



Vuosikertomus 2021



SISÄLLYS

KATSAUS VUOTEEN 2021	3	EDUNVALVONTA	32
Kunta-alan henkilöstö vuonna 2021	5	Työryhmät	33
		Asiantuntijalausunnot	34
KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT	6	Edunvalvonta EU:ssa	36
Päätöksenteko ja toimisto	8		
Talous	11	YHTEISTYÖ TYÖNANTAJIEN JA VERKOSTOJEN KANSSA	39
Neuvonta	17	Työnantajaverkostot	41
Viestintä	19	Soteliiderit sote-työnantajien tukena muutoksessa	43
Työmarkkinatutkimus	23	Kuntatyö2030 – Maailman paras kuntatyö	
Koulutukset	24	tehdään yhdessä	44
		Etänä enemmän – sotetyö uudistuu	47
SOPIMUKSET, SUOSITUKSET JA LAINSÄÄDÄNTÖ	25	Digitalisaatio ja työn murros	48
Sopimus- ja neuvottelujärjestelmä uudistui	26		
Toimintavuoden sopimukset	27		
Yli 20 neuvottelutyöryhmää	28		
Paikalliset tulkintaerimielisyydet	29		
Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia	30		
Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan	31		

Kuvat:

Eeva Anundi 3,5,8, 17, 23, 26, 28, 29,
30, 31, 32, 39, 43, 48
Pauliina Sievänen 6, 11, 19, 24, 25, 27
Mikko Törmänen 41
Pixhill 34, 36, 42
Unsplash 17, 48

Taitto: Taina Leino, Vitale Ay

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
Toinen linja 14
00530 Helsinki
puh. 09 771 3000
kt.fi

Vuosi 2021 oli KT:n 51. toimintavuosi. Vuoden alussa toimimme vielä nimellä KT Kuntatyönantajat. Soteuudistusta koskevien lakien yhteydessä hyväksyttiin 1.7.2021 alkaen myös laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä, joka määritteli uudelleen KT:n aseman ja tehtävät.

KT irtaantui Suomen Kuntaliitto ry:stä omaksi julkisoikeudelliseksi yhteisöksi. Lakimuutoksen jälkeen KT:n lakisääteisiä asiakkaita ovat kunnat ja kunta-yhtymät sekä hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät. Lisäksi asiakkaiksi voivat hakeutua lain säädösten mukaan edellisten määräysvallassa olevat yhteisöt (yritykset, osuuskunnat ja säätiöt).

STRATEGIA HYVÄKSYTTIIN

Muutostilanteen yhteydessä päivitettiin myös KT:n strategia, jonka valtuuskunta hyväksyi kokouksessaan 21. lokakuuta. Strategiassa painottuu lakisääteisten tehtävien hoitaminen KT:n arvojen mukaan. KT:n arvot ovat vaikuttavuus, rohkeus, vastuullisuus ja asiakaslähtöisyys. Strategian valmisteluun osallistui henkilöstön edustajien lisäksi myös asiakkaita.

ENSIMMÄISET YRITYSASIAKKAAT LIITTYIVÄT KT:N JÄSENIKSI

Lokakuussa KT sai ensimmäiset yritysjäsenensä ja KT:n yritysjaoston perustamiskokous pidettiin 16.12.2021. Kokouksessa hyväksyttiin yritysjaoston työjärjestys

sekä nimettiin yritysjaoston jäsenet. KT:n valtuuskunta johtaa toimintaa, kunnes uusi hallitus aloittaa vuonna 2023.

SOPIMUSJÄRJESTELMÄ MUUTTUI HISTORIAALLISELLA TAVALLA

Sosiaali- ja terveydenhuollon uusi työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) tuli voimaan 1. syyskuuta 2021. Siihen siirrettiin noin 177 500 palkansaajaa Kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (KVTES). Myös Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES 2020–2021) muutokset tulivat voimaan samaan aikaan.



ELÄKEJÄRJESTELMIEN YHDISTÄMINEN KARIUTUI SYYSKUUSSA

Pitkään valmisteltu kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä valmistellut hanke kariutui syyskuussa. KT toivoi hankkeelle pikaista jatkoa, koska eläkejärjestelmien kestävyys vahvistaminen nähdään edelleen tärkeänä.

OSAAJAPULA NÄKY YHÄ LAAJEMMIN ERI ALOILLA

Osaajapula on näkynyt yhä laajemmin koko kunta-alalla ja sen hoitamiseen on esitetty keinoja työryhmissä ja hallituksen suuntaan. Henkilöstön saataavuuteen vaikuttavat myös henkilöstömitoitukset, joita KT on vastustanut, koska ne edellyttävät epärealistisia henkilöstö- ja koulutusmääriä toteutuakseen. Lastensuojelun sosiaalityön mitoitusta tuli voimaan viimeisimpänä 1.1.2022. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti marraskuussa ohjelman sote-henkilöstön saatavuuden ratkaisemiseksi. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti hankkeen, jolla vaikutetaan muiden alojen työvoiman saatavuuteen Suomessa. Kumpikin hanke tukee KT:n henkilöstön saatavuuteen liittyviä tavoitteita ja työ jatkuu tulevina vuosina.

KORONATILANNE PAHENI SYKSYLLÄ

Koronaviruspandemian vaikutukset talouteen näkyivät voimakkaasti vielä vuoden 2021 aikana. Koronatilanne

paheni jälleen syksyllä, joten koronarokotekattavuutta, koronapassia ja työelämän koronapassia koskevat valmistelut työllistivät asiantuntijoita niin työryhmissä kuin asiakaspalveluna. Tartuntatautilakia päivitettiin vuoden viimeisinä päivinä, minkä seurauksena 1.1.2022 tuli voimaan väliaikainen säädös hoitajien rokotussuojasta tietyissä työtehtävissä.

LAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTUKSIA

Heinäkuussa tuli voimaan myös hyvinvointialueita koskeva lainsäädäntö. Hyvinvointialueet perustettiin hallinnollisesti ja toiminnan valmistelut käynnistyivät valmistelutoimielinten (VATE) alaisuudessa. KT koordinoi HR-valmistelijoiden pääverkostoa sekä juridiisiin ja johtamisen kysymyksiin keskittyviä alatyöryhmiä. KT:n edustajat osallistuivat myös useisiin STM:n kansallisiin toimeenpanotyöryhmiin hallinnon ja johtamisen alalla.

Eduskunta päätti perhevapaa uudistuksesta joulukuussa ja uudistus tulee voimaan elokuussa 2022. Uudistuksen tavoitteena on ollut vanhempainvapaiden käytön joustavuuden lisääminen vanhempien kesken. KT on ollut huolissaan perhevapaiden kasautumisesta naisvaltaisille aloille ja työnantajille, kuten kunta-alalle.

Parlamentaarinen sosiaaliturvakomitea jatkoi sosiaaliturvauudistuksen valmistelua vuoden 2021 aikana. Kolmikantayhteistyössä toimeenpantiin hallitusohjelman mukaisia linjauksia kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotusten pohjalta. Lisäksi valmisteltiin väliaikaiset sairausvakuutuslain muutokset koronarokottamisen ja -testaamisen korvaamiseksi työterveyshuollossa sekä tartuntatautipäivärahan myöntämisen edellytyksistä.

TYÖNANTAJAMAKSUT VÄHENIVÄT

KT vaikuttaa työnantajamaksuista päättävien tahojen hallinnossa (Keva, Työllisyysrahasto) ja vuoden 2021 päätöksillä kuntatyönantajien työnantajamaksut vuonna 2022 vähenevät yhteensä 0,45 prosenttiyksikköä, mikä tarkoittaa noin 100 miljoonan euron säästöä työnantajille. Työttömyysvakuutusmaksu nousi kohtuulliset 0,2 prosenttiyksikköä, kun huomioidaan koronan vaikutukset työllisyysasteeseen.

SOPIMUSNEUVOTTELUIHIN VALMISTAUTUMISTA

Loppuvuonna 2021 valmistauduttiin myös kunta-alan sopimuskauden 2020–2021 päättymiseen 28.2.2022. Jatkuvan neuvottelun periaatteella valmistelutyötä on tehty koko syksyn ajan. Varsinaiset sopimusneuvottelut käynnistetään tammikuussa.

Kunta-alan henkilöstö vuonna 2021

Kuntasektorilla työskenteli lokakuussa 2021 yhteensä 434 200 palkansaajaa. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2021 aikana kahdella prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna.

Kunta-alan palkansaajista 429 600 on kuukausipalkkaisia ja 4 700 tuntipalkkaisia. Kuukausipalkkaisen henkilöstön määrä kasvoi jopa 9 600 palkansaajalla. Tuntipalkkaisen henkilöstön määrä sen sijaan väheni noin 300 palkansaajalla.

Vuoden 2021 lopussa KT:n kuntatyönantajille tekemän ajankohtaisselvityksen mukaan henkilöstömäärän kasvu johtui ennen muuta koronaepidemian takia palkatun lisähenkilöstön vuoksi.

**Henkilöstön määrä kasvoi
9000 palkansaajalla
vuonna 2021 kunta-alalla.**





Kunta- ja
hyvinvointialueyönantajat

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT

Sote-uudistusta koskevien lakien yhteydessä hyväksyttiin 1.7.2021 myös laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä, joka määritteli KT:n aseman ja tehtävät.

Uuden lain mukaan KT on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. KT:n valtakunnallisen edunvalvonnan piiriin tulevat kuntien ja kuntayhtymien lisäksi hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät. Myös kuntien ja hyvinvointialueiden määräysvallassa olevat yritykset ja muut yhteisöt voivat liittyä uuden KT:n jäseneksi.

STRATEGIASSA TAVOITTEENA JÄSENYHTEISÖJEN ONNISTUMINEN TYÖNANTAJINA

Muutostilanteen yhteydessä päivitettiin myös KT:n strategia, jonka valtuuskunta hyväksyi kokouksessaan 21. lokakuuta. Strategiassa painottuu lakisääteisten tehtävien hoitaminen KT:n arvojen mukaan. Strategian valmisteluun osallistui henkilöstön edustajien lisäksi myös asiakkaita.

KT:n toiminta-ajatuksena eli missiona on auttaa jäsenyhteisöjä onnistumaan työnantajina.

Mission mukaan mahdollistamme edunvalvonta- ja kehittämistyöllämme jäsenyhteisöjen onnistumisen vetovoimaisina työnantajina. Toiminta-ajatuksena on siis auttaa jäseniä onnistumaan työnantajina.

Vision mukaan KT on Suomen vaikuttavin työmarkkinatoimija vuonna 2030 ja sen jäsenyhteisöt vetovoimaisia työnantajia.

KT:n arvot ovat vaikuttavuus, rohkeus, vastuullisuus ja asiakaslähtöisyys.



Toimivan työelämän, kestävän talouden ja vetovoimaisten työnantajien puolesta.



Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, strategia

STRATEGIAA TOTEUTETAAN TAVOITTEIDEN KAUTTA

Strategiassa kuvataan, miten KT rakentaa toimivaa työelämää ja tukee jäsentensä onnistumista työnantajina.

Tavoitteiden mukaan

- edistämme kunta-, hyvinvointialue- ja yritysjäsentemme menestystä työnantajina
- tuemme jäsenyhteisöjämme työelämän arjessa ja muutoksissa
- vaikutamme yhteiskuntaan jäsentemme eduksi
- uudistumme yhdessä asiakkaidemme kanssa.

Tavoitteiden pohjalta laaditaan vuosittain talousarvio ja toimintasuunnitelma, jotka valtuuskunta hyväksyy.

Valtuuskunta käyttää KT:n päätösvaltaa. Valtuuskunta päättää virka- ja työehtosopimuksista sekä muista keskeisistä työmarkkina-asioista. Valtuuskunta hyväksyy myös KT:n strategian, toimintasuunnitelman ja talousarvion sekä tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen.

Valtuuskuntaan kuuluu yksitoista jäsentä, joista jokaiselle on nimetty henkilökohtainen varajäsen. Valtuuskunnan toimikausi on neljä vuotta. Toimikausi alkaa

kuntavaaleja seuraavan vuoden alusta. Valtuuskunnan jäsenet edustavat kunnallista työnantajaa ja ovat keskeisissä luottamushenkilö- tai palvelussuhteissa kuntaan, kuntayhtymään tai kuntien keskusjärjestöön. Valtiovarainministeriö nimeää KT:n valtuuskunnan jäsenet ja varajäsenet Kuntaliiton esityksestä. Jäseniä ehdotettaessa otetaan huomioon kuntavaalien tuloksien perusteella kunnissa vallitsevat poliittiset voima-suhteet sekä tasapuolisuusnäkökohdat.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n päätösvaltaa käyttää kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain 2 §:ssä tarkoitettu valtuuskunta siihen asti, kunnes KT:n uudet jaostot on määrätty ja hallitus on valittu vuonna 2023. Valtuuskunnan toimintaa ohjaa lainsäädännön lisäksi 1.7.2021 voimaan tullut työjärjestys.

[Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n valtuuskunnan työjärjestys 1.7.2021 on luettavissa KT:n verkkosivuilla >](#)



**VALTUUSKUNNAN KESKEISIÄ PÄÄTÖKSIÄ
VUONNA 2021**

Valtuuskunta kokoontui toimintavuonna 10 kertaa. Kokouksissa toimintavuoden aikana oli esillä lisäksi muun muassa uusi sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimussopimus, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen muuttuminen Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:ksi, muutoksen tuomat järjestelyt hallinnossa, palveluissa ja taloudessa, uuden KT-yritysjäoston toiminnan käynnistyminen sekä eläkejärjestelmien yhdistäminen.

TOIMIKUNTA

KT:n valtuuskunnan asettama toimikunta päättää ja antaa valtuutuksia yksittäisille kunnille tai kunta-yhtymille tehdä paikallisia virka- tai työehtosopimuksia. Vuonna 2021 toimikunta kokoontui 9 kertaa käsittelemään saapuneita eri toimivaltuutuspyyntöjä. Toimikunnan puheenjohtaja on toimitusjohtaja **Markku Jalonen**. Jäseniä ovat neuvottelupäälliköt **Hannu Freund**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Anne Kiiski** ja **Anna Kukka**.

Valtuuskunta 1.1.2018–31.12.2021

Valtuuskuntaan kuuluu yksitoista jäsentä, joista jokaiselle on nimetty henkilökohtainen varajäsen.

Valtuuskunnan puheenjohtajana toimi **Kirsi-Marja Lievonen**. Ensimmäinen varapuheenjohtaja oli **Taina Niiranen** ja toinen varapuheenjohtaja **Jorma Haapanen**.

VARSINAINEN JÄSEN	KOTIKUNTA	HENKILÖKOHTAINEN VARAJÄSEN	KOTIKUNTA	PUOLUE
Haapanen Jorma , palvelujohtaja	Kirkkonummi	Pirhonen Jarmo , kaupunginjohtaja	Kuopio	kok.
Leisimo Eino , toimialajohtaja	Jyväskylä	Rahkonen Hannu , kapteeni evp	Lahti	kok.
Valtonen Sinikka , henkilöstöjohtaja	Turku	Raukko Päivi , sivistys- ja hyvinvointijohtaja	Hämeenlinna	kok.
Lievonen Kirsi-Marja , henkilöstöjohtaja	Vantaa	Vainio Eero , kunnanjohtaja	Petäjävesi	sd.
Määttänen Petra , hallintojohtaja	Turku	Alho Olli , kaupunkikehitysjohtaja	Siuntio	sd.
Majalahti Juha , kunnanjohtaja	Eura	Halonen Hilikka , toiminnanjohtaja	Kemi	sd.
Niiranen Taina , terveys- ja hyvinvointijohtaja	Parkano	Ruhanen Seppo , kunnanjohtaja	Hirvensalmi	kesk.
Riikonen Olli , kunnanjohtaja	Tohmajärvi	Laine Marja-Leena , varhaiskasvatuspäällikkö	Hyvinkää	kesk.
Ojansuu-Kaunisto Kirsi , teol.kand., KM	Hämeenlinna	Nordström Paula , toiminnanjohtaja	Lohja	vihr.
Koskinen Marko , yrittäjä	Kitee	Kärkkäinen Ilpo , kunnanvaltuuston puheenjohtaja	Sonkajärvi	ps.
Heikkinen Pekka , HM, kunnanvaltuutettu	Tuusula	Luosujärvi Riitta , sairaanhoitopiirin johtaja	Kemi	vas.

KT:N HENKILÖKUNTA 2021

KT:n toimistossa Kuntatalolla, Helsingissä henkilöstö työskentelee asiantuntijatehtävissä eri yksiköissä, joita ovat johto, hallinto, viestintä ja Kuntatyönantaja-lehti, yleiset palvelussuhdeasiat, sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat, opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat, työmarkkinatutkimus ja henkilöstövoimavarojen kehittäminen.

Johtoryhmä

Jalonen Markku, toimitusjohtaja

Freund Hannu, neuvottelupäällikkö, opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat

Juutinen Mika, tutkimuspäällikkö, työmarkkinatutkimus

Kiiski Anne, neuvottelupäällikkö, yleiset palvelussuhdeasiat

Kukka Anna, neuvottelupäällikkö, henkilöstövoimavarojen kehittäminen

Moisio Jussi-Pekka, hallintopäällikkö, hallinto

Nybondas-Kangas Henrika, neuvottelupäällikkö, sosiaali- ja terveyspalveluiden ja varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat

Tuimala Aija, yhteyspäällikkö, viestintä ja Kuntatyönantaja-lehti

Asiantuntijat

Aaltonen Jenni, työmarkkinalakimies

Antikainen Johanna, työmarkkinalakimies

Haakana Marko, toimistoisäntä

Hakonen Niilo, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija

Hallia Kaisa, hallintoassistentti

Hotti Anne, johtava työmarkkinatutkija

Huuskonen Mika, taloussuunnittelija

Hämäläinen Hanna-Kaisa, tiedottaja

Jaanu Anna-Mari, ohjelmapäällikkö

Kallberg Ann-Mari, sihteeri

Karhu Taina, hallinnon asiantuntija

Knuuti Juha, työmarkkina-asiamies

Kokko Mari, työmarkkina-asiamies

Koskela Kaisa, työmarkkinatiedottaja, toimitussihteeri

Krause Riikka, työmarkkinatutkija

Kämäri Suvi, johtava työmarkkina-asiamies

Lehtinen Maarit, työmarkkinalakimies

Liivala Ritva, työmarkkinalakimies

Lilja Satu, työmarkkina-asiaain sihteeri

Lith Mimosa, työmarkkinalakimies

Mattila Marjaana, verkkotiedottaja

Mentula Leevi, työmarkkinalakimies

Metsäranta Teija, johtava työmarkkinalakimies

Mäkelä Katri, taloussihteeri

Niinimaa Ilkka, työmarkkina-asiamies

Nypelö Eeva, työmarkkinalakimies

Näsänen Jaana, kehittämisspäällikkö

Paakkonen Niina, työmarkkinatutkija

Paavola Heli, työmarkkina-asiamies

Petäsnoro Mervi, työmarkkina-asiamies

Pirhonen Jaana, johdon assistentti

Rantanen Janna, työmarkkinalakimies

Raunio Juha, työmarkkinalakimies

Rautio Ville, projektikoordinaattori

Renko Merja, työmarkkina-asiamies

Ruskoaho Juho, työmarkkinatutkija

Saaristo Heikki, johtava työmarkkina-asiamies

Salli Minna, työelämän kehittämisen asiantuntija

Seppänen Tanja, sihteeri

Sievänen Pauliina, viestinnän ja markkinoinnin suunnittelija

Sivonen Sirpa, kehittämisspäällikkö

Taavitsainen Virpi, johtava työmarkkina-asiamies

Tervonen Taina, projektisuunnittelija

Tossavainen Mirja-Maija, johtava työmarkkinalakimies

Tuomi Anniina, projektikoordinaattori

Walldén Marjaana, työelämän kehittämisen asiantuntija

Vierula Tanja, työmarkkinatutkija

Vesterbacka Eeva, työmarkkinalakimies

Wessman Canelia, työmarkkina-asiamies

**KT Kuntatyönantajat kuului Kunnallisesta työmarkkina-
laitoksesta annetun lain (254/1993) 1. §:n perusteella
Suomen Kuntaliittoon 30.6.2021 saakka. 1.7.2021 al-
kaen Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on kun-
tien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan
järjestämisestä annetun lain (630/2021) 2. §:n mukaan
julkisoikeudellinen yhteisö.**

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ensimmäi-
sen tilinpäätöksen tilikausi on poikkeuksellisesti
1.7.–31.12.2021. KT:n aseman muutoksesta johtuen
Suomen Kuntaliitto ry laati välitilinpäätöksen ajalta
1.1.–30.6.2021. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat
KT:n kirjanpito aloitettiin laaditun välitilinpäätöksen
pohjalta.

KT:n koko vuoden kokonaiskulut olivat vuonna 2021
yhteensä 7 118 000 euroa. Vastaavasti tuotot olivat
1 402 000 euroa ja jäsenten maksuosuuksina perittiin
5 716 000 euroa.

TUOTOT

Toimintatulot olivat vuonna 2021 yhteensä noin
1 402 000 euroa. Palvelukorvauksina perittiin
koulutuspalveluista sekä asiantuntijapalveluiden
myynnistä yhteensä noin 699 000 euroa. Julkaisujen
myyntitulot ja Kuntatyönantaja-lehden tilausmaksut
olivat yhteensä noin 214 000 euroa. Muu myynti oli
201 000 euroa. Ulkopuolisen hankerahoituksen osuus
oli yhteensä 287 000 euroa.

KULUT

KT:n toiminnan suurin kuluerä ovat palkat ja laki-
sääteiset henkilösivukulut, yhteensä 4 525 000 euroa,

joka on 63,6 prosenttia kaikista kuluista. Muut kulut
olivat yhteensä 2 588 000 euroa. KT maksoi ulkopuoli-
sista ostopalveluista noin 1 137 000 euroa sekä kor-
vauksena Kuntaliitto Palvelut Oy:lle ja FCG Finnish
Consulting Group Oy:lle palveluista 682 000 euroa.

JÄSENTEN MAKSUOSUUDET

Kunnallisesta työmarkkinailaitoksesta annetun lain
(254/93) 6. §:n mukaan ”Työmarkkinailaitoksen menot
peritään kunnilta puoliksi niiden veroäyrien luvun
mukaan, jotka kunnassa on määrätty edellisenä
vuotena toimitetussa kunnallisverotuksessa ja puoliksi
saman vuoden tammikuun 1. päivän asukaslukujen

*mukaisessa suhteessa. Kuntien maksuosuuksista voi-
daan periä ennakkoja.”*

Lain kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedun-
valvonnan järjestämisestä (630/2021) 11 §:n mukaan
”Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n menot
peritään jäsenyhteisöiltä. Maksuosuus määräytyy
kunkin jäsenyhteisön viimeisimmässä vahvistetussa
tilinpäätöksessä olevan palkkasumman mukaisessa
suhteessa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n
jäsenyhteisöjen koko palkkasummaan. Maksuosuuk-
sista voidaan periä ennakkoa.”



TULOSLASKELMA

VARSINAINEN TOIMINTA

2021

2020

Tuotot		1 401 977,22		2 759 826,42
Kulut		-7 117 585,30		-8 016 729,51
Henkilöstökulut	-4 525 173,43		-4 898 894,29	
Poistot	-4 234,44		-47 466,19	
Muut kulut	-2 588 177,43		-3 070 369,03	

Kulujäämä		-5 715 608,08		-5 256 903,09
-----------	--	---------------	--	---------------

VARAINHANKINTA

Maksuosuudet		5 715 608,08		5 256 903,09
--------------	--	--------------	--	--------------

Tilikauden ylijäämä/alijäämä		0,00		0,00
------------------------------	--	------	--	------

TASE

VASTAAVAA

31.12.2021

31.12.2020

Pysyvät vastaavat

Koneet ja kalusto

38 815,87

Vaihtuvat vastaavat

Vaihto-omaisuus

35 862,75

Lyhytaikaiset saamiset

Myyntisaamiset

57 851,40

231 025,49

Saamiset saman konsernin yrityksiltä

368 893,50

Muut saamiset

Maksuusuudet

640 701,09

Siirtosaamiset

785 555,10

606 775,68

Lyhytaikaiset saamiset yhteensä

843 406,50

1 847 395,76

Rahat ja pankkisaamiset

276 784,93

Vaihtuvat vastaavat yhteensä

1 156 054,18

1 847 395,76

VASTAAVAA YHTEENSÄ

1 194 870,05

1 847 395,76

VASTATTAVAA

Pakolliset varaukset

Eläkevastuut

386 213,20

Lyhytaikainen vieras pääoma

Saadut ennakot

Ostovelat

173 678,90

134 190,64

Velat saman konsernin yrityksille

38 017,64

Muut velat

111 046,81

105 556,89

Siirtovelat

910 144,34

1 183 417,39

Vieras pääoma yhteensä

1 194 870,05

1 461 182,56

VASTATTAVAA YHTEENSÄ

1 194 870,05

1 847 395,76

TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

TILINPÄÄTÖKSEN LAADINTAPERIAATTEET

KT ei kirjaa ylijäämää eikä alijäämää, vaan liikaa tai liian vähän kannetut maksuosuusennakot joko palautetaan jäsenille tai peritään lopullisina maksuosuuksina.

Tuloslaskelman liitetiedot

VARSINAISEN TOIMINNAN TUOTOT JA KULUT

Kokonaistuotot
Kokonaiskulut

Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely

KT:n toimisto

Palvelukorvaukset
Muut toimintatuotot

Henkilöstökulut
Poistot
Muut kulut

Valtuuskunta

Henkilöstökulut
Muut kulut

Kuntatyönantaja-lehti

Tuotot
Henkilöstökulut
Muut kulut

Julkaisumyynti

Tuotot
Muut kulut

	2021	2020
Kokonaistuotot	7 117 585,30	8 016 729,51
Kokonaiskulut	-7 117 585,30	-8 016 729,51
Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely		
KT:n toimisto		
Palvelukorvaukset	699 368,02	694 632,95
Muut toimintatuotot	267 151,20	550 857,06
	966 519,22	1 245 490,01
Henkilöstökulut	-4 677 358,06	-4 594 928,79
Poistot	-4 234,44	-47 466,19
Muut kulut	-2 246 729,90	-2 336 258,01
	-6 928 322,40	-6 978 652,99
Valtuuskunta		
Henkilöstökulut	-65 056,40	-55 680,63
Muut kulut	-3 334,76	-6 213,78
	-68 391,16	-61 894,41
Kuntatyönantaja-lehti		
Tuotot	139 655,00	82 845,00
Henkilöstökulut	-50 862,48	-52 668,91
Muut kulut	-79 451,02	-79 158,37
	9 341,50	-48 982,28
Julkaisumyynti		
Tuotot	74 328,50	668 661,50
Muut kulut	-45 854,45	-173 423,46
	28 474,05	495 238,04

Kunta-alan työelämän kehittäminen		
Tuotot	194 174,50	465 002,74
Henkilöstökulut	-100 119,57	-195 615,96
Muut kulut	-147 624,45	-409 119,90
	-53 569,52	-139 733,12
SGL Europe / CEEP		
Tuotot	27 300,00	28 827,17
Muut kulut	-65 000,00	-66 195,51
	-37 700,00	-37 368,34
VARAINHANKINTA	2021	2020
Maksuosuusennakot	5 576 902,80	-4 616 202,00
Kuntien maksuosuudet	-5 715 608,08	5 256 903,09
Lisäperintä (+)/palautus (-)	138 705,28	640 701,09
POISTOT		
Käyttöomaisuushankinnat poistetaan kokonaan hankintavuonna, tilivuosittain tasattavien kuntakohtaisten maksuosuuksien vuoksi.		
Koneet ja kalusto	4 234,44	47 466,20
VASTUUSITOUMUKSET		
KT:n palveluksessa olevien henkilöiden eläketurva on järjestetty Kuntien eläkevakuutuksen kautta.		
HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY	2021	2020
Palkat	3 912 222,21	3 822 755,43
Palkkiot, valtuuskunta	62 550,00	53 844,12
Palkkiot, muut	99 077,50	90 337,50
Eläkekulut	753 999,50	806 115,20
Muut henkilösivukulut	111 733,35	125 842,04
	4 939 582,56	4 898 894,29
Henkilöstön keskimääräinen luku	60	62

Taseen liitetiedot

SIIRTOSAAMISET

Maksuosuudet kunnilta
Ulkopuolinen hankerahoitus
Muut siirtosaamiset

2021

138 705,28
193 778,41
453 071,41
785 555,10

2020

640 701,09
299 057,44
307 718,24
1 247 476,77

PAKOLLISET VARAUKSET

Pakollinen varaus työnantajan maksamia
lisäeläkkeitä varten

386 213,20

SIIRTOVELAT

Lomapalkkavarauus
Velka Kuntaliitolle
Muut siirtovelat

820 216,47
89 927,87
910 144,34

843 417,15
307 432,89
32 567,35
1 183 417,39

KT palvelee työnantajia antamalla neuvontaa muun muassa sopimusmääräysten ja lakisäädösten soveltamiseen. KT:n asiantuntijat vastaavat sähköpostilla, puhelimitse tai verkkosivujen kautta esitettyihin neuvonnan palvelupyyntöihin.

Toimintavuonnakäytössä oli yhdeksän palvelusähköpostisoitetta, joiden kautta annettiin vastaus noin 7500 palvelupyyntöön. Edellisvuoteen verrattuna palvelusähköpostien määrä väheni noin 20 prosenttia. Vuonna 2020 koronan tuoma poikkeustilanne ja sen vaikutukset työelämään lisäsi neuvonnan tarvetta.

Palvelusähköposteista 80 prosenttia koski palvelusuhteita sekä eri työ- ja virkaehtosopimuksien soveltamista. Eniten neuvontaa vaativia palvelupyyntöjä lähetettiin KVTES- ja OVTES-palveluposteihin. Toimintavuonna palvelusähköpostien vastauksissa korostui palkkaan, vuosilomaan, työaikaan ja sopimusmuutoksiin liittyvä neuvonta.

Palvelusähköposteja vastaanotetaan ja lähetetään tasaisesti ympäri vuoden. Vilkkaimmat kuukaudet vuonna 2021 olivat maalis- ja syyskuu. Hiljaisin kuukausi oli heinäkuu.

NEUVONNAN TARPEESTA KOULUTUKSIA JA OHJEITA

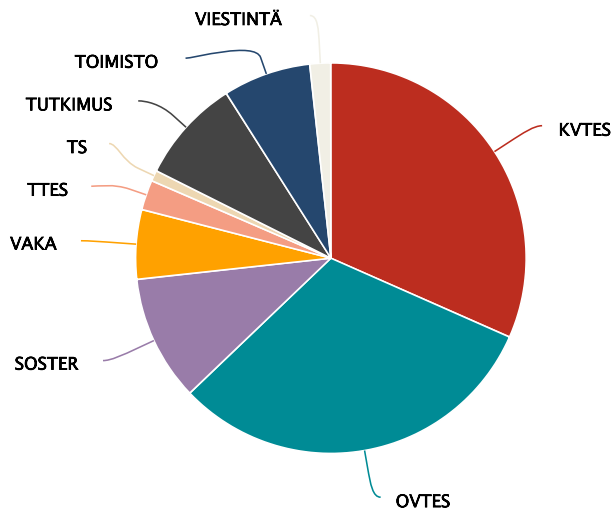
Palvelusähköposteihin tulevia yhteydenottoja seurataan aktiivisesti, joten niiden kautta tavoittaa parhaiten asiantuntijan vastaamaan neuvontaa vaativaan kysymykseen. Mikäli palvelusähköposteihin tulee runsaasti samankaltaisia kysymyksiä, näistä kysymyksistä ja vastauksista voidaan muokata verkkosivuille UKK eli usein kysyttyä tai erilliset ohjeet.

Palvelusähköposteihin tulleet kysymykset vaikuttavat myös osaltaan muun muassa siihen, mitä KT ottaa huomioon edunvalvonnassaan tai minkälaista koulutusta työnantajille järjestetään.



Palvelusähköpostien määrän jakautuminen

Palvelupostit 2021



Palvelusähköpostit vuonna 2021

- **kvtes@kt.fi:** Palvelusähköpostissa vastataan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimusta (KVTES) koskeviin tulkintakysymyksiin. Palvelusähköpostiin lähetetään hyvin laaja-alaisesti erilaisia yleisiä palvelusuhteen ehtoja koskevia tulkintapyyntöjä.
- **ovtes@kt.fi:** Palvelusähköpostissa vastataan pääasiassa kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) liittyviin tulkintakysymyksiin.
- **soster@kt.fi:** Palvelusähköposti on tarkoitettu erityisesti sosiaali- ja terveysalan yksiköiden lähettämiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen (LS) tulkintakysymyksiin ja työlainsäädäntöä koskeviin kysymyksiin.
- **vaka@kt.fi:** Palvelusähköpostista vastataan varhaiskasvatushenkilöstön sekä perhepäivähoitajien palvelusuhdeasioihin liittyviin kysymyksiin. Useat kysymykset koskevat kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tulkintaa.
- **ttes@kt.fi:** Palvelusähköpostin kysymykset koskevat erityisesti kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen (TTES) liittyvää tulkintaa.
- **ts@kt.fi:** Palvelusähköpostissa vastataan pääasiassa kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) liittyvissä kysymyksissä.
- **tutkimus@kt.fi:** Palvelusähköpostin kautta vastataan alan erilaisia tilastoja, tutkimustietoa, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskeviin tiedusteluihin. Palvelusähköpostista lähetetään myös käynnissä olevat tutkimukset, ja vastataan näihin liittyviin kysymyksiin.
- **toimisto@kt.fi:** Palvelusähköpostiin voi lähettää yleisesti KT:n toimintaan liittyviä kysymyksiä, jotka eivät koske työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaa.
- **viestinta@kt.fi:** Palvelupostista vastataan viestintään liittyvissä kysymyksissä, esimerkiksi kuva- tai haastattelupyynnöissä.

KT:sta tuli itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö 1.7.2021 ja sen nimi muuttui Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:ksi. Samalla KT:n asema, tehtävät ja jäsenyhteisöt määriteltiin uudelleen. Uudistuksessa hyvinvointialueista tuli KT:n jäseniä ja myös kuntien ja hyvinvointialueiden yrityksille annettiin liittymismahdollisuus. KT:ta koskevassa laissa määriteltiin aiempaa tarkemmin KT:n tehtävät, joista yksi on työnantajaviestinnän tukeminen.

Organisaatiomuutos vaikutti luonnollisesti KT:n viestintävuoteen monin tavoin. Yksinkertaisimmillaan se tarkoitti KT:n liikemerkin päivittämistä, sisältöjen uudistamista ja muutoksesta viestimistä asiakkaille. Tämän lisäksi valmistauduttiin ottamaan uudet jäsen-

yhteisöt huomioon viestinnässä. Sisäisessä viestinnässä itsenäistyminen Suomen Kuntaliitosta aiheutti tarpeen järjestää henkilöstöviestintää uudella tavalla. Tähän liittyen aloitettiin KT:n oman intranetin suunnittelu. Se otettiin käyttöön toimintavuoden lopussa.

Vuosi 2021 oli jo toinen korona vuosi, ja pandemia näkyi edelleen vahvasti viestinnässä. KT jatkoi työnantajien ohjeistamista koronakäytäntöihin ja muun muassa rokotuksiin liittyen. Koronan lisäksi toimintavuoden tärkeitä viestintäaiheita olivat sopimusten palkantarkistukset, uuden SOTE-sopimuksen voimaantulo sekä varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen KVTES-sopimuksesta OVTES:iin.

VIESTINTÄÄ TEHDÄÄN MONIKANAVASESTI

KT:n viestinnän tärkeimpiä kanavia ovat KT:n julkiset verkkosivut (kt.fi ja kt.fi/sv), Kuntatyönantaja-lehti ja sen verkkosivut (ktelehti.fi ja ktelehti.fi/sv).

KT julkaisi entiseen tapaan säännöllisesti uutiskirjeitä, yleiskirjeitä ja yhteyshenkilötiedotteita. Työnantaja-asiakkaille ylläpidettiin myös ekstranet-palvelu Linjaa. Mediaa palveltiin lähettämällä lehdistötiedotteita sekä vastaamalla toimittajien tietopyyntöihin. Verkkosivuilla julkaistiin mediatiedotteiden lisäksi muun muassa uutisia, ohjeita, vastauksia usein kysyttyihin kysymyksiin, lausuntoja, bloggauksia ja videoita.



Verkkosivujen lisäksi viestinnässä hyödynnettiin sosiaalisen median kanavia, joista käytössä ovat Twitter, LinkedIn ja YouTube.

KUNTATYÖNANTAJA-LEHTI

Kuntatyönantaja-lehti ilmestyy kuudesti vuodessa. Lehti on tarkoitettu kunta-alan päättäjille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstöhallinnossa työskenteleville ja se keskittyy työnantajatoimintaan ja -edunvalvontaan. Artikkeleissa tarjotaan aineistoa johtamisen tueksi ja tietoa työnantajapäätöksiin sekä nostetaan esiin kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävää hyvää henkilöstöjohtamista, esihenkilötyötä ja työnantajapolitiikkaa.

Lehden painos on noin 6 000 kappaletta ja se postitetaan noin 4 500 osoitteeseen. Lehti on maksullinen, kestotilauksen hinta oli 50 euroa vuodessa. Lehdellä on lisäksi laaja vapaakappalejakelu sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Vuosi 2021 oli lehden 47. ilmestymisvuosi.

Jokaisessa lehden numerossa on kaksi niin sanottua kuntacase-artikkelia, joissa on numeroittain vaihtuva teema. Toimintavuonna teemat olivat Kunta uudistuu (Imatra ja Ikaalinen), Työvoima (Helsinki ja Lempäälä), Sote-työnantajat (Kuopio, Soite, Laitila, Saarijärvi ja Kemi), Johtaminen (Lappeenranta ja Pudasjärvi), Työvoiman saatavuus (Kauhajoki, Alajärvi, SASKY koulutus-kuntayhtymä ja Kangasala) ja Työolot (Vaasa ja Essote).

Osa artikkeleista julkaistaan lehden verkkosivuilla teemoittain ja KT:n verkkopalvelun muuhun aineistoon soveltuvasti linkittäen. Painetussa lehdessä on ruotsinkielinen osio På svenska. Sen lisäksi artikke-

leita on julkaistu ruotsiksi lehden ruotsinkielisillä verkkosivuilla. Verkossa oleva laaja juttuarkisto ulottuu vuoteen 2011. Lehden verkkosivuilla oli toimintavuonna 2021 lähes 123 300 yksittäistä kävijää ja sivulatauksia tehtiin lähes 250 000.

JULKAISUT

Toimintavuonna KT julkaisi oppaita ja yhden tilastoselvityksen.

- **Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.** Julkaisu on tarkoitettu tueksi henkilöstötiedolla johtamisen kehittämiseen. Suosituksessa esitellään näkökulmia ja mittareita, joiden avulla voidaan saada henkilöstötietoa hyödynnettäväksi johtamisessa ja päätöksenteossa. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Suosituksen mukaisten tunnusluku-
jen laskenta käynnistyy vuoden 2022 alusta.
- **Kunnallisen esimiehen työsuhteopas.** Opas on tehty käsikirjaksi kunta-alan esihenkilöille. Siinä kerrotaan tärkeimmistä työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvistä asioista. Oppaassa käydään myös läpi työnantajan ja työntekijän keskeisimmät oikeudet ja velvollisuudet. Toimintavuonna päivitetty opas korvaa KT:n aiemmin julkaiseman samannimisen oppaan vuodelta 2015. Se ilmestyi ruotsinkielisenä verkkojulkaisuna.
- **Kunnallisen esimiehen virkasuhteopas.** Opas on tehty käsikirjaksi kunta-alan esihenkilöille. Siinä kerrotaan tärkeimmistä virkasuhteen käyttöä, alkamista, päättymistä ja lomauttamista koskevista asioista. Oppaassa käydään myös läpi työnantajan ja viranhaltijan keskeisimmät oikeudet ja velvolli-

suudet. Toimintavuonna päivitetty opas korvaa KT:n aiemmin julkaiseman samannimisen oppaan vuodelta 2015. Se ilmestyi ruotsinkielisenä verkkojulkaisuna.

- **Kunnalliset perhepäivähoitajat.** Selvitys lukumääristä, työajoista ja palkkauksesta huhtikuussa 2021. Lisäksi tiedustelussa selvitettiin joitakin omassa kodissaan työskenteleviin perhepäivähoitajiin liittyviä erityiskysymyksiä. Tiedustelun tuloksia tarvitaan neuvottelutoiminnassa.

Painettuja julkaisuja myytiin KT:n Linjan verkko-
kaupasta, ja sähköiset versiot ovat luettavissa KT:n verkkosivuilla.

KT NÄKYVÄSTI ESILLÄ MEDIOISSA

KT:n verkkosivuilla julkaistiin toimintavuonna 23 lehdistötiedotetta. Ne julkaistiin verkkosivujen lisäksi tiedotepalveluissa ja niiden kohderyhmänä oli ensisijaisesti media. Osa tiedotteista tehtiin yhteistyössä muiden organisaatioiden kuten työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. Tiedotteet ovat yksi tärkeä kanava KT:n edunvalvonnalle, ja niissä tuotiin esiin KT:n näkemyksiä muun muassa henkilöstön saatavuudesta, julkisesta taloudesta, perhevapaiden ja eläkejärjestelmien uudistamisesta, työvoimapalveluiden järjestämisestä ja koronakäytännöistä.

KT ja sen kannat olivat laajasti näkyvillä eri medioissa. Toimintavuoden aikana KT oli esillä 612 kertaa toimituissa uutismedioissa. Tämä tarkoittaa keskimäärin kahta mainintaa joka päivä. Eniten näkyvyyttä KT sai Kuntalehdessä, Ylellä, Demokraatissa, Helsingin Sanomissa, Hämeen Sanomissa ja Ilta-Sanomissa.

VILKAS UUTISVUOSI JA PALJON KÄVIJÖITÄ VERKKOSIVUILLA

Mediatiedotteiden lisäksi KT.fi-verkkosivuilla julkaistiin 107 uutista vuonna 2021 ja sivuja päivitettiin muutenkin ahkerasti. Verkkosivujen suosituimpana sisältönä pysyivät työ- ja virkaehtosopimukset, yleiskirjeet, usein kysytyt kysymykset ohjeet.

KT:n julkisilla verkkosivuilla osoitteessa kt.fi vieraili keskimäärin lähes 100 000 yksittäistä kävijää kuukaudessa. Kaikkiaan sivuille tehtiin noin 131 700 käyntiä kuukaudessa. Yhteensä sivulatauksia oli toimintavuoden aikana noin 11,5 miljoonaa. Sivuston kaikkien

aikojen kävijäennätys tehtiin maaliskuussa 2021, jolloin sivuilla vierailtiin yli 207 700 kertaa.

Toimintavuonna uudistettiin sekä pääsivuston kt.fi sekä lehden verkkosivujen ulkoasu vastaamaan KT:n uudistettua ilmettä. Ulkoasu uudistuksen lisäksi sivustoille tehtiin myös toiminnallisia uudistuksia.

KT:LAISET BLOGGASIVAT AHKERASTI

KT:n asiantuntijat bloggasivat verkkosivuilla vähintään kerran kuukaudessa. Toimintavuoden aikana sivustolla julkaistiin yhteensä 17 blogikirjoitusta, joissa KT:n asiantuntijat ottivat kantaa laajasti kunta-alan ajan-

kohtaisiin työmarkkinakysymyksiin. Kirjoituksissa käsiteltiin muun muassa työelämän kehittämistä, hyvinvointialueuudistusta, työvoimapulaa, henkilöstömitoituksia ja etätyötä.

Bloggeja kirjoittivat KT:n työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen** sekä asiantuntijat **Hannu Freund**, **Niilo Hakonen**, **Anna Kukka**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Jaana Näsänen**, **Ville Rautio**, **Juho Ruskoaho**, **Minna Salli** ja **Aija Tuimala**.

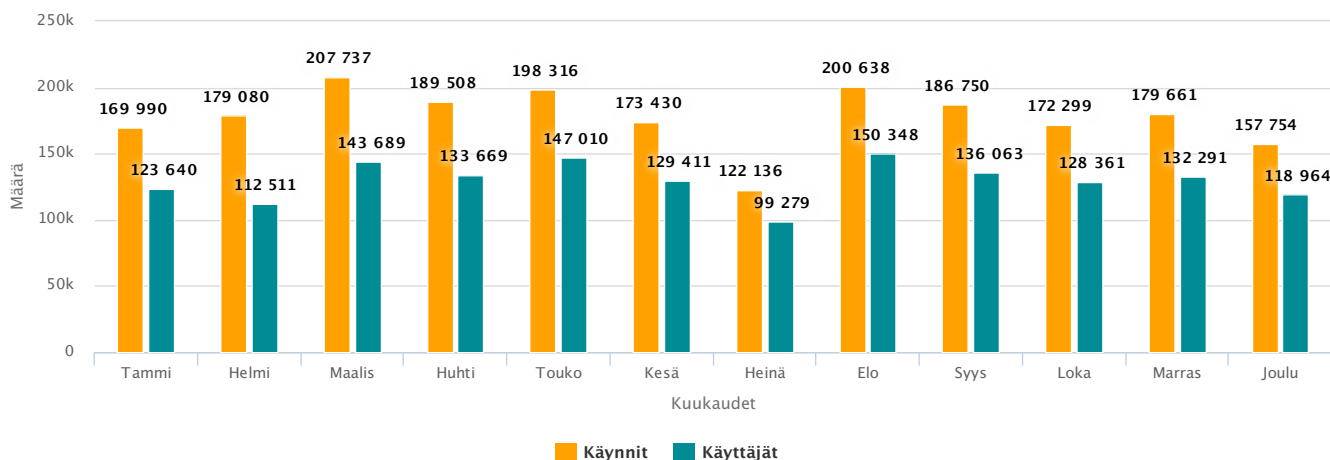
Blogikirjoituksista eniten lukijoita kiinnostivat neuvottelupäällikkö **Hannu Freundin** bloggaus opettajasijaisien kesäpalkoista sekä neuvottelupäällikkö **Henrika Nybondas-Kankaan** bloggaus sote-alan sopimusehdoista ja ensimmäisestä SOTE-sopimuksesta.

TAPAHTUMAT

KT osallistui helmikuussa FCG:n talous- ja rahoitusfoorumiin, joka järjestettiin vain verkossa. KT:llä ei ollut omaa virtuaalista osastoa tapahtumassa, mutta **Markku Jalonen**, **Aija Tuimala** ja **Jaana Näsänen** pitivät asiantuntijapuheenvuoron verkkoseminaarissa henkilöstöjohtamisesta.

KT järjesti yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa työmarkkinawebinaarin 20.5. klo 9–13, joka lähetettiin Kuntatalolta, Helsingistä. Webinaari korvasi perinteisen joka toinen vuosi järjestettävän Tampereen työmarkkinaseminaarin, jota kokoontumisrajoitusten ja poikkeusaikojen vuoksi ei voitu järjestää. Työmarkkinawebinaari oli tarkoitettu kuntien, kunta-yhtymien ja muiden kunnallisten organisaatioiden eri toimialojen johdolle, henkilöstöhallinnon asiantunti-

Käynnit ja käyttäjät kt.fi-verkkosivustolla vuonna 2021



joille ja muille työnantaja-asemassa oleville sekä luotamusmiehille ja muille henkilöstön edustajille. Työmarkkinawebinaaria seurasi lähes 600 katsojaa.

Webinaarissa keskusteltiin taloustilanteesta, osaamisen kehittämisestä sekä työaika- ja palkkausasioista työnantajan ja työntekijän näkökulmasta. Ohjelmassa oli myös perinteinen paneeli KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen puheenjohtajien kesken. Tällä kertaa puheenjohtajien paneeleja oli kaksi. Toisen aiheena oli sopimusjärjestelmän muutokset ja tuleva neuvottelukierros ja toisessa keskusteltiin työelämän kehittämisestä kunta-alalla.

Kesäkuussa KT ja pääsopijajärjestöt järjestivät yhdes-
sä webinaarin, jossa julkaistiin kunta-alan työn mur-
roksen seurannan 2021 ensimmäisiä tuloksia. Työn
murroksen seurantaan oli osallistunut kevään 2021
aikana yli tuhat kuntatyön asiantuntijaa eri puolilta
Suomea. Ensimmäisiä saatuja tuloksia kommentoivat
KT:n työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**, Työterveys-
laitoksen pääjohtaja **Antti Koivula** sekä ammattiliitto
Jytyn puheenjohtaja **Jonna Voima**.

Kuntamarkkinat syyskuussa järjestettiin jo toistami-
seen vain verkossa. Kuntamarkkinat keräsi verkon
ääreen noin 6200 osallistujaa. KT piti Kuntamarkkinoi-
den yhteydessä oman perinteisen työmarkkinasemi-
naarin, jota seurasi reilut 190 katsojaa. Työmarkkina-
seminaarissa keskusteltiin sopimusmuutoksista sekä
työvoiman saatavuudesta ja henkilöstöpulasta eri
aloilla.

Lisäksi KT:n omasta studiosta lähetettiin suorana 11
tietoiskua. KT:n tietoiskut tavoittivat yhteensä noin
600 seuraajaa. Tietoiskuissa käsiteltiin monipuolisesti
eri KT:n asiantuntemuksen aiheita, kuten esimerkiksi
yksittäisiä sopimusten sisältöjä, muutosjohtamista,
työhyvinvointia ja kunta-alan kehittämistoimintaa.

Vuoden aikana KT järjesti itse lähes 20 erilaista avoin-
ta tai verkostoille suunnattuja webinaaria. Näitä olivat
muun muassa työnantaja-asiakkaille suunnatut KT-
infot, Lähijohtamisen akatemian johtamisvalmennuk-
set esihenkilöille sekä HR-verkoston tilaisuudet. Useat
työsuojelupäälliköiden verkoston webinaarit olivat
kaikille avoimia. Näihin osallistui yhteensä noin 3500
henkilöä.

UUTISKIRJEET JA YHTEYSHENKILÖTIEDOTTEET

KT-uutiskirjeessä kerrotaan ajankohtaisia työmarkkina-
uutisia kunta-alalta ja muistutetaan KT:n koulutuksista
ja tapahtumista sekä uusimmista Kuntatyönantaja-
lehden verkossa julkaistuihin artikkeleihin. Uutis-
kirjeilmestyy noin kerran kuukaudessa. Heinäkuussa
uutiskirjettä ei lähetetä.

Uutiskirje on vapaasti tilattavissa. Sen jakelussa oli
vuonna 2021 noin 3200 tilaajaa. Luetuin oli kesäkuun
uutiskirje 6/2021, jossa oli sopimukseen tulevista muu-
toksista ja työsuojeluvaltuutettujen vaaleista.

KT:n yleiskirjeitä laadittiin 18 kappaletta. Yleiskirjeillä
välitetään kuntiin ja kuntayhtymiin ajankohtaista tie-
toa sopimuksista ja työmarkkina-asioista. Yleiskirje
julkaistaan kt.fi-verkkosivuilla, ja sen ilmestymisestä
lähetetään tieto ilmestymisilmoituksen tilanneille.

KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin KT-yhteyshen-
kilöille sähköpostilla vuoden aikana 31 kappaletta.
Yhteyshenkilökirjeet lähetetään kuntiin nimetyille
KT-yhteyshenkilöille, jotka koordinoivat henkilöstö-
asioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täy-
täntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudattami-
sesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kunta-
yhtymissä. Yhteyshenkilöitä, ja heidän varahenkilöi-
tään on yhteensä noin 825.

HR-info-uutiskirjeitä kirjoitettiin toimintavuonna yh-
teensä 9 kappaletta HR-verkoston jäsenille. HR-ver-
kosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä teke-
vät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on
kehittää henkilöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja
tukea muutosjohtamista uudistuksissa. Uutiskirjeen
jakelussa on noin 50 henkilöä.

KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjeitä laa-
dittiin yhteensä 10. Uutiskirjeen jakelussa on yhteensä
noin 500 henkilöä, jotka ovat kuntien ja kuntayhty-
mien työsuojelupäälliköitä, työsuojelupäällikön tehtä-
viä hoitavia tai työsuojelusta kiinnostuneita työnanta-
jan edustajia.

Työmarkkinatutkimuksen tehtäviin kuuluu KT:n edunvalvonnan ja sopimus- ja neuvottelutoiminnan edellyttämät tutkimukset, selvitykset ja kustannuslaskenta.

KT:n työmarkkinatutkimuksen osaamisalueella tehdään lukuisia kunta-alaa koskevia kyselyjä. Osa kyselyistä tehdään vuosittain.

KT tekee selvityksiä muun muassa kuntien ja kuntayhtymien

- työvoimatilanteesta
- henkilöstömenojen sopeuttamistarpeesta
- sopimukseen sisältyvien palkkaerien käytöstä
- työajoista ja palkkauksesta
- työnantajan järjestämästä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta.

Kyselyt lähetetään useimmiten KT-yhteyshenkilöille. Niihin vastaavat työnantajien edustajat kunnista ja kuntayhtymistä. Kunnat ja kuntayhtymät vastaavat kyselyihin varsin kattavasti.

VUONNA 2021 TOTEUTETUT TIEDUSTELUT JA TUTKIMUKSET

- Hammaslääkärien toimenpidepalkkiot
- Koko kuntasektorin henkilöstön ammatillista täydennyskoulutusta vuonna 2020 koskeva tiedustelu
- Kuntien ja kuntayhtymien nuorten kesätyöpaikkoja vuonna 2021 koskeva tiedustelu
- Kunnallisia perhepäivähoitajia koskeva tiedustelu 2021
- Paikallisen järjestelyerän käyttö ja kohdentaminen 1.4.2021



- Lukioita koskeva tiedustelu
- KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan palkkahinnoittelukohtaisiin tasoihin perustuvan järjestelmän simulointivaihe I
- Kansalaisopistojen kysely
- Kuntasektorin työvoimatilannetta koskeva tiedustelu 2021
- Sairaalamääkärien ja -hammaslääkärien työvoimatilannekysely 2021
- Musiikkioppilaitosten kysely
- Pikatiedustelu SOTE-sopimuksen henkilöstön ruokailusta ja jaksotyön lepotauoista
- Kysely koko-aikaisten terveyskeskus-hammaslääkärien tekemistä toimenpiteiden määristä
- Kiertävien tuntiopettajien kysely
- Ajankohtaista kuntasektorilla 2021
- Tiedustelu SOTE-sopimuksen vuorokausilevosta ja vapaapäivien sijoittelusta joulukuussa 2021

SELVITYKSIÄ SOPIMUSTEN KEHITTÄMISEN TAUSTALLE

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimusmääräyksiä kehitetään työryhmissä, joista sovitaan sopimusneuvotteluissa. Toimintavuonna kartoitettiin kuntatyönantajien tarpeita useilla kyselyillä kehittämistyön taustaksi.

Tilastoista tarkkoja laskelmia

Kunta-alaa koskevien tilastojen pääasiallisena lähteenä on Tilastokeskuksen keräämä kuntasektorin palkkatilasto, jonka tiedot päivitetään kerran vuodessa ja jota on kerätty ainakin 1970-luvulta lähtien.

KT käyttää palkkatilaston tietoja laajasti mm. virka- ja työehtosopimusneuvottelujen kustannuslaskennassa, erilaisten säädösten valmistelun taloudellisten vaikutusten arvioinnissa sekä työaika- ja palkkausjärjestelmien kehittämistyössä. KT seuraa palkkatilaston avulla myös kunta-alan henkilöstörakenteesta ja ansiokehityksessä tapahtuneita muutoksia.

KT järjestää työnantaja-asiakkailleen erilaisia tilaisuuksia, joissa koulutetaan esimerkiksi uusista sopimusmääräyksistä, lainsäädännön muutosten vaikutuksista tai muista ajankohtaisista, jotka vaikuttavat asiakkaiden arkeen.

KT on järjestää lukuisia erilaisia ajankohtaispäiviä verkostoilleen, joissa tärkeää on tutustua ja jakaa kokemuksia muiden vastaavassa tilanteessa olevien kanssa. Vuonna 2020 ja 2021 tilaisuudet on järjestetty pääasiassa webinaareina ja Teams-kokouksina.

Lisäksi KT haluaa tukea sotetyönantajia muutoksessa, ja on tarjonnut eri hankkeiden kautta webinaareja esihenkilötyössä kehittämiseen.



LÄHIJOHTAMISEN AKATEMIA

Lähijohtamisen akatemia on kuntien, kuntayhtymien ja kuntakonsernien työpaikoille johtamisen tueksi vuonna 2020 perustettu kehittyvä sähköinen alusta, joka rohkaisee lähijohtoa kehittämään itseään ja työtiimiään rajallisista resursseista huolimatta.

Lähijohtamisen akatemia palvelee KT Linjassa

Lähijohtamisen akatemia löytyy KT Linja -palvelusta välilehdeltä "Akademiat". Lähijohtamisen akatemia on avoin työnantajaa edustaville esihenkilöille ja HR-kehittäjille. Akatemian tunnukset on tilattavissa KT:n toimiston osoitteesta. Tunnukset lähetetään automaattisesti kaikille työnantajaa edustaville lähijohtamisen akatemian webinaariin ilmoittautuneille.

Vuonna 2021 Lähijohtamisen akatemiassa avattiin seuraavat oppimismoduulit:

- Esihenkilö johtaa muutosta arjessa
- Luottamuksen rakentaminen työyhteisössä
- Puuttumisen polku

Kustakin moduulista järjestettiin myös webinaari, jossa käytiin läpi moduulin sisältöä ja pohdittiin yhdessä johtamisen kysymyksiä moduulin teemojen sisällä.

[Lue lisää Lähijohtamisen akatemiasta KT:n verkkosivuilla >](#)

KOULUTUSYHTEISTYÖTÄ FCG:N KANSSA

Osa vuoden 2021 KT:n koulutuksista suunniteltiin ja järjestettiin yhteistyössä Finnish Consulting Group FCG Oy:n kanssa. Koulutukset koskivat pääosin eri työ- ja virkaehtosopimusten sisältöä ja tulkintaa, tarjonnassa oli muun muassa KVTES-, OVTES- sekä ammatillisen että yleissivistävän koulutuksen palvelussuhdepäiviä. Yhteisiä koulutuksia olivat myös esimerkiksi Esihenkilöpassi 2020 ja erilaiset koulutusohjelmat, kuten KT-yhteyshenkilöiden, palkka- ja henkilöstöhallinnon tai palvelussuhdeasiat esimiestyössä -koulutusohjelmat.

Toimintavuonna yhteistyössä järjestettiin yhteensä 52 koulutustilaisuutta, jotka kaikki järjestettiin webinaareina. Toimintavuonna koulutuksiin osallistui noin 2000 henkilöä. Lisäksi kunnat ja kuntayhtymät tilasivat 2 omaa koulutustapahtumaa. Kaiken kaikkiaan koulutuksiin osallistui noin 2100 henkilöä.

EKJ-JOHTAMISVALMENNUKSEN TOINEN VÄLIVUOSI

Kuntien, kuntayhtymien ja kuntien omistamien yhteisöjen esimiesten ja keski johdon johtamisvalmennus EKJ-ohjelmaa ei käynnistetty ollenkaan vuosina 2020 ja 2021 koronapandemian vuoksi.

EKJ-ohjelman taustalla ovat Kuntaliitto, KT, Keva, Avaintyönantajat Avainta ry ja Kuntarahoitus. Noin vuoden kestävä johtamisvalmennuksen käytännön järjestelyistä vastaa FCG Konsultointi Oy.

[Kaikki KT:n koulutukset ja tapahtumat KT:n verkkosivuilla](#)

SOPIMUKSET, SUOSITUKSET JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Kunta-alalla on kahdeksan eri sopimusala. Näiden sopimusten piirissä ovat kaikki kuntien ja kunta-yhtymien palkansaajat.

Toimintavuoden syyskuussa tuli voimaan uusi sosiaali- ja terveydenhuollon virka- ja työehtosopimus SOTE, josta tuli suurin sopimusala kunta-alalla. Sen piirissä on noin 181 000 palkansaaajaa. Suurimpia ammattiryhmiä ovat sairaanhoitajat, lähihoitajat, ohjaajat, terveydenhoitajat, osastosihteerit, sosiaalityöntekijät ja laitoshuoltajat.

Kun kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiristä siirtyi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö SOTE-sopimukseen ja varhaiskasvatuksen opettajat OVTES:iin. KVTES:n piiriin jäi yhteensä noin 124 000 palkansaaajaa. Suurimpia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, lastenhoitajat, toimistosihteerit, laitoshuoltajat, perhe-

päivähoitajat, ruokapalvelutyöntekijät, siivoojat, maatalouslomittajat, koulunkäyntiavustajat ja kirjastovirkailijat

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piirissä oli noin 82 100 opettajaa. Valtaosa opettajista eli noin 47 100 työskenteli peruskouluissa. Lukioissa työskenteli 6 300 opettajaa. Ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteli noin 10 200 opettajaa. Varhaiskasvatuksen opettajia oli 16 700.

Kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen (LS) piirissä oli 17 700 kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevää lääkäriä. Heistä 10 400 työskenteli sairaaloissa ja 4 200 terveyskeskuksissa. Hammaslääkäreinä työskenteli 2 600 ja eläinlääkäreinä noin 500 lääkäriä.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piirissä oli 24 000 palkansaaajaa.

Sopimuksen suurin ammattiryhmä on palo- ja pelastustoimen henkilöstö. Muita ammattiryhmiä ovat muun muassa kiinteistönhoitajat, rakennusmestarit ja insinöörit.

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä oli 4 700 työntekijää. Tuntipalkkausta käytetään muun muassa rakennus- ja asennustöissä, katujen kunnossa- ja puhtaanapidon sekä puisto- ja puutarha-alan tehtävissä.

Näiden lisäksi ovat kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimukset kaupunginorkestereissa työskenteleville muusikoille ja kapellimestareille sekä kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus kaupunginteattereissa työskenteleville näyttelijöille. Muusikkojen sopimuksen piirissä on noin 700 viranhaltijaa ja Näyttelijöiden sopimuksen piirissä on noin 120 näyttelijää.



Sopimus- ja neuvottelujärjestelmä uudistui

Sopimusratkaisuun 2020–2021 sisältyi virka- ja työehtosopimus kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta. Tässä niin sanotussa jatkosopimuksessa osapuolet sopivat neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän uudistamisesta.

Sopimusjärjestelmä muuttui sovitusti syyskuun alussa. Tuolloin lähes puolella kunta-alan henkilöstöstä vaihtui sopimusala.

KUNTA-ALALLA KAHDEKSAN ERI SOPIMUSALAA

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus eli SOTE-sopimus tuli voimaan 1.9.2021. SOTE-sopimus on voimassa muiden kunta-alan sopimusten tavoin 28.2.2022 saakka.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyi Kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta eli KVTES:stä uuden SOTE-sopimuksen piiriin.

Myös sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat siirtyivät uuteen SOTE-sopimukseen. Suurimpia ammattinimikkeitä lukumäärältään uuden SOTE-sopimuksen piirissä ovat sairaanhoitajat ja lähihoitajat, joita on lähes puolet (47 %) kaikista sopimuksen piirissä olevista.

SOTE-sopimukseen siirtyi yhteensä noin 181 000 palkansaajaa. SOTE-sopimus on sekä työntekijämäärältään että työvoimakustannusten suurin sopimusala kunta-alalla. Sen painoarvo palkan- ja korotusten kustannusvaikutusten osalta on merkittävä.

VARHAISKASVATUKSEN OPETUSHENKILÖSTÖ SIIRTYI OPETUSALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Sopimusala ala vaihtui syyskuun alussa myös varhaiskasvatuksen opettajilla, erityisopettajilla ja esihenkilöillä. He siirtyivät KVTES:stä OVTES:n piiriin. Siirtyneiden varhaiskasvatuksen opettajien palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan kuitenkin KVTES:n määräyksiä 31. joulukuuta 2022 asti. Varhaiskasvatuksen opettajien siirrosta ja palvelussuhteen ehtoista neuvoteltiin työryhmissä, joissa olivat edustettuina pääsopijajärjestöt.

Sopimusalasiiro oli ns. tekninen siirto eikä se vaikuttanut palvelussuhteen ehtoihin. Siirtyneen henkilöstön palvelussuhteen ehdot tulivat OVTES:n osioon G.

Jatkosopimuksessa sovittiin myös työryhmästä, joka arvioi teknisten sopimuksen, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen ja KVTES:n soveltamisalan päällekkäisyyksistä. Työryhmän työ jatkui vuonna 2022.



Toimintavuosi oli kunnallisten virka- ja työehtosopimusten 2020–2021 sopimuskauden toinen vuosi. Toimintavuonna toteutettiin kaksi palkankorotusta sekä sopimusratkaisussa sovittuja neuvottelu- ja järjestelmän uudistuksia. Palkkausta, palkkausjärjestelmiä ja työelämää kehitettiin kaikkiaan yli 20 sopimustyöryhmässä.

SOPIMUSKOROTUKSET 1.4.2021

Toimintavuonna maksettiin sopimusratkaisun mukaisesti 1,8 prosentin sopimuskorotukset, joihin sisältyi yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä. Yhden prosentin yleiskorotus toteutettiin 1.huhtikuuta.

Sen lisäksi kaikkiin sopimuksiin kuului paikallinen järjestelyerä, joka tuli voimaan 1.huhtikuuta. Erän suuruus oli KVTES:ssä ja useassa muussa sopimuksessa 0,8 prosenttia sopimusalan palkkasummasta.

KT:n selvityksen mukaan järjestelyerä jaettiin kuten siitä oli sovittu. Ylimääräisiä palkantarkastuksia ei juuri maksettu. Erän saaneen henkilöstön osuus vaihteli sopimusaloittain 34 prosentista 60 prosenttiin. KVTES:n sopimusallalla järjestelyerästä käytettiin valtaosa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön palkankorotuksiin.

Järjestelyerän käytöstä päätettiin paikallisesti yhteisymmärryksessä työnantajan ja palkansaajajärjestöjen kanssa. Päätökset syntyvät harvoin työnantajan yksipuolisella päätöksellä.

KVTES

- yleiskorotus 1,0 %
- paikallinen järjestelyerä 0,8 % palkkasummasta



OVTES

- yleiskorotus: peruskoulu ja lukio 0,72 %, ammatilliset oppilaitokset 0,99 %, muut 0,75 %
- paikallinen järjestelyerä oli 0,8 % palkkasummasta muilla opettajaryhmillä paitsi ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstöllä se oli 0,4 %

LS

- yleiskorotus 1 %: terveyskeskushammaslääkärit 1,31 %, praktikkoeläinlääkärit 0,72 %
- paikallinen järjestelyerä koski kaikkia muita lääkäriryhmiä paitsi eläinlääkäreitä, joilla erä käytettiin keskistetyksi. Jaettavat erät jakaantuivat uusiin hinnoitteluihin ja palkkausjärjestelmäuudistukseen käytettävään erään (0,5 %) sekä muuhun paikalliseen erään (0,3 %) Ne olivat yhteensä 0,8 % lääkärisopimuksen liitteiden 1–4 palkkasummasta.

TS

- yleiskorotus: henkilökohtaisen ja erillislisän korotus 1 %
- paikallinen järjestelyerä 0,8 % palkkasummasta, josta vähintään 0,3 prosenttiyksikköä oli varattu henkilökohtaisiin lisiin

TTES

- yleiskorotus 1,0 % perustuntipalkkoihin ja urakkapalkkoihin
- paikallinen järjestelyerä 0,8 % sopimusalan palkkasummasta

Muusikot ja näyttelijät

- yleiskorotus 1,0 %, henkilökohtainen lisä 1,0 %, tilapäiset muusikot 1,78 %, näyttelijöiden vierailusopimuksen palkkiot 1,8 %
- paikallinen järjestelyerä 0,8 % sopimusalan palkkasummasta

Sopimuksia ja työelämää kehitettiin yli 20 neuvottelutyöryhmässä. Sopimusratkaisuissa sovittiin useista sopimuslakohtaisista neuvottelutyöryhmistä sopimuskaudelle.

Sopimuskauden aikana noudatetaan myös jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita, jolloin voidaan neuvotella osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

Työryhmien työtä hyödynnettiin tulevan sopimusratkaisun neuvotteluissa, jotka käynnistyivät virallisesti tammikuussa 2022.

KUNTA-ALAN PÄÄNEUVOTTELURYHMÄ					
KVTES-ryhmä	KVTES Palkkaus- järjestelmää arvioiva ryhmä	KVTES Perhevapa- määräyksiä arvioiva ryhmä	KVTES Työsidonnaisuutta ja matkustusta selvittävä ryhmä	KVTES Työkyvyttömyys- tilanteita koskeva ryhmä	KVTES Perhepäivähoidon ryhmä
KVTES Maatalous- lomituksen ryhmä	VAKA-KVTES	VAKA Yhteistyöryhmä	Sote-ryhmä	Sote- työaikatyöryhmä	
LS Yleinen neuvotteluryhmä	LS Työaikaryhmä	LS Eläinlääkärit	LS Lääkärien suoritepalkkaus- ryhmä	LS Hammaslääkärien suoritepalkkaus- ryhmä	
OVTES- neuvotteluryhmä	OVTES Palkkaustyöryhmä	OVTES Taiteen perus- opetuksen ja vapaan sivistystyön ryhmä	Muusikko- sopimusten neuvotteluryhmä	Näyttelijä-TES- neuvotteluryhmä	
TuntiTES- neuvotteluryhmä	TS- neuvotteluryhmä	TS/TTES Yhdistämistyöryhmä	Työelämän kehittämistyöryhmä (Tekry)	Tilastoryhmä	



Jos virka- tai työehtosopimuksen määräyksien tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy paikallisesti erimielisyyttä, niistä käydään paikallisen työnantajan ja pääsopijajärjestön edustajien kesken paikallisneuvottelut.

Neuvottelumenettelystä on määräykset kunnallisessa pääsopimuksessa. Suurin osa työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiin liittyvistä erimielisyyksistä ratkeaa paikallisella tasolla, mikä on myös KT:n tavoite.

Mikäli paikallisneuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, paikallinen tulkintaerimielisyys voidaan tuoda ratkaistavaksi KT:n ja pääsopijajärjestön väliseen keskusneuvotteluun.

KESKUSNEUVOTTELUPYYNTÖJEN MÄÄRÄ KASVOI

Vuonna 2021 KT:lle jätettiin 151 keskusneuvottelupyyntöä, mikä on 60 pyyntöä enemmän kuin edellisvuonna. Keskusneuvottelu voi päättyä yksimieliseen ratkaisuun, molempien osapuolten kompromissiin tai se voi jäädä erimieliseksi. Osa keskusneuvotteluista sisältää hyvin laajoja kokonaisuuksia ja vaativat paljon selvittelyä. Keskusneuvottelut voivat olla vireillä hyvin pitkään.

Mikäli erimielisyys ei ratkea keskusneuvotteluissa, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Toimintavuonna tuli vireille yli 20 työtuomioistuinasiain, joka oli huomattavasti enemmän kuin edellisvuonna, mutta samalla tasolla kun vuonna 2020.

JÄRJESTÖILLE SAKKOJA LAITTOISTA TYÖTAISTELUISTA

KT vei toimintavuoden aikana työtuomioistuimeen järjestöjen ja niiden paikallisten osastojen järjestämiä



työtaistelutoimia. Osan tuomioista odotetaan saavan ratkaisun seuraavan vuoden puolella.

Toimintavuonna työtuomioistuin antoi ratkaisuja vuonna 2020 järjestetyistä työtaisteluista. Helmikuussa annetuissa tuomioissa Oulussa syksyllä 2020 järjestetyt työtaistelut ateria- ja puhtauspalveluissa tuomittiin laittomiksi. Kaikkiaan neljässä tuomiossa (R 63/20, R 65/20, R 64/20 ja R 66/20) JAU, JHL ja Jyty sekä niiden Oulun ja Pohjois-Pohjanmaan paikallisyhdistykset määrättiin hyvityssakkoihin KT:n kanteiden mukaisesti. [Uutinen KT:n verkkosivuilla 17.2.2021:](#)
[Työtaistelut Oulussa tuomittiin laittomiksi](#)

Maaliskuussa työtuomioistuin antoi ratkaisun, jossa JAU ja JHL paikallisosastoineen tuomittiin hyvityssakkoihin Jyväskylässä syksyllä 2020 järjestetyistä lakoista KT:n kanteiden mukaisesti (TT 2021:22 ja TT 2021:23). [Uutinen KT:n verkkosivuilla 25.3.2021:](#)
[Työtaistelut Jyväskylässä tuomittiin laittomiksi](#)

Kesäkuussa työtuomioistuin antoi tuomion (TT2021:57) Turun kaupungin työntekijöiden tukityötaistelutoimenpiteistä, jotka järjestettiin marraskuussa 2019 Turun kaupungin omistaman Arkea Oy:n työntekijöiden lakokoilun tueksi. Tuomion mukaan tukityötaistelutoimet olivat työrauhavelvoitteen vastaisia toimia, koska tuettava työtaistelu oli työrauhavelvollisuuden vastainen. JHL ja Jyty tuomittiin hyvityssakkoihin. [Artikkeli Kuntatyönantaja-lehdessä 4/2021:](#)
[JHL ja Jyty hyvityssakkoihin Turun tukityötaisteluista](#)

Lisäksi työtuomioistuin, hovioikeus ja korkein oikeus antoivat alla olevat merkittävät kunta-alaa koskevat ratkaisut:

KHO 23.2.2021: Korkeimman hallinto-oikeuden päätös koski hallintoriitaa määräaikaisten virkasuhteiden käyttämisestä. Ratkaisun mukaan opettajan ottaminen kuuteen peräkkäiseen virkasuhteeseen oli perusteltua. Vakiintunutta tai pysyväisluonteista työvoimantarvetta ei ollut. KHO katsoi, että merkitystä oli annettava myös toteutuneiden opetustuntien määrälle. Tuntimäärä ei ollut vakiintunut niin, että virkasuhde olisi tullut täyttää toistaiseksi voimassa olevana. [Artikkeli Kuntatyönantaja-lehdessä 3/2021: Peräkkäiset määräaikaisten tuntiopettajuudet perusteltuja](#)

Työtuomioistuin TT 2021:2: Työtuomioistuimen tuomio koski eläkeläisopettajan vuosisidonnaista lisää koskeva OVTES:n määräystä. Määräys oli 31.7.2020 saakka yhdenvertaisuuslain välillisen kiellon vastainen ja siten pätemätön. [Artikkeli Kuntatyönantaja-lehdessä 2/2021:](#)
[Eläkeläisen vuosisidonnaisesta lisästä ratkaisu](#)

Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia

KT:N ASEMA JA TEHTÄVÄT MUUTTUIVAT

Toimintavuonna tuli voimaan lakimuutos, joka vaikutti merkittävästi KT:n asemaan ja tehtäviin.

Sote-uudistusta koskevien lakien yhteydessä hyväksyttiin 1.7.2021 alkaen myös laki kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä, joka määritteli uudelleen KT:n aseman ja tehtävät. KT Kuntatyönantajista tuli Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT.

Uuden lain mukaan KT on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. KT:n valtakunnallisen edunvalvonnan piiriin tulevat kuntien ja kuntayhtymien lisäksi hyvinvointialueet. Myös kuntien ja hyvinvointialueiden määräysvallassa olevat yritykset ja muut yhteisöt voivat liittyä uuden KT:n jäseneksi.

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUKSIA TÄSMENNETÄÄN VAAROJEN SELVITTÄMISESSÄ JA ARVIOINNISSA

Työturvallisuuslakiin tuli lokakuun alussa muutoksia, joilla työnantajia ohjataan tekemään ennaltaehkäisevästi järjestelmällistä vaarojen arviointia ja vähentämään matkustamisesta ja yötyöstä aiheutuvia terveyshaittoja. Työnantajalla on velvollisuus selvittää, millä toimenpiteillä työn kuormittavuustekijöitä voidaan vähentää tilanteissa, joissa yötyötä tekevän työntekijän työtehtävien vaihtaminen tai siirtyminen päivätyöhön ei ole mahdollista. Mikäli työntekijä pyytää, työnantajan on annettava selvitys, miksi tämä ei ole mahdollista.

*Artikkeli Kuntatyönantaja-lehdessä 3/2021:
Työturvallisuuslakiin tulossa muutoksia*

TYÖNANTAJILLE VELVOITE PERUSTAA ILMOITUSKANAVA

Ilmoittajansuojelulainsäädäntö tuli voimaan joulukuussa. Se velvoittaa työnantajia perustamaan kanavan väärinkäytöksistä ilmoittamiseen, mikäli työnantajalla on palveluksessaan yli 50 työntekijää.

Ilmoituskanavan ovat velvollisia perustamaan muun muassa kunnat ja muut julkisen sektorin oikeushenkilöt sekä näiden omistuksessa olevat tai määräysvallassa olevat oikeushenkilöt. Ilmoituskanavan on oltava kanava, joka mahdollistaa ilmoittamisen kirjallisesti tai suullisesti taikka molemmin tavoin.

*Artikkeli Kuntatyönantaja-lehdessä 5/2021:
Työnantajille velvoite perustaa ilmoituskanava*



Toimintavuonna uudistettiin suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Se korvaa aiemman suosituksen ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” vuodelta 2013. Uuden suosituksen mukainen raportointi on tarkoitettu otettavan käyttöön vuonna 2022.

YHTEISTYÖSSÄ TOTEUTETTU

Uudistettu suositus on tehty yhteistyössä kuntaorganisaatioiden kanssa. Suosituksen sisältöä tuotettiin KT:n vetämissä työpajoissa, joissa oli KT:n edustajien lisäksi Kevan ja kuntien edustajia eri puolilta Suomea. Suosituksen luonnosversio oli kommentoitavana KT:n HR-verkoston jäsenillä sekä kunta-alan pääsopijajärjestöjen edustajilla. Uudistetuista, yhteisesti laskettavista tunnusluvuihin käytiin vuoropuhelua myös HR-järjestelmätoimittajien kanssa.

SUOSITUKSESTA APUA HENKILÖSTÖTIEDOLLA JOHTAMISEEN

Suositus kannustaa kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Lähtökohtana on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa. Suositus keskittyy ensisijaisesti organisaation sisäiseen tietoon, henkilöstötietoon.

Henkilöstökertomukset rakentuvat kuntaorganisaatioiden strategioiden pohjalle. Uusi suositus kannustaa määrittelemään tavoitteet, toimenpiteet ja seurantamittarit keskeisille henkilöstötietoon kytkeytyville tarpeille ja tavoitteille. Strategiset valinnat ohjaavat määrittelyä.



KT

Suositus
henkilöstö-
kertomuksen
laadintaan

Suosituksessa nostetaan esiin neljä teemaa, joihin kannustetaan kiinnittämään huomiota: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, esihenkilötyö ja johtaminen sekä tuloksellisuus ja tuottavuus. Suositus tarjoaa esimerkkejä, miten tavoitteita, toimenpiteitä ja mittareita voidaan näiden teemojen osalta rakentaa. Jokainen kuntaorganisaatio luo kuitenkin omat tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit omien tarpeidensa pohjalta.

Suosituksen lopussa esitetään viisi suositeltavaa, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävää ja seurattavaa henkilöstön tilaa kuvaavaa määrällistä tunnuslukua. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen laskentatapa mahdollistaa kuntaorganisaatioiden välisen vertailun.

Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan suunnittelussa ja ennakoinnissa. KT:n julkaisu ”Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan” on tarkoitettu tueksi henkilöstötiedolla johtamisen kehittämiseen. [Lataa julkaisu](#)

KT hoitaa kuntien ja kuntayhtymien edunvalvontaa siten, että kunta-, ja hyvinvointialueyönantajien sekä KT:n yritysjaoston jäsenten toimintaedellytykset yhteiskunnassa ovat mahdollisimman hyvät.

Kestävä julkinen talous ja työllisyyden parantaminen ovat keskeisiä KT:n edunvalvontatyön tavoitteita. KT:n tehtävänä oli varmistaa, että lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja työnantajavelvollisuuksista huolehtiminen oli kunta- ja hyvinvointialueyönantajille mahdollista. Edunvalvonnassa tukeuduttiin muun muassa KT:n oman työmarkkinatutkimuksen tuottamiin ajantasaisiin tietoihin.

EDUNVALVONTA ON LAAJA-ALAISTA

Edunvalvontatyötä tehdään sekä pysyvien hallinto-edustusten kautta että määräaikaisten työryhmien kautta. Edunvalvonnassa viedään eteenpäin KT:n

tavoitteita osana maan hallitusohjelman tavoitteita, lainsäädännössä ja työelämän kehittämisessä.

KT osallistui aktiivisesti muun muassa hyvinvointialueuudistuksen toteuttamisen valmisteluun ministeriöiden asettamissa työryhmissä. KT oli mukana myös työryhmissä, joissa valmistellaan sosiaaliturvan ja työttömyysturvan uudistamista. Toimintavuonna edunvalvontaa ohjasivat myös kuntatalouden vaikeudet ja koronapandemian vaikutukset palveluihin.

YHTEISTYÖTÄ TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KANSSA

KT tekee tiivistä yhteistyötä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. Koronapandemian aikana KT oli mukana kolmikantisessa työryhmässä, jossa arvioitiin pandemian vaikutuksia työmarkkinoihin. Työryhmä antoi yhteisiä suosituksia muun muassa rokotuksista ja työelämän koronapassista.

Samapalkkaisuusohjelmassa 2020–2023 työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet siihen, että järjestöt pyrkivät sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen sopimuspolitiikalla, palkkausjärjestelmien kehittämisellä, työn ja perhe-elämänyhteensovittamisella sekä purkamalla työelämän sukupuolen mukaista eriytymistä. Ohjelman mukaisesti työmarkkinakeskusjärjestöt päivittivät toimintavuonna suosituksen työ- ja virkaehtosopimusten sukupuoli-vaikutusten arviointiin.

KT sitoutui yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa edistämään STM:n laatimaa Mielenterveyden manifestia. Mielenterveyden edistäminen ja työelämän mielenterveysongelmien ehkäisy ovat parhaita investointeja työelämään. KT sitoutui myös yhdessä muiden työmarkkinaosapuolten kanssa vaikuttamaan asenteisiin seksuaalisen häirinnän poistamiseksi.



Edunvalvonta on laaja-alaista. KT edusti työnantajia lukuisissa työryhmissä ja organisaatioiden hallinnoissa. Osa KT:n edustuksista on pysyviä paikkoja toimielimissä ja yhteistyötahojen hallinnoissa.

KT edustaa kunta- ja hyvinvointialuetyönantajia muun muassa Työllisyysrahaston, Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen, Kevan ja Eläketurvakeskuksen hallinnoissa.

KT OLI MUKANA YLI 100 ERILAISESSA TYÖRYHMÄSSÄ

KT on edustettuna myös työtuomioistuimessa ja vakuutusoikeudessa sekä sosiaaliturvan ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa. Kansainvälisessä edunvalvonnassa KT vaikuttaa EU:n kansallisissa valmistelujaostoissa ja Suomen ILO-neuvottelukunnassa.

KT tekee yhteistyötä eurooppalaisten julkisen alan työnantajajärjestöjen kanssa. Lisäksi KT:lla on edustaja muun muassa työneuvostossa, työ-, koulutus ja elinkeinoasiainneuvostossa, kuntien eläkeneuvottelukunnassa, työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa sekä työsuojelun, työterveyshuollon, kuluasiain ja lomitussasioiden neuvottelukunnissa.

KT on mukana myös yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunnan työelämäjaostossa ja ulkomaalaisten työntekijäin työsuhte- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunnan valvontajaostossa

TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN TURVAAMISEEN TARVITAAN NOPEITA TOIMENPITEITÄ

Toimintavuonna keskeiseksi edunvalvontatehtäväksi nousi työvoiman saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) käynnisti toimintavuoden syksyllä ohjelman sote-henkilöstön työvoimapulan ratkaisemiseksi. Poikkihallinnollisen työryhmässä on keskeisten ministeriöiden ja työmarkkinajärjestöjen edustus. KT edustaa ryhmässä kuntaorganisaatioita ja hyvinvointialueita.

Työryhmän tehtävänä on etsiä kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen kattamiseen lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. KT jätti työryhmälle jo toimintavuoden lopussa laajan paketin toimenpide-ehdotuksia, joilla turvattaisiin sote-alan työvoiman saatavuutta. KT lähti siitä, että osa ehdotetuista toimenpiteistä olisi toteutettava nopeasti. KT piti tärkeänä myös, että työvoiman saatavuudesta luodaan osapuolten kesken yhteinen tilannekuva.

Kun STM vastaa sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan työvoimatarpeiden selvittämisestä, työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) vastaa osaavan työvoiman saatavuudesta kaikkialla Suomessa. Toimintavuoden syksyllä TEM käynnisti hankkeen, jossa valmistellaan tiekartta yhdeksälle toimialalle osaavan työvoiman turvaamisesta.

KT:lla on edustus sekä hankkeen ohjausryhmässä sekä alakohtaisissa työryhmissä, joissa valmistellaan muun muassa alueelliset erot huomioivia ennakointiskenearioita. Tavoitteena on etsiä ratkaisuja, joilla parannetaan avoimna olevien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden kohtaantoa. Lisäksi selvitetään, miten työperäistä maahanmuuttoa voidaan vauhdittaa.

ELÄKEJÄRJESTELMIEN YHDISTÄMINEN EI EDENNYT

Kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä valmisteliin STM:n nimeämässä työryhmässä, jossa olivat kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt (Akava, EK, KT, SAK ja STTK). Tavoitteena oli saada ratkaisu hankkeen etenemisestä toimintavuoden loppuun mennessä.

Työryhmän työ päättyi ennen annettua määräaika, kun työryhmä ei päässyt yhteisymmärrykseen. EK ei hyväksynyt ministeriön tekemää kompromissiehdotusta. KT kannatti muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen sekä STM:n ja valtiovarainministeriön kanssa esitystä eläkejärjestelmien yhdistämisestä.

Järjestelmien yhdistäminen edistäisi koko Suomen vastuuta tulevista eläkkeistä. KT:n tavoitteena on lisäksi ollut yhdenmukaistaa kuntasektorin työntekijäiden eläkemaksut yksityisen sektorin tasolle. KT pyrkiikin jatkossa vaikuttamaan tähän omalla toiminnallaan ja pitää asiaa esillä mm. Kevan hallinnon edustuspaikkojen kautta. Kuntasektorin työeläkemaksujen alentaminen tulee toteuttaa vaarantamatta eläkejärjestelmän tulevaisuutta.

KT osallistuu lainsäädännön valmisteluun antamalla ministeriöiden ja lainsäädäntöä valmistelevien virkamiesten pyynnöstä lausuntoja valmistelussa oleviin lakiluonnoksiin.

Toimintavuonna KT:lle saapui 107 lausuntopyyntöä, joista suurin osa tuli eri ministeriöistä. Ministeriöiden lisäksi kirjallisia lausuntopyyntöjä esitettiin muun muassa eduskunnalta ja kunnilta. Lausuntopyyntöjen määrä oli lähes 70 prosenttia enemmän kuin vuonna 2020. Lausuntopyyntöjen lisäksi KT:lle lähetettiin useita palvelu- ja tietopyyntöjä eri yhteistyökumppaneilta.

Kaikkiin lausuntopyyntöihin KT ei ole antanut kirjallista vastinetta. Joissakin tapauksissa lausunto on saatettu antaa osana Kuntaliiton tai muun yhteistyökumppanin lausuntoa tai kannanotto on toimitettu muulla tavoin tiedoksi.

LAUSUNTOJA ANNETTIIN KIRJALLISINA SEKÄ KUULEMISTILAISUUKSISSA

KT antoi kaikkiaan 56 kirjallista lausuntoa tai asiantuntijalausuntoa. Annetut lausunnot koskivat pääosin lain valmistelua luonnos- tai valmisteluvaiheessa ja työryhmien raportteja. Joihinkin lausunto on annettu useaan kertaan riippuen asian valmisteluvaiheesta.

Kirjallisten lausuntojen lisäksi KT:n asiantuntijat osallistuivat eduskunnan kuulemistilaisuuksiin, joissa he antoivat 14 eri esitykseen asiantuntijalausuntoa lain valmisteluun tai esimerkiksi koulutuspoliittiseen selontekoon.

Kuulemistilaisuuksien asiantuntijalausunnot koskivat muun muassa hallituksen esityksiä eduskunnalle laiksi tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta, hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan



mukaisen ilmoituksen antamiseksi sekä varhaiskasvatuslain muuttamisesta.

Kirjallisia lausuntoja annettiin muun muassa seuraaviin aiheisiin:

Lausunto eduskunnan hallintovaliokunnalle hyvinvointialueiden perustamisesta ja sote-uudistuksesta:

KT pitää hyvinvointialueita koskeva työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä koskevaa kokonaisuutta kannatettavana. Palkkojen yhteensovittamisen kustannukset uhkaavat kuitenkin ylittää julkisen talouden kantokyvyn, ellei niitä rajata lainsäädännöllä.

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työturvallisuuslain muuttamisesta: KT on ollut mukana käsittelemässä ja hyväksymässä kolmikantaisesti esityksen pohjalla olevan esitysluonnoksen työturvallisuuslain muuttamisesta. KT katsoo, että esityksen mukainen työn vaarojen selvitys ja arviointi olisi huomioitava työhön liittyvässä työajan ulkopuolella tapahtuvassa matkustamisessa. KT nostaa lausunnoissaan esiin yötyötä koskevan säännöksen sisältöä ja työnantajan työntekijälle antaman selvityksen merkitystä.

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksista ja siihen liittyviksi laeiksi: KT kannattaa esitystä

uudistaa jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelujärjestelmää siten, että työikäisten osaamisen kehittäminen on vahvemmin yhteydessä työelämän tarpeisiin ja alueiden elinvoiman kehittämiseen. Esityksessä on kuitenkin puutteita.

Hyvinvointipalvelujen edellyttämä työvoiman saavuus on varmistettava: KT pitää välttämättömänä, että hallituksen puoliväliriihessä päätetään kattavasta kansallisesta toimenpideohjelmasta hyvinvointipalveluiden työvoimatarpeiden turvaamiseksi. Hallituksen keskeinen tavoite on korottaa Suomen työllisyysastetta. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalle jäi TEM:n mukaan 24 000 työpaikkaa syntymättä osaaajapulan vuoksi vuonna 2019.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työeläkelakien ja kansaneläkelain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi: KT kannattaa leskeneläkkeisiin ja lapseneläkkeisiin ehdotettuja muutoksia. Muutoksilla voidaan parantaa työeläkejärjestelmän rahoituskelistä kestävyyttä ja hillitä työeläkemaksun nousupainetta.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta annettujen lakien voimaantulosäännösten muuttamisesta: KT kannattaa esitystä ja jatkettavaksi sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta annettuja lakeja.

Koronavirustutkimuksen ja covid-19-taudilta suojaamiseksi annetun rokotteen rokottamistoimenpiteen korvattavuutta koskevien väliaikaisten säännösten voimassaoloa ehdotetaan jatkettavaksi 1.1.2022 lukien kesäkuun loppuun 2022 saakka. KT korostaa, että kunnille ja kuntatyönantajille tulee kompensoida oman henkilöstönsä koronarokottamisen työterveyshuollon kustannuksia muiden toimialojen tapaan.

Lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta: KT toteaa, että ei pidä säätää sellaisia uusia velvoitteita, joista jo lakia säädettäessä tiedetään, että niitä ei mahdollista noudattaa. Ratkaisuna lain velvoitteiden täyttämiseksi ei voi olla jo palveluksessa olevan henkilöstön töiden uudelleen kohdentaminen siten, että muut palvelutehtävät jäävät hoitamatta tai se, että sosiaalityöntekijöitä rekrytoitaisiin muiden työnantajien palveluksesta.

Hallituksen esitysluonnos tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta: KT suhtautuu myönteisesti lakiesitykseen ja kannattaa lain säätämistä nopeasti ja pitkään voimassa olevaksi. Sote-alan työnantajilla tulee olla keinoja turvata sekä asiakkaiden ja potilaiden, että oman henkilöstönsä turvallisuus riittävällä tavalla.

[KT:n lausunnot vuodelta 2021 verkkosivuilla >](#)

KT:n tehtävä on kuntatyönantajien kansainvälinen edunvalvonta EU:ssa. Parhaiten EU:n päätöksentekoon voi vaikuttaa valmistelun alkuvaiheessa. On tärkeää koota kuntatyönantajien yhteiset edunvalvontatavoitteet ja valvoa etuja yhteydenpidolla komissioon ja Euroopan parlamentin jäseniin sekä hyödyntää Eurooppa tason työnantajayhteistyötä ja siinä saavutettavaa yhteyttä komissiossa tapahtuvaan valmisteluun.

Vuonna 2021 Euroopan talous elpyi pandemian vuonna 2020 aiheuttaman taantuman jälkeen. Talous alkoi elpyä keväällä, kun rokotuskampanjat etenivät ja rajoituksia alettiin purkaa. Kesäkuussa luovuttiin

matkustusrajoitteista ja käyttöön otettiin EU:n digitaalinen koronatodistus. Elokuun lopulla vähintään 70 prosenttia EU:n aikuisväestöstä oli rokotettu ja syksyn mennessä EU:n talous oli saavuttanut pandemiaa edeltäneen talouden tason.

Ison-Britannian ero EU:sta tuli voimaan 1.1.2021.

EUROOPAN SOSIAALISTEN OIKEUKSIEN PILARIN TOIMINTASUUNNITELMA

Moni EU:n tekemä työmarkkinoita koskeva aloite on viime vuosina liittynyt EU:n sosiaalisten oikeuksien pilariin. Aloitteet vaikuttavat toteutuessaan myös kuntatyönantajien toimintaan Suomessa.

Euroopan komissio ehdotti maaliskuussa toimintasuunnitelmaa, jossa esitetään konkreettisia aloitteita Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatteen toteuttamiseksi. EU:n tavoitteeksi asetettiin, että vuoteen 2030 mennessä vähintään 78 prosenttia 20–64-vuotiaista on työelämässä, vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuu vuosittain koulutukseen ja vähintään 15 miljoonaa ihmistä vähemmän on köyhyys- tai syrjäytymisvaarassa, mukaan lukien 5 miljoonaa lasta. Uudet tavoitteet hyväksyttiin toukokuussa Porton sosiaalialan huippukokouksessa, jossa EU-johtajat, työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunnan edustajat kokoontuivat.



Maaliskuussa hyväksyttiin komission palkka-avoimuuteen liittyvä ehdotus toimenpiteistä, jotka koskevat esimerkiksi työnhakijoille annettavia palkkatietoja, oikeutta saada tietää samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkkataso ja sukupuolten palkkaeroja koskevia suuryritysten raportointi- ja arviointivelvoitteita. Näillä toimilla pyritään varmistamaan, että naiset ja miehet saavat samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

Euroopan työviranomainen alkoi toimia komissiosta riippumattomana toukokuusta alkaen. Sen tehtävä on auttaa varmistamaan, että työvoiman liikkuvuutta ja sosiaaliturvan koordinoitua koskevat EU:n säännöt pannaan täytäntöön oikeudenmukaisesti.

Kesäkuussa hyväksyttiin työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n strategiakehys 2021–2027, jonka tarkoituksena on suojella paremmin miljoonia työntekijöitä työtapa- ja työtapaturmilta ja työperäisiltä sairauksilta.

TYÖNANTAJAEDUNVALVONNAN ORGANISAATIOIJA JA FOORUMIT

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta on tullut osa Euroopan unionin hallintotapaa. KT:lla on edustus lukuisissa EU:n yhteisissä työryhmissä sekä edunvalvonassa Brysselissä. Lisäksi KT on mukana keskeisissä ministeriöiden EU-valmistelujaostoissa.

KT on mukana seuraavissa EU-tason työnantajaedunvalvonnan organisaatioissa ja foorumeissa:

- SGI Europe, Services of General Interest in Europe (ennen CEEP), julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus

- CEMR, Council of European Municipalities and Regions, Euroopan kuntaliittojen kattojärjestö
- HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, sairaala- ja terveydenhoitoalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio
- EFEE, The European Federation of Education Employers, opetusalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio

SGI EUROPE, SERVICES OF GENERAL INTEREST IN EUROPE

Kunta-alan työmarkkina-asioita käsitellään EU:ssa kunta-alan sosiaalidialogi-komiteassa. SGI Euroopan kautta KT on mukana kaikki alat kattavassa sosiaalisessa vuoropuhelussa.

KT on SGI Euroopan Suomen jaoston jäsen yhdessä Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. Suomen jaostolla on jäsenyys SGI Euroopan työvaliokunnassa (SAB) sekä pysyvissä päätöksentekoeleimissa.

Suomen jaosto osallistuu ja seurasi aktiivisesti neuvotteluita, jotka käsittelevät komission esitystä vähimmäispalkkadiirektiiviksi ja direktiivistä palkka-avoimuuden edistämiseksi, aloitteita alustatalouden osalta, työaika-direktiivin seurantaraportointia sekä työohjelman 2019–2021 mukaisten sopimusten seuranta: raamisopimus digitalisaatiosta, raamisopimus aktiivisesta ikääntymisestä ja sukupolvenvaihduksesta työmarkkinoilla. Alustatalouden osalta komissio ehdottikin joulukuussa toimia alustatyöntekijöiden työolojen parantamiseksi.

SGI Europe laatii kahden vuoden työohjelman. Työohjelman 2019–2021 teemat ja tavoitteet ovat olleet seuraavissa aiheissa:

- Digitalisaatio: EU-työmarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä digitalisaatiota koskeva puitesopimus.
- Työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuuden parantaminen: EU:n työmarkkinaosapuolet ovat perustaneet työryhmän pohtimaan, miten työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuutta voidaan parantaa. Toimintavuonna keskityttiin syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan.
- Osaaminen: EU-työmarkkinaosapuolet ovat käynnistäneet hankkeen tukemaan innovaatioita, osaamisen kehittämistä sekä koulutuksen järjestämistä ja koulutukseen pääsyä.
- Työn psykososiaalisen kuormittavuuden ehkäisy: Työmarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä ehdotuksia yhteisistä toimenpiteistä, joilla voidaan ehkäistä tätä nopeasti kasvavaa ongelmaa työelämässä.
- Kiertotalous: Yhteisellä hankkeella selvitetään, miten kiertotalous vaikuttaa työllisyyden kasvuun ja muuttaa työelämää.
- Valmiuksien kehittäminen parempaan sosiaalidialogiin: EU-työmarkkinaosapuolet jatkavat ponnisteluja muun muassa siitä, että yhdessä tehdyt sopimukset pantaisiin täytäntöön paremmin EU-maissa ja että työnantaja-työntekijäyhteistyö olisi parempaa.

Toimintavuonna käynnistettiin neuvottelut uudesta työohjelmasta vuosille 2022–2024 eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten (Business Europe, SGI Europe, SME United ja EAY) kanssa.

CEMR, COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND REGIONS

Euroopan maiden Kuntaliittojen yhteistyöjärjestön CEMR:n työnantajaryhmä vaikuttaa ja antaa lausuntoja työläinsäädäntöä, sosiaaliturvaa ja työelämää koskeviin direktiivi- ja suositusehdotuksiin. CEMR edusti kaikkien 27 EU jäsenmaan kuntien ja alueiden liittoja. Työnantajina jäsenyhteisöt työllistävät noin 20 miljoonaa palkansaajaa.

Toimintavuonna Euroopan komissio jatkoi aktiivisesti työmarkkinoita koskevien direktiivien valmistelua ja erityisesti ns. Sosiaalisen Pilarin toimeenpanon edistämistä. CEMR seurasi tilannetta ja valmisti kunta-työnantajien kannanottoja koskien mm. vähimmäispalkka- ja työaikadirektiivejä. Ajankohtaisseurannassa olivat muun muassa Brexitin toimeenpano ja COVID-19 pandemian alueelliset vaikutukset.

Yhteistyö työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken

Yhteistyössä EPSUn (European Public Service Union), kunta-alan työntekijäjärjestöjen kattojärjestön kanssa käynnistetyssä ”European Dialogue, Local Solutions” projektissa seurattiin ja arvioitiin vuoropuhelun vaikutuksia esimerkkien kautta. Tulevien vuosien dialogien sisältöjen suunnitteluun otettiin oppia muun muassa

sukupuolten tasa-arvon, kolmannen osapuolen väkivallan, maahanmuuton ja kotoutuksen paikalliskäytännöistä.

HOSPEEM, EUROPEAN HOSPITAL AND HEALTHCARE EMPLOYERS’ ASSOCIATION

HOSPEEM perustettiin vuonna 2005 ajamaan Euroopan sairaala- ja terveydenhuoltoalalla toimivien työnantajien etuja työvoimaa ja työmarkkinasuhteita koskevissa kysymyksissä. KT on ollut sen jäsen vuodesta 2009 lähtien.

Sairaalasektorin työnantajien HOSPEEM:n yhteistyö alan työntekijäjärjestöjä edustavan EPSU:n kanssa on jatkunut komission hyväksymän sosiaalidialogin puitteissa.

Toimintavuonna Hospeemin työlistalla on ollut muun muassa

- Hospeemin rekrytointia ja henkilöstön pysyvyyttä koskevan toimintakehyksen vuodelta 2010 päivittäminen,
- Eurofondin edustavuustutkimuksen seuranta – sairaalat ja terveydenhuolto,
- Hanke sosiaalisen dialogin vahvistamiseksi sairaalasektorilla Itä-, Etelä- ja Keski-Euroopassa.

EFEE, THE EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

EFEE edustaa kaikkien koulutustasojen opetusalan työnantajia. Mukana toiminnassa on 18 jäsenmaata ja yli 30 erilaista koulutusyhteisöä. Vuoden aikana

järjestöön liittyi 4 uutta koulutusyhteisöä. EFEE edustaa yleissivistävää koulutusta, ammatillista koulutusta ja korkea-asteen koulutusta. Suomesta on mukana KT:n lisäksi Sivista Sivistystyönantajat, jonka kanssa KT tekee yhteistyötä yhteisissä aiheissa ja työnantaja-edunvalvonnassa.

Koronapandemia vaikutti EFEE:n toimintaan edelleen. Kuitenkin toimintamallit ovat kehittyneet niin, että etäyhteyksien järjestäminen on vakiintunut osaksi toimintaa. Toimintavuoden aikana kohdattiin myös muuttaman kerran projekteihin liittyvissä tapahtumissa ja konferensseissa.

EFEE järjesti yhdessä ETUCE:n kanssa (The European Trade Union Committee for Education) kanssa kaksi ESSDen (European Sectoral Social Dialogue in Education) tapaamisia. Näiden tapaamisten yhteydessä järjestettiin EFEE:n yleiskokoukset ja erilliset työnantajatapaamiset. Vuoden aikana kehittämishankkeina olivat muun muassa digitalisaatio koulutuksessa, ilmaston muutoksen vaikutukset, elinikäinen oppiminen ja opettajan ammatin houkuttelevuuden kehittäminen.

EFEE on ollut mukana useissa komission työryhmissä, osallistunut koulutukseen liittyviin tapaamisiin ja konferensseihin sekä vaikuttanut päätöksentekoon antamalla lausumia sekä tekemällä julkaisuja.

Tutustu EU:n vuoteen 2021 [op.europa.eu](https://europa.eu) -sivuilla >



YHTEISTYÖ TYÖNANTAJIEN JA VERKOSTOJEN KANSSA

KT-YHTEYSHENKILÖVERKOSTO

KT-yhteyshenkilöt ovat KT:n tärkeitä yhteistyökumppaneita kunnissa ja kuntayhtymissä sekä tulevilla hyvinvointialueilla. Jokaiseen KT:n edustamaan työnantaja-organisaatioon on nimetty varsinainen KT-yhteyshenkilö, ja hänen varajäsenensä. Suurimmissa organisaatioissa voi olla useampia yhteyshenkilöitä.

KT-yhteyshenkilö on ensisijainen paikallisen työnantajan edustaja KT:n kanssa tehtävässä yhteistyössä ja yhteydenpidossa. KT-yhteyshenkilö on usein johtavassa tai itsenäisessä asemassa toimiva viranhaltija tai työntekijä.

KT-yhteyshenkilötiedotteet ja KT-infot

KT-yhteyshenkilö toimii myös palvelussuhdeasioiden koordinoijana ja pyrkii ensi vaiheessa selvittämään paikalliset ongelmat. Tarpeen tullen hän ottaa yhteyttä KT:n asiantuntijoihin.

KT-yhteyshenkilö huolehtii, että hänen KT:lta saamansa työnantajatieto välittyy oman organisaation johdolle. Yhteyshenkilö opastaa ja neuvoa johtoa näissä asioissa sekä huolehtii myös esihenkilöiden osaamisesta.

KT viestii ajankohtaisista työmarkkina-asioista ja palvelussuhteisiin vaikuttavista muutoksista KT-yhteyshenkilötiedotteilla sekä järjestää tarvittaessa striimatavan KT-infon.

Vuonna 2021 KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin 21 kpl ja KT-infoja järjestettiin yhteensä 4 webinaarina. KT:n sähköinen palvelualusta Linja palvelee erityisesti KT-yhteyshenkilöitä. KT Linjassa on KT-yhteyshenkilöille oma verkosto, jonka sivuille kootaan kaikki heille suunnattu viestintä sekä esitysten ja ohjeiden materiaalit. KT-yhteyshenkilöillä on omilla tunnuksillaan pääsy kaikkiin KT Linjassa oleviin materiaaleihin.



HR-VERKOSTO

HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää strategista henkilöstöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muuttuvia organisaatioita. Verkoston jäsenmäärä kasvoi toimintavuoden aikana. HR-verkostossa oli vuoden 2021 lopussa 408 jäsentä 173 eri organisaatiosta.

HR-verkostoon ovat tervetulleita kaikki kuntien, kuntayhtymien tai -konsernien henkilöstöjohtamisesta tai henkilöstöasioista vastaavat johtajat, asiantuntijat ja kehittäjät. Verkostossa on mukana henkilöstöjohtamisen asiantuntijoita erilaisilla tehtävänimikkeillä, esimerkiksi henkilöstöjohtajia, henkilöstöpäälliköitä, henkilöstöasiantuntijoita, hallintojohtajia, palvelussuhdepäälliköitä, rekrytoinnista vastaavia asiantuntijoita, suunnittelijoita ja kehitysjohtajia. Yhteistä kaikille verkoston jäsenille on, että he edustavat työnantajaa, ja ovat kiinnostuneita kehittämään yhdessä henkilöstöjohtamista.

Verkostotapaamisissa opitaan ja uudistutaan

HR-verkoston toimintamalliin kuuluvat verkostotapaamiset, joita järjestetään ympäri vuoden. Vuonna 2021 kaikki HR-verkoston tapaamiset järjestettiin etäyhteydellä. HR-verkoston tapaamisia oli toimintavuonna yhteensä kuusi kappaletta. Koronan kuormittamat työyhteisöt kaipasivat erityisesti tukea henkilöstön hyvinvointiin, joten hyvinvoinnin tukeminen oli keskiössä kolmessa tapaamisessa. Kahdessa tapaamisessa keskiössä oli yhä ajankohtaisempi henkilöstötiedolla johtaminen ja yhdessä monimuotoisuuskysymykset rekrytoinnin näkökulmasta.

Vuoden ensimmäisessä tapaamisessa, maaliskuussa, teemana oli rekrytointikäytännöt. Työterveyslaitoksesta Barbara Bergbom esitteli monimuotoisuusbarometrin pohjalta laaditut rekrytoinnin kehittämissuosituksia. Lisäksi jaettiin kokemuksia anonymistista rekrytoinnista, pohdittiin rekrytoinnin lainsäädännöllisiä näkökulmia sekä maahanmuuttajien työllistymistä.

Huhtikuun webinaarissa pohdittiin omaa ja työyhteisön hyvinvointia ja niihin vaikuttamista. Hyvinvointia pohdittiin muun muassa elämänhallinnan ja aikaansaamisen tunteen kautta sekä myönteisen ja turvallisen ilmapiirin luomisen kautta. Myös palautumisen merkitys nostettiin keskusteluun. Webinaarista jäi osallistujille konkreettisia työkaluja hyvinvoinnin parantamiseen.

Toukokuun tapaamisen teemana oli henkilöstötiedolla johtaminen. Tapaaminen käynnistyi alustuksella, mitä HR-tiedolla johtaminen on, HR-tiedon merkityksestä johtamiselle sekä tiedolla johtamisen kyvykkyyksistä. Lisäksi kuultiin esimerkkejä HR-tiedolla johtamisesta Oulusta sekä Siunsoista.

Lokakuun tapaamisen otsikkona oli itseohjautuvat ja hyvinvoivat työyhteisöt. Tapaamisessa pohdittiin Ei-hierarkkista kulttuuria, sen rakentamista ja näkyvistä HR-työssä sekä hyvinvoinnin johtamista kolmen näkökulman kautta: itsetuntemus, toimiva tiimi ja työyhteisö sekä hyvä johtaminen. Esimerkki saatiin Liedon kunnan osallistavasta johtamisesta. Lisäksi käsiteltiin katsausta kunta-alan työstä ja kehittämisestä.

Marraskuussa kuultiin asiaa aivoista, hyvinvoinnista ja oppimisesta työyhteisössä. Lisäksi perehdyttiin Työterveyslaitoksen mielenterveyden tuen työkalupakkiin. Iltapäivällä jakaannuttiin teemaverkostoihin pohtimaan hyvinvointia, osaamisen johtamista sekä palkitsemista kuntaorganisaatioissa.

Vuoden viimeinen tapaaminen järjestettiin joulukuussa yhdessä Soteliiderit-hankeen kanssa. Henkilöstötiedolla johtamista tarkasteltiin samanaikaisesti kolmesta näkökulmasta: talous, toiminta ja henkilöstö. Tapaamisessa kuultiin alustus HR-tiedolla johtamisen onnistumisen edellytyksistä. Sitä seurasi paneelikeskustelu, jonka osallistujat edustivat joko henkilöstä, taloutta tai operatiivista johtamista. KT:n suositus Henkilöstökertomuksen laadintaan vuodesta 2022 alkaen oli julkaistu aiemmin toimintavuoden aikana ja sitä esiteltiin tapaamisessa.

HR-verkosto toimii aktiivisesti

HR-verkostolla on oma verkostoviesti HR-info, jonka jakelussa oli noin 450 henkilöä. HR-info-uutiskirjeitä lähetettiin vuoden aikana yhteensä 10 kappaletta. Tapahtumista ja toiminnasta viestitään ensisijaisesti verkoston uutiskirjeellä eli HR-infolla.

HR-verkoston teemojen valintaan tulevalle toimintakaudelle saatiin tukea 15 henkilön asiantuntijaraadilta (Advisory board) joka koostuu eri puolella Suomea toimivista henkilöstöjohtajista ja -asiantuntijoista. HR-verkoston asiantuntijaraati kokoontui etänä joulukuussa. Tapaamisessa käytiin muun muassa läpi tärkeimpiä asioita HR-johtamisen työpöydältä tulevana vuotena.

KT toimii lukuisissa työryhmissä ja verkostoissa sekä ylläpitää omia verkostoja. KT:n koordinoimat verkostot ovat suunnattu kunta-alan ja myös tulevien hyvinvointialueiden työnantajaedustajille. Usein verkostoissa mukana ovat johtamisen ja henkilöstöalan ammattilaisia, henkilöstöjohtoa, kehittämispäälliköitä ja asiantuntijoita.

Verkostot toimivat eri tavoin. Osalla on kuukausittain aktiivista viestintää ja vuorovaikutusta, kun taas toiset tapaavat muutaman kerran vuodessa vaihtaen kuulumisia.

HYVINVOINTIALUEIDEN HR-VALMISTELIJOIDEN VERKOSTO

HR-valmistelijoiden verkoston tarkoituksena on tukea hyvinvointialueita työnantajina sekä hyvinvointialueuudistuksen toimeenpanoa alueilla. HR-valmistelijoiden verkosto koostuu kolmesta eri ryhmästä, joissa on oma teema. Jokaiselta alueelta nimettiin kesällä kolmeen eri ryhmään varsinainen jäsen ja hänen varajäsenensä.

Pääryhmän lisäksi kokoontuivat juridisten kysymysten ja johtamiskysymysten ryhmät. Ryhmät kokoontuivat keskimäärin kerran kuukaudessa. Aiheena näissä tapaamisissa olivat muun muassa yhteistoimintamenettely, henkilöstöjohtamisen käytännöt ja henkilöstösiirtoihin liittyvät kysymykset. KT:n Sote-liiderit-hanke tuki toiminnallaan verkoston toimintaa ja tuotti johtamista tukevaa materiaalia sekä järjesti ajankohtaisia tapahtumia sote-toimijoille ja hyvinvointialueille.



SAIRAANHOITOPIIRIEN HR-JOHTO

Sairaanhoitopiirien HR-johto on kokoontunut sekä koronan että työmarkkinatilanteen aiheuttamien kysymysten äärelle tiiviisti KT:n sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelussuhdeasioiden -yksikön kutmana. Kokouksia pidettiin keskimäärin joka toinen kuukausi.

SUURTEN KAUPUNKIEN HR-JOHTAJAT

KT tapaa vuosittain suurimpien kaupunkien HR-johtoa. Korona-aikana fyysiset tapaamiset on korvattu etäyhteyksillä tapahtuvina tapaamisina. Toimintavuonna tapaamisia pidettiin kaksi. Näissä tapaamisissa keskusteltiin muun muassa ajankohtaisesta työmarkkinatilanteesta sekä vuoden 2022 neuvottelukierroksesta.

SUURTEN KAUPUNKIEN VIESTINNÄN VERKOSTO

KT:n, Kuntaliiton ja Kevan viestijät tapaavat vuosittain kunta-alan viestintäverkostoa.

30 suurimman kaupungin viestintäjohtajat ja -päälliköt kohtasivat virtuaalisesti koronapandemian aikana. Toimintavuonna järjestettiin kaksi etäkokousta, joiden aiheina olivat muun muassa strategiaviestintä, viestintäyhteistyö, verkkoviestintä sekä ajankohtaisviestintä.

OPETUSALAN TYÖNANTAJAVERKOSTOT

Opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasioiden osaamisalueella toimii viisi eri verkostoa opetusalan työnantajille. Verkostoissa on mukana opetustoimen johtoa, henkilöstöjohtoa ja rehtoreita. Kukin verkosto kokoontuu KT:n kutmana noin kahden kuukauden välein. Kokouksissa käsitellään ajankohtaisia työmarkkinakysymyksiä. Painopiste on työ- ja virkaehtosopimisasiissa, mutta myös muut henkilöstökysymykset ovat esillä. Työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa verkostot tukevat KT:n neuvottelijoita oman oppilaitosmuotonsa tarkempien neuvottelu-

tavoitteiden, lausuntojen ja kannanottojen linjaamisessa.

- **Perusopetuksen työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman kaupungin edustajat. Vuonna 2021 kokouksissa käytiin läpi muun muassa vuosityöaikakokeilun seuranta, liittokierroksen neuvottelutavoitteita, oppivelvollisuuden laajentumista sekä koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.
- **Lukion työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman lukiokoulutuksen järjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa linjattiin liittokierroksen neuvottelutavoitteita ja käsiteltiin koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.
- **Ammatillisen koulutuksen työnantajaryhmä** on avoin kaikille kunnallisille ja Avaintyönantajat Avainta ry:n ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Verkostossa on mukana yli 40 koulutuksen järjestäjää. Toimintavuonna tarkasteltiin erityisesti vuosityöaikajärjestelmään liittyviä tulkintakysymyksiä ja neuvottelutavoitteita. Muista henkilöstöasioista esillä olivat muut OVTES:n ja KVTES:n soveltamisalakysymykset, tekijänoikeuskysymykset sekä oppivelvollisuuden laajentaminen.
- **Kansalaisopistojen työnantajaryhmään** kuuluvat Kuntaliiton kansalaisopistoverkoston noin 18 koulutuksenjärjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa linjattiin seuraavan kierroksen neuvottelutavoitteita ja käsiteltiin koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.
- **Varhaiskasvatuksen työnantajaryhmään** kuuluvat Kuntaliiton varhaiskasvatusjohtajien verkoston noin 30 suurimman kaupungin edustajat. Toimintavuonna kokouksissa linjattiin seuraavan kierroksen

neuvottelutavoitteita ja käsiteltiin mitoitus-, kelpoisuus- ja henkilöstön saatavuuskysymyksiä sekä syksyllä toteutettua opettajien siirtoa OVTES:een.

POHJOISMAINEN KUNTATYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

KT:llä on toimivat yhteydet muiden Pohjoismaiden kuntatyönantajajärjestöihin. Pohjoismaisten kuntatyöntekijien työ- ja virkaehtosopimusten piirissä on yhteensä noin 2,5 miljoonaa palkansaajaa.

Pohjoismaiset kunta-alan työmarkkinalakimiehet koontuvat vuosittain yhteiseen tapaamiseen. Vuosina 2020 ja 2021 verkosto kokoontui ainoastaan etäyhteyksin. Suomen järjestelyvuorossa ollut tapaaminen siirrettiin jo toistamiseen. Työmarkkinalakimiesten tapaaminen on seuraavan kerran toukokuussa 2022 Helsingissä.

TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖIDEN VERKOSTO

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto on tarkoitettu kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien työsuojelupäälliköille, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitaville tai työsuojelusta kiinnostuneille työnantajan edustajille.

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto tukee muutoksen toteuttamista työsuojeluun ja työhyvinvointijohtamiseen liittyvissä asioissa. Verkostossa käsitellään ajankohtaisten työsuojelukysymysten lisäksi työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseen ja työterveysyhteistyöhön liittyviä kysymyksiä muutostilanteissa.

Vuonna 2021 jatkettiin koronan myötä käynnistyneitä työsuojelupäälliköiden tunnin mittaisia Teams-kokouksia. Keväällä 2021 tapaamisia oli 6 kertaa ja syksyllä 7



Videolla KT:n neuvottelupäällikkö Anna Kukka kertoo työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinnasta kaudelle 2022–2025.

kertaa. Aiheina vuoden aikana olivat muun muassa opettajatyösuojeluvaltuutetun erityiskysymykset, etätöiden vakuutusturva, valvontahavainnot kunta-alalla sekä ajankohtaista sairausvakuutuslaista ja koronan aiheuttamista kustannuksista. Puhumassa oli sekä KT:n että Tapaturmavakuutuskeskuksen ja AVI:n asiantuntijoita.

Päivän mittainen työsuojelupäälliköiden verkoston webinaari pidettiin 17.3.2021, jossa aiheena oli muun muassa työhyvinvointi ja työsuojelun yhteistoiminta poikkeusoloissa sekä erilaiset mielen hyvinvointiin liittyvät asiantuntijapuheenvuorot.

Vuoden aikana työsuojelupäälliköitä puhuttivat koronaan liittyvät kysymykset sekä vuoden lopulla pidetty kunnallisen alan työsuojeluväalit.

Työsuojelupäälliköiden verkostolla on myös oma uutiskirje. Toimintavuonna uutiskirjeitä lähetettiin yhteensä 10 uutiskirjettä. Uutiskirjeen jakelussa on noin 500 henkilöä.

Soteliiderit sote-työnantajien tukena muutoksessa

KT:n Soteliiderit-hanke jatkoi tukea, jota tarjosi sote-työnantajien muutosjohtamiseen, strategiseen henkilöstöjohtamiseen ja johtamisen kehittämiseen. Hankkeen fokus eteni sote-uudistuksen toteuttamisvaiheeseen toimintavuoden kesällä.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Soteliiderit-hanke edisti vuonna 2021 sote-työnantajien verkostoitumista ja yhteistyötä niin KT:n kanssa kuin työnantajien välillä. Keväällä 2021 Soteliiderit toimi yhteistyössä kunta-alan työnantajien kanssa ja syksyllä yhteistyö laajeni kattamaan myös hyvinvointialueiden työnantajavalmisteluun.

Soteliiderit-hanke käynnistyi vuoden 2019 alussa ja lisärahoituksen myötä hanke toimii vuoden 2022 loppuun saakka. Hanketyö jatkuu vuonna 2022 myös sote-alan kehittämisen tuotoksia ja tuloksia kokoa-vassa SoteHelmet-erillishankkeessa.

SOTELIIDERIT VALMISTAUTUIVAT MUUTOKSEEN

Keväällä 2021 Soteliiderit tuki työnantajia vapaaehtois- valmistelun vaiheessa ennen varmuutta sote-uudistuksen toteutumisesta. Keväällä hanke järjesti webinaareja muun muassa henkilöstön saatavuudesta ja etätönn johtamisesta, sekä jatkoi alueellisten teematilaisuuksien järjestämistä. Toukokuussa järjestettiin tuplawebinaari kunnille ja kuntayhtymille henkilöstöjohtamisesta sote-uudistuksen kynnyksellä.

TOIMEENPANON TUKI KÄYNTIIN SYKSYLLÄ

Heinäkuussa hyväksytty sote-uudistuksen lainsäädäntö mahdollisti uudistuksen etenemisen käytäntöön. Kesällä hankkeessa tapahtui myös henkilöstömuutoksia

projektipäällikön vaihtaessa muihin tehtäviin ja uuden projektikoordinaattorin aloittaessa.

Soteliiderit oli tiiviisti mukana elokuussa perustettujen KT:n muutostuen hyvinvointialueiden HR-johtamisverkostojen toiminnassa ja järjesti lokakuussa esimerkiksi suuren osallistujamäärän keränneen webinaarin henkilöstönsiirroista uudistuksessa. Syksyn tilaisuuksissa käsiteltiin edelleen myös henkilöstön saatavuutta sekä tiedolla johtamista. Onnistu yhdessä -konsortio järjesti yhteiseminaarin joulukuussa 2021.

VIESTINTÄÄ JA VERKOTTAMISTA TYÖNANTAJIEN KANSSA

Soteliiderit viesti vuonna 2021 säännöllisesti työnantajille uutiskirjeiden muodossa, yhteensä kirjeitä lähetettiin seitsemän. Uutiskirjeissä viestittiin sote-uudistuksen ajankohtaisista aiheista ja jaettiin onnistumisia sekä hyviä käytäntöjä sote-kentältä. Myös ESR-kumppanihakkeet olivat säännöllisesti esillä. Uutiskirjeen tilaajamäärä kasvoi noin 1 200 henkilöön. Soteliiderit-hanketoimijat kirjoittivat myös vuoden aikana blogeja ja artikkeleja KT:n julkaisuihin sekä verkkosivuille.



Kuntatyö2030 – Maailman paras kuntatyö tehdään yhdessä

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat valtakunnallisen työelämän kehittämistyön jatkumisesta ja Tekojen Tori -portaalin säilyttämisestä vuoden 2020 lopussa, kun Kunteko2020-ohjelma päättyi. KT:n ja pääsopijajärjestöt perustivat vuoden 2021 alussa yhteisen Työelämän kehittämisryhmän (Tekry), jonka tehtävänä on valtakunnallisen työelämän uudistamisen koordinointi ja ohjaaminen kunta-alalla.

Ohjelmatyön jatkamisen varmistamiseksi KT ja pääsopijajärjestöt hakivat hankerahoitusta Työterveyslaitoksen koordinoimasta TYÖ2030-ohjelmasta. Rahoitusta saatiin vuonna 2021 kahteen hankkeeseen: Kekseliäät kehittäjät ja Kuntatyö2030.

Ohjelmahenkilöstö toteutti hankkeita yhteistyössä Tekryn kanssa. Ohjelmatiimiin kuuluivat ohjelmapäällikkö ja projektisuunnittelija sekä loppuvuodesta 2021 osa-aikainen projektipäällikkö.

KEKSELIÄÄT KEHITTÄJÄT KOKOSIVAT KORONA-AJAN KEHITTÄMISKOKEMUKSET

Vuoden aikana toteutettiin 15 kehittämistyöpajaa, joihin osallistui 138 henkilöä eri kuntaorganisaatioista. Lisäksi haastateltiin 15 HR- tai kehittämistyötä tekevää asiantuntijaa.

Näkymiä kunta-alan työelämän kehittämiseen koronavuonna 2021

Kekseliäät kehittäjät -hankkeessa käytiin vuoropuhelua kuntaorganisaatioiden kanssa työelämän kehittämisen tilanteesta ja pandemian vaikutuksista organisaatioiden toimintaan ja kehittämistyöhön.

Lue Näkymiä kunta-alan kehittämiseen koronavuonna 2021 -julkaisu

Kuntakenttä selvisi hyvin pandemia-ajasta

Kunta-ala selvisi varsin hyvin koronapandemia-ajasta. Selviytymisen avaimia ovat olleet luottamus, hyvä johtaminen, yhteinen vastuu tekemisestä, yhteistyö ja kollegiaalinen tuki, sitoutunut, joustava ja ammattitaitoinen henkilöstö, positiivinen kehittämisasenne, avoimuus sekä selkeä viestintä.

Korona-aikana kohdattiin alalla monenlaista vaivaa ja huolta, joita aiheutti esimerkiksi tilanteen epävarmuus, nopeat ja ennakoimattomat muutokset, uuden teknologian käyttöönotto, lisääntynyt työkuorma sekä vuorovaikutuksen rajallisuus ja puute. Myös huoli asiakkaista etenkin opetussektorilla ja sosiaali- ja terveysalalla lisääntyi.

Kehittämistyö nopeutui koronan myötä

Kehittäminen kunta-alalla pandemia-aikana ei vähentynyt. Kehittämistyö on ollut jatkuva. Oman kehittämispäätöksen lisäksi kehittämiseen haetaan ulkopuolista rahoitusta ja erilaisia hankkeita toteutetaan muiden kuntien ja eri sidosryhmien kanssa.

Haastavat ajat ovat jopa nopeuttaneet kehittämistä ja monenlaisia hankkeita ja kehittämistoimenpiteitä on ollut käynnissä. On luotu uusia tapoja etätööhön ja etäjohtamiseen, yhteistyöhön ja yhdessä kehittämiseen, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämiseen sekä viestintään. Monet uudet toimintatavat jäävät elämään. Pandemian alettua kunta-alalla otettiin myös mittava digiloikka ja erilaisten digivälineiden käyttö laajeni nopeasti.



Kehittämistyöpajoihin ja haastatteluihin osallistuneet mainitsivat monia kehittämisen vahvuuksia organisaatioissaan. Suurin osa vastaajista koki johdon tukevan kehittämistyötä. Työn turvallisuudesta huolehditaan, mutta kuormitukseen puuttumisessa on kehitettävää. Vastaajien organisaatioissa on rohkeutta kokeiluihin ja asiakaskeksisyys on tärkeää. Säästöjen syntyminen kehittämistyön tuloksena on kuitenkin suhteellisen haasteellista arvioida.

Kehittämisen vahvuuksia olivat osallistujien mielestä myös esimerkiksi sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilökunta, tehokkaat toimintamallit ja ketteryys. Monissa kuntaorganisaatioissa vahvistetaan toimintakulttuuria esimerkiksi kannustamalla kaikkia työntekijöitä kehittämiseen.

Tulevaisuuden kehittämistarpeet ovat moninaisia
Kehittämistyöpajoihin ja haastatteluihin osallistuneet mainitsivat monenlaisia kehittämistarpeita, kuten digitalisaation vahvistaminen, suunnitelmallinen osaamisen johtaminen ja osaamisen tunnistaminen, työhyvinvointiin ja työkyvyn johtamiseen panostaminen, esihenkilötyöhön ja johtamiseen panostaminen, organisaatiokulttuurin ja työyhteisötaitojen kehittäminen, johdon ja henkilöstön välisen vuoropuhelun lisääminen sekä asiakaslähtöisyyden vahvistaminen.

Osallistujat esittivät toiveita kunta-alan työmarkkina-osapuolille valtakunnalliseen ohjelmatyöhön. Näitä olivat esimerkiksi kuntatyön positiivista nostamista julkisuuteen, hyvien käytäntöjen, ratkaisujen ja kokeilujen levittämistä, verkostoyhteistyötä ja yhteis-

kehittämistä, vuoropuhelua ja keskustelujen käynnistämistä eri teemoista sekä kehittämistyön tukea monin eri tavoin.

Osallistujat nostaisivat esille valtakunnallisessa työelämän kehittämistyössä muun muassa uudet työn tekemisen tavat ja työn tulevaisuus, työvoiman saavuus, työnantajamielikuvan kehittäminen, digitalisaatio, asiakaslähtöisyys ja yhteiskehittämiseen sekä johtamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät asiat.

VIESTINTÄ KUNTATYÖ2030-KOKONAISUUDESSA

Kuntatyö2030-kokonaisuudelle laadittiin viestinnän vuosikello ja viestintäsuunnitelma. Viestinnän pääpaino oli houkutellessa kuntatyöpaikkoja mukaan ohjelmaan, kehittämistyöpajoihin, haastatteluihin ja webinaareihin sekä tehdä hyvää kuntatyötä ja työelämän kehittämisen tärkeyttä näkyväksi. Kuntatyö2030:n omia ydinviestejä hiottiin yhdessä viestintätoimisto Sourcen sekä KT:n ja pääsopijajärjestöjen viestintäverkoston kanssa.

Viestintää suunnattiin erityisesti kuntaorganisaatioiden johdolle ja henkilöstön edustajille. Kehittämistyöpajoja ja haastatteluja markkinoitiin ottamalla yhteyttä noin sataan kuntaorganisaatioon sähköpostilla. Lisäksi Hyvä kiertämään -kampanjan kohdennettua suoramarkkinointia suunnattiin Tekojen torille kehittämisteon jo ilmoittaneille.

Vuoden 2021 alussa Kunteko.fi muutettiin Kuntatyö2030-sivustoksi. Sivujen sisältöjä päivitettiin samalla. Kuntatyö2030-kokonaisuudelle avattiin

Twitter-tili, Facebook-sivusto ja LinkedIn-profiili sekä oma uutiskirje, jolla on yli 2000 tilaajaa. Uutiskirjeitä julkaistiin vuonna 2022 yhteensä 14.

Verkkosivuilla vieraili vuonna 2021 lähes 85 000 kävijää, joista yli 67 000 oli yksilöityjä katseluja. Viestintä oli vilkasta etenkin sosiaalisen median kanavissa. Twitterissä julkaistiin 343 twiittiä ja Facebookissa 322 julkaisua.

Kuntatyöpaikkojen kehittämistekojä Tekojen torilta nostettiin esiin sosiaalisen median kanavissa ja Kuntatyö2030-uutiskirjeessä koko vuoden. Joulukuussa Kuntatyö2030-gaalassa palkittuja kehittämistekojä nostettiin esille päivittäin joulukalenterissa. Lisäksi tehtiin juttuja, blogeja ja videoita. Kekseliää kehittäjät -juttusarjassa kerrottiin kuntatyöpaikkojen kehittämistyöstä ja korona-ajasta. Juttuja tehtiin viisi.

[Kekseliää kehittäjät kunta-alalla juttusarja Kuntatyö2030-sivuilla >](#)

HYVÄ KIERTÄMÄÄN -KAMPANJASSA SAAVUTETTIIN ENNÄTYSTULOS

Tekojen tori -portaalin tunnettuuden ja kunta-alan kehittämistekojen lisäämiseksi toteutettiin Hyvä kiertämään -kampanja touko-syyskuussa 2021. Kampanja huipentui syyskuussa, jolloin lanseerattiin Suomen kekseliään kunta -lisäkampanja. Kampanjan aikana testattiin myös maksullista somemainontaa.

Hyvä kiertämään -kampanja onnistui erinomaisesti. Kampanja tuotti Tekojen torille 192 uutta kehittämistekoa 48 kuntaorganisaatiosta ympäri Suomen.

Eniten kehittämistarinoita saatiin opetus- ja kasvatusalalta, sosiaali- ja terveysalalta sekä koko organisaation kehittämistä koskien.

Kampanjan aikana tehtiin kolme lehdistötiedotetta. Tiedote Suomen kekseliäimmästä kunnasta sai paljon näkyvyyttä ja Limingan kunta näkyi paikallismedioissa laajasti. Tiedote palkituista levisi myös hyvin. Palkitseminen ja gaala saivat yli 20 mediaosumaa, lisäksi palkittujen kuntaorganisaatiot tekivät omia juttujaan palkituista. Sosiaalisen median kanavissa oli runsaasti postauksia gaalan aikana. Palkitsemisesta oli juttu Kuntatyönantaja-lehdessä 6/2021. Lisäksi järjestöt jakoivat tiedotetta palkittavista internetsivuillaan. Osa teki myös juttuja palkituista.

Kampanjan kruunasi 7.12. Finlandia-talolla pidetty Kuntatyö2030-gaala, jossa palkittiin innostavimmat kehittämisteot 22 kuntaorganisaatiosta. Palkintoja jaettiin gaalassa 46, minkä lisäksi Kangasalan 12 sosiaali- ja terveysalan kehittäjille toimitettiin kunnia-kirjat. Lisäksi jaettiin Suomen kekseliäimmän kunnan kunniamaininta Limingan kunnalle sekä Kangasalan kaupungille ja Lempäälän kunnalle. Linkistä löytyvät tarkemmat tiedot palkituista ja lyhyet kuvaukset palkituista kehittämisteoista.

Palkittavat kehittämisteot Kuntatyö2030-gaalassa 7.12.2021 (PDF) Kuntatyö2030-sivuilla

KUNTATYÖ MURROKSESSA -WEBINAARIT JA DIGITALISAATIOTARINAT

KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisen Työn murros-selvityksen tuloksia vuodelta 2021 avattiin Kuntatyö murroksessa -webinaarisarjassa. Sarjaan tuotettiin yhteistyössä Kunta.tv:n kanssa seitsemän webinaaria eri teemoista, samalla esiteltiin kiinnostavia casejä eri kuntaorganisaatioista. Webinaareihin ilmoittautui 357 henkilöä 265 organisaatiosta. Seuraajia ja tallenteen katsojia oli joulukuun lopussa noin 900.

Yhteistyössä Kuntaliiton kanssa tuotettiin 15 tarinaa digitalisaation vaikutuksista työn tekemisen tapoihin organisaation, johdon, työntekijöiden ja asiakkaiden näkökulmasta. Tarinoissa tulivat esiin digitalisaation vaikutukset kunta-alalla eri toimialoilla ja erilaisissa organisaatioissa eri puolella Suomea. Lisäksi tuotettiin ”8 oppia kuntien digitalisaatiosta” podcastsarja.

KUNTAORGANISAATIOIDEN KEHITTÄMISTÄ TUETTIIN SPARRAUKSELLA

Kuntatyö2030-kokonaisuudessa tavoitteena on tarjota sparraustukea kuntatyöpaikkojen kehittämiseen. Vuoden 2021 kesän aikana sparrausta tuottamaan kilpailutettiin asiantuntijat. Kilpailutuksen tuloksen valikoitui kahdeksan organisaatiota, jotka nimesivät 11 asiantuntijaa sparraajiksi.

Sparrausprosessia automatisoitiin vuonna 2021. Tavoitteena oli linkittää sparraus asiakkuudenhallintajärjestelmään. Kuntatyö2030-sivustolle tehtiin ohjeet ja kuvaus sparrauksen hakua varten. Myös sparrauksen asiantuntijoiden osaaminen kuvattiin sivustolle.

Vuonna 2021 saatiin 26 sparraushakemusta 17 kuntaorganisaatiosta. Näissä on sparrauspäiviä yhteensä 46. Sparrausta haettiin seuraaviin teemoihin:

- Työyhteisön ja toimintakulttuurin kehittäminen (11 kpl)
- Yhdessä kehittäminen ja osallisuus (5 kpl)
- Prosessit, palvelut ja asiakaslähtöisyys (5 kpl)
- Työn kuormitus ja työhyvinvointi (3 kpl)
- Etätöiden ja -palvelujen kehittäminen (1 kpl)

Vuoden 2021 aikana sparraus toteutui seitsemälle erilliselle kuntaorganisaatiolle. Mukana niissä oli yhteensä 134 henkilöä, joista työntekijöitä oli 75. Muut vuoden 2021 loppuun mennessä haetut sparraukset toteutuvat vuonna 2022.

Sparrauspalaute oli erinomaista. Sparrauspalautteen keskiarvo oli 5/5.

Tampereen ammattikorkeakoulun koordinoimassa Etänä enemmän – sotetyö uudistuu -hankkeessa vastataan sosiaali- ja terveysalan työn muutokseen kehittämällä etäjohtamista, -työnohjausta ja -vertais-tukea sekä muutosjohtamista.

Valtakunnallinen Etänä enemmän – sotetyö uudistuu -hanke on käynnissä 2019–2022. Hankkeen tavoitteena on lisätä sote-alan henkilöstön työhyvinvointia, työn hallintaa ja tuottavuutta. KT toimi hankkeen osatoiteuttajana vuosina 2020–2021. Muita osatoiteuttajia ovat Satakunnan ammattikorkeakoulu, Lapin yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto. Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö Euroopan sosiaalirahaston tuella.

Hankkeen ajankohtaisuus ja merkityksellisyys noteerattiin myös Euroopan komissiossa, sillä komissio valitsi vuonna 2021 Etänä enemmän -hankkeen yhdeksi menestystarinakseen. Suomessa hanke otettiin mukaan Tutkitun tiedon teemavuoden 2021 ohjelmaan.

KT MUKANA KRIISI- JA ETÄJOHTAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

KT:n tehtävänä Etänä enemmän -hankkeessa oli yhdessä TAMK:n kanssa nostaa esiin kriisi- ja etäjohtamisen kysymyksiä. Tämän erillisen työn aikana sote- ja palvelualan esihenkilöille järjestettiin kahdeksan webinaaria, seitsemän teemavalmennusta ja yksi seminaari. Etäyhteyksillä toteutettuihin tilaisuuksiin osallistui satoja ihmisiä. Tilaisuuksien teemoja olivat muiden muassa etäjohtaminen, kriisiviestintä, itseohjautuvuus ja työhyvinvointi.

Tilaisuuksien lisäksi KT teki esihenkilötyön tueksi neljä asiantuntijavideota muutosjohtamisesta, koronajan opeista, työaikajärjestelyistä ja henkilöstön tehtäväsiirroista.

KT, TAMK ja SAMK kokosivat sote-alan kuntaorganisaatioista kehittämisryhmän, jonka työpajojen tuloksena syntyi maksutta ladattavissa oleva: Luottamuksen työ-



Maksuton työkirja

Lataa Luottamuksen työkirja

kirja. Luottamuksen työkirjassa on luottamuksen rakentamiseen liittyvää materiaalia ja työkaluja, joita esihenkilöt ja työyhteisöt voivat hyödyntää arjen työssään.

Kriisi- ja etätyön kehittämiseen kuului myös pienryhmäohjaus (vertaistukea) 10 ryhmälle eri puolilta Suomea. KT vastasi markkinoinnista ja ryhmien kokoomisesta. Ryhmien ohjaajina toimivat TAMK:n asiantuntijat. Kaikilta eri tilaisuuksiin osallistuneilta kerättiin palaute, jonka mukaan kriisi- ja etätyön kehittämiseen tarjottu palvelu oli ajankohtaista ja hyödyllistä.

KT:n verkkosivuilla Etänä enemmän -hanke KT:n verkkosivuilla >

Etänä enemmän - sotetyö uudistuu - hankkeen omat sivut >

Etänä enemmän -hanke on valittu Euroopan komission menestystarinaksi, uutinen 3.5. KT:n verkkosivuilla >



KT:n ja Kuntaliiton yhteisessä Digitalisaatio ja työn murros -hankkeessa selvitettiin, miten kunta-alalla hyödynnetään digitalisaatiota työn murroksessa. Toimintavuoden aikana tutustuttiin kiinnostaviin ja onnistuneisiin digitalisaatiohankkeisiin ja tehtiin digi-kehittämistä näkyväksi Digiä kuntatyössä -juttusarjan sekä 8 oppia kuntien digitalisaatiosta -podcastsarjan kautta.

Digiä kuntatyössä -juttusarja käsittää 15 tapauskuvausta eri toimialoilta ja kuntaorganisaatioista eri puolelta Suomea. Juttusarjan aineisto kerättiin haastattelemalla 65 henkilöä. Johdon, työntekijöiden ja asiakkaiden haastattelut tarjosivat mielenkiintoisen näkymän digikehittämiseen kunta-alalla. Esiin nousivat hienot onnistumistarinat, toimintaprosessien uudistamiseen liittyvät haasteet, yhteiskehittämisen mahdollisuudet, digitalisaation aiheuttamat pelot sekä pääosin valoisat tulevaisuuden näkymät. Lisäksi koronapandemian vaikutukset tulivat ilmi lähes joka haastattelussa.



8 OPPIA KUNTIEN DIGITALISAATIOSTA ON PODCASTSARJA KUNTAPÄÄTTÄJILLE JA -KEHITTÄJILLE

Miksi kunnan ja kuntapäätäjien pitäisi näkyä ja kuulla somessa? Miten taataan, että digiopetus on laadukasta jokaisessa Suomen kunnassa? Digi vaatii investointeja – syntykö lopulta säästöjä?

KT:n ja Kuntaliiton 8 oppia kuntien digitalisaatiosta -podcastsarjassa väitetään, että digitalisaatio mahdollistaa entistä paremman kuntatyön ja palvelut. Sarjassa eri alojen asiantuntijat jakavat konkreettisia vinkkejä digitalisaation hyödyntämisestä viestinnässä, opetuksessa, sosiaalityössä, nuorisotyössä, rakennetun ympäristön kehittämisessä ja terveydenhuollossa. Lisäksi vieraat keskustelevat muiden muassa digipalveluiden saavutettavuudesta sekä kustannuksista.

Lisää aiheesta

Digiä kuntatyössä -juttusarja sekä 8 oppia kuntien digitalisaatiosta podcast-sarja hankkeen omilla sivuilla

Digitalisaatio ja työn murros



8 oppia kuntien digitalisaatiosta -podcastissa eri alojen asiantuntijat jakavat konkreettisia vinkkejä, jotka jokaisen kuntapäätäjän pitäisi kuulla.

Kuuntele kaikki jaksot Spotifyista