



# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

MAALISKUU

- Osallistu vaaliin ja tule JUKOn luottamusmieheksi** sivu 1  
**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöön merkittäviä uudistuksia** sivu 2  
**Määräaikaisten virkasuhteiden ketjutuksesta korvauksia** sivu 3  
**Kuntiin uudet JUKOn luottamusmiehet** sivu 4  
**Rohkeasti mukaan! – Vinkkejä uudelle luottamusmiehelle** sivu 5  
**Luottamusmiesvaalit AVAINTES-sopimuksen piirissä** sivu 6  
**Mikä AVAINTES** sivu 6 **Ammatissa** sivu 7

KUVA: SHUTTERSTOCK

## PÄÄKIRJOITUS

### Osallistu vaaliin ja tule JUKOn luottamusmieheksi!

**L**uottamusmies edustaa jäsenistöä paikallisissa sopimusneuvotteluissa. Tärkeää on myös neuvonta erilaisissa työ- ja virkaehtosopimusta koskevissa kysymyksissä ja ongelmissa. Luottamusmiestehtävässä saat näköalapaikan työelämän kiemuroihin ja opit uusia asioita.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja jäsenliitot kouluttavat luottamusmiehen tehtävään. Koulutuksesta saat tietoja JUKOn ja jäsenliittojen kotisivuilta. Tukea tehtävään saat myös omasta liitosta ja JUKOn toimistosta.

#### Luottamusmiesvaalit nyt keväällä

Kuntasektorilla JUKOn luottamusmiesten toimikausi on kolme vuotta. Vaalit piti toimittaa jo vuosi sitten keväällä, mutta järjestökentän muutosten vuoksi kuluva toimikautta pidennettiin vuodella. Tänä keväänä pidetään JUKOn luottamusmiesvaalit kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä.

Luottamusmiehet valitaan toimikaudeksi 1.8.2015 – 31.7.2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tulee merkitsemään muutoksia paikallisiin luottamusmiesorganisaatioihin toimintakauden aikana.

Viime syksyn ja kuluneen talven aikana JUKOn ja paikallisen työnantajan väliset luottamusmiessopimukset on neuvoteltu uudelleen KTN:n liittyttyä JUKOn jäseneksi. Useimmissa kunnissa JUKOlla on kaksi pääluottamusmiestä, suurissa kunnissa useampiakin. Myös luottamusmiesten määrä on kasvanut.

Vaalien järjestämisestä vastaavat luottamusmiehet. Vaaleissa jokaisella JUKOn jäsenliittojen jäsenellä on sekä ehdokas- että äänioikeus. On tärkeää, että eri ammattiryhmien ja sopimusalojen edustus on mahdollisimman kattava paikallisessa luottamusmiesorganisaatiossa. Jos olet kiinnostunut ehdokkuudesta luottamusmieheksi, ota rohkeasti yhteyttä pääluottamusmieheen. Tehtävä on mielenkiintoinen ja siitä kyllä selviää!

#### JUKOn luottamusmiehiä jo 3 700!

JUKOlla on kunnan, valtion, seurakunnan ja yliopiston sektoreilla yhteensä noin 3 700 luottamusmiestä. He huolehtivat jäsenten paikallisesta edunvalvonnasta. JUKO valvoo yli 200 000 palkansaajan etuja.

Kuntasektorilla JUKOn luottamusmiehet edustavat jäseniä KVTES:n, opetusalan OVTES:n, Lääkärisopimuksen ja Teknisten sopimuksen soveltamisaloilla.



**Simo Kekki,**  
järjestöpäällikkö  
Julkisalan koulutettujen  
neuvottelujärjestö

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöön merkittäviä uudistuksia

Yhdenvertaisuuslaki uudistui 1.1.2015 lukien. Samassa yhteydessä muutettiin sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa tasa-arvolakia.

**L**iiitojen palvelussuhdeneuvonnassa yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja tasapuoliseen kohteluun liittyvät kysymykset ovat jatkuvasti lisääntyneet. Työntekijöiden näkökulmasta on erittäin hyvä, että uudistuspaketti on viimein saatu voimaan.

Uusien säädösten valmistelu kesti poikkeuksellisen pitkään, sillä prosessi käynnistyi jo vuonna 2007.

## Uusi yhdenvertaisuuslaki tuo laajemman suojan

Uudistettu yhdenvertaisuuslaki koskee kaikkea yksityistä ja julkista toimintaa yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa ja uskonnonharjoittamista lukuun ottamatta. Laki ei koske sukupuolten välistä tasa-arvoa, jota siis sääntelee edelleen tasa-arvolaki (=laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta).

Tämän ohella työsopimuslaissa ja kunnallisessa viranhaltijalaissa säädetään siitä, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslaki suojaa syrjinnältä aikaisempaa laajemmin ja syrjinnän suoja on yhtäläinen riippumatta siitä, perustuuko syrjintä etniseen alkuperään, ikään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Kiellettyä on sekä välitön että väliillinen syrjintä, ohje ja käsky syrjiä sekä häirintä.

Uuden lain mukaan kaikkien työnantajien on edistettävä yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työnantajan on arvioitava, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla ja kehitettävä tästä

näkökulmasta työoloja ja toimintatapojaan, esimerkiksi henkilöstön rekrytointia.

Vähintään 30 työntekijää työllistävälle työnantajille uudistus toi lisäksi mukanaan veloitteen laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma voidaan laatia esimerkiksi osana henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa ja se tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

## Vammaisten oikeudet paranivat

Työnantajan on jatkossa tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada ja tehdä työtä sekä edetä urallaan. Työelämässä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien asentamista, työntekijän työpisteen siirtämistä helppokulkuisempaan paikkaan, työpöydän tai työvälineiden asentamista vammaiselle työntekijälle sopivaksi, työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista, vammaisen henkilön työnteon mahdollistamista työaika- ja järjestelyillä jne. Toimenpiteiden tulee kuitenkin olla kohtuullisia niin, että huomioon tulee otetuksi paitsi vammaisen tarpeet myös työnantajan taloudellinen asema ja toiminnan laajuus sekä mukautusten kustannukset. Oletettavaa on, että tämä säädös tulee ainakin alkuvaiheessa aiheuttamaan varsin paljon tulkintakysymyksiä.

Mahdollisesti tarvittavat mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen työntekijää haettaessa. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisveloitteen vuoksi on kiellettyä syrjintää.



KUVA: SHUTTERSTOCK

## Tasa-arvolakiin uusia säännöksiä

Tasa-arvolakiin lisättiin mm. säännökset sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistuksen myötä kielletyksi tuli myös henkilön transsukupuolisuuteen liittyvä syrjintä.

Jatkossa työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee siis vastaisuudessa ottaa myös tämä näkökulma huomioon tasa-arvosuunnitelmaa laatiessaan ja pyrkiä toiminnassaan

siihen, ettei edellä tarkoitettua syrjintää ilmenisi.

### Palkkakartoituksesta yksityiskohtaisempi säännös

Lakiin otettiin myös erillinen aikaisempaa yksityiskohtaisempi säännös tasa-arvosuunnitelman yhteydessä tehtävästä palkkakartoituksesta. Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos tarkastelussa tulee esiin selkeitä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja, työnantajan olisi selvitettävä niiden syyt ja perusteita ja ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin perusteettomien erojen poistamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laa-

tia nyt aiempaa harvemmin. Nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijasta työnantajalla on velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi.

### Lakien valvonta ja seuraamusjärjestelmä uudistuivat

Uudistuksen yhteydessä tehostettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön valvontaa ja parannettiin syrjintäoikeusturvaa. Uusia valvontaviranomaisia ovat yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä entisten syrjintä- ja tasa-arvolautakuntien tehtäviä hoitamaan perustettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolakia puolestaan valvoo edelleen tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.

Uudella yhdenvertaisuuslailla laajennettiin syrjinnästä ja vastatoimista maksettavan hyvityksen käyttöalaa. Vanhasta laista poiketen hyvitystä voi tulevaisuudessa saada syrjintäperusteesta riippumatta eli myös mm. ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä. Samassa yhteydessä laista poistettiin hyvityksen 17 800 euron yläraja. Uuden lain tultua voimaan hyvitys voi siis olla periaatteessa miten suuri tahansa. Sen tulee kuitenkin olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen ja vastata kutakuinkin määrältään vastaavissa tapauksissa määrättyjä hyvityksiä. ■

**Petri Toiviainen,**  
neuvottelupäällikkö  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutut

## LAKITAPPAUS

# Määräaikaisten virkasuhteiden ketjutuksesta korvauksia

Hallinto-oikeudelta on tullut hiljattain kaksi virkasuhteiden ketjuttamista koskevaa ratkaisua. Molemmissa määrättiin Turun kaupunki maksamaan jäsenelle korvauksia. Tässä selostus ensimmäisestä tapauksesta, jossa päätös selkeästi puolsi työntekijäpuolen näkemyksiä.

Kyseisessä tapauksessa henkilö oli neljä kertaa peräkkäin ja keskeytyksittä otettu määräajaksi päätoimisen tuntiopettajan virkasuhteeseen Turun Ammattikorkeakouluun yhteensä viideksi vuodeksi. Kun ammattikorkeakoulu yksityistettiin, ei työtä lupauksista huolimatta enää tarjottukaan.

Määräaikaisuuden perusteiksi jokaisessa nimityksessä oli ilmoitettu eri projekteja. Kolme määräystä koski päätoimista tuntiopettajan virkasuhdetta koulutusohjelmassa, joka sittemmin oli lopetettu.

Määräaikaisuuden perustetta on hallinto-oikeuden mukaan arvioitava määräämishetken olosuhteiden mukaan työn luonne huomioon ottaen. Koska koulutusohjelman mahdollista lopettamista ei ollut mainittu virka-

suhteiden määräaikaisuuden perusteena, sillä ei ollut oikeudellista merkitystä asiaa jälkikäteen arvioitaessa.

Hallinto-oikeus totesi myös, ettei ulkopuolinen rahoitus lähtökohtaisesti ole erityisasemassa arvioitaessa määräaikaisuuden perusteen lainmukaisuutta. Lisäksi jatkuvaa, samantyyppisten, vaikkakin sinänsä erillisten projektien suorittamista on pidettävä pysyvänä toimintana silloin, kun työtä ei ole pystytty rajaamaan ajallisesti tai määrällisesti.

Kyseisessä tapauksessa ilmeni myös, että henkilön työajan kustannuksia oli kohdennettu lukuisille samantyyppisille projekteille, joista osa oli muita kuin määräaikaisuuden perusteeksi mainittuja projekteja. Työtehtävät olivat koostuneet opetta-

misesta sekä siihen liittyvistä hallinnollisista töistä.

### Korvaukseksi vuoden palkka

Hallinto-oikeus katsoi edellä selostetun perusteella, että kysymys ei ole ollut sellaisesta ajallisesti ja määrällisesti rajatusta projektista, jossa työn luonne olisi edellyttänyt nimittämistä määräaikaiseen virkasuhteeseen. Oikeus määräsi jäsenelle korvauksena maksettavaksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvauksen. Kaupunki ei valittanut hallinto-oikeuden päätöksensä. ■

**Arja Varis,** edunvalvontapäällikkö,  
Ympäristöasiantuntijoiden  
keskusliitto YKL

## Miksi määräaikaisuuden ehdot eivät täyttyneet?

1. Määräaikaisuuden perustetta on arvioitava nimityshetken olosuhteiden valossa.
2. Ulkopuolinen rahoitus ei riitä määräaikaisuuden perusteeksi.
3. Erilliset projektit voivat olla pysyvää toimintaa. Määräaikaisen projektin on oltava ajallisesti tai työmäärältään rajattu.

# Kuntiin uudet JUKOn luottamusmiehet

**N**yt keväällä valitaan tehtäviinsä uudet Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet. JUKOn luottamusmiehet edustavat kaikkia työpaikan akavalaisia, myös Kuntatieteen liittojen jäseniä.

Luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä ja uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2015. JUKOn luottamusmieskausi on kolmi-vuotinen päättyen 31.7.2018.

Tavoitteena on, että eri liitoilla ja ammattiryhmillä olisi edustajanaan näiden asioita tunteva luottamusmies. On tärkeää, että esimerkiksi kirjastonhoitajilla, hallinnon asiantuntijoilla tai teknisillä on oma luottamusmiehensä. Luottamusmiesten määrä ja toimialueet sovitaan työnantajan kanssa ennen vaalien aloittamista.

Luottamusmiesvaalissa yksittäiset jäsenet pääsevät vaikuttamaan valintoihin. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla.

JUKO on yksi kuntasektorin kolmesta pääsopijajärjestöstä. JUKO neuvottelee työehtosopimuksista ja palkoista ja sillä on oma luottamusmiesjärjestelmänsä.

## Luottamusmies valvoo etujasi

Ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä edustaa työpaikoilla luottamusmies. Luottamusmiesten tehtävä on valvoa jäsenten etua, työehtosopimusten noudattamista ja neuvotella työehto-

sopimusten paikallisesta soveltamisesta.

- Luottamusmies neuvoo ja tukee jäseniä ja auttaa mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.
- Luottamusmies edustaa jäsenistöä ja on mukana kehittämässä työyhteisöä henkilöstön näkökulmasta.
- Luottamusmiesjärjestelmä on pääsopijajärjestökohtainen. Luottamusmiesten lukumäärästä sovitaan työnantajan kanssa ennen vaalien järjestämistä.
- Luottamusmies saattaa edustaa useita ammattiryhmiä. Suurimmilla ammattiryhmillä on oma luottamusmies. Luottamusmies toimii yleensä oman toimensa ohella.
- JUKOn pääluottamusmies valitaan luottamusmiesten keskuudesta.
- Pääluottamusmies saa suuremmissa kunnissa vapautusta omasta

työstään luottamusmiestehtävän hoitamiseen. Työstä vapautus on sidottu edustettavien määrään. Keskimäärin vapautus on työpäivä viikossa 120 edustettavaa kohti.

- Luottamusmiesvaalista huolehtivat pääluottamusmiehet.
- Luottamusmiesvaalista on ilmoitettava jäsenille vähintään 5 päivää ennen pidettävää vaalia sähköpostilla, ilmoitustaululla tai muulla paikallisesti sovitulla tavalla.
- Vaalin tulos ilmoitetaan neuvottelujärjestö JUKOon.
- JUKO lähettää valtakirjan luottamusmiehelle ja ilmoittaa luottamusmiehet kuntiin. ■

**Jaakko Korpisaari,**  
asiamies  
Akavan Erityisalat

## Oletko sinä halukas kuntasektorin luottamusmieheksi?

- Ota yhteyttä työpaikkasi JUKOn pääluottamusmieheen ja kysy JUKOn vaaleista.
- Ilmoita halustasi ryhtyä luottamusmieheksi.
- Kysy liittosi asiamieltä ohjeita, jos jokin asia luottamusmiesvaalissa on jäänyt epäselväksi.

## Luottamusmiehenä saat

- Vankan opin ja osaamisen työelämän erilaissa kysymyksissä
- Yhteisöllisyyttä: verkostoituminen tukee ja tuo ystäviä
- Tilaisuuksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa!

## Luottamusmiehen apuna

- Liitto kouluttaa luottamusmiehen tehtävään. Koulutuksissa saa hyvät verkostot muista luottamusmiehistä.
- Akavan Erityisaloiden toimistosta saa apua ja tukea.
- Paikallinen JUKOn luottamusmiesten yhteistyöryhmä on tukenasi.

# Rohkeasti mukaan! – Vinkkejä uudelle luottamusmiehelle

– Sain hyvän neuvon aloittaessani tässä tehtävässä: selvitä ensin riittävästi ja toimi sitten. Neuvosta on ollut paljon hyötyä, sillä usein luottamusmiehen pöydälle tulevassa kysymyksessä päästään eteenpäin jo keskustelujen kautta, jos perustelut ovat kunnossa.

*tutkija*

**Outi Penninkangas,**  
Tampere, jukolaisena luottamusmiehenä  
vuodesta 2008



KUVA: REETTA TERVAKANGAS



KUVA: VEIKKO SOMERPURO

– Rohkeasti mukaan! Liitot huolehtivat erinomaisen hyvin luottamusmiesten kouluttamisesta. Tehtävässä oppii monenlaisia asioita ja pääsee vaikuttamaan.

*vastaava toimintaterapeutti*  
**Jukka Anto,** Helsinki,  
kaksi vuotta jukolaisena luottamusmiehenä

– Meitä tavallisia luottamusmiehiä tarvitaan viemään viestejä pääluottamusmiehelle. Pelkästään olemassaolollamme pidämme huolta siitä, että työnantaja ei voi tehdä ihan mitä vaan.

*kääntäjä*

**Martin Hausen,** Espoo,  
yli kymmenen vuotta jukolaisena luottamusmiehenä



KUVA: ARI IJÄS

– Tiedottaminen on tärkeää. Yhteistyötä rakennetaan pikkuhiljaa, hitaasti hyvä tulee!

*asiainhallintapäällikkö*  
**Ritva Ikkeli,** Kirkkonummi,  
kaksi vuotta jukolaisena luottamusmiehenä

– Kannattaa uskaltautua luottamusmieheksi! Tehtävään saa tukea pääluottamusmieheltä, muilta luottamusmiehiltä sekä liitosta.

*kirjastonjohtaja*

**Mielikki Matilainen,** Jyväskylä,  
noin kymmenen vuotta jukolaisena luottamusmiehenä



KUVA: ARI IJÄS



KUVA: ARI IJÄS

– Kärsivällisyys, sietokyky, asiallisuus ja neuvottelutaidot ovat tärkeitä ominaisuuksia. On myös tärkeää pitää itsestä huolta ja etäännyttää asioita vapaa-ajalla.

*viestintäsuunnittelija*  
**Paula Mecklin,** Turku, toista kautta jukolaisena pääluottamusmiehenä

# Luottamusmiesvaalit AVAINTES-sopimuksen piirissä

Jukolaisten oma luottamusmies kannattaa valita Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksen piiriin. Näin turvataan paremmin jukolaisten työntekijöiden edunvalvonta. Myös paikallisen sopimisen mahdollinen lisääntyminen luo tarvetta jukolaiselle luottamusmiehelle.

Työehtosopimuksen paikallinen soveltaminen perustuu toimivaan luottamusmiesjärjestelmään. AVAINTES-töehtosopimuksen mukaan allekirjoittajajärjestö voi asettaa luottamusmiehen, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään viisi allekirjoittajajärjestön jäsentä. Jos jäseniä on alle viisi, voidaan luottamusmies asettaa yhdessä toisen allekirjoittajajärjestön kanssa.

## Vaalit toukokuun loppuun mennessä

Tavoitteena on, että AVAINTA ry:n työehtosopimusta noudattavilla työ-

paikoilla järjestetään luottamusmiesvaalit toukokuun 2015 loppuun mennessä. Uusi luottamusmieskausi alkaa 1.8.2015. JUKOn luottamusmieskausi on kolmivuotinen päättyen 31.7.2018. Ohessa liitteenä JUKOn ohje luottamusmiesvaalien järjestämiseksi. JUKO järjestää AVAINTES:n luottamusmiehille koulutusta 16.–17.4.2015

Ota siis luottamusmiehen valintasia rohkeasti esille työpaikkasi muiden akavalaisesti järjestäytyneiden työntekijöiden kanssa! Autamme mielellämme mahdollisissa kysymyksissä, joten ole tarvittaessa yhteydessä omaan liittoosi.

## Onko työnantajasi AVAINTES- työehtosopimuksessa

Selvitä, sovelletaanko työpaikkasi Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta (<http://flash.ptyry.fi/avaintes-2014-2017/html/>). Yhtenä

työehtosopimuksen allekirjoittajana on akavalainen Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ([www.juko.fi](http://www.juko.fi)).

## Lisätietoja JUKOn toimistossa antavat:

Vaaliohjeesta yleisesti:  
Neuvottelupäällikkö Jouni Vattulainen  
[jouni.vattulainen@juko.fi](mailto:jouni.vattulainen@juko.fi)  
p. 040 590 9049

Luottamusmiesrekisteriin liittyvissä asioissa:

Toimistos sihteeri Riitta Roisko,  
[riitta.roisko@juko.fi](mailto:riitta.roisko@juko.fi)  
p. 040 530 7937

Kurssiasioissa:  
Kurssisihteeri Hannele Mustakorpi  
[hannele.mustakorpi@juko.fi](mailto:hannele.mustakorpi@juko.fi)  
p. 0500 519 789

Lisätietoja liittosi asiamieheltä.  
Yhteystiedot takasivulla. ■



Avaintyönantajat  
AVAINTA ry:n  
työehtosopimus

## Mikä AVAINTES?

**A**vaintyönantajat AVAINTA ry on entiseltä nimeltään Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen PTY ry. Nimi muutettiin keväällä 2014.

AVAINTAn jäsenenä on kuntien täysin tai osittain omistamia yhtiöitä, kuntien kanssa yhteistyössä toimivia osuuskuntia, säätiöitä ja yhdistyksiä ja kuntapalveluitten kanssa samalla toimialalla toimivia yrityksiä mm. ammatikorkeakouluja, vesi- ja lämpölaitoksia, sosiaalialan ja päivähoidon palveluja tarjoavia yhdistyksiä ja yrityksiä.

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta pidetään kuntasopimusten kaltaisena. Sopimusneuvotteluissa AVAINTA seuraa varsin tarkasti kuntasektorin neuvottelupöydän tuloksia. ■

# AMMATISSA

## Jaana Koskela

työskentelee Pelkosenniemen kunnassa kunnansihteerinä. Hän on YTM Lapin yliopistosta ja työskennellyt neljä vuotta kunta-alalla.

### Mitkä tiedot/taidot ovat tehtäväsäsi onnistumisen kannalta hyödyllisimpiä?

Taidot: Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, analyyttinen työote, ongelmanratkaisutaito  
Tiedot: Kuntalaki, hallintomenettely, kuntatalous



### Mikä työssäsi on mielekkäintä?

Demokratian ja kuntalaisten palveleminen, minkä koen yhteiskunnallisena vaikuttamisena

### Mikä työssäsi on vaikeinta?

Ajan- ja kiireenhallinta, muutosten hallinta

### Miten työtehtäväsi tulevat mahdollisesti muuttumaan lähitulevaisuudessa? Mitä taitoja ne sinulta edellyttävät?

Maaseudulla kunnille siirtyä yhä enemmän valtionhallinnon tehtäviä ja kunnan rooli maaseudun asukkaiden edunvalvojana korostuu. Tämä vaatii yhä enemmän taitoa hallita kokonaisuuksia ja kehittää palveluprosesseja. Muutokset vaativat hallintaa ja hyvää viestintää. Viestintätaitoja on ylläpidettävä ja kehitettävä edelleen. ■

## Kuntatiimi netissä

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

## Kommunteamet

Kuntatiimi utkommer även på svenska.  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

Du kan fråga efter Infobladet i pdf-format från ditt fackförbund.

## Kerro Kuntatiimin kotisivuista

omalle luottamus- ja pääluottamusmiehellesi!  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, [jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä  
Ilmestyminen vuonna 2015:  
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu  
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

## LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

### Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,  
puh. (09) 2511 1642  
[mari.raininko@agronomiliitto.fi](mailto:mari.raininko@agronomiliitto.fi)  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)

### Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, asiamies,  
puh. 0201 235 363  
[jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

### Driftingenjörsförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja  
puh. 040 5519 497  
[anne.granat-jukakoski@diff.fi](mailto:anne.granat-jukakoski@diff.fi)  
[www.diff.fi](http://www.diff.fi)

### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies  
puh. (09) 2511 1663  
[suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi](mailto:suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi)  
[www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)

### Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja,  
puh. (09) 6840 8112  
[tapio.hankala@metsanhoitajat.fi](mailto:tapio.hankala@metsanhoitajat.fi)  
[www.metsanhoitajat.fi](http://www.metsanhoitajat.fi)

### Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies,  
puh. (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.safa.fi](http://www.safa.fi)

### Suomen Ekonomit

Kosti Hyyppä, asiamies,  
puh. 0201 299 253  
[kosti.hyyppa@ekonomit.fi](mailto:kosti.hyyppa@ekonomit.fi)  
[www.ekonomit.fi](http://www.ekonomit.fi)

### Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja  
puh. (09) 8561 0346, 050 340 2725  
[tarja.niemela@lakimiesliitto.fi](mailto:tarja.niemela@lakimiesliitto.fi)  
[www.lakimiesliitto.fi](http://www.lakimiesliitto.fi)

### Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies,  
puh. (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

### Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula  
Edunvalvontayksikön päällikkö  
puh. 020 155 8804  
[ville-veikko.rantamäula@tral.fi](mailto:ville-veikko.rantamäula@tral.fi)  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö,  
puh. 010 231 0354  
[petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi](mailto:petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi)  
[www.yhteiskunta-ala.fi](http://www.yhteiskunta-ala.fi)

### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,  
puh. (09) 6226 8510  
[arja.varis@ykl.fi](mailto:arja.varis@ykl.fi)  
[www.ykl.fi](http://www.ykl.fi)