työskentelee niiden kaikkein hauraimmassa asemassa olevien, runsaasti psyykkistä tai sosiaalista tukea tarvitsevien kanssa? Miten pitäisi suhtautua siihen, että kalenteri on täynnä potilastapaamisia, mutta työtaistelu hämöttää nurkan takana?

"Miten oikeutatte työtaistelun, jolla vaikeutetaan viattomien ihmisten elämää?"

Työtaistelun oltava vaikuttava

Lakot aiheuttavat aina häiriötä yhteiskunnassa ja hankaloittavat ihmisten elämää. Siihen niiden vaikuttavuus perustuu. Jos työtaistelu ei tunnu missään, sitä ei kann-



Kiritämme sopimusneuvotteluja mm. somessa aihetunnisteella #ArvoaAsiantuntijalle.

- ta järjestää. Tarkoitus ei kuitenkaan ole aiheuttaa sekasortoa, ja hengen ja terveyden kannalta välttämättömät työt tehdään lakonkin aikana.

Psykologien ja sosiaalityön ammattieettisissä ohjeissa on sanottu, että työntekijän vastuulla on tehdä selväksi oma roolinsa niissä olosuhteissa, joissa hän työskentelee. Työntekijä ei tee työtään irrallaan yhteiskunnallisista olosuhteista, ja eettistä harkintaa tarvitaan erityisesti ristiriitatilanteissa, joissa asiakkaan etu on ristiriidassa työntekijän edun, poliittisen päätöksenteon tai taloudellisten resurssien kanssa.

Näin ollen työntekijän on tehtävä työnsä asiakkaisiin nähden mahdollisimman laadukkaasti, vaikka työnantajaan päin ollaan työtaistelussa. Lakko ei kohdistu asiakkaisiin, vaan työnantajaan, ja tämä on asiakkaille myös selkeästi kerrottava. Lakon tavoitteena on asiakkaan kannalta palveluiden säilyminen ja parantaminen. Lakkoon ajaututaan siksi, että työnantajan kanssa ei päästä sopimukseen, ja se on laillinen keino työntekijälle tällaisessa tilanteessa neuvotteluiden vauhdittamiseksi.

Lakko on myös tietynlainen yhteiskunnallinen olosuhde, johon on jouduttu. Näin se ei poikkea monista muista eettisesti haastavista olosuhteista, joiden kanssa kentällä päivittäin työskennellään. Työntekijän ammatitaitoon kuuluu erottaa toisistaan, mitkä asiat ovat hänen vaikutusvaltansa piirissä, ja mitkä taas eivät, ja tämän valaiseminen myös asiakkaille on vastuullista ja eettistä toimintaa.

Kenen on vastuu?

Työnantajalla on vastuu palveluiden järjestämisestä, myös lakon aikana. Lakko ei tule työnantajalle yllätyksenä, vaan työnantajalla on vähintään kaksi viikkoa aikaa lakkovaroituksen antamisen jälkeen järjestää palvelutuotantonsa siten kuin se lakon aikana kykenee.

Ammattiliiton jäsenellä on vastuu myös omaa järjestöään ja koko ammattialaansa kohtaan. Lakko on äärimäinen keino ajaa jäsenistön etuja, eikä lakkopäätöstä koskaan tehdä kevein perustein. Lakko-oikeus on lakiin kirjattu keino puolustaa omia oikeuksia, ja kun järjestö on tehnyt lakkopäätöksen, vastuu päätöksestä siirtyy sille, ei yksittäiselle työntekijälle. Työntekijän vastuulla on silloin noudattaa oman järjestönsä päätöstä.

Työntekijälle ei voi lakkoon menemisestä seurata sanktioita. Jos vaikkapa työnantaja yrittää muuta väittää, asia on viipymättä tuotava oman liiton ja JUKOn tietoon. Tällöin on kyse työnantajan käyttämisestä vastatoimista, joilla se yrittää heikentää työntekijöiden moraaliala ja taistelutahtoa ja parantaa omia asemiaan. ■



Katja Vähäkangas
järjestökoordinaattori
Suomen Psykologiliitto





KUVA: ISTOCK

TS

Kunnallinen teknisen henkilöstön
virka- ja työehtosopimus

Teknisten sopimuksia ei vielä yhdistetä

Työntekijäpuolen tavoitteena on edelleen koota tekniset aidosti ja kattavasti yhden sopimuksen piiriin. Työnantajalla on asiaan erilainen ratkaisu.

Kuntatyönantajien vahva tavoite neuvotteluissamme yhdestä teknisen alan sopimuksesta on ollut saada itsenäinen Teknisten sopimus (TS) siirrettyä osaksi KVTESSiä ja jättää tuntipalkkaisia teknisiä työntekijöitä koskeva työehtosopimus voimaan.

Työntekijäpuolen neuvottelijat ovat yhteisenä rintamana olleet täysin erilaisella kannalla. Mielestämme tulisi luoda aidosti yksi kattava teknisten sopimus. Tämä tapahtuisi nykyistä TS:ää ja tuntipalkkaisten työehtosopimusta kehittämällä ja yhteen sovittamalla sekä liittämällä myös KVTESSin teknistä työtä tekevät uuden teknisen sopimuksen piiriin.

Jo syksyllä kirjoituksessani epäilin, että aikataulu tälle haasteelliselle tehtävälle on liian niukka ja nyt aika on loppumassa kesken. Asiat eivät ole juuri edenneet eikä yhteisymmärrystä ole saavutettu oikein missään asiassa.

Viimeistäkö viedään seuraavalla kierroksella?

Molemmat osapuolet ovat sentään samassa käsityksessä siitä, ettei tulevan sopimuksen voimassaoloaikana vielä voida muuttaa mitään. Kuntatyönantajan näkemys kuitenkin on, että sitä seuraavalla kierroksella heidän tavoitteenensa toteutuu eikä TS-sopimusta ole enää itsenäisenä sopimuksena olemassa. Tämä kehitys ei ole hyväksyttävää teknisen henkilöstön tarpeiden näkökulmasta.

Työntekijäpuoli on valmis tulevan sopimuksen voimassaoloaikana toteuttamaan myös kuntatyönantajien tahtoa yhden sopimuksen saamiseksi tekniselle sektorille, mutta toteutustavan tulee aidosti olla sellainen, että se palvelee niin työnantajaa kuin työntekijöitä.

Neuvottelupöydässä hidasta

Sopimusrakennetta koskevan hankalan neuvottelutilanteen vuoksi rinnalla kulkeneet ns. normaalit työehtosopimusneuvottelut ovat myös edenneet todella hitaasti. Vasta nyt viimeisten viikkojen aikana olemme päässeet käsittelemään osapuolten tavoitteita. Tässäkin kivikkoisen tie lienee odotettavissa.

Haastavasta tilanteesta huolimatta sopimusneuvottelijoiden luottamus toisiinsa on hyvä ja vaikeistakin asioista voidaan neuvotella asiallisesti. Toivon, että osapuolet voisivat saavuttaa hyviä ja viisaita ratkaisuja myös sopimuksen tekstien kehittämiseksi eikä kierros jäisi vain palkankorotuksista sopimiseen. ■



Tapani Laurikainen
Työelämäasiantuntija, VT
Tekniikan akateemiset TEK

Uusi aluevaltuutettu! Katse valmistelun resursseihin

Kiire ja huoli asianmukaisen hallinnon toteutumisesta nousivat vahvasti esiin hyvinvointialueiden valmistelua koskeneesta kyselystämme.

Vuoden 2023 alussa toteutuu Suomen historian suurin liikkeenluovutus, jolloin satojatuhansia sosiaali- ja terveydenhuollon osaajia siirtyy uusien työnantajien palvelukseen. On tärkeää, että uudet työnantajayksiköt pystyvät heti alusta alkaen vastaamaan kaikista niistä velvoitteista, joita työnantajalle kuuluu.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja jukolaiset liitot herättelivät aluevaalien alla keskustelua hyvän hallinnon toteutumisesta uusien hyvinvointialueiden valmistelussa.

Teimme valmistelutyössä mukana oleville henkilöille ja jukolaisille pääluottamusmiehille kyselyn, jonka tulokset eivät valitettavasti olleet kaikilta osin mairittelevia. Kiire, riittämättömät resurssit ja huoli asianmukaisen hallinnon toteutumisesta nousivat vahvasti esiin.

Noin kolmannes 144 vastaajasta oli huolissaan valmistelun avoimuudesta, vaikutusten arvioinnista ja valmisteluun varattujen resurssien riittävydestä. Puolet kyselyyn vastanneista arvioi, ettei henkilöstöä ole kuultu riittävästi valmistelussa.

Osa vastaajista antoi valmistelusta hyviä arvioita. Esimerkiksi 62 prosenttia piti valmistelutyön asiantuntemusta ja osaamista hyvänä.

Moni jäsenemme tekee nyt vate-valmistelua oman toimen ohella ja avoimissa vastauksissa oli huolestuttavia kuvauksia tuplaroolin haastavuudesta. Vastaajista 45 prosenttia arvioi, ettei oma työaika riitä vate-valmistelutyöhön. ”Teen useamman henkilön töitä yhden henkilön palkalla ja työajalla”, tiivisti eräs vastaajista. ”Työnantaja ei ole resursoinut valmistelutyöhön työaikaa. Mitään osuutta perustyöstä ei ole otettu pois. Valmistelutyöhön menee noin kaksi työpäivää viikossa.”, kertoo toinen. ”Työtä on liikaa ja se keskittyy harvoille”, arvioi eräs vastaajista.

Uusilla aluevaltuustoilla on nyt edessään näytön paikka hyvinvointialueiden valmistelun ohjaajina. Vielä ei missään tapauksessa ole liian myöhäistä, vaan esimerkiksi valmistelun vaatimaan henkilöresurssiasiaan on edelleen mahdollista puuttua.

On selvää, että nyt alkava valtuustokausi on kullekin hyvinvointialueelle niiden tulevan kehityksen kannalta keskeisen tärkeä. Vuoden 2022 aikana päätetään niistä raameista, joissa kukin hyvinvointialue jatkossa toimii.



Jaakko Korpisaari,
neuvottelupäällikkö,
Akavan Erityisalat ja

Petri Toiviainen,
neuvottelupäällikkö,
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Kauhajoella tapahtuu

Eteläpohjalaiset Spelit -kansanmusiikki-tapahtuma järjestetään Kauhajoella kesäkuussa. Tapahtuma juhlii samalla 50-vuotista taivaltaan.

Kauhajoella hyvinvointitoimiala tuottaa huippupalveluja osaavien työntekijöiden ja kaupungin johdon vahvalla tuella.

Hyvintvointitoimialan tehtäväalue on laaja kattaen kirjastotoimen, nuorisotyön, vapaan sivistystyön sekä kulttuuri- ja liikuntapalvelut. Toimintaa ja palveluja kehitetään koko ajan kaupungin sisällä ja yhteistyössä muiden kanssa. Vaikka pandemia on tuonut toimintaan haasteita, on uudenlaisia palveluja kehitetty vaikka kuinka paljon.

Hyvintvointitoimialan henkilöstö on valtavan osaavaa ja joustavaa ja työtehtävät ovat laajat. **Hyvintvointijohtaja Eija Liikamaa** vertaakin toimialaa isoon kukkivaan ruusupensaaseen, jonka juuret ovat vahvat.

*– En voisi olla ylpeämpi omasta työyhteisöstä, meillä koetaan työn iloa joka päivä, sanoo **Eija**.*

Kauhajoella toteutettiin organisaatiouudistus vuonna 2019. Samalla syntyi hyvinvointitoimiala, jossa työskentelee yli 40 kokoaikaisen työntekijän lisäksi tuntihenkilöstöä opetustehtävissä. Uudistus toi mukanaan mittavat säästöt ja toimiala sai oman lautakunnan ja budjetin.

Hyvintvointitoimialalla ja kaupungin päättäjillä on vahva luottamus työntekijöihin. Henkilöstö toimii itseohjautuvasti ja tiimityötä tehdään tiimien esihenkilöiden tuella. Kun tulee haasteita, niistä selvittää yhteisen keskustelun avulla.

*– Kaupunki on kehityshakuinen ja johto kannustaa kehittämiseen. Tämä on myönteinen asia. Vahvassa kehittämisen huumassa emme kuitenkaan saa unohtaa henkilöstöä ja jaksamista. Myös olemassa olevat resurssit täytyy muistaa, kuvaa tilannetta opistojen **rehtori Niina Kiprianoff**.*

Yhteistyötä tehdään tiiviisti eri toimijoiden ja Suupohjan alueen kuntien kanssa maakuntatasoa unohtamatta. Palveluja kehitetään koko ajan toimintaympäristö huomioiden. Alueellinen ja maakunnallinen yhteistyö onkin elintärkeää, sillä sen avulla voimavaroja saadaan yhdistettyä ja palvelujen saavutettavuutta parannettua.

*– Olemme kehittäneet Suupohjan alueen kuntien viestintäasiantuntijoiden kanssa Visit Suupohja -sivuston, jonka avulla matkailijat löytävät alueen helmet ja tietoa alueesta. Myös museot tekevät alueella yhteistyötä ja yhdistävät näin voimavaroja, kertoo **viestintä- ja kulttuurikoordinaattori Sirpa Autio**.*

Viestinnällä ja markkinoinnilla on tärkeä rooli hyvän kuntatyön näkyväksi ja tunnetuksi tekemisessä. Kaupungin viestinnässä esitellään eri yksiköiden työtä ja kyläyhdistysten toimintaa kaupungin sivustolla ja so-mekanavissa.

Kuntatyö2030 on Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n ja kunta-alan pääsopija-järjestöjen yhteinen työelämän kehittämishanke. Akavalaisia edustava Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä.

- Olemme alkaneet tehdä esimerkiksi teknisen puolen markkinointia Tällä tavalla yhteistyö eri toimialojen kanssa kehittyy. Kun asioita tehdään näkyväksi, voi olla ylpeä omasta työstä ja työhyvinvointi lisääntyy, sanoo **markkinointi- ja tapahtumakoordinaattori Riitta Alapiha**.

Vapaan sivistystyön ja alueellisten koulutuspalvelujen merkitys on suuri alueen elinvoiman ja osaamisen ylläpitäjänä.

- Haluamme pitää koulutuspaikat lähellä lapsia ja nuoria, on oltava mahdollisuus harrastaa. Koulutus luo elinvoimaa ja mahdollistaa osaamisen kehittämisen kaikille asukkaille, oli kyse sitten työttömistä, työkäisistä tai ikäihmisistä, kertoo **Niina**.

Kansalaisopiston opiskelijamäärä tippui kolmanneksen korona-aikana, koska ihmiset pelkäsivät osallistua lähiopetukseen. Noin kolmannes 150 kurssista järjestettiin etäopetuksena. Koska etäopetus ei toimi kaikille, oli pakko kehittää uudenlaisia opetusmuotoja.

- Kurssimateriaaleja toimitettiin ikäihmisille kotiin haja-asutusalueilla ja opettaja ohjasi opiskelua puhelimitse, **Niina** kuvaa tilannetta.

Korona-ajasta on selvitty hyvän yhteistyön ja joustavuuden avulla. Selviytymisen avaimia ovat olleet hyvä vuorovaikutus ja tiedon ja tehtävien jakaminen. Työntekijöille on myös annettu aikaa uuden oppimiseen. Korona-aika onkin lisännyt uusien toimintatapojen omaksumista.

Haasteita on tuonut oman työn organisointi uudella tavalla ja jatkuvat Teams-kokoukset. Epätietoisuus pandemiasta on myös lisännyt työntekijöiden stressiä ja kuormitusta ja lisännyt huolta etenkin ikäihmisten ja nuorten hyvinvoinnista.

Haasteista huolimatta hyvinvointitoimialalla on kehitetty runsaasti uusia palveluja. Esimerkiksi kulttuuritapahtumia on järjestetty etänä ja kirjastossa otettiin käyttöön kirjakassipalvelu. Osa tapahtumista, kuten ruokamessut ja kulttuuriviikko Kriuhnaasu jouduttiin perumaan viime vuonna.

- Tänä vuonna olimme jo paljon viisaampia ja kaikki Kriuhnaasu-esitykset olivat suoria livestriimauksia tai valmiiksi videoituja lähetyksiä. Riemulauluryhmän yhteislaulutilaisuus toteutettiin niin, että laulunsanoja monistettiin ja toimitettiin mm. palvelutaloihin, iloitsee **vies-tintä- ja kulttuurikoordinaattori Sirpa Autio**.

Korona-aikana ei jääty kirjastossakaan laakereille lepäilemään. Kirjaston henkilöstö toteutti omin voimin koko kirjastotalon uudelleen organisoinnin ja sisustamisen Vaasan kehittäjäkirjaston tutkimukseen ja arkkitehdin suunnitelmaan perustuen. Hankkeen aikana mahdollistettiin esteetön asiointi kirjastossa ja opistojen tiloissa sekä kehitettiin uusia toimintamalleja koko kirjastotalon tilojen yhteiskäytön lisäämiseksi.

Myös nuorisotyössä on tapahtunut muutoksia.

- Nuorisotyön on muututtava asiakasryhmän mukana. Kokeilemme ja otamme käyttöön koko ajan uusia nuorisotyön muotoja. Myös työtehtäviä ja vastuita on selkiytetty. Meillä on moniammatillinen Nukute-työryhmä, johon kuuluvat nuorisotyöntekijät, kuraattorit, terveydenhoitajat ja kaikki muut nuorisotyötä tekevät tahot. Tällaista yhteistyötä ei läheskään joka kunnassa tehdä, kuvailee **nuorisotyön koordinaattori Päivi Ojala**.

Hyvinvointitoimialan rooli Kauhajoella on vahva ja hyvinvointipalvelujen merkitys näkyvä. Kauhajoen uusi kaupunginjohtaja **Niku Latva-Pukkila** onkin todennut, että hyvinvointitoimiala on sateenvarjo kaiken yllä. ■

Anna-Mari Jaanu
ohjelmapäällikkö
Kuntatyö2030-hanke
www.kuntatyö2030.fi



Kauhajoella luotetaan henkilöstöön. Tulosta tehdään hyvällä yhteistyöllä.

Sparrausta työpaikan kehittämiseen?

Kuntatyö2030 -hanke tarjoaa kunnille sparrausta työpaikan kehittämiseen.
Sparraus on maksutonta.

Sparraus on ulkopuolisen asiantuntijan johdolla tehtävää ohjausta, fasilitointia ja konsultointia kuntatyöpaikan kehittämisen tueksi.

Se on tarkoitettu kirittämään jo käynnissä olevaa prosessia tai käynnistämään sen. Sparraus on maksutonta ja kestoltaan 1–2 päivää.

Sparrauksen kohteena voi olla koko kunta tai kuntayhtymä, niiden yksittäinen yksikkö tai työyhteisö. Myös kuntaomisteiset yhtiöt ja liikelaitokset voivat hakea sitä.

Miten sparrausta haetaan?

Alkuun pääsee täyttämällä kuntatyö2030.fi-sivustolta löytyvän sparrauksen hakulomakkeen, jossa kysytään hakijan taustatietoja, tarvetta ja toivomusta asiantuntijasta. Hakijan on oltava työnantajan edustaja.

Sparraustarve voi liittyä toimintatapojen ja palvelujen kehittämiseen, työn kuormituksen hallintaan ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tai vaikkapa yhdessä kehittämiseen ja toimintakulttuurin uudistamiseen.

Kuntatyö2030 -hankkeesta kerrotaan, että viime vuoden sparrauspalautteista 100 % kertoi suosittlevansa sparrausta muille.

Kannattaa siis hakea sparrausta ennen kuin vuoden 2022 päivät varataan! ■

Kuntatyö2030

on Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT:n ja palkansaaja-puolen ns. pääsopijoiden yhteinen kehittämishanke. Kuntatiimin liittojen jäseniä edustava JUKO on yksi pääsopijoista.

Lue lisää: kuntatyö2030.fi

**POTKUA
KEHITTÄMISTYÖHÖN**



SPARRAUKSELLA

Kunta-alan asiantuntijoiden palkoista ja työehdoista neuvotellaan nyt!

Kunta-alan asiantuntija- ja esihenkilötehtävät ovat vaativia, ja niihin vaaditaan korkeakoulutusta. Palkat ovat vaatimuksiin nähden pienet ja jääneet jälkeen yksityisten alojen palkoista. Kuntien on yhä vaikeampaa löytää päteviä työntekijöitä. Nyt mitataan, arvostaako työnantaja asiantuntijuutta.



Miten saadaan parhaat asiantuntijat huolehtimaan kansalaisten arvostamista palveluista?

Tarvitsemme monivuotisen palkkaohjelman kuromaan kiinni palkkojen jälkeenjääneisyyttä.

Palkan-
korotusten on
parannettava
osto-
voimaa.

Vanhempien on
voitava käyttää
perhevapaita
nykyistä tasai-
semmin.

Kaikki työaika
on työaika!



Kuntasektorin sopimukset koskevat yhteensä noin 425 000:ta palkansaajaa. Kolmasosa kuntasektorin palkansaajista on jukolaisia.

Jukolaisia palkansaajaryhmiä ovat muun muassa opetusalan, varhaiskasvatuksen, sosiaali- ja terveydenhuollon, hallinnon, liikunta- ja nuorisoalan, tekniikan sekä kulttuuri-, kirjasto- ja museoalan asiantuntijat.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
juko.fi

#neuvotellen2022
#ArvoaAsiantuntijalle

