



# **Vuosikertomus 2022**

## SISÄLLYS

<b>Toimitusjohtajan katsaus</b>	3	<b>EDUNVALVONTA</b>	36
		Työryhmät	37
<b>KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT</b>	5	Hallitusohjelmatavoitteet	38
Päätöksenteko	8	Asiantuntijalausunnot	39
Talous	10	Edunvalvonta EU:ssa	40
Viestintä	16		
Työmarkkinatutkimus	20	<b>VERKOSTOT</b>	43
Koulutus	21	KT-yhteyshenkilöverkosto	44
Neuvonta	23	HR-verkosto	45
		Yhteistyötä työnantajien kanssa	46
<b>SOPIMUKSET JA LAINSÄÄDÄNTÖ</b>	25	Soteliiderit	49
Sopimusneuvottelut	26	Kuntatyö2030	50
Virka- ja työehtosopimukset 2022–2025	28		
Sopimuksia kehitetään työryhmissä	31		
Paikalliset tulkintaerimielisyydet	32		
Lainsäädännön muutoksia	34		

### Kuvat:

Eeva Anundi 3, 6, 8, 21, 36, 39  
Pauliina Sievänen 5, 10, 16  
Mostphotos 20, 31, 32, 34, 40, 46  
Tanja Seppänen 25, 28  
STT Lehtikuva / Markku Ulander 26  
Freepik 37, 45  
Kuuki Visuals 38

Taitto: Taina Leino, Vitale Ay

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

**KT:n toimitusjohtaja Markku Jalonen tuo esille kat-  
saussessaan vuoteen 2022, että toimintavuosi jää  
KT:n historiaan poikkeuksellisen vaikeana ja kriisien-  
sävyttämänä neuvottelukierroksena. ”Samaan aikaan  
kykenimme kuitenkin toteuttamaan KT:n hallinnon  
muutoksen, huolehtimaan ydinpalveluistamme ja jopa  
lisäämään palveluita luomalla oman koulutustoimin-  
nan”, Jalonen kirjoittaa.**

Vuosi 2022 osoittautui hyvin poikkeukselliseksi monin eri tavoin. Koronakriisin jälkilaineet löivät yhteis-  
kuntaan ja Venäjän bruttaali hyökkäys Ukrainaan jär-  
kytti koko Eurooppaa. Ukrainalle osoitettiin laajaa  
myötätuntoa ja tukea, mikä heijastui myös suomalai-  
siin kunta- ja hyvinvointialan toimijoihin.

Työmarkkinaneuvottelut johtivat kriiseihin ja laajoihin  
lakkoihin. KT aloitti pääsopijajärjestöjen kanssa tam-  
mikuussa neuvottelut kunta- ja hyvinvointialan uusis-  
ta työ- ja virkaehtosopimuksista. Sopimusratkaisua  
neuvoteltiin kahdeksalle sopimusosalalle, joiden piirissä  
on noin 425 000 työntekijää.

KT:n toimintahistorian vaikeimmat neuvottelut ja työ-  
riitojen sovittelut kestivät yhteensä lähes kymmenen  
kuukautta. Sopimusratkaisu ja työmarkkinoiden pisin  
työrauha saavutettiin lopulta valtakunnansovittelijan  
sekä erillisen vaikeita työriitoja varten perustettavan  
sovittelulautakunnan esitysten pohjalta.

Lokakuussa hyväksytty sopimusratkaisu 2022–2025  
sisälsi myös palkkausjärjestelmien kehittämissohjel-  
man sekä kirjauksen vahvistaa yhteistä työelämän  
kehittämistä. Ensimmäisenä siihen liittyvänä asiana



toimintansa aloitti 8.12. kunta-alan kehittämisjaos  
yhdentöistä kuntaorganisaation voimin. Hyvinvointi-  
alueiden työelämän kehittämisjaos aloitti toimin-  
tansa työolotutkimusseminaarin yhteydessä joulu-  
kuussa.

Hyvinvointialueuudistuksen valmistelut vaikuttivat  
merkittävästi vuoden toimintaan. KT tarjosi koko vuo-  
den ajan hyvinvointialueiden valmistelijoille muutos-  
tukea neuvonnan ja verkostojen muodossa. Lisäksi

KT:n edustajat osallistuivat myös useisiin STM:n  
kansallisiin toimeenpanotyöryhmiin hallinnon ja joh-  
tamisen alalla. Myös kunnille tarjottiin kohdennettua  
tukea ja tilaisuuksia.

Hyvinvointialueiden vuonna 2023 käynnistyvä toiminta  
vaikutti myös neuvottelutoimintaan. Kuntapohjaisten  
sopimusten pohjalta sovittiin väliaikainen sopimus-  
ratkaisu hyvinvointialueille, mutta tulevaisuus huo-  
mioitiin myös laadituissa sopimusratkaisuisissa.

Hyvinvointialueuudistus uudisti myös KT:n toimintaa ja hallintoa. KT:n valtuuskunta toimi vuoden loppuun saakka päätöksentekijänä, mutta hallitus sekä kunta- ja hyvinvointialuejäsentöjen toimintaa suunniteltiin, jotta ne uusina toimieliminä käynnistivät toimintansa vuoden 2023 puolella.

KT:n historian ensimmäinen yritysjaosto aloitti toimintansa lain perusteella jo vuoden 2021 lopulla. Vuonna 2022 KT:n jäsenenä oli yhteensä viisi yritysjäsentä, jotka olivat edustettuina KT:n yritysjaostossa.

KT vahvisti asiakaspalveluaan ja aloitti oman koulutustoiminnan. Jatkossa KT tarjoaa jäsenilleen itse koulutusta muun muassa työlainsäädännöstä ja työ- ja virkaehtosopimuksista sekä henkilöstöjohtamisesta. Kouluttajina toimivat KT:n asiantuntijat.

Hallituskauden päättyminen näkyi myös KT:n toiminnassa. Valtuuskunta hyväksyi KT:n hallitusohjelmavoitteet syyskuussa. Keskeisiä tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden sekä talouden kestävyden varmistaminen. Vaikuttamistyötä tehtiin myös yhteistyössä muiden keskusjärjestöjen, työmarkkinajärjestöjen sekä jäsenten kanssa. Yhdessä muiden keskusjärjestöjen kanssa työskentelimme Suomen suunta

-hankkeessa, jossa työllisyystyö ja työn tuottavuudesta tehtiin kehittämissuunnitelmia laajasti työ- ja elinkeinoministeriön johdolla.

KT jatkoi myös kehittämistoimintaa, jota toteutettiin osittain ulkopuolisten tahojen rahoituksella. Kuntatyö 2030 -sateenvarjon alla kehitettiin ja tuotiin esille niin työn murrosta, digitaalisia hyviä käytäntöjä kuin työelämän kehittämisen esimerkkejä Tekojen Torilla yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa.

Kansainvälisten osaajien Suomi -tutkimushankkeessa selvitettiin vuosina 2021–2023, miten saada lisää kansainvälisiä osaajia mukaan Suomen kehittämiseen. Soteliiderit-hankkeessa tuimme hyvinvointialueiden valmistelijoita sekä kuntien edustajia sote-uudistuksen muutos- ja henkilöstöjohtamisessa.

KT:n asiantuntijat osallistuivat aktiivisesti STM:n asettamassa poikkihallinnollisessa ryhmässä sotehenkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi. KT toi esille hoitajien ja lääkäreiden saatavuus- ja tarvetilastojen yhteensovittamisen vaikeuden sekä erityisesti mitoituksiin, koulutukseen, maahanmuuttoon sekä työllisyyspolitiikkaan liittyviä kysymyksiä. Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla pureuduttiin

muiden alojen työvoiman saatavuuden kehittämistoimiin.

Moni vuonna 2022 aloitettu työ jatkuu ja konkretisoi- tuu vasta vuonna 2023. Seuraava suuri rakenteellinen uudistus on TE-palveluiden siirtäminen kuntien vastuulle. KT tukee kuntia muutoksessa.

Toimintavuosi 2022 jäi KT:n historiaan poikkeuksellisen vaikeana ja kriisiensävyyttämänä neuvottelukierroksena. Samaan aikaan kykenimme kuitenkin toteuttamaan KT:n hallinnon muutoksen, huolehtimaan ydinpalveluistamme ja jopa lisäämään palveluita luomalla oman koulutustoiminnan. Vaikuttamistyömme tulevan hallituksen ohjelmaan oli monipuolista.

Ilman KT:n osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön työpanosta tämä ei olisi ollut mahdollista. Toimiva yhteistyö KT:n toimiston ja valtuuskunnan välillä korostui kriisien keskellä.

Selvisimme kunnialla todella haastavasta toimintavuodesta ja kiitän siitä KT:n henkilöstöä ja hallintoa.

#### **Markku Jalonen**

KT:n toimitusjohtaja

# KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on kunta- ja hyvinvointialan työnantajajärjestö ja työmarkkinakeskusjärjestö. Jäseniämme ovat kunnat, kuntayhtymät, hyvinvointialueet, hyvinvointialueyhtymät ja niiden omistamat yritykset.**

Me neuvottelemme alan työ- ja virkaehtosopimukset, kehitämme työelämää ja osallistumme lainvalmisteluun. Työmme on lakisääteistä, ja sitä tehdään virkavastuulla.

Meidän työmme vaikuttaa jokaiseen suomalaiseen julkisten palvelujen ja verotuksen kautta. Kunta- ja hyvinvointiala työllistää Suomessa joka viidennen palkansaajan.

Tavoitteenamme on turvata suomalaisille laadukkaat hyvinvointipalvelut ja puolustaa veronmaksajien etua.

## HENKILÖKUNTA

KT:n toimistossa Kuntatalolla, Helsingissä työskentelee noin 60 asiantuntijaa. Tehtävät on jaettu eri yksiköihin, joita ovat johto, hallinto, viestintä, asiakkuudet ja koulutus ja KT-lehti, yleiset palvelussuhdeasiat, sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat, opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat, työmarkkinatutkimus ja henkilöstövoimavarojen kehittäminen.



KT:n toimistoa johtaa toimitusjohtaja **Markku Jalonen**, jonka tukena on hänen johdollaan toimiva johtoryhmä.

KT:n johtoryhmään kuuluvat:  
Jalonen Markku, toimitusjohtaja  
Freund Hannu, neuvottelujohtaja, opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat  
Huuskonen Mika, hallintojohtaja, hallinto  
Juutinen Mika, tutkimusjohtaja, työmarkkinatutkimus  
Kiiski Anne, neuvottelujohtaja, yleiset palvelussuhdeasiat  
Kukka Anna, neuvottelujohtaja, henkilöstövoimavarojen kehittäminen  
Nybondas-Kangas Henrika, neuvottelujohtaja, sosiaali- ja terveyspalveluiden ja varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat  
Tuimala Aija, yhteysjohtaja, viestintä, asiakkuudet ja koulutus, KT-lehti  
Laine Vesa, toimitusjohtaja, Avaintyönantajat Avainta ry



Johtoryhmän jäsenet. vasemmalta Anna Kukka, Henrika Nybondas-Kangas, Hannu Freund, Mika Juutinen, Markku Jalonen, Aija Tuimala, Mika Huuskonen, Anne Kiiski, Vesa Laine



## **HENKILÖKUNTA 2022**

**Aaltonen Jenni**, työmarkkinalakimies  
**Antikainen Johanna**, työmarkkinalakimies  
**Bergman Mertzi**, osaamisen ja koulutuspolitiikan asiantuntija  
**Freund Hannu**, neuvottelujohtaja  
**Haakana Marko**, toimistoisäntä  
**Hakonen Niilo**, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija  
**Hallia Kaisa**, hallintoassistentti  
**Huuskonen Mika**, hallintojohtaja  
**Itkonen Mervi**, johtava viestinnän asiantuntija, päätoimittaja  
**Jaanu Anna-Mari**, ohjelmapäällikkö  
**Jalonen Markku**, toimitusjohtaja  
**Juutinen Mika**, tutkimusjohtaja  
**Kallberg Ann-Mari**, sihteeri  
**Karhu Taina**, hallinnon asiantuntija  
**Kiiski Anne**, neuvottelujohtaja  
**Knuuti Juha**, johtava eläkeasiantuntija  
**Kokko Mari**, työmarkkina-asiamies  
**Koskela Kaisa**, viestinnän asiantuntija, toimitussihteeri  
**Krause Riikka**, työmarkkinatutkija

**Kukka Anna**, neuvottelujohtaja  
**Kämäri Suvi**, johtava työmarkkina-asiamies  
**Lehtinen Maarit**, työmarkkinalakimies  
**Liivala Ritva**, työmarkkinalakimies  
**Lilja Satu**, työmarkkina-asiaain sihteeri  
**Liljander Tuija**, koulutussuunnittelija  
**Lith Mimosa**, työmarkkinalakimies  
**Mattila Marjaana**, viestinnän asiantuntija  
**Metsäranta Teija**, johtava työmarkkinalakimies  
**Mäkelä Katri**, taloushallinnon asiantuntija  
**Niinimaa Ilkka**, työmarkkina-asiamies  
**Nybondas-Kangas Henrika**, neuvottelujohtaja  
**Nypelö Eeva**, työmarkkinalakimies  
**Näsänen Jaana**, kehittämisspäällikkö  
**Oinonen Suvi**, sidosryhmäasiantuntija  
**Ojanperä Hanne**, työmarkkinalakimies  
**Paakkonen Niina**, työmarkkinatutkija  
**Paavola Heli**, työmarkkina-asiamies  
**Petäsnoro Mervi**, työmarkkina-asiamies  
**Pirhonen Jaana**, johdon assistentti  
**Rantanen Janna**, työmarkkinalakimies  
**Raunio Juha**, työmarkkinalakimies  
**Rautio Ville**, projektisuunnittelija

**Renko Merja**, työmarkkina-asiamies  
**Ruskoaho Juho**, pääekonomisti  
**Saaristo Heikki**, johtava työmarkkina-asiamies  
**Salli Minna**, työelämän kehittämisen asiantuntija  
**Seppänen Tanja**, sihteeri  
**Sievänen Pauliina**, viestinnän asiantuntija  
**Sivonen Sirpa**, kehittämisspäällikkö  
**Sjöblom Lena**, koulutuskoordinaattori  
**Taavitsainen Virpi**, johtava työmarkkina-asiamies  
**Tammensalo Carita**, sihteeri  
**Tervonen Taina**, projektisuunnittelija  
**Tossavainen Mirja-Maija**, johtava työmarkkinalakimies  
**Tuimala Aija**, yhteyspäällikkö  
**Tuomi Anniina**, asiakkuuksien ja kehittämisen asiantuntija  
**Tötterman Patrik**, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan asiantuntija  
**Waldén Marjaana**, työelämän kehittämisen asiantuntija  
**Vierula Tanja**, työmarkkinatutkija  
**Vesterbacka Eeva**, työmarkkinalakimies  
**Wessman Canelia**, työmarkkina-asiamies  
**Wilén Heikki**, työmarkkinalakimies

**Vuonna 2022 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n päätösvaltaa käytti kunnallisesta työmarkkina-laitoksesta annetun lain 2 §:ssä tarkoitettu valtuuskunta. Valtuuskunnan toimikausi kestää siihen saakka, kunnes KT:n uudet jaostot on määrätty ja hallitus on valittu vuonna 2023. Valtuuskunnan toimintaa ohjasi lainsäädännön lisäksi 1.7.2021 voimaan tullut työjärjestys.**

*Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n valtuuskunnan työjärjestys 1.7.2021 on luettavissa KT:n verkkosivuilla >*

#### **PÄÄTÖSVALTA ON VALTUUSKUNNALLA**

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

Valtuuskunnan toimikausi alkoi 1.1.2022. Valtuuskuntaan kuului 11 jäsentä, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen. Valtuuskunnan puheenjohtajana toimi **Kirsi-Marja Lievonen**. Ensimmäinen varapuheen-

johtaja oli **Taina Niiranen** ja toinen varapuheenjohtaja **Juha Rostedt**.

Valtuuskunnan jäsenet edustavat kunnallista työnantajaa ja ovat keskeisissä luottamushenkilö- tai palvelusuhteissa kuntaan, kuntayhtymään tai kuntien keskusjärjestöön. Valtiovarainministeriö nimeää KT:n valtuuskunnan jäsenet ja varajäsenet Kuntaliiton esityksestä. Jäseniä ehdottaessa otetaan huomioon kuntavaalien tuloksien perusteella kunnissa vallitsevat poliittiset voimasuhteet sekä tasapuolisuusnäkökohdat.





**VALTUUSKUNNAN KESKEISIÄ PÄÄTÖKSIÄ  
VUONNA 2022**

Valtuuskunta kokoontui toimintavuonna 17 kertaa. Kokouksissa toimintavuoden aikana käsiteltiin muun muassa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset 2022–2025, KT:n koulutustoiminnan järjestäminen ja KT:n aseman muutos ja sen tuomat järjestelyt hallinnossa, palveluissa ja taloudessa sekä KT-yritysjaoston toiminnan käynnistyminen.

**TOIMIKUNTA**

KT:n valtuuskunnan asettama toimikunta päättää ja antaa valtuutuksia yksittäisille kunnille tai kuntayhtymille tehdä paikallisia virka- tai työehtosopimuksia. Vuonna 2022 toimikunta kokoontui 6 kertaa käsittelemään saapuneita eri toimivaltuutuspyyntöjä.

Toimikunnan puheenjohtaja on toimitusjohtaja Markku Jalonen. Jäseniä ovat neuvottelujohtajat **Hannu Freund, Henrika Nybondas-Kangas, Anne Kiiski** ja **Anna Kukka**.

**VALTUUSKUNTA 1.1.2022–31.12.2022**

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

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

VARSINAINEN JÄSEN	KOTIKUNTA	HENKILÖKOHTAINEN VARAJÄSEN	KOTIKUNTA	PUOLUE
<b>Rostedt Juha</b> , kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	Lahti	<b>Jäntti Aleks</b> i, apulaispormestari	Tampere	Kok.
<b>Kattelus Lauri</b> , kaupunginjohtaja	Laitila	<b>Haapanen Jorma</b> , ostopalvelujohtaja	Kirkkonummi	Kok.
<b>Mäkelä Outi</b> , kunnanjohtaja	Nurmijärvi	<b>Hintikka-Varis Sari</b> , kunnanvaltuutettu	Rautalampi	Kok.
<b>Lievonen Kirsi-Marja</b> , henkilöstö- ja konsernijohtaja	Helsinki	<b>Vainio Eero</b> , kaupunginjohtaja	Raisio	SDP
<b>Majalahti Juha</b> , kunnanjohtaja	Eura	<b>Pajari Noora</b> , kaupunginjohtaja	Keuruu	SDP
<b>Niiranen Taina</b> , terveys- ja hyvinvointijohtaja	Parkano	<b>Ruhanen Seppo</b> , kunnanjohtaja	Hirvensalmi	Kesk.
<b>Kalliokoski Taneli</b> , palvelutuotantopäällikkö	Nurmijärvi	<b>Moilanen Riikka</b> , kaupunginjohtaja	Oulainen	Kesk.
<b>Koskinen Marko</b> , kaupunginvaltuuston varapuheenjohtaja	Kitee	<b>Koskela Jari</b> , kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	Kankaanpää	PS
<b>Aavakare Eila</b> , kaupunginvaltuuston puheenjohtaja	Kajaani	<b>Lampi Pirjo</b> , kaupunginvaltuutettu	Turku	PS
<b>Huusko Mari</b> , projektipäällikkö, valtuutettu	Pornainen	<b>Nurro Lauri</b> , diplomi-insinööri	Järvenpää	Vihr.
<b>Heikkinen Pekka</b> , HM, konsernijaoston jäsen	Tuusula	<b>Virtanen Kirsi</b> , kaupunginvaltuutettu	Tuusula	Vas.

**Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n koko vuoden kokonaiskulut olivat vuonna 2022 yhteensä 9 083 505,58 euroa. Vastaavasti tuotot olivat 1 531 494,16 euroa ja jäsenten maksuosuuksina perittiin 7 552 011,42 euroa.**

KT:n tilinpäätös laadittiin ajalta 1.1.–31.12.2022. Kyseessä on KT:n ensimmäinen kokonaisen kalenterivuoden

kattava tilinpäätös, ja tästä johtuen vertailutiedot edelliseen vuoteen poikkeavat. Vertailutietona on tilinpäätös ajalta 1.7.–31.12.2021.

KT:n toiminta rahoitetaan jäseniltä perittävillä jäsenmaksuilla. Tilikauden talousarvio on hyväksytty 9.12.2021.

Tuottojen ja kulujen muutokset huomioidaan talousarviossa vahvistettujen jäsenmaksuosuuksien laskutuksessa siten, että tilikauden ylijäämä/alijäämä on 0,00 euroa. Tuotot ja kulut on esitetty tilinpäätöksessä.

Tilikauden aikana perustettiin tukipalveluyhtiö Inservio Oy yhdessä Kuntaliiton kanssa. KT omistaa 10 kpl yhtiön osakkeita.



## TULOSLASKELMA

VARSINAINEN TOIMINTA		2022	7/2021–12/2021	
Tuotot		1 531 494,16		694 735,36
Kulut				
Henkilöstökulut	-5 623 403,60		-2 323 200,48	
Poistot	-7 763,14		-4 234,44	
Muut kulut	-3 452 338,84	-9 083 505,58	-1 364 933,68	-3 692 368,60
Kulujäämä		-7 552 011,42		-2 997 633,24
VARAINHANKINTA				
Maksuosuudet		7 552 011,42		2 997 633,24
<b>Tilikauden ylijäämä/alijäämä</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>

## TASE

### VASTAAVAA

#### Pysyvät vastaavat

Koneet ja kalusto	0,00	38 815,87
Osakkeet omistusyhteisyrityksissä	10 000,00	0,00

#### Vaihtuvat vastaavat

Vaihto-omaisuus	35 573,05	35 862,75
Lyhytaikaiset saamiset		
Myyntisaamiset	260 945,63	57 851,40
Siirtosaamiset	2 367 456,46	785 555,10
Rahat ja pankkisaamiset	0,00	276 784,93

#### Vaihtuvat vastaavat yhteensä

#### VASTAAVAA YHTEENSÄ

31.12.2022

31.12.2021

2 628 402,09

1 120 191,43

2 673 975,14

1 194 870,05

### VASTATTAVAA

#### Lyhytaikainen vieras pääoma

Lyhytaikaiset lainat rahoituslait.	1 044 689,04	0,00
Ostovelat	407 652,25	173 678,90
Muut velat	131 259,97	111 046,81
Siirtovelat	1 090 373,88	910 144,34
Vieras pääoma yhteensä	2 673 975,14	1 194 870,05

#### VASTATTAVAA YHTEENSÄ

2 673 975,14

1 194 870,05

## TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

## Tuloslaskelman liitetiedot

### VARSAINAISEN TOIMINNAN TUOTOT JA KULUT

Kokonaistuotot  
Kokonaiskulut

2022	7/2021–12/2021
9 083 505,58	3 692 368,60
-9 083 505,58	-3 692 368,60

### Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely

KT:n toimisto

Palvelukorvaukset  
Muut toimintatuotot

682 303,07	370 235,49
258 565,53	130 430,65

Henkilöstökulut  
Poistot  
Muut kulut

940 868,60	500 666,14
-5 354 021,66	-2 203 583,99
-7 763,14	-4 234,44
-2 889 375,45	-1 282 365,22

-8 251 160,25	-3 490 183,65
<b>-7 310 291,65</b>	<b>-3 990 849,79</b>

Valtuuskunta

Henkilöstökulut  
Muut kulut

-119 502,00	-41 156,40
-9 636,23	-3 334,76

-129 138,23	-44 491,16
-------------	------------

Kuntatyönantaja-lehti

Tuotot  
Henkilöstökulut  
Muut kulut

115 625,00	138 165,00
-56 187,91	-25 481,87
-77 776,59	-37 155,81

-18 339,50	75 527,32
------------	-----------

Julkaisumyynti

Tuotot  
Muut kulut

156 396,40	31 050,70
-54 194,29	-24 475,72

102 202,11	6 574,98
------------	----------

Kunta-alan työelämän kehittäminen		
Tuotot	318 604,20	132 053,50
Henkilöstökulut	-76 110,50	-48 959,19
Muut kulut	-309 343,20	-119 419,30
	-66 849,60	-36 324,99
SGI Europe / CEEP		
Tuotot	0,00	27 300,00
Muut kulut	-68 476,93	-32 500,00
	-68 476,93	-5 200,00
KT koulutustoiminta		
Tuotot	0,00	0,00
Muut kulut	-47 667,75	0,00
	-47 667,75	0,00
Rahoitustilit		
Tuotot	0,00	0,00
Kulut	-13 449,85	0,00
	13 449,85	0,00
<b>VARAINHANKINTA</b>		
Maksuosuusennakot	5 719 454,49	5 576 902,80
Kuntien maksosuudet	-7 552 011,42	-5 715 608,08
Lisäperintä (+)/palautus (-)	1 832 556,93	138 705,28
<b>POISTOT</b>	7 763,14	4 234,44
<b>HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY</b>		
Palkat	4 395 995,27	2 096 341,57
Palkkiot, valtuuskunta	110 950,00	38 650,00
Palkkiot, muut	84 590,04	49 098,50
Eläkekulut	770 647,04	332 181,20
Muut henkilösivukulut	128 948,05	47 049,06
Lomapalkat ja sairaskulukorvaukset	132 273,13	240 119,85
	5 623 403,53	2 323 200,48
Henkilöstön keskimääräinen luku	66	60
<b>TILINTARKASTUS</b>	6 820,00	3 492,00

## Taseen liitetiedot

### VAIHTO-OMAIUUUS

Aineet ja tarvikkeet		
Hankintameno 1.1.	35 862,75	35 863,00
Vähennys	-289,70	0,00
Hankintameno 31.12.	35 573,05	35 862,75

### SIIRTOSAAMISET

Maksusuodet kunnilta	1 971 262,21	138 705,28
Ulkopuolinen hankerahoitus	283 489,75	193 778,41
Henkilöstöön liittyvät siirtosaamiset	31 127,62	4 698,00
Muut siirtosaamiset	81 576,88	448 373,41
	2 367 456,46	785 555,10

### SIIRTOVELAT

Palkat sosiaalikuluiheen	1 053 782,02	820 216,47
Muut siirtovelat	36 591,86	89 927,87
	1 090 373,88	910 144,34

### LEASINGVASTUUT

Seuraavan 12 kuukauden aikana erääntyvät vastuut

Danske Finance	9 624,68	
3step/Nordea	8 635,26	
K AutoLeasing	18 953,88	
Yhteensä	37 213,82	

1-5 vuoden kuluttu erääntyvät vastuut

Danske	1 732,85	
3step/Nordea	4 593,51	
K AutoLeasing	26 749,43	
Yhteensä	33 075,79	

**Leasingit yhteensä**

**70 289,61**

### VUOKRAVASTUUT

Seuraavan 12 kuukauden aikana erääntyvät vastuut

448 125,94

1-5 vuoden kuluttu erääntyvät vastuut

0,00

### Toimintavuonna viestintä oli erittäin vilkasta, koska neuvotteluja käytiin liki koko vuoden ajan. Lisäksi vuoden aikana valmisteltiin viestinnän linjaukset.

KT:n viestinnälle laadittiin strategiset linjaukset vuosille 2023–2026. Viestinnän linjaukset pohjautuvat KT:n strategiaan, joka valmistui vuonna 2021. Valmistelussa kuultiin KT:n päätöksentekijöitä sekä henkilöstöä. Linjaukset valmistuivat vuodenvaihteessa 2022–2023.

Viestinnän yksikköä laajennettiin kesällä koulutuksen ja asiakkuuksien asiantuntijoilla vahvistamaan itsenäisen KT:n toimintaa.

### VIESTINTÄÄ TEHDÄÄN MONIKANAVASESTI

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

KT julkaisi entiseen tapaan säännöllisesti uutiskirjeitä, yleiskirjeitä ja yhteyshenkilötiedotteita. Työnantaja-asiakkaille käytössä on myös KT Linja, joka on oma sähköinen palveluportaali.

Mediaa palveltiin lähettämällä lehdistötiedotteita sekä vastaamalla toimittajien tietopyyntöihin. Verkkosivuilla julkaistiin mediatiedotteiden lisäksi muun muassa uutisia, ohjeita, vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin, lausuntoja, bloggauksia ja videoita sekä tallenteita tapahtumista.

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

### KT-LEHTI

Toimintavuoden alussa Kuntatyönantaja-lehti uudisti nimensä KT-lehdeksi. Se ilmestyi kuudesti vuodessa. Lehti on tarkoitettu päättäjille, johdolle, esihenkilöille ja henkilöstöhallinnossa työskenteleville ja se keskittyy työnantajatoimintaan ja -edunvalvontaan. Artikkeleissa tarjotaan aineistoa johtamisen tueksi ja tietoa työnantajapäätöksiin sekä nostetaan esiin hyvää henkilöstöjohtamista, esihenkilötyötä ja työnantajapolitiikkaa.

Lehden painos on noin 6 000 kappaletta ja se postitetaan noin 4 000 osoitteeseen. Vuosi 2022 oli lehden 49. ilmestymisvuosi.

Jokaisessa lehden numerossa on kaksi niin sanottua kuntacase -artikkelia, joissa on numeroittain vaihtuva teema. Toimintavuonna teemat olivat Alueellinen yhteistyö (Kymsote, Kouvola, Hamina, EKTURVA, Lappeenranta), Yhdessä kehittäen (Helsinki, Lahti), Esihenkilön jaksaminen (Wiitaunioni, KYS), Työ ja elämä (Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Juuka) ja Muutos (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, Varkaus).

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





julkaistu ruotsiksi lehden ruotsinkielisillä verkkosivuil- la. Verkossa oleva laaja juttuarkisto ulottuu vuoteen 2011. Lehden verkkosivuilla oli toimintavuonna 2022 noin 140 300 yksittäistä kävijää ja sivulatauksia kertyi lähes 250 000.

### JULKAISUT

Toimintavuonna KT julkaisi painettuja sopimuskirjoja 2022–2025. Osa niistä ilmestyi toimintavuonna ja osa vuonna 2023. Toimintavuonna ilmestyi seitsemän suomenkielistä sopimuskirjaa yhdeksästä:

- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 2022–2025
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) 2022–2025
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) 2022–2025
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) 2022–2025
- Kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimukset 2022–2025
- Kunta-alan näyttelijöiden työehtosopimus 2022–2025
- Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS) 2022–2025

Painettuja julkaisuja myytiin KT Linjan verkkokaupas- ta, ja sähköiset versiot ovat luettavissa KT:n verkko- sivuilla.

### KT NÄKYVÄSTI ESILLÄ MEDIOISSA

KT:n medianäkyvyys vuonna 2022 oli laajaa sekä uutis- mediassa että sosiaalisessa mediassa. Uutismediassa mainintoja oli ulkopuolisen media-analyysin mukaan tammi-marraskuussa lähes 2 400. Sosiaalisessa

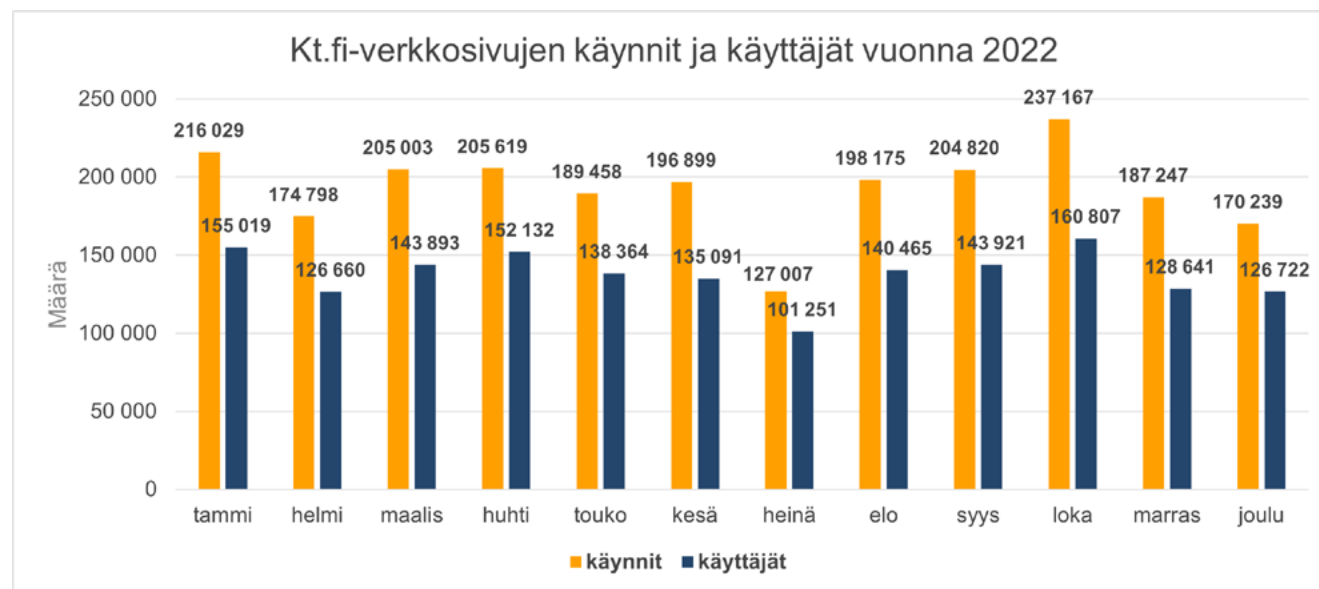
mediassa KT mainittiin vuoden aikana (joulukuu 2021 – marraskuu 2022) lähes 30 000 kertaa. Nämä mainin- nat tulivat lähes yksinomaan Twitteristä.

Sosiaalisen median näkyvyydessä oli voimakkaita piikkejä huhtikuussa ja syyskuussa 2022, kun potilas- turvallisuuslaki oli esillä julkisuudessa. Varsinaiset kunta- ja hyvinvointialan neuvottelutulokset eivät näihin verrattuna herättäneet suurta huomiota.

Median yhteydenottoja oli paljon, samoin media- osumia. Omia mediatiedotteita julkaistiin yhteensä 41 kappaletta.

### VERKKOSIVUILLA SEURATTIIN TIIVIISTI SOPIMUSNEUVOTTELUIDEN ETENEMISTÄ

Mediatiedotteiden lisäksi kt.fi-verkkosivuilla julkaistiin 70 uutista vuonna 2022. Uutisissa seurattiin luonnolli- sesti kunta-alan tiukkojen sopimusneuvotteluiden käännteitä sekä nopeasti muuttuvaa lakkotilannetta. Lisäksi työnantajille tiedotettiin muun muassa hyvin- vointialueuudistuksen valmistelusta sekä heihin vai- kuttavista lakimuutoksista. Toukokuussa voimaan tul- leiden työ- ja virkaehtosopimusten julkaiseminen verkkosivuilla oli iso urakka, jota jatkettiin vuoden- vaihteen jälkeenkin.



Verkkosivujen käytetyimpiä sisältöjä olivat aiempien vuosien tapaan työ- ja virkaehtosopimukset, yleiskirjeet, usein kysytyt kysymykset ja ohjeet. Ohjeissa ja usein kysytyissä kysymyksissä työnantajia opastettiin erityisesti työtaisteluihin liittyen. Myös uusien perhevapaiden hakemiseen sekä koronaan liittyvät sisällöt olivat suosittuja.

KT:n julkisilla verkkosivuilla osoitteessa kt.fi vieraili keskimäärin lähes 138 000 yksittäistä kävijää kuukaudessa. Keskimäärin sivuille tehtiin yli 190 000 käyntiä kuukaudessa. Yhteensä sivulatauksia kertyi toimintavuoden aikana noin 8,5 miljoonaa. Sivuston uusi kävijäennätys saavutettiin tammikuussa 2022, jolloin sivuille vierailtiin yli 216 000 kertaa.

Toimintavuoden aikana käynnistettiin kehittämishanke, jonka tavoitteena on sujuvoittaa työ- ja virkaehtosopimusten julkaisua verkkosivuilla sekä hioa julkaisemiseen liittyviä työprosesseja.

### AJANKOHTAISIA BLOGIKIRJOITUKSIA

KT:n asiantuntijat bloggasivat verkkosivuilla vähintään kerran kuukaudessa. Toimintavuoden aikana sivustolla julkaistiin yhteensä 14 blogikirjoitusta, joissa KT:n asiantuntijat ottivat kantaa laajasti ajankohtaisiin työmarkkinakysymyksiin. Kirjoituksissa käsiteltiin muun muassa työelämän kehittämistä, sopimuksia, eläkelaskelmia, hyvinvointialueuudistusta, henkilöstöpulaa, henkilöstömitoituksia ja henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

### TAPAHTUMAT

KT osallistui kesäkuun alussa RAFO Rahoitus- ja johtamisfoorumiin 2022 omalla osastolla. Myös ohjelmassa oli hyvin esillä KT:n asiantuntijat eri puheen- vuoroissa. RAFO 2022 järjestettiin läsnätilaisuutena Tampereella.

Kunta-alan yhteistoiminta- ja työelämän kehittämisseminaari järjestettiin elokuussa perinteiseen tapaan Lappeenrannassa. Tarjolla oli mahdollisuus myös etäosallistumiseen striimin kautta. Seminaari kokoaa yhteen päättäjiä, henkilöstöjohtoa ja -asiantuntijoita, esihenkilöitä, kehittämisen asiantuntijoita, henkilöstön edustajia sekä yhteistyötoimikuntien ja kehittämissyöryhmien jäseniä. Seminaarin järjestivät yhteistyössä KT, kunta-alan pääsopijajärjestöt ja Lappeenrannan kaupunki. Seminaarin teemana oli suomalainen hyvinvointivaltio uuden edessä.

Kuntamarkkinat syyskuussa kokosi alaa jälleen kahden vuoden tauon jälkeen Kuntatalolle. Osa ohjelmasta myös striimattiin verkossa. Kävijöitä Kuntatalolla oli kahden päivän aikana noin 6 000, ja tämän lisäksi pelkkään verkko-ohjelmaan oli ilmoittautunut noin 1 200 osallistujaa. KT osallistui Kuntamarkkinoille omalla osastollaan sekä järjesti perinteisen työmarkkinaseminaarin, oman sidosryhmätalaisuuden, 2 tietoisuutta paikan päällä ja 10 verkossa striimattuna.

KT:n ja pääsopijajärjestöjen hyvinvointialueiden kehittämisjaos ja työryhmä 2022–2025 järjestivät joului-

kuussa yhteisen työolotutkimusseminaarin, jossa käytiin läpi sosiaali- ja terveysalan sekä pelastustoimen uusimpien työolotutkimusten tuloksia ja keskusteltiin, mitä ne kertovat työoloista ja henkilöstön hyvinvoinnista hyvinvointialueille siirryttäessä. Seminaari lähetettiin Kuntatalolta, ja striimattiin avoimena verkossa.

Vuoden aikana KT järjesti itse lukuisia erilaisia avoimia tai verkostoille suunnattuja webinaareja. Näitä olivat muun muassa työnantaja-asiakkaille suunnatut KT-infot, Lähijohtamisen akatemian johtamisvalmennukset esihenkilöille sekä HR-verkoston ja työsuojelupäälliköiden verkoston tilaisuudet.

### UUTISKIRJEET JA YHTEYSHENKILÖTIEDOTTEET

KT-uutiskirjeessä kerrotaan ajankohtaisia työmarkkina-uutisia ja muistutetaan KT:n koulutuksista ja tapahtumista sekä uusimmista KT-lehden artikkeleista. Uutiskirje ilmestyy noin kerran kuukaudessa.

Uutiskirje on vapaasti tilattavissa. Sen jakelussa oli vuonna 2022 noin 3200 tilaajaa. Luetuin oli kesäkuun uutiskirje 6/2022, jossa kerrottiin kunta-alalle saavutusta kolmivuotisesta sopimusratkaisusta 8 kesäkuuta.

KT:n yleiskirjeitä laadittiin 31 kappaletta. Yleiskirjeillä välitetään kuntiin ja kuntayhtymiin ajankohtaista tietoa sopimuksista ja työmarkkina-asioista. Vuonna 2022 saavutettiin sopimusratkaisu, joten yleiskirjeiden määrä oli huomattavasti suurempi kuin edellisvuonna.

Yleiskirje julkaistaan KT:n verkkosivuilla, ja sen ilmestymisestä lähetetään tieto ilmoituksen tilan-  
neille.

KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin KT-yhteyshenkilöille sähköpostilla vuoden aikana 60 kappaletta. Yhteyshenkilökirjeet lähetetään kuntiin nimetyille KT-yhteyshenkilöille, jotka koordinoivat henkilöstöasioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudattami-

sesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteyshenkilöitä, ja heidän varahenkilöitä on yhteensä noin 800.

HR-verkoston jäsenille kirjoitettiin toimintavuonna yhteensä 10 HR-info-uutiskirjettä. Verkosto kokoaa yhteen kunta- ja hyvinvointialuealojen sekä kunta- ja hyvinvointiyhtymien henkilöstötyötä tekeviä työnantajan edustajia. HR-verkoston tavoitteita ovat henkilöstöjohtamisen kehittäminen, hyvien käytäntöjen

jakamisen sekä muutosjohtamisen tukeminen uudistuksissa. Uutiskirjeen jakelussa oli vuonna 2022 noin 340 tilaajaa.

KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjeitä laadittiin yhteensä 9. Uutiskirjeen jakelussa on yhteensä noin 700 henkilöä, jotka ovat kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköitä, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavia tai työsuojelusta kiinnostuneita työnantajan edustajia.

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

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

KT tekee selvityksiä muun muassa kuntien ja kunta-yhtymien

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

Kyselyt lähetetään useimmiten KT-yhteyshenkilöille.

#### **VUONNA 2022 TOTEUTETUT TIEDUSTELUT JA TUTKIMUKSET**

- Kysely lääkärin ja hammaslääkärin laajennetun toiminnan määräyksistä (LS liitteet 3 ja 4)
- Kysely lääkärin ja hammaslääkärin laajennetun toiminnan määräyksistä (LS liitteet 1 ja 2)
- Kesätyöpaikkatiedustelu
- Koko kuntasektorin henkilöstön ammatillista täydennyskoulutusta vuonna 2021 koskeva tiedustelu
- Kesätyökysely kesätyöntekijöille
- KT:n pikatiedustelu tilapäisen siirron kiellon vaikutuksista kuntasektorilla
- KT:n jatkuvan oppimisen kysely

- Sairaалalääkärin ja -hammaslääkärin työvoimatilannekysely 2022
- Aikuislukion opinto-ohjaajia ja erityisopettajia koskeva tiedustelu
- Kunta-alan muusikkoja koskeva tiedustelu
- Kunta-alan näyttelijöitä koskeva tiedustelu
- Ajankohtaista kuntasektorilla 2022.

#### **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 henkilöstörakenteessa ja ansiokehityksessä tapahtuneita muutoksia.



**KT:n valtuuskunta päätti 24.2.2022 käynnistää jäsenyhteisöille suunnatut koulutukset KT:n omana palveluna 1.6.2022 alkaen. Muutos pohjautui lakiin kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä (630/2021), joka teki KT:stä itsenäisen julkisoikeudellisen yhteisön.**

Oman koulutustoiminnan kautta KT pystyy toteuttamaan tavoitteitaan entistä tiiviimmässä yhteistyössä

ja vuorovaikutuksessa jäsentensä kanssa. KT rakentaa toimivaa työelämää ja tukee jäsentensä onnistumista työnantajina. Koulutusten tavoitteena on tukea jäsenten työnantajaosaamista.

### **KOULUTUKSET PERUSTUVAT OSAAMISEEN JA KOKEMUKSEEN**

Koulutusten valmistelut käynnistyivät asteittain kevään aikana. Koulutusten suunnittelu, kehittäminen ja

toteuttaminen tuli Viestintä ja asiakkuudet -yksikköön. Toukokuussa KT:ssä aloitti kaksi uutta työntekijää, koulutussuunnittelija ja koulutuskoordinaattori.

Kesäkuun 16. päivä järjestettiin ensimmäinen koulutus perhevapaaudistuksesta, ja se kokosi verkon ääreen yli 300 osallistujaa.

Kesän ja syksyn aikana koulutuspalvelumme määriteltiin. Koulutuskäytäntöjä kokeiltiin ja kehitettiin kokemuksen pohjalta.

Koulutukset perustuvat KT:n rooliin kunta-alan ja hyvinvointialueiden työnantajajärjestönä sekä työmarkkinakeskusjärjestönä. KT vastaa kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimustoiminnasta ja muusta edunvalvonnasta.

Koulutusten sisällöissä korostuu työ- ja virkaehtosopimusten soveltamiseen, palvelussuhdekysymyksiin, työelämään liittyvään lainsäädäntöön, johtamiseen, esihenkilötyöhön, henkilöstöjohtamiseen ja työelämän laatuun sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät kysymykset. Kouluttajat ovat pääosin KT:n omia asiantuntijoita, joiden osaaminen perustuu työelämäkokemukseen, lainsäädäntövalmisteluun, kehittämissankkeissa toimimiseen sekä tutkimukseen sekä aktiiviseen vuorovaikutukseen alan työnantajien kanssa.

Koulutukset on tarkoitettu työnantajan edustajille kunnissa, kuntayhtymissä, hyvinvointialueilla, hyvinvointiyhtymissä ja yrityksissä. Koulutukset on kohdennettu henkilöstö- ja palkkahallinnon sekä muiden toimialojen asiantuntijoille, esihenkilöille ja johdolle.



KT tarjoaa ensisijaisesti jäsenilleen avoimia ja yhteisiä koulutuksia, mutta resurssien puitteissa on mahdollisuus toteuttaa jonkin verran myös tilauskoulutuksia jäsenorganisaatioille. Jäsenyhteisöjen omistamien taloushallinnon palveluita tarjoajien yhtiöiden asiantuntijat voivat osallistua KT:n koulutuksiin.

### KOULUTUSTEN TUNNUSLUKUJA

Alkuvuodesta toteutettiin joitakin koulutuksia FCG:n kanssa. Kesäkuusta alkaen KT on järjestänyt jäsenkoulutuksensa itse. Kesäkuussa järjestettiin sopimusinfoja ja syksyn aikana koulutuksia toteutettiin yhteensä 43, joista yksi järjestettiin ruotsinkielisenä. Kaikki koulutukset olivat asiakkaille maksuttomia.

Koulutuksista 38 oli webinaareja ja neljä läsnäkoulutuksia. Yksi läsnäkoulutuksista järjestettiin hybridinä Vaasassa. Muihin suunniteltuihin hybriditoteutuksiin ei ollut riittävästi ilmoittautuneita lähitoteutukseen. Webinaarien teknisenä toteuttajana oli suurimmassa osassa kilpailutuksen voittanut ulkopuolinen palveluntarjoaja. Suurin osa koulutuksista oli kestoltaan keskimäärin 2–3 tuntia, yli viiden tunnin koulutuksia oli kuusi kappaletta.

Koulutuksiin ilmoittautui 6379 henkilöä, joista noin 70 prosenttia osallistui.

Kouluttajina koulutuksissa toimi yhteensä 27 KT:n omaa asiantuntijaa. Ulkopuolisia kouluttajia oli

6 henkilöä, jotka kouluttivat yhteensä 8,5 tuntia. Lisäksi koulutusten järjestelyihin ja toteuttamiseen osallistui 6 KT:n omaa asiantuntijaa oman työnsä ohella.

Koulutuksista tehtiin tallenteita 15 kpl ja ne jaettiin Linja-palveluun kirjautuneille jäsenyhteisöjen edustajille. Linjaan tallennettiin myös koulutusten esitysmateriaalit.

Elokuusta alkaen osallistujilta pyydettiin palautetta koulutuksesta. Koulutuksesta saatiin varsin hyvää palautetta. Palautekoonti tehtiin 15 koulutuksen otannasta. Näiden palautteiden keskiarvo oli 4,5 asteikolla 1–5. Palauteprosessia ja raportointia kehitetään edelleen vuoden 2023 aikana.

### VERKOSTON KOULUTUKSIA

Koulutusten lisäksi järjestettiin erilaisia ajankohtaisia tapahtumia ja infoja, joista osa on avoimia kaikille ja osa kohdennettu tietyille ryhmälle. KT:llä on useita asiantuntijaverkostoja, jotka järjestävät säännöllisesti tapahtumia ja koulutuksia omille jäsenilleen. Tapahtumia järjestivät muun muassa HR-verkosto, työsuojelupäälliköiden verkosto ja eri hankkeet.

### EKJ-OHJELMA KÄYNNISTYI UUDISTETTUNA

Kuntien, kuntayhtymien ja kuntien omistamien yhteisöjen esimiesten ja keski johdon valmennusohjelma EKJ käynnistyi kuudetta kertaa kahden vuoden tauon jälkeen.

EKJ6 aloitettiin suunnitelmien mukaan toukokuussa, jossa ensimmäisen jakson teeman oli Työn ja ihmisten johtaminen – muuttuva kuntatyö. Toinen valmennusjakso oli elokuussa teemalla Tuloksellisuutta johtamiseen – asiakaslähtöisyyttä palveluprosesseihin. Kolmas valmennusjakso järjestettiin lokakuussa, ja sen teemana oli Uusin eväin kohti toimintakulttuurin muutosta. Uudistetun ohjelman pilottiryhmässä oli noin 50 osallistujaa.

Uutena valmennusmuotona ryhmäcoaching otettiin käyttöön. Lisäksi valmennukseen lisättiin henkilökohtaista palautetta, reflektointia ja pienryhmäkeskusteluja. Aiemmin mukana ollut organisaatiokohtainen kehittämistehtävä jätettiin pois.

Palaute uudistetusta ohjelmasta oli varsin positiivista. Kokonaisuus sai vastaajien kesken palautteessa arvosanaksi 4,5 asteikolla 1-5 ja sen suosittelemisprosentti oli 100.

EKJ-ohjelman taustalla ovat KT, Kuntaliitto, 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 >](#)*

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

Toimintavuonna käytössä oli useita palvelusähköpostisoitetta, joiden kautta annettiin vastaus yli 8 000 palvelupyyntöön. KT palveli palvelusähköpostien kautta noin 500 eri organisaatiota ja yli 2 000 erillistä vastaanottajaa.

Palvelusähköposteista 80 prosenttia koski palvelusuhteita sekä eri työ- ja virkaehtosopimuksien soveltamista. Eniten neuvontaa vaativia palvelupyyntöjä lähetettiin KVTES- ja OVTES-palvelusähköposteihin.

Valtaosa palvelusähköpostilla asioineista tahoista oli kuntaorganisaatioita, mutta vastaanottajien joukossa oli myös yksityisen sektorin yrityksiä, esimerkiksi talous- ja henkilöstöhallinnon alalta. Palvelusähköposteja vastaanotetaan ja lähetetään tasaisesti ympäri vuoden. Vilkkain kuukausi vuonna 2022 oli elokuu ja hiljaisin heinäkuu.

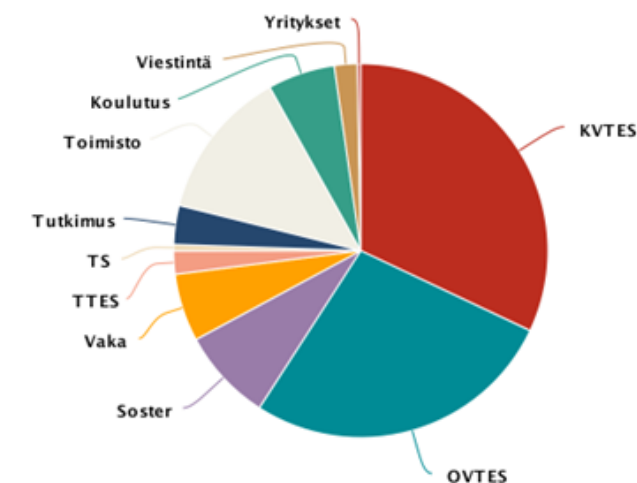
#### NEUVONNAN TARPEESTA KOULUTUKSIA JA OHJEITA

Palvelusähköposteihin tulevia yhteydenottoja seurataan aktiivisesti, joten niiden kautta tavoittaa parhaiten asiantuntijan vastaamaan neuvontaa vaativaan kysymykseen. Mikäli palvelusähköposteihin tulee runsaasti samankaltaisia kysymyksiä, voidaan näistä kysymyksistä ja vastauksista tehdä verkkosivuille usein kysytyjä kysymyksiä (UKK) tai ohjeita.

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

#### PALVELUSÄHKÖPOSTIEN MÄÄRÄN JAKAUTUMINEN

Vuonna 2022 KT palveli palvelusähköpostien kautta noin 500 eri organisaatiota ja yli 2 000 erillistä vastaanottajaa. Yhteensä palvelusähköposteja lähetettiin yli 8 000.



KT:n palvelusähköpostiosoitteet vuonna 2022 olivat

- **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 lähettämään 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 virkaehtosopimuksien tulkintaa.
- **viestinta@kt.fi:** Palvelupostista vastataan viestintään liittyvissä kysymyksissä, esimerkiksi kuva- tai haastattelupyynnöissä.
- **koulutus@kt.fi** Palvelupostissa vastataan KT:n koulutuksia koskeviin kysymyksiin.
- **yrietykset@kt.fi** Palvelupostissa vastataan KT:n jäsenyrityksiä koskeviin kysymyksiin.



**Kunta-alalla on yhteensä seitsemän eri sopimusala.**  
**Näiden sopimusten piirissä ovat kaikki kuntien ja kuntayhtymien sekä hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palkansaajat.**

## KUNTA-ALAN SOPIMUKSET

Kunta-alalla noudatettavia sopimuksia ovat:

- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS)
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- Kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimukset
- Kunta-alan näyttelijöiden työehtosopimus

KVTESin piirissä oli noin 124 000 palkansaajaa. Suurimpia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat, lastenhoitajat, toimistosihteerit, laitoshuoltajat, perhepäivähoitajat, ruokapalvelutyöntekijät, siivoajat, maatalouslomittajat, koulunkäyntiavustajat ja kirjastovirkailijat.

OVTESin piirissä oli noin 82 200 opettajaa. Valtaosa opettajista eli noin 47 100 työskenteli peruskouluissa. Lukioissa työskenteli 6 400 opettajaa. Ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteli noin 9 600 opettajaa. Varhaiskasvatuksen opettajia oli 16 700.

TS:n piirissä oli toimintavuonna 24 000 palkansaajaa. Sopimuksen suurin ammattiryhmä oli palo- ja pelastustoimen henkilöstö. Muita ammattiryhmiä ovat muun muassa kiinteistöhoitajat, rakennusmestarit ja insinöörit.

LS:n piirissä oli 17 700 hyvinvointialalla työskentelevää lääkäriä. Heistä 10 400 työskenteli sairaaloissa ja 4 200 terveyskeskuksissa. Hammaslääkäreinä työskenteli 2 600 ja eläinlääkäreinä noin 500 lääkäriä.

TTESin piirissä oli 4 700 työntekijää. Tuntipalkkausta käytetään muun muassa rakennus- ja asennustöissä, katujen kunnossa- ja puhtaanapidon sekä puisto- ja puutarha-alan tehtävissä.

Kaupunginorkestereissa työskenteleviin muusikkoihin ja kapellimestareihin sovelletaan muusikkojen virka- ja työehtosopimuksia. Muusikkojen sopimuksen piirissä on noin 700 palkansaajaa. Näyttelijöiden työehtosopimuksen piirissä on noin 120 kaupunginteattereissa työskentelevää näyttelijää.



**Neuvottelut sopimusratkaisusta 2022–2055 käynnistyivät toimintavuonna tammikuussa. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmässä oli toteutettu syyskuussa 2021 uudistuksia, jotka vaikuttivat neuvotteluihin. Aiemman viiden sijasta ratkaisusta neuvoteltiin kuudella suurella sopimusalalla. Neuvoteltavien asioiden määrä ja laajuus oli laajin kunta-alan työmarkkinahistoriassa.**

Syksyllä 2021 Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä ollut sosiaali- ja terveysalan henkilöstö oli siirretty Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (SOTE-sopimus) piiriin. Sopimusjärjestelmää oli muuttanut myös varhaiskasvatuksen opettajien siirtäminen KVTESistä Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin.

Neuvotteluissa valmistauduttiin siihen, että hyvinvointialueuudistuksen toteutuessa vuoden 2023 alussa hyvinvointialueilla noudatettaviksi sopimuksiksi siirtyisivät Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS) ja SOTE-sopimus, johon neuvoteltiin hyvinvointialueilla sovellettavista palkkaus- ja työaikajärjestelmistä. Toimintavuonna käynnistyivät myös neuvottelut Hyvinvointialan yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (HYVTES) hallinnon, toimisto- ja tukipalveluiden henkilöstölle.

Hyvinvointialueuudistuksen toteuduttua kunta-alalle noudatettaviksi sopimuksiksi jäisivät Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus ja OVTES. Viime sopimuskierröksellä oli sovittu, että kunta-alalla noudatettavaksi sopimukseksi jää uusi Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).



Kuva: STT Lehtikuva, Markku Ulander

Uusi KT-laki mahdollisti sen, että KT:ssa on yritys- jaosto kuntien ja hyvinvointialueiden omistamille yhteisöille. Jaoston alaisuudessa ovat yrityssektorin työehtosopimukset. Toimintavuonna neuvoteltiin myös näistä sopimuksista.

#### **NEUVOTTELUISTA SOVITTELEMENETTELYYN**

Neuvotteluja johti ja koordinoi pääneuvotteluryhmä, jossa ovat edustettuina KT:n ja pääsopijajärjestöjen pääneuvottelijat. Pääneuvotteluryhmän alaisuudessa oli yli kaksikymmentä neuvotteluryhmää.

KT joutui keskeyttämään neuvottelut helmikuun lopussa, kun näkemyserot palkantarkastuksista olivat liian suuret ja edellytyksiä neuvottelujen jatkamiselle ei ollut. KT ei kuitenkaan katkaissut neuvotteluja tuoloin, vaan neuvotteluissa siirryttiin sovittelumenettelyyn

maaliskuun alussa, kun pääsopijajärjestö Sote ry jätti lakkoilmoituksen.

Valtakunnansovittelija jätti sovintoehdotuksen maaliskuun lopussa. Kaikki kunta-alan pääsopijajärjestöt hylkäsivät ehdotuksen 29. maaliskuuta, mutta KT olisi ollut valmis hyväksymään valtakunnansovittelijan ehdotuksen. Sovintoehdotus olisi ollut riittävä kompromissiesitys, vaikkei kaikilta osin ollut KT:n tavoitteiden mukainen.

#### **KEVÄÄLLÄ LAAJOJA TYÖTAISTELUJA**

Tammikuussa aloitetut sopimusneuvottelut keskeytyivät keväällä, kun sote-alan järjestöt aloittivat maaliskuussa laajat työtaistelutoimet. Lakot levisivät eri puolille Suomea ja koko kunta-alalle. Niiden kohteena olivat erityisesti sairaanhoitopiirit sekä suuret kaupungit.

Lakkoja järjestettiin kaikkiaan kuutena ajankohtana ja niiden ilmoittajia olivat JHL, Jyty, Tehy, Super ja JUKO. Esimerkiksi 1. huhtikuuta käynnistyneessä hoitoalan lakossa oli mukana yhteensä kuusi sairaanhoitopiiriä sekä lisäksi KT:n yritysjäseniä sosiaali- ja terveysalalta.

### SOVITTELULAUTAKUNTA HAKI RATKAISUA HUHTIKUUSSA

Sovittelulautakunta aloitti työskentelynsä 10. huhtikuuta. Työministeri oli nimennyt sovittelulautakuntaan kolme työnantaja- ja palkansaajataustaista edustajaa sekä kolme puolueetonta henkilöä. Lautakunta työskenteli tiiviisti noin kuukauden ajan. KT oli lautakunnan kuultavana useita kertoja ja toimitti lautakunnalle pyydettyä taustamateriaalia.

Sovittelulautakunta jätti sovintoehdotuksen 10. toukokuuta, jonka KT:n valtuuskunta hyväksyi 11. toukokuuta. Järjestöistä JUKO ja JAU olivat valmiit hyväksymään sen, mutta Sote ry hylkäsi ehdotuksen. Sen jäsenliitoista Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL olisi hyväksynyt ehdotuksen.

KT:n valtuuskunta oli valtuuttanut KT:n neuvottelijat neuvottelemaan erillissopimuksesta JUKOn ja JAUn kanssa. Tavoitteena oli saada suurin osa kunta-alan henkilöstöstä työrauhan piiriin ja turvata palvelut.

KT neuvotteli erillissopimuksesta, jonka lähtökohtana oli JUKOn ja JAUn aiemmin hyväksymä sovittelulautakunnan sovintoehdotus. KT haki neuvotteluissa jatkuvasti ratkaisua, jonka kustannusvaikutuksen oli kuitenkin pysyttävä niiden taloudellisten raamien sisällä, joihin KT:n valtuuskunta oli antanut valtuudet.

### OSAAVAT KUNTA-ALASTA TYÖRAUHA KESÄKUUSSA

Kunta-ala sai osittaisen työrauhan 8. kesäkuuta, kun KT, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja Julkisen alan unioni JAU sopivat sopimusratkaisusta 2022–2025. Ratkaisuun sisältyi palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma 2023–2027.

Sopimusratkaisu 2022–2025 perustuu sovittelulautakunnan tekemään sovintoehdotukseen, jonka KT, JUKO ja JAU olivat hyväksyneet toukokuussa.

Sote ry jäi vielä kesäkuussa sopimusratkaisun ulkopuolelle. Henkilöstön yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vuoksi sopimuskorotuksia sovellettiin 1.6. alkaen kaikkiin kunta-alan työntekijöihin.

### UUSIA LAKKOJA VALMISTELTIIN SYKSYLLÄ

Sote ry käynnisti syyskaudella uudelleen lakkojen ja joukkoyhtiöiden valmistelun, mitkä kohdistuivat tehohoitoon ja vanhustalouteen ilman lakkoja rajaavaa suojelutyötä. KT oli jo keväästä saakka esittänyt potilasturvallisuuslain säätämistä, jotta Sote ry:n toimet eivät vaarantaisi potilaiden henkeä ja terveyttä.

Myös kansalaiset tukivat työtaistelujen rajaamista, sillä KT:n tilaama Taloustutkimuksen barometri tuki lakkojen rajaamista potilaiden henkeä ja terveyttä uhkaavissa tilanteissa. Suomen hallitus valmistelikin KT:n tavoitteiden mukaisesti potilasturvallisuuslain.

Neuvottelut sote-alan järjestöjen kanssa olivat siirtyneet valtakunnansovittelijan johdolla käytäväksi sovittelemiseksi sen jälkeen, kun Tehy ja Super jättivät ensimmäisen työtaisteluilmoituksensa elokuun 18. päivänä.

Tehy ja Super yrittivät käynnistää useita tehohoitoon suunnattuja lakkoja, mutta ne onnistuttiin estämään väliaikaisilla turvaamistoimilla. Lopulta hoitoalalla toteutui yksi Tehyn ja yksi Superin lakko syksyllä ennen sovintoratkaisua. Ne kohdistuivat kotihoitoon, eivätkä tehohoitoon.

### SOTE-ALALLE RATKAISU LOKAKUUSSA

KT ja Sote ry hyväksyivät 3. lokakuuta valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran sovintoehdotuksen työriitaan. Näin myös Sote ry tuli kolmivuotisen työrauhan piiriin. Ratkaisu lopetti välittömästi meneillään olleet ja uudet, valmisteilla olleet työtaistelutoimet.

KT:n ja Sote ry:n 3. lokakuuta hyväksymä sovintoehdotus ja 8. kesäkuuta hyväksytty kunta-alan sopimusratkaisu 2022–2025 nostavat SOTE-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansioita sopimuskaudella arviolta keskimäärin vähintään 13 prosenttia.

Ratkaisussa sovittiin myös siitä, miten SOTE-sopimukseen kuuluvien työntekijöiden palkkoja yhteensovitetaan uusilla hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä. Lainsäädäntö edellyttää, että hyvinvointialueiden palkkoja joka tapauksessa yhteensovitetaan ja siitä syntyy työnantajille kuluja.

Sopimuksessa sovittiin myös hoitajien ja esihenkilöiden työolojen ja työkyvyn järjestelmällisestä seurannasta vuosina 2022–2025. SOTE-sopimukseen sovittiin muutos, jonka mukaan yleistyöajassa työskentelevät saivat mahdollisuuden ruokailla työvuoron aikana työajalla. Ratkaisuun sisältyi myös koronahoitajille vuonna 2023 maksettava kertapalkkio.

**Kunta- ja hyvinvointialalla on voimassa kolmivuotinen sopimusratkaisu 2022–2025. Sopimusratkaisuun sisältyy myös erillinen viisivuotinen kunta- ja hyvinvointialan palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma vuosille 2023–2027.**

Palkkausjärjestelmien kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialojen työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta uudistamalla palkkausjärjestelmiä. Ohjelma toteutetaan pääosin paikallisen sopimisen ja paikallisten järjestelyerien kautta.

Virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Sopimusratkaisun mukaisesti sopimuskorotuksia toteutetaan 2022, 2023 ja 2024. Virka- ja työehtosopimusten määräksiin neuvoteltiin paljon tekstimuutoksia.

Kunta- ja hyvinvointialan sopimukset saivat lopulliset muotonsa maaliskuussa 2023, kun saavutettiin neuvottelutulos sopimusratkaisuun 2022–2025 sisältyvästä niin sanotusta perälautakirjauksesta sekä Hyvinvointialan yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta 2023–2025 (HYVTES).

#### TYÖVOIMAKUSTANNUKSET 2022

Toimintavuonna 2022 kaikilla sopimusaloilla toteutettiin yleiskorotus 1. kesäkuuta ja keskitetty järjestelyerä 1. lokakuuta. Vuoden 2022 sopimuskorotukset ja -muutokset nostivat sekä kunta- että hyvinvointialan kustannuksia 1,76 prosenttia edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Euromääräisesti tämä tarkoitti

kunta-alalla noin 183 miljoonan euron kustannusten lisäystä ja hyvinvointialalla noin 209 miljoonan euron lisäystä.

Toimintavuonna työvoimakustannusten kasvuun vaikuttivat seuraavat muutokset:

- Toimintavuonna palkkoja korotettiin molemmilla aloilla 1. kesäkuuta sekalinjaisella yleiskorotuksella 46 euroa, vähintään 2,0 prosenttia.

- Keskitetystä järjestelyerästä 1.10 käytettiin kaikilla sopimusaloilla 0,03 prosenttia perhevapaaudistuksen toteuttamiseen.
- Lokakuussa tuli maksuun 0,5 prosentin keskitetty järjestelyerä, jonka käytöstä sovittiin sopimusaloittain.

#### TYÖVOIMAKUSTANNUKSET 2023 JA 2024

Sopimusratkaisun 2022–2025 mukaisesti vuonna 2023 toteutetaan 1. kesäkuuta alkaen yleiskorotus,



paikallinen järjestelyerä ja palkkauksen kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä. Kustannukset kasvavat kunta-alalla 4,85 prosenttia eli noin 513 miljoonaa euroa vuoden 2022 keskiarvoon verrattuna. Vastaavat luvut ovat hyvinvointialalla 6,13 prosenttia ja noin 740 miljoonaa euroa. Sovitut kertapalkkiot nostavat kunta-alan kustannuksia noin 129 miljoonaa euroa, mikä sisältää myös varhaiskasvatuksen henkilöstölle tulevat lisäkertapalkkiot. Hyvinvointialalla kertapalkkiot maksavat noin 130 miljoonaa euroa.

Vuonna 2024 toteutetaan 1. helmikuuta alkaen palkkauksen kehittämisohjelman mukainen keskitetty erä. Sen lisäksi on sovittu yleiskorotuksesta, paikallisesta erästä ja palkkauksen kehittämisohjelman mukaisesta paikallisesta erästä, jotka toteutetaan 1. kesäkuuta. Vuonna 2024 kustannukset nousevat kunta-alalla 2,99 prosenttia, eli noin 331 miljoonaa euroa edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Hyvinvointialalla kustannukset kasvavat 4,15 prosenttia, eli noin 531 miljoonaa euroa.

### **SOPIUKSISSA TOTEUTETTIIN PERHEVAPAAUUDISTUS**

Virka- ja työehtosopimuksissa 2022–2025 toteutettiin perhevapaaudistus. Sopimusmääräyksiin neuvoteltiin lainsäädännön edellyttämät muutokset. Uudistus toteutettiin kaikissa sopimuksissa samalla tavoin. Elokuussa toteutetussa perhevapaaudistuksessa molemmille vanhemmille annettiin yhtä pitkä palkallinen vapaa lapsen synnyttyä. Lainsäädännössä ja virka- ja työehtosopimuksissa toteutettu perhevapaaudistus lisää tarpeita sijaisille ja erilaisiin tyjärjestelyihin.

### **TASOPALKKAJÄRJESTELMÄN KOKEILUISTA SOVITTIIN**

Sopimusratkaisussa sovittiin tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräyksistä (KVTESin 2022–2025 liite 19). Palkkausjärjestelmän uudistusta on valmisteltu useita vuosia KT:n ja järjestöjen yhteisessä, sopimuskausittain asetetussa työryhmässä. Palkkausjärjestelmien kehittämisohjelman 2023–2027 varat on osin sidottu palkkausjärjestelmien uudistamiseen.

Kokeilut toteutetaan lokakuusta 2022 marraskuuhun 2023. Työntantajilla oli mahdollisuus lähteä mukaan KVTES-palkkaustyöryhmän luvalla testaamaan palkkausjärjestelmän toimivuutta simuloimalla ja kokeilemalla sitä aidossa ympäristössä. Itse kokeilu edellytti paikallisen sopimuksen tekemistä.

Uusi palkkausjärjestelmä korvaisi toteutuessaan nykyisen tehtäväkohtaiseen palkkaan ja tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan järjestelmän. Tasopalkkajärjestelmässä tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella palkkahinnoittelukohdittain määriteltyjen tasojen mukaan.

Palkkausjärjestelmien kehittämisohjelmassa uutta palkkausjärjestelmää kaavailaan Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) lisäksi Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) varhaiskasvatusta koskevaan osioon, Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (SOTE-sopimus) sekä soveltaen Lääkäreiden virka- ja työehtosopimukseen (LS) ja Hyvinvointialan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (HYVTES).

### **PERHEPÄIVÄHOITAJISTA TULI KUUKAUSIPALKKAISIA**

Sopimusratkaisussa 2022–2025 sovittiin omassa kodissa työskentelevien perhepäivähoitajien palkkauksen uudistuksesta. Perhepäivähoitajista tuli KVTESin kuukausipalkkaisia lokakuun 2022 alusta alkaen. Seuraavalla sopimuskaudella perhepäivähoitajat siirtyvät osaksi KVTESin varhaiskasvatuksen henkilöstöä.

### **LÄÄKÄRIEN PALKKAUSJÄRJESTELMIÄ UUDISTETAAN**

Lääkäreiden virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 sisältyy palkkausjärjestelmien uudistuksia. Sopimuskauden aikana terveyskeskuslääkäreiden toimenpidejärjestelmä korvautuu suoritepalkkausjärjestelmällä. Myös hammaslääkäreiden toimenpidepalkkiojärjestelmään tulee muutoksia. Eläinlääkäreiden päivystysjärjestelmässä korotetaan päivystyskorvauksia.

Lääkäreiden lepoaikamääräyksiä uudistettiin. Uudet määräykset neuvoteltiin jo edellisellä sopimuskierroksella, mutta niitä kehitettiin saatujen kokemusten perusteella sopimukseen 2022–2025.

### **JAKSOTYÖAIKAAN TULI MUUTOKSIA**

KVTES 2022–2025:n suurin muutos koskee jaksotyöaikaa, johon neuvoteltiin määräajan voimassa olevia määräyksiä. Syyskuun 2022 puolesta välistä alkaen jaksotyötä on ollut mahdollista järjestää kuuden viikon jaksoissa. Työntantajalla on neljä mahdollisuutta valita jakson pituus.

Jos käytetään kuuden viikon jaksoa, on sovittu, että arkipyhiä voi antaa vapaana tietyin rajoituksin. Arkipyhien antamisessa rajoituksia tuli työnjohto-oikeuteen. Vapaat pyritään antamaan kokonaisina vapaapäivinä.

### **OPETUSALALLA NEUVOTELTIIN PALJON MUUTOKSIA SOPIMUSMÄÄRÄYKSIIN**

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025 (OVTES) neuvoteltiin paljon muutoksia sopimusmääräyksiin. Sopimuksen kaikkiin liitteisiin tuli muutoksia. Tavoitteena on lisätä yhdenvertaisuutta eri henkilöstöryhmien palvelussuhteen ehoissa ja toisaalta saada lisää joustavuutta sopimusmääräyksiin.

Peruskoulun ja lukion kiertävien opettajien ja ammattillisten oppilaitosten sivutoimisten opettajien palvelussuhteen ehtoja yhdenmukaistettiin verrattuna muihin opettajaryhmiin. Muutoksia tuli myös kansalaisopistojen opettajien työaikaääräyksiin. Opettajille ja erityisopettajille tuli joustoja työaikaääräyksiin. Peruskoulun rehtoreiden palkkaperusteita uudistettiin.

Muutoksia neuvoteltiin myös kiertävien opettajien palvelussuhteen ehtoihin. Yhdenvertaisuusongelmaa ennaltaehkäistään yhdessä neuvotteluosapuolten kesken.

### **YHTEISIÄ OHJEITA ETÄTYÖHÖN**

Työhönsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvitettiin työryhmässä. Osana sopimusratkaisua 2022–2025 KT ja järjestöt laativat yhteiset ohjeet etätyöhön. Ohjeissa sovittiin yhteiset tulkinnat muun muassa matkoihin, kuten mikä on työaikaa ja mitkä matkat korvataan.

### **TYÖELÄMÄÄ KEHITETÄÄN YHTEISELLÄ OHJELMALLA**

Sopimusratkaisussa 2022–2025 sovittiin myös työelämän kehittämisestä kunta- ja hyvinvointialoilla. KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisesti rahoittamalla kehittä-

misohjelmalla vahvistetaan pitkäjänteistä työelämän kehittämistä sekä lisätään alojen vetovoimaa.

Työelämän kehittämistoiminnan tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä. Hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä halutaan myös tehdä näkyväksi. Vuoden 2023 alusta alkaen työelämän kehittämisen palvelutiimi on pysyvä ja KT:n ja järjestöjen yhteinen kehittämistoiminnan resurssi.

Yhteistä valtakunnallista kehittämistoimintaa koordinoi työelämän kehittämisen työryhmä Tekry. Sekä kunta- että hyvinvointialalle perustettiin kehittämisjaostot valmistelemaan kehittämistoimenpiteitä ja tukemaan niiden toteuttamista. Jaostoissa on mukana edustajia kuntien ja hyvinvointialueiden johdosta.

**Sopimuskaudelle 2022–2025 sovittiin useita sopimus-  
alakohtaisia työryhmiä. Niissä kehitetään palkkaus- ja  
työaikajärjestelmiä sekä muita palvelussuhteen  
ehtoja.**

Tasopalkkajärjestelmän kehittämistä jatketaan  
KVTES-työryhmässä. Työryhmä seuraa simulointi- ja  
kokeilumääräysten käyttöönottoa työnantajilla ja  
tekee tarvittavat muutokset järjestelmään.



## Sopimuksia kehitetään työryhmissä

Toimeksiantoon kuuluu myös hinnoittelujärjestelmän,  
työkokemuslisän ja henkilökohtaisen lisän määräysten  
mahdollinen muuttaminen.

Sopimuskaudelle asetettiin myös työryhmä, jonka  
tehtävänä on kartoittaa KVTESin ammattinimikkeet ja  
muuntaa niitä mahdollisuuksien mukaan sukupuoli-  
neutraaleiksi.

Lääkärien virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin  
useita työryhmiä kehittämään eteenpäin palkkaus- ja  
työaikamääräyksiä sekä seuraamaan muun muassa  
terveyskeskuslääkärien uusien suoritepalkkaus-  
määräysten käyttöönottoa ja hammaslääkärien  
toimenpidepalkkiojärjestelmän muutosten vaikutuk-  
sia. Sopimuskaudella kehitetään myös eläinlääkärien  
palkkausjärjestelmää.

Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopi-  
mukseen (OVTES) asetettiin työryhmiä, joissa neuvo-  
tellaan muun muassa varhaiskasvatuksen opetus-  
henkilöstölle uutta, tehtävän vaativuuden arviointiin  
perustuvan järjestelmän korvaavaa palkkausjärjestel-  
mää. Lukion ja aikuislukion opettajien palvelus-  
suhteen ehtoja kehitetään omassa työryhmässään.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopi-  
muksessa (TS) sovittiin työryhmästä, jossa kartoite-  
taan palo- ja pelastustoimen työaikajärjestelmää, joka  
palvelisi palo- ja pelastuslaitosten erilaisia tarpeita  
työaikojen järjestelyissä.

**Jos virka- tai työehtosopimuksen määräysten tulkinasta 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.

#### **KESKUSNEUVOTTELUJEN MÄÄRÄ VAIHTELEE**

Vuonna 2022 KT:lle jätettiin 86 keskusneuvottelupyyntöä, mikä on 65 pyyntöä vähemmän kuin edellisvuonna, mutta samaa tasoa vuoden 2020 kanssa. 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 10 työtuomioistuinasiain, joka oli huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna, mutta samaa tasoa vuoden 2020 määrän kanssa.

#### **TYÖTUOMIOISTUIMEN PÄÄTÖKSIÄ VUONNA 2022**

##### **Työtuomioistuin hylkäsi JUKOn kanteen tehtävien muuttumisesta olennaisesti vaativammiksi**

Työtuomioistuin hylkäsi 25.11.2022 antamassaan tuomiossa kanteen, jonka JUKO oli nostanut Essotea ja KT:ta vastaan. Asia ratkesi KT:n näkemyksen mukaisesti. Työtuomioistuimen mukaan Essote ei ollut toiminut vastoin Kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), vaikka Essoten viranhaltijan palkkaa ei korotettu tehtävämuutoksen yhteydessä. Paikallisen tehtävän vaatavuuden arviointijärjestelmän merkitys korostui ratkaisussa.

Tapauksessa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä Essote ei ollut korottanut viranhaltijansa tehtäväkohtaista palkkaa, kun viranhaltijan tehtäviä muutettiin potilasasiamiehen tehtävistä sosiaali- ja potilasasiamiehen tehtäviksi.

KT:n ja Essoten mukaan tehtävä oli muuttunut jonkin verran vaativammaksi, mutta muutoksessa ei ollut kyse tilanteesta, jossa tehtävien vaatavuus olisi muuttunut olennaisesti KVTESin tarkoittamalla tavalla.

Paikallinen arviointijärjestelmä oli ollut tapauksessa KVTES:n palkkausmääräysten mukainen. Muuttuneiden tehtävien vaatavuuden arviointi osoitti lisäksi uuden tehtäväkokonaisuuden olevan samalla paikallisella TVA-tasolla kuin se oli ollut ennen muutosta. Tämä viittasi selvästi siihen, että tehtävien vaatavuudessa ei ollut tapahtunut olennaista muutosta.

## **Paikalliset tulkintaerimielisyydet**





Työtuomioistuin päätyi kokonaisharkinnassaan siihen, että Essoten ei voitu näyttää rikkoneen KVTES:n palkkausluvun 10 §:n määräystä. Myöskään KT ei ollut siten laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan. JUKOn kante tuomittiin hylättäväksi, ja se veloitettiin korvaamaan KT:n ja Essoten oikeudenkäyntikulut. Tuomio oli yksimielinen.

### JÄRJESTÖILLE SAKKOJA LAITOMISTA TYÖTAISTELUISTA

Työtuomioistuin antoi toimintavuonna useita tuomioita järjestöjen järjestämistä laittomista työtaisteluista syksyllä 2021.

#### Laittomia työtaisteluja Pohjois-Pohjanmaalla ja Päijät-Hämeessä

Tehyn Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin ammattiosasto ja SuPerin 12 paikallista ammattiosastoa järjestivät Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin työpaikoilla ylityö- ja vuoronvaihtokiellon 13.–28.9.2021. Työtaisteluun osallistui noin 3 222 Tehyn ja 311 SuPerin ammattiosastojen jäsentä. Ylityö- ja vuoronvaihtokiellon syynä oli työntekijöiden tyytymättömyys työnantajan päätökseen olla välittömästi korottamatta ja neuvottelematta hälytysrahan ja sisäisen keikkailun korvausten korotuksista sen jälkeen, kun kesäajan määräaikaisten korotusten maksaminen oli päättynyt.

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän työpaikoilla järjestettiin ylityö- ja vuoronvaihtokiello 21.9.2021, johon osallistui Tehyn Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän ammattiosaston ja SuPerin Lahden ammattiosaston jäsentä.

Työtaistelun tavoitteena oli painostaa työnantajaa korottamaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle työvuorojoustoista maksettavia korvauksia, kuten hälytysrahaa.

Sekä Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä että Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymässä järjestetyt työtaistelut olivat lainvastaisia, koska ne kohdistuivat työ- ja virkaehtosopimukseen työrauhan voimassa ollessa. Työtuomioistuin tuomitsi tuomioissaan työtaistelut järjestäneet Tehyn ja SuPerin paikalliset ammattiosastot hyvityssakkoihin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Lisäksi työtuomioistuin katsoi, etteivät Tehy ry, SuPer ry ja Sote ry olleet ryhtyneet laittomien työtaistelu-toimenpiteiden johdosta riittäviin valvontatoimenpiteisiin ja tuomitsi järjestöt maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuslakiin perustuvan valvontavelvollisuutensa laiminlyömisestä. Järjestöt tuomittiin myös korvaamaan yhteisvastuullisesti KT:n oikeudenkäyntikulut molemmissa asioissa.

#### Laiton työtaistelu HKL:ssa

Helsingin raidetyöntekijät JHL ry järjesti 7.9.2021 HKL:ssa mielenilmauksen, johon osallistui tuntipalkkaisia työntekijöitä. Toisen työtaistelutoimen toteuttivat Raitio- ja metrohenkilökunnan yhdistys JHL ry sekä Helsingin raidetyöntekijät JHL ry järjestämällä työnteisauksen 16.9.–18.9.2021, johon osallistui yhteensä 365 työntekijää. Mielenilmauksen ja työnteisauksen syynä oli jäsenistön kokemus pettymys HKL:n yhtiöittämisen käsittelyyn henkilöstön kanssa. Yhteistoimintaneuvottelut koettiin puutteellisiksi.

Työtuomioistuin totesi työtaistelutoimet laittomiksi. Työtaistelutoimenpiteillä JHL:n paikallisosastot osoittivat mieltään työnantajan työnjohto- ja liikkeenjohtovaltaan kuuluvia päätöksiä vastaan. Vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella myös työnantajan liikkeenjohtolliset ratkaisut saavat työrauhasuojan työnjohtomääräyksen kautta. Työtaistelulla pyrittiin painostamaan työnantajaa asiassa, joka kuuluu työnantajan työnjohto-oikeuteen ja liikkeenjohtovaltaan.

Järjestöille ja niiden alayhdistyksille tuomittiin hyvityssakkoja. Ne tuomittiin myös korvaamaan yhteisvastuullisesti KT:lle oikeudenkäyntikulut.

#### Laiton työtaistelu Turun yliopistollisessa keskussairaalassa

Tehy ja SuPer sekä niiden paikalliset Turun yliopistollisen keskussairaalan ammattiosastot saivat toimintavuonna tuomion syyskuussa 2021 järjestetystä laittomasta ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta. Myös Sote ry:lle tuomittiin sakkoja.

Työtuomioistuin tuomitsi Tehyn ja SuPerin sekä neuvottelujärjestö Soten maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuslakiin perustuvan valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä. Tehyn maksettavaksi tuomittiin korotettu hyvityssakko.

**Toimintavuonna tuli voimaan useita merkittäviä lakimuutoksia.**

#### **PERHEVAPAAT UUDISTUIVAT**

Perhevapaista koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1. elokuuta lukien. Uudistuksen jälkeen äitiys- ja isyysvapaata ei enää ole. Synnyttävälle äidille tuli oikeus 40 raskausrahopäivään. Lakimuutosten jälkeen kummallakin vanhemmalla on oikeus vanhempainvapaaseen, 160 päivärahopäivään, josta voidaan siirtää enintään 63 päivää toiselle vanhemmalle. Päivärahopäiviä voi myös jakaa useampaan eri kauteen. Perhevapaissa huomioidaan monimuotoiset perheet aiempaa laajemmin. Perhevapaaudistuksen edellyttämät muutokset neuvoteltiin kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukseen 2022–2025.

#### **MÄÄRÄAIKAINEN TARTUNTATAULILAIN 48 A § SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON TEHTÄVISSÄ**

Kaikissa sosiaali- ja ja terveydenhuollon palveluiden tehtävissä sovellettiin toimintavuonna tartuntataulilain 48 a §:ää. Sitä sovellettiin tehtävissä, joihin liittyi lähikontaktin aiheuttama tartuntariski koronataudin vakaville seuraamuksille alttiille asiakkaille tai potilaille. Sen voimassaolo päättyi 31.joulukuuta.

#### **UUSIA HENKILÖSTÖMITOITUKSIA**

Lastensuojelulakiin sekä oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin tuli voimaan henkilöstömitoitusta koskevia lakimuutoksia 1. tammikuuta. Lastensuojelulakiin tuli lisäys, jonka mukaan yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saa olla enintään 30 lasta asiakkaanaan. Tätä enimmäismäärää sovelletaan 1. tammikuuta 2024 lukien.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin tuli 1.elokuuta henkilöstömitoitusta koskeva lakimuutos. Psykologi- ja kuraattoripalveluissa saa yhtä kuraattoria kohden olla enintään 670 opiskelijaa ja yhtä psykologia kohden enintään 780 opiskelijaa. Mitoitus koskee perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen opiskelijahuollon kuraattoreita ja psykologeja. Tämän lisäksi kuraattorin tehtävän kelpoisuusvaatimukseen tuli täsmennyksiä.

#### **TYÖVOIMAPALVELUT UUDISTUIVAT**

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli tuli voimaan 2. toukokuuta. Mallin tarkoitus on nostaa työllisyysastetta, lisätä työllisyyspalveluiden määrää ja parantaa laatua. Tarkoituksena on vahvistaa työvoimapalvelujen asiantuntijoiden ja työnhakijoiden yhteistyötä. Työvoimapalveluiden asiantuntijan on paneuduttava entistä paremmin asiakkaiden tilanteisiin.



Uusi työvoimapalvelumalli on vain osa työvoimapalveluiden kokonaisuudistusta. Sen toimeenpano luo edellytykset työvoimapalveluiden sujuvalle siirrolle valtiolta kunnille vuonna 2025 alussa.

### **TYÖEHTODIREKTIIVI TOI MUUTOKSIA TYÖLAINSÄÄDÄNTÖÖN**

EU:n direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista eli työehtodirektiivi toi muutoksia kansalliseen työ-lainsäädäntöömme. Pääasiassa työsopimuslakiin, työ-aikalakiin ja viranhaltijalakiin tehdyt lakimuutokset tulivat voimaan 1. elokuuta. Muutoksia tuli muun muassa palkansaajan tiedonsaantioikeuteen ja vaihtelevassa työajassa työskentelevän asemaan.

### **TYÖAIKALAKIIN MUUTOKSIA POIKKEUKSELISESSÄ SÄÄNNÖLLISESSÄ TYÖAJASSA**

Työaikalain muutoksella palautettiin aiemman työ-aikalain mukainen mahdollisuus poiketa lain 5 §:n mukaisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan rajoi-

tuksista. Valtakunnallisessa virka- ja työehtosopimuk-sessa voidaan sopia siitä, että viikoittainen työaika voi olla yli 40 tuntia. Poikkeuksellinen säännöllinen työ-aika voi perustua myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämään poikkeuslupa.

### **UUSIA TARKISTUSPISTEITÄ PITKISSÄ SAIRAUSLOMISSA**

Sairausvakuutuslakiin lisättiin uudet tarkistuspisteet pitkittyvällä sairauspäivärahakaudella. Lakiin lisättiin säännökset kuntoutustarpeen, jäljellä olevan työkyvyn ja työssä jatkamisen mahdollisuuksien arviointia kos-kevistä ajankohdista. Uudet tarkastuspisteet tulivat 150 ja 230 sairauspäivärahan kohdalle. Lakimuutos tuli voimaan vuoden 2022 alussa.

### **POTILASTURVALLISUUSLAKI TURVASI PALVELUITA**

Laki välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana, niin sanottu po-tilasturvallisuuslaki tuli voimaan 20. syyskuuta. Lain

tarkoituksena oli estää asiakkaiden ja potilaiden hen-gen ja terveyden vakava vaarantuminen työtaistelun takia. Toimintavuonna säädetty laki oli määräaikainen ja voimassa 31.tammikuuta 2023 asti.

Potilasturvallisuuslakia sovellettiin välttämättömään terveydenhuoltoon sekä kotihoitoon. Näihin kuuluva hoito ja hoiva määriteltiin tarkemmin laissa. Potilas-turvallisuuslaki koski sekä työntekijöitä että viran-haltijoita.

KT:n pitkäaikaisena tavoitteena on, että Suomeen saa-daan pysyvä lainsäädäntö, jolla työtaisteluja voidaan rajoittaa henkeä ja terveyttä uhkaavissa tilanteissa. KT on pitänyt tärkeänä, että riittävästä suojelutyöstä sovitaan yhdessä.

**Sopimusneuvottelut ovat usein näkyvin osa KT:n edunvalvontatyötä, mutta niiden lisäksi KT ajaa työnantajien etuja laaja-alaisesti. Sopimuksiakin kehitetään jatkuvan neuvottelun periaatteella eri työryhmissä myös työ- ja virkasopimusten voimassaoloaikana.**

KT:n edunvalvontatyön laaja-alaisuutta kuvaa hyvin se, että KT:n asiantuntijat edustavat jäsenyhteisöjään vuosittain keskimäärin yli 100 työryhmässä.

KT:lla on oma edustajansa talousneuvostossa, joka on pääministerin johdolla toimiva hallituksen, tärkeim-

pien etujärjestöjen ja Suomen Pankin välinen yhteistyöelin.

Lisäksi KT edustaa jäsenyhteisöjään useiden organisaatioiden hallinnoissa ja pysyvissä toimielimissä. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat ovat KT:n kautta edustettuina muun muassa Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen hallinnoissa. KT on edustettuna myös Kevan hallituksessa sekä Eläketurvakeskuksen edustajistossa. KT:lla on myös edustus työtuomioistuimessa, kunnallisessa virkariitalautakunnassa, vakuutusosoikeudessa sekä sosiaaliturvan ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa.

Kirkon työmarkkina-asioiden kehittämiseen KT vaikuttaa Kirkon työmarkkinalaitoksen päättävän elimen eli Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan kautta.

EU:n ohjaus työlaainsäädännön, talous- ja työllisyyspolitiikan sekä hyvinvointipalvelujen alalla vaikuttaa myös kuntiin ja hyvinvointialueisiin. Sen vuoksi EU-edunvalvonta on tärkeä osa KT:n työnantaja-edunvalvontaa. Kansainvälisessä edunvalvonnassa KT vaikuttaa EU:n kansallisissa valmistelujaostoissa ja Suomen ILO-neuvottelukunnassa. KT tekee yhteistyötä eurooppalaisten julkisen alan työnantajajärjestöjen kanssa.



**KT oli vuonna 2022 mukana työryhmissä, jotka työskentelivät muun muassa henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi, työllisyyden edistämiseksi sekä kehittivät työelämää.**

KT oli vahvasti mukana STM:n vetämässä sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmässä sekä laatimassa tiekarttaa työvoiman toimialoittaisen ja alueellisen saatavuuden varmistamiseksi. Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alatyöryhmissä pureuduttiin työllisyyden edistämisen ratkaisuihin. Lisäksi hyvinvointialueuudistukseen valmistauduttiin useassa seuranta- ja valmisteluryhmässä. KT oli mukana myös erilaisissa osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen liittyvissä hankkeissa.

KT oli mukana myös sosiaaliturvaa uudistavassa sosiaaliturvakomiteassa ja sen jaostoissa. KT on erityisesti korostanut, että sosiaaliturvaa on uudistettava kolmikantaisesti ja huomioiden julkisen talouden kestävyys ja työllisyyden edistäminen.



**Suomalaisten tarvitsemat hyvinvointipalvelut turvataan parhaiten huolehtimalla julkisen talouden tasapainosta, toimivista työmarkkinoista ja henkilöstön riittävydestä. KT katsoo, että tulevan vuonna 2023 alkavan hallituskauden isoja kysymyksiä ovat hyvinvointipalveluiden kustannukset, työllisyysasteen nosto ja toimivien työmarkkinoiden, työrauhan sekä henkilöstön saatavuuden turvaaminen.**

KT:n valtuuskunta hyväksyi KT:n hallitusohjelmataavoitteet syksyllä 2022.

KT ratkaisut lyhyesti:

- Kunta- ja hyvinvointipalvelut on järjestettävä tuloksellisesti niin, että samalla huomioidaan julkisen talouden tasapaino ja toimivat työmarkkinat.
- Työmarkkinoiden toimivuus ja työrauha tulee varmistaa. Tarvitsemme pelisääntöjä työtaisteluille

ja turvaa kansalaisille. Siksi Suomeen tarvitaan potilasturvallisuuslaki.

- Työllisyysaste pitää nostaa 80 prosenttiin. Tämän saavuttamiseksi muun muassa sosiaaliturvaa tulee uudistaa ja alentaa kynnystä työllistämiseen.
- Henkilöstön saatavuus tulee turvata. Henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia ja mitoituksia tulee arvioida uudelleen. Koulutusten aloituspaikkoja tulee lisätä, työperäistä maahanmuuttoa sujuvoittaa ja työuria pidentää.



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

Toimintavuonna KT:lle saapui noin 150 lausuntopyyntöä ja asiantuntijankuulemispyyntöä. Suurin osa lausunnoista ja kuulemispyynnöistä tuli eri ministeriöistä. Ministeriöiden lisäksi lausuntopyyntöjä

esitettiin muun muassa eduskunnalta, kunnilta ja 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. Kirjallisten lausuntojen lisäksi KT:n asiantuntijat osallistuivat eduskunnan kuulemistilaisuuksiin.

#### **LAUSUNTOJA LAIN VALMISTELUVAIHEESEEN**

KT antoi kaikkiaan 75 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.

*[KT:n lausunnot vuodelta 2022 verkkosivuilla >](#)*



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

#### EU:N VUOSI

Vuosi 2022 oli Euroopalle käännekohta. Venäjän hyökättyä helmikuussa Ukrainaan, EU ja sen kumppanit määräisivät yhdessä ennennäkemättömiä pakotteita Venäjälle ja niille, jotka olivat osallisina sodassa sekä tarjosivat Ukrainalle humanitaarista, taloudellista ja sotilaallista tukea. Venäjä kävi sotaa Ukrainaa vastaan, mutta sen kohteena oli myös Euroopan energia ja talous.

Vuonna 2022 jatkettiin toimenpiteitä Covid-19-pandemiasta selviytymiseksi ja tuettiin rokotuskampanjoita EU:ssa ja sen ulkopuolella.

Työ jatkui ilmastoneutraalin, vihreän, oikeudenmukaisen ja sosiaalisen Euroopan hyväksi ja EU:ssa edistettiin useita Euroopan komission aiemmin käynnistämiä aloitteita tavoitteena kaikkien Euroopassa asuvien koulutuksen, sosiaalisten oikeuksien ja työolojen parantaminen.

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

Euroopan parlamentti ja EU:n jäsenvaltiot pääsivät poliittiseen yhteisymmärrykseen riittäviä vähimmäispalkkoja koskevasta direktiivistä. Uusilla säännöillä edistetään palkkojen määrittämistä keskitetyillä sopimusneuvotteluilla.

Komissio jatkoi monien erilaisten tasa-arvostrategioidensa toteuttamista. Strategioissa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa (mukaan lukien samapalkkaisuus), rasmin torjuntaa, antisemitismiä, romaneihin kohdistuvaa syrjintää, hlbtq-yhteisöä ja vammaisten henkilöiden oikeuksia.

Euroopan työviranomaisen ELA toimii komissiosta riippumattomana. Viranomaisen odotetaan olevan täysin toimintavalmis vuoteen 2024 mennessä. Sen tehtävä on auttaa varmistamaan, että työvoiman





liikkuvuutta ja sosiaaliturvan koordinoitua koskevat EU:n säännöt pannaan täytäntöön oikeudenmukaisesti.

EU:ssa on myös hyväksytty työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva strategiakehys vuoteen 2027 asti, jonka tarkoituksena on suojella paremmin miljoonia työntekijöitä työtapaturmilta ja työperäisiltä sairauksilta.

### **TYÖNANTAJAEDUNVALVONNAN ORGANISAATIO JA FOORUMIT**

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta on tullut osa Euroopan unionin hallintotapaa. KT:lla on edustus lukuisissa EU:n yhteisissä työryhmissä sekä edunvalvonnassa 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 työntekijä- 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 työntekijäedunvalvontaorganisaatio
- **EFEE**, The European Federation of Education Employers, opetus-alan työntekijäedunvalvontaorganisaatio

### **SGI EUROPE, SERVICES OF GENERAL INTEREST IN EUROPE**

Kunta-alan työmarkkina-asioita käsitellään EU:ssa kunta-alan sosiaalidialogi-komiteassa. SGI Europan kautta KT on mukana kaikki alat kattavassa sosiaalisessa vuoropuhelussa. KT:llä on jäsenyys SGI Europan kautta myös komission pysyvissä päätöksentekelimissä.

Eurooppalaiset sopijaosapuolet (Business Europe, SGI Europe, yrittäjien SMEUnited ja työntekijäpuolen EAY/ETUC) laativat määrääjain työohjelman. Uusimman työohjelman puitteissa käydään neuvotteluita etätyösopimuksen uusimisesta. Lähivuosina on solmittu myös työelämän digitalisaatiota koskeva puitesopimus.

Myös työelämän syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja muut ryhmät (aktiivinen työmarkkinapolitiikka) sekä esimerkiksi osaamiseen (innovaatiot, osaamisen kehittäminen, koulutuksen järjestäminen ja koulutukseen pääsy) liittyvät kysymykset ovat osapuolten työohjelman osana.

### **CEMR, COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND REGIONS**

Euroopan maiden kuntaliittojen yhteistyöjärjestön CEMR:n työntekijäryhmä vaikuttaa ja antaa lausuntoja työlaainsäädäntöä, sosiaaliturvaa ja työelämää koskeviin direktiivi- ja suositusehdotuksiin.

CEMR edusti kaikkien 27 EU-jäsenmaan kuntien ja alueiden liittoja. Työntekijäinä jäsenyhteisöt työllistävät noin 20 miljoonaa palkansaajaa.

Toimintavuoteen vaikutti vahvasti Ukrainan sota ja COVID-19 jälkihoito, jotka heijastuivat Euroopan kuntiin ja alueisiin. Vaikutuksia seurattiin niin työntekijäkokouksissa kuin yhteistyössä työntekijäjärjestöjen kanssa. Erityisesti muun muassa pakolaistilanne, energia ja talouteen liittyvät asiat olivat agendalla. Yhdessä työntekijäjärjestöjen kanssa laadittiin kannanotto, jossa ilmaistiin Euroopan työmarkkinaosapuolten sekä paikallis- ja aluehallintojen vahva tuki Ukrainalle.

Työntekijäyhteistyössä otettiin kantaa komission käynnistämään keskusteluun työmarkkinaosapuolten sosiaalidialogikäytäntöjen uudistamisesta ja mahdollisesta uudesta sosiaalipalvelusektorin dialogista.

Euroopan työmarkkinaosapuolten yhteisenä projektinä laadittiin johtopäätökset teemasta ”Kolmannen osapuolen väkivalta ja häirintä työyhteisössä”. Samaan aikaan myös komissio ilmaisi käynnistävänsä aiheeseen liittyvän direktiivivalmistelun. Yhteistyönä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken laadittiin työsuunnitelma vuosille 2023–2025.

Työsuunnitelman 2023–2025 keskeisiä teemoja tulevat olemaan:

1. **Digitaalinen siirtymä.** Yhteistyössä EPSUn (European Public Service Union), kunta-alan työntekijäjärjestöjen kattojärjestön kanssa valmisteltiin vuoden 2022 aikana ”Local Social Digital” projekti, jossa seurataan digitalisaation vaikutuksia työhön ja työkäytäntöihin sekä opitaan eri EU-maissa toteutetuista ratkaisuista.



- 2. Sosiaalialogin tulevaisuus ja kyvykkyyksien rakentaminen kansallisella ja eurooppalaisella tasolla.** Euroopan komission kanssa jatketaan vuoropuhelua EU-tason sosiaalialogikäytäntöjen uudistamisesta. Eurofoundin vuonna 2020 julkaiseman edustavuusselvityksen pohjalta tuetaan kansallisen tason työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja yhteistyökyvykkyyksien kehittämistä.
- 3. Kolmannen osapuolen väkivallan ja häirinnän ehkäisy työssä.** Seurataan ja otetaan kantaa komission direktiiviehdotuksen valmisteluun. Yhteistyössä eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kanssa päivitetään vuodelta 2011 olevat suositukset ottaen huomioon erityisesti väkivallan ja häirinnän kohdistuminen naisiin sekä digitalisaation ja sosiaalisen median mukanaan tuomat uudet häirinnän muodot.
- 4. Euroopan taloudenohjausjärjestelmän tarkistaminen.** Seurataan uusien rahoitusinstrumenttien (mm. State Aid Temporary Framework, Next Generations EU, Recover and Resilience Facility) ja Eurooppalaisen ohjausjakson tarkistamiseen liittyviä keskusteluja. Otetaan tarvittaessa kantaa mahdollisten tarkistusten vaikutuksiin alueisiin ja kuntiin työntantajina.

#### **HOSPEEM, EUROPEAN HOSPITAL AND HEALTHCARE EMPLOYERS' ASSOCIATION**

HOSPEEM perustettiin vuonna 2005 ajamaan Euroopan sairaala- ja terveydenhuoltoalalla toimivien työn-

antajien etuja työvoimaa ja työmarkkinasuhteita koskeissa kysymyksissä. KT on ollut sen jäsen vuodesta 2009 lähtien.

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

Toimintavuonna Hospeem on käsitellyt sosiaalipartneerien roolia työpaikalla koetun väkivallan ehkäisyssä. Hospeem myös päivitti vuodelta 2010 olleen oman rekrytointia ja henkilöstön pysyvyyttä koskevan toimintakehyksen, joka kuvastaa nyt paremmin Euroopan terveyspalveluissa tapahtuneita muutoksia viime vuosina. Tässä työssä otettiin huomioon muun muassa COVID-19, työelämäntasapaino, sukupuolten tasa-arvo ja digitalisaatio. Toimintavuonna Hospeem osallistui BeWell -projektiin, joka valmistelelee vihreää ja digitaalista strategiaa osaamisen parantamiseksi ja terveydenhuoltohenkilökunnan kouluttamiseksi tulevaisuuden haasteita varten.

#### **EFEE, THE EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS**

EFEE edustaa kaikkien koulutustasojen opetusalan työntajia. Mukana toiminnassa on 18 jäsenmaata ja yli 30 erilaista koulutusyhteisöä. EFEE edustaa yleisivistävää koulutusta, ammatillista koulutusta ja korkea-asteen koulutusta. Suomesta opetusalan työn-

antajia edustaa KT:n lisäksi Sivista Sivistystyöntajat, jonka kanssa KT tekee yhteistyötä yhteisissä aiheissa ja työntajaedunvalvonnassa.

Koronapandemian jälkeen siirryttiin takaisin lähitapaamisiin. Kuitenkin toimintamallit ovat kehittyneet niin, että etäyhteyksien järjestäminen on vakiintunut osaksi toimintaa. Toimintavuoden aikana järjestettiin jo muutama tapahtuma ja konferenssi projekteihin liittyen eri jäsenmaissa.

EFEE järjesti yhdessä ETUCE:n kanssa (The European Trade Union Committee for Education) kanssa kaksi ESSDen (European Sectoral Social Dialogue in Education) tapaamista. Näiden tapaamisten yhteydessä järjestettiin EFEE:n yleiskokoukset ja erilliset työntajatapaamiset. Vuoden aikana kehittämishankkeina olivat muun muassa digitalisaatio koulutuksessa, ilmaston muutoksen vaikutukset ja vihreä siirtymä sekä keinojen hakeminen opettajan ammatin houkuttelevuuden kehittämiseksi. Opetuksen kehittämistä koronapandemian jälkeen ja sen seurauksena arvioitiin erillisenä hankkeena.

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 2022 op.europa.eu -sivuilla >](https://europa.eu)*

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



**KT-yhteyshenkilöt koordinoivat henkilöstöasioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudattamisesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kuntayhtymissä. KT-yhteyshenkilö on usein johtavassa tai itsenäisessä asemassa toimiva viranhaltija tai työntekijä.**

KT-yhteyshenkilö on ensisijainen paikallisen työnantajan edustaja KT:n kanssa tehtävässä yhteistyössä ja yhteydenpidossa. KT-yhteyshenkilö huolehtii, että KT:n tuottama työnantajatieto välittyy oman organisaation johdolle. Yhteyshenkilö opastaa ja neuvoo johtoa sekä huolehtii myös esihenkilöiden osaamisesta. KT-yhteyshenkilö pyrkii ensi vaiheessa selvittämään paikalliset ongelmat ja tarpeen tullen hän ottaa yhteyttä KT:n asiantuntijoihin.

#### **KT-YHTEYSHENKILÖVERKOSTOON KUULUU LÄHES 800 HENKILÖÄ**

Jokaiseen KT:n edustamaan työnantajaorganisaatioon on nimetty varsinainen KT-yhteyshenkilö, ja hänen varajäsenensä. Suurimmissa organisaatioissa voi olla useampia yhteyshenkilöitä. KT-yhteyshenkilöt muodostavat verkoston, johon kuuluu lähes 800 henkilöä.

KT-yhteyshenkilöille aloitettiin vuoden 2022 syksyllä säännölliset verkostotapaamiset kerran kuukaudessa. Verkostotilaisuuksia pidettiin neljä ja niissä oli keskimäärin 200 osallistujaa.

#### **KT-YHTEYSHENKILÖTIEDOTTEET JA AJANKOHTAISTILAISUUDET**

KT viestii ajankohtaisista työmarkkina-asioista ja palvelussuhteisiin vaikuttavista muutoksista KT-yhteyshenkilötiedotteilla. Vuonna 2022 sähköisiä KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin 69 kappaletta. KT järjesti KT-info-ajankohtaistilaisuuksia sopimustilanteesta ja sopimusratkaisuista.

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.



**KT-yhteyshenkilöiden  
ja henkilöstöjohdon  
ajankohtaispäivä**

**HR-verkosto kokosi vuonna 2022 yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää strategista henkilöstöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muuttuvia organisaatioita. HR-verkostossa oli vuoden 2022 lopussa noin 350 jäsentä 175 eri organisaatiosta.**

HR-verkostoon olivat vuonna 2022 tervetulleita kaikki kunta-alan sekä niiden konserniin kuuluvien henkilöstöjohtamisesta tai henkilöstöasioista vastaavat johtajat, asiantuntijat ja kehittäjät. Verkostossa on mukana henkilöstöjohtamisen asiantuntijoita erilaisilla tehtävänimekkeillä, 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 2022 verkostotapaamisia järjestettiin seitsemän kappaletta, joista yksi oli hybriditapahtuma ja loput kokonaan etäyhteydellä.

Vuonna 2022 tapaamisissa käsiteltiin työterveys-

#### **HR-VERKOSTO TOIMII AKTIIVISESTI**

HR-verkostolla on oma verkostoviesti HR-info, jonka jakelussa oli noin 400 henkilöä. HR-info-utiskirjeitä lähetettiin vuoden aikana yhteensä 10 kappaletta. Tapahtumista ja toiminnasta viestitään ensisijaisesti verkoston uutiskirjeellä eli HR-infolla.



**KT tekee läheistä yhteistyötä eri rooleissa ja aloilla olevien kuntatyönantajien sekä muiden työmarkkina-toimijoiden kanssa. Osa yhteistyöstä tapahtuu niitä varten koordinoituissa verkostoissa tai vuosittain sovituissa säännöllisissä tapaamisissa.**

#### JÄSENYHTEISÖJEN JOHDON VERKOSTOTAPAAMISET

KT:n johto tapasi toimintavuonna jäsenyhteisöjen johtoa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelutavoitteiden ja -tulosten tiimoilta. Tapaamisia pidettiin muun muassa 21 suurimman kaupungin johtajien, sairaanhoitopiirien johtajien, maakunta-johtajien kuin myös talousjohdon ja pelastusjohtajien verkostojen kanssa. Lisäksi vuoden aikana tavattiin Kuntajohtajat ry:n hallituksen edustajia ja hyvinvointialueiden johtoa.

Tapaamisia jatketaan vuosittain ajankohtaisista työmarkkina- ja keskusjärjestöasioista.

#### HYVINVOINTIALUEIDEN JA -YHTYMIEN VERKOSTOT

HR-valmistelijoiden verkostojen tarkoituksena on ollut tukea hyvinvointialueita uusina työnantajina. Vuoden 2022 loppuun saakka pääpaino oli tukea hyvinvointialueuudistuksen toimeenpanoa alueilla. Ryhmät koontuivat keskimäärin kerran kuukaudessa. Aiheena näissä tapaamisissa olivat muun muassa työnantajakuva, henkilöstöjohtamisen strategia ja käytännöt sekä erilaiset työläinsäädäntöön liittyvät kysymykset, kuten esimerkiksi yt-menettelyt ja henkilöstösiirrot. KT:n Soteliiderit-hanke tuki toiminnallaan verkoston toimintaa ja tuotti johtamista tukevaa materiaalia sekä järjesti ajankohtaisia tapahtumia sote-toimijoille ja tuleville hyvinvointialueille.

Vuoden lopussa siirryttiin verkstorakenteeseen, jossa HR-johtamisen verkosto ja asiantuntijoiden niin sanottu juridiikkaverkosto vakiintuivat toimintatavaksi.

#### SAIRAANHOITOPIIRIEN HR-JOHTO

Sairaanhoitopiirien HR-johto kokoontui sekä koronan että työmarkkinatilanteen aiheuttamien kysymysten äärelle tiiviisti KT:n sosiaali- ja terveystalouden palvelussuhdeasioiden -yksikön kutsumana. Kokouksia pidettiin keskimäärin joka toinen kuukausi. Sairaan-

hoitopiirien HR-johdon kanssa tämän verkoston mukainen toiminta loppui vuoteen 2022, kun hyvinvointialueet aloittivat vuonna 2023.

#### SUURTEN KAUPUNKIEN HR-JOHTAJAT

KT tapaa vuosittain suurimpien kaupunkien HR-johtoa. Korona-aikana fyysiset tapaamiset korvattiin etätapaamisilla, mutta toimintavuonna kaupunkien edustajat tapasivat jälleen kaksipäiväisessä live-tilaisuudessa.



Tilaisuudessa käsiteltäviä teemoja olivat mm. esihenkilötyö, työvoiman saatavuus, ajankohtainen työmarkkina- ja keskusjärjestötilanne, palkkausjärjestelmien kehittäminen sekä hybridityö.

### SUURTEN KAUPUNKIEN VIESTINNÄN VERKOSTO

KT:n, Kuntaliiton ja Kevan viestijät tapaavat vuosittain kunta-alan viestintäverkostoa. 30 suurimman kaupungin viestintäjohtajat ja -päälliköt kohtasivat toimintavuonna kerran kaksipäiväisessä tapaamisessa. Päivien teemoja olivat mm. hyvinvointialueiden perustamisen vaikutukset kaupunkien omaan viestintään sekä kaupunkien elinkeinotoimintaa edistävä viestintä.

### HYVINVOINTIALUEIDEN VIESTINTÄJOHDON VERKOSTO

Tuleva hyvinvointialueiden perustaminen 1.1.2023 lisäsi viestinnällisen yhteistyön tarvetta, joten KT, Kuntaliitto ja Keva kutsuivat hyvinvointialueiden, HUS-yhtymän ja Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden viestintäjohtajat kaksipäiväiseen tapaamiseen syksyllä 2022. Tapaamisen teemoina olivat mm. hyvinvointialueiden viestintätoimintojen suunnittelu ja käynnistäminen, kriisiviestintä muutoksissa sekä asiakas- ja asukasviestintä.

Tapaamisen pohjalta sovittiin, että verkosto kokoontuu jatkossa vuosittain ajankohtaisten teemojen äärelle.

### OPETUSALAN TYÖNANTAJAVERKOSTOT

Opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasioiden yksikössä toimii viisi eri verkostoa opetusalan työnantajille. Verkostoissa on mukana opetustoimen johtoa,

henkilöstöjohtoa ja rehtoreita. Kukin verkosto kokoontuu KT:n kutsumana noin kahden kuukauden välein. Kokouksissa käsitellään ajankohtaisia työmarkkina-kysymyksiä. Painopiste on työ- ja virkaehtosopimus-asioissa, mutta myös muut henkilöstökysymykset sekä alakohtainen yleisempi edunvalvonta on esillä. Työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa verkostot tukevat KT:n neuvottelijoita oman oppilaitosmuotonsa tarkempien neuvottelutavoitteiden, lausuntojen ja kannanottojen linjaamisessa.

- **Perusopetuksen työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman kaupungin edustajat. Vuonna 2022 kokouksissa käytiin läpi mm. vuosityöaikakokeilun loppuraporttia, sopimuskierron tavoitteita- ja tuloksia, palkanlaskennan ongelmia sekä sairaalan erityisopettajien ja tutoropettajien paikallisten sopimusten malleja.
- **Lukion työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman lukiokoulutuksen järjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa käsiteltiin mm. sopimuskierron tavoitteita- ja tuloksia sekä aikuislukion opinto-ohjaajien ja erityisopettajien vuosityöaika-määräyksiä.
- **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 ja -tuloksia. Muista henkilöstöasioista esillä olivat muut OVTES:n ja KVTES:n soveltamisalakysymykset, tekijänoikeuskysymykset sekä opetuksen ja ohjauksen seurantavelvoite.

- **Kansalaisopistojen työnantajaryhmään** kuuluvat Kuntaliiton kansalaisopistoverkoston noin 18 koulutuksenjärjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa käsiteltiin mm. sopimuskierron tavoitteita- ja tuloksia.
- **Varhaiskasvatuksen työnantajaryhmään** kuuluvat Kuntaliiton varhaiskasvatusjohtajien verkoston noin 30 suurimman kaupungin edustajat. Toimintavuonna kokouksissa käsiteltiin mm. sopimuskierron tavoitteita- ja tuloksia sekä mitoitus-, kelpoisuus- ja henkilöstön saatavuuskysymyksiä.

### OPETUS- JA KASVATUSALAN TYÖNANTAJATUNTI

KT:n opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat -yksikkö käynnisti uutena opetus- ja kasvatusalan esihenkilöille ja muille alan työnantajan edustajille työnantajatunnin. Nämä etätapaamiset järjestettiin Teams-yhteydellä. Vuoden aikana tapaamia järjestettiin yhteensä 5 kpl. Ilmoittautuneiden määrä vaihteli 30–80 osallistujaan per tapaaminen. Tavoitteena on, että työnantajatunnit vakiintuvat osaksi tarjottavaa palvelua työnantajille.

Etuna tapaamisissa on, että niiden aikana voi keskittyä alan sopimukseen, toimintakulttuuriin ja pinnalla oleviin henkilöstökysymyksiin. Tapaamisissa tuodaan KT:n näkökulmaa ja ajankohtaisia aiheita esille. Lopussa jätetään aikaa myös keskustelulle.

### TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖIDEN VERKOSTO

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto on tarkoitettu kuntien ja kuntayhtymien 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 2022 jatkettiin koronan myötä käynnistyneitä työsuojelupäälliköiden Teams-kokouksia. Tapaamisia oli vuoden aikana 21. Puolet tapaamisista oli puolen tunnin mittaisia ja niiden tavoitteena oli mahdollistaa työsuojelupäälliköiden keskinäinen sparraaminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen. Puolet tapaamisista oli ajankohtaisista aiheista. Aiheina vuoden aikana olivat muun muassa kunta-alan tapaturmatiedot, väkivaltilanteiden valvonta, organisaatioresilienssi ja inhimil-

iset tekijät työturvallisuudessa. Puhumassa oli sekä KT:n että Tapaturmavakuutuskeskuksen, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen ja AVI:n asiantuntijoita.

Päivän mittainen työsuojelupäälliköiden verkoston hybriditilaisuus pidettiin 19.5.2022 teemalla Tukea ja hyvinvointia työsuojelupäällikön arkeen. Aamupäivä toteutettiin hybridinä ja siinä kuultiin vakiintuneen tavan mukaan ajankohtaista työmarkkinoilta. Lisäksi oli esitykset aiheista eettinen kuormitus vanhuspalveluissa ja laatujärjestelmän käyttöönoton kokemuksista. Iltapäivällä keskityttiin työsuojelupäälliköiden hyvinvointiin improvisaation keinoin.

Vuoden aikana työsuojelupäälliköitä puhuttivat hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämiseen liittyvät työsuojelun yhteistoimintakysymykset.

Työsuojelupäälliköiden verkostolla on myös oma uutiskirje. Toimintavuonna uutiskirjeitä lähetettiin yhteensä 9. Uutiskirjeen jakelussa on noin 500 henkilöä. Lisäksi uudistettiin työsuojelun ja työhyvinvoinnin internetsivut.

### **POHJOISMAINEN KUNTATYÖNANTAJAYHTEISTYÖ**

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

Pohjoismaiset kunta-alan työmarkkinalakimiehet koontuvat vuosittain yhteiseen tapaamiseen, joka järjestettiin toukokuussa 2022 Helsingissä. Pohjoismaiset kunta- ja aluetyönantajat tapasivat Suomessa myös elokuussa 2022.



**KT:n Soteliiderit-hanke tuki vuonna 2022 kuntien sote-työnantajia suuren muutoksen toteuttamisessa ja johtamisessa. Hankkeessa keskityttiin muutostoimintaan ja strategisen henkilöstöjohtamisen eri teemoihin. Hanke toimi luontevana osana KT:n työnantajille tarjoamaa muutostukea hyvinvointialueuudistuksessa.**

**MUUTOSTUKEA HYVINVOINTIALUEUUDISTUKSESSA**  
Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Soteliiderit-hanke edisti toiminnallaan viimeisenä toimintavuotenaan sote-työnantajien verkostoitumista ja yhteistyötä niin KT:n kanssa kuin työnantajien välillä.

Vuonna 2022 hyvinvointialueiden hallinnot alkoivat muotoutua ja myös poliittiset päättäjät aloittivat työssä maaliskuussa. Soteliiderien ja KT:n yhteistyö laajeni myös uusiin organisaatioihin vähitellen vuoden 2022 kuluessa ja hyvinvointialueilla siirryttäessä valmistelusta kohti uutta pysyvää rakennetta.

Soteliiderit-hanke käynnistyi vuoden 2019 alussa ja lisärahoituksen myötä hanke toimi vuoden 2022 loppuun saakka. Vuoden 2022 aikana toteutettiin myös sote-alan kuuden kehittämishankkeen tuotoksia ja tuloksia yhteen koottuna SoteHelmet-hanke, jonka puitteissa toteutettiin verkkosivu ja virtuaalikirja kehittämistyön tueksi erityisesti kaikille hyvinvointialueille työnantajina, mutta myös laajemmin tiedoksi esimerkiksi uusille poliittisille päättäjille.

#### **KOVAA VAUHTIA MUUTOSTA KOHTI**

Keväällä 2022 hyvinvointialueiden valmistelu alkoi konkretisoitua ja Soteliiderit oli mukana ratkomassa

työnantajia askarruttaneita kysymyksiä. Kevään webinaareissa pohdittiin muun muassa työterveyshuollon järjestämistä ja roolia hyvinvointialueilla, sekä pysyvästi ajankohtaisia rekrytoinnin ja perehdyttämisen aiheita.

Soteliiderit-hankkeen puitteissa koottiin myös hyvinvointialueiden henkilöstöjohtamiseen keskittynyt artikkelisarja KT:n asiantuntijoiden tuella. Artikkelisarjassa käsiteltiin niin henkilöstön saatavuutta, työnantajakuvaakin kuin työhyvinvoinnin kysymyksiä.

Webinaarien, ajankohtaisten uutiskirjeiden ja verkostotoiminnan lisäksi hanke kuvasi ja julkaisi työnantajakumppanien kanssa myös muutos- ja henkilöstöjohtamista koskevia asiantuntijavideoita ajankohtaisista aiheista.

#### **SOTELIIDERIT MUKANA ONGELMIA RATKOMASSA JA UUTTA LUOMASSA**

Hektisen kevään jälkeen hyvinvointialueilla alkoi kenties vielä hektisempi syksy ja vuodenvaihteen 2023 odotus. Syksy näyttäytyi hankkeen kohderyhmien eli hyvinvointialueiden sekä kuntien ja kuntayhtymien johtajien ja esihenkilöiden osalta aiempaakin kiireisempänä. Soteliiderit-hanke oli syksyllä vahvasti mukana KT:n tarjoamassa muutostuessa ja hankkeen puitteissa työstettiin ryhmätapaamisissa hyvinvointialueiden HR-johtajien kanssa esimerkiksi palvelusuhdekäsikirjoja halukkaille alueille.

Syksyn mittaan Soteliiderit järjesti myös lyhyitä tunnin webinaareja ESR-kumppanihakkeiden kanssa ja syksy sekä koko hankkeen taival päätettiin marraskuussa



päätösseminaariin. Syksyllä Soteliiderit-hanke haastatteli myös pitkään mukana olleita työnantajia ja keräsi palautetta hankkeen onnistumisesta. Hanke sai mukana olleilta toteuttajilta erinomaiset arvot ja vastaava hanketoiminta koettiin hyvinvointialalla arvokkaaksi myös jatkossa. Hankkeen puitteissa onnistuttiin luomaan uusia verkostoja työnantajien välille ja kehittämään johtamista sote-alalla.

#### **SÄÄNNÖLLISTÄ VIESTINTÄÄ JA VERKOSTOTOIMINTAA TYÖNANTAJIEN KANSSA**

Soteliiderit toimi vuonna 2022 verkostojensa kautta ja niitä ylläpitäen sekä viesti sote-työnantajille ajankohtaisista aiheista säännöllisesti erityisesti uutiskirjeen muodossa. Vuoden aikana uutiskirjeitä lähetettiin kuusi ja tilaajia oli noin 1200 henkilöä. Uutiskirjeiden ohella hanke tuotti edellä mainittuja kirjallisia tuotoksia ja videoita. Uutiskirjeissä tuotiin esiin hyvinvointialueiden valmistelun ajankohtaisimpia aiheita ja jaettiin toimivia käytäntöjä. Soteliiderit-hanketoimijat kirjoittivat myös vuoden aikana blogeja ja artikkeleja KT-lehteen sekä KT:n verkkosivuille.

### KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt jatkoivat vuonna 2022 yhteistyössä valtakunnallista työelämän kehittämistä ja sen rahoittamista.

Vuonna 2020 oli tehty sopimus Tekojen tori -portaalin jatkamisesta sekä hyvän kuntatyön näkyväksi tekemisestä. Sopimuksen lisäksi vuonna 2022 käynnissä oli kaksi hanketta TYÖ2030 -ohjelmasta saadulla päärahoituksella: Kuntatyö2030 ja Viestinnällä vaikuttavuutta.

Työelämän kehittämistä ohjasi pääneuvotteluryhmän alaisuudessa työelämän kehittämisryhmä Tekry. Tekry kokoontui säännöllisesti muulloin paitsi työehtosopimusneuvottelujen aikana.

Ohjelmahenkilöstö toteutti työelämän kehittämistä yhteistyössä Tekryn kanssa. Ohjelmatiimiin kuuluivat ohjelmapäällikkö ja projektisuunnittelija sekä osaikainen projektipäällikkö.

### TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEN KOKONAISUUDEN RAKENTAMINEN

Kuntatyö2030-hankkeessa tavoitteena oli vuosien 2021 ja 2022 aikana käynnistää ja rakentaa laajempaa työelämän kehittämisen ohjelmakokonaisuutta. Tavoitteena oli käynnistää ohjelmatyö hankkeen aikana ja suunnitella pitkäjänteistä ohjelmakokonaisuutta vuoteen 2030 saakka.

Vuoden 2021 lopulla aloitettiin pohdinta siitä, miten valtakunnallinen työelämän kehittämisen kokonaisuus tulisi järjestää, kun hyvinvointialueet irtautuvat kuntakentästä. KT solmi kesäkuussa 2022 yhdessä JUKOn ja JAUn kanssa sopimuksen työelämän kehittämistä koskevasta yhteistyöstä kunta- ja hyvinvointialoilla. Sote ry tuli mukaan sopimukseen lokakuussa 2022.

Sopimuksen mukaisesti osapuolet sitoutuivat rahoittamaan työelämän kehittämisen perustoimintaa ja siihen kuuluvia yhteisiä toimenpiteitä vuoden 2023 alusta.

Tavoitteena oli perustaa työelämän kehittämisen palvelutiimi, jossa työskentelisi kolme henkilöä. Valtakunnallisen työelämän kehittämisen tavoitteeksi asetettiin toimintatapojen uudistaminen ja yhdessä kehittäminen kunta- ja hyvinvointialueyöpaikoilla, sekä hyvän julkisen työn näkyväksi tekeminen.

Työelämän kehittämiseen liittyen sopimukseen sisältyi erillinen työryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella julkisen sektorin ja etenkin sosiaali- ja terveysalan hyvinvointitutkimuksia ja laatia näistä johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia. Työryhmä järjesti kaikille avoimen Hyvinvointialueiden työolotutkimusseminaarin 19.12.2022.

Vuoden 2022 lopulla perustettiin kunta-alan kehittämisjaos ja hyvinvointialueiden kehittämisjaos. Jaosten tehtävänä on toimia Tekryn asiantuntijoina toimialojensa työelämän kehittämisen hankkeiden valmistelussa ja toteutuksessa, sekä nostaa esiin työpaikoilla havaittuja kehittämistarpeita ja tehdä niihin liittyviä kehittämisaloitteita. Kunta-alan kehittämisjaos kokoontui joulukuussa 2022 ja hyvinvointialueiden jaos kokoontui tammikuussa 2023.

Vuoden 2022 lopulla päätettiin, että Kuntatyö2030 -ohjelmakokonaisuudesta luovutaan ja samalla internet-sivujen osoite muutetaan ja se on vuoden 2023 alusta tekojentori.fi.

### VIESTINNÄN VAHVISTAMISTA HANKKEIDEN AVULLA

Sekä Kuntatyö2030 -hankkeessa että Viestinnällä vaikuttavuutta -projektissa oli tavoitteena vahvistaa työelämän kehittämisen viestintää.



Vuonna 2022 uusittiin internetsivujen pääsivuja ja kehitettiin Tekojen tori -portaalin etusivua, hakuominaisuuksia ja lomakkeistoa. Portaalien uudistamista tehtiin yhteistyössä käyttäjien kanssa.

Kuntatyö2030-kokonaisuuden viestinnän vahvistaminen lähti vuoden 2022 alusta liikkeelle haastatteluilla. Projektipäällikkö haastatteli yksitellen KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen viestinnän vastaavat, yhteensä 9 henkilöä. Haastatteluissa pohdittiin Kuntatyö2030-viestinnän toteuttamista, sisältöjä ja kehittämistä sekä viestintäverkoston toimintaa.

Tiivistetyt haastatteluissa korostuivat Kuntatyö2030-ohjelman tärkeys sekä viestintäverkoston jäsenten tyytyväisyys siihen, miten ohjelmakokonaisuuden viestintää on toteutettu. Kehittämisehdotuksina esille nousivat positiivisten viestien esiin nostaminen jatkossakin, hankekielen vähentäminen sekä verkkosivujen ja Tekojen torin uudistaminen.

Viestintäverkoston haastattelut vahvistivat hanke-  
tiimissä syntynyttä ajatusta painottaa vuonna 2022 viestinnässä kuormituksen hallintaa ja työn voimavarojen vahvistamista, mikä on yksi Kuntatyö2030-ohjelman tavoitteista. Teemaa tuotiin esille Kuntatyö2030-verkkosivuilla esittelemällä siihen liittyviä työkaluja ja oppaita, julkaisemalla aiheeseen liittyviä blogikirjoituksia sekä jakamalla sisältöä somekanavissa ja uutiskirjeissä. Lisäksi tavoitteena oli saada teemaan liittyviä tekoja lisää Tekojen torille.

Kuntatyö2030-kokonaisuudelle laadittiin viestinnän vuosikello ja viestintäsuunnitelma. Viestinnän tavoitteena oli kertoa työelämän kehittämisestä eri näkökulmista, tuoda esille hyviä kehittämistapauksia ja tarinoita kunta-alalta sekä markkinoida Kuntatyö2030-kokonaisuuden palveluja, kuten sparrausta, etätö-pajoja ja kampanjaa. Pääkohderyhminä olivat kunta-alalla työskentelevät johtamisen, kehittämisen, esihenkilöiden ja henkilöstön edustajat kaikilla toimialoilla.

Kuntatyö2030 viestintä oli monikanavaista. Käytössä olivat internetsivujen lisäksi sosiaalisen median kanavat eli Facebook, Instagram, Twitter ja LinkedIn sekä uutiskirje, joka ilmestyi noin kerran kuukaudessa. Lisäksi Kuntatyönantaja -lehdessä oli ollut juttuja ohjelmaan liittyen, minkä lisäksi järjestöt viestivät kokonaisuudesta omilla kanavillaan.

Uutiskirjeellä oli 2088 tilaajaa vuoden 2022 lopussa. Kuntatyö2030 verkkosivuilla oli vuonna 2022 yli 100 000 kävijää. Sosiaalisen median aktiivisuudesta kertoivat seuraavat luvut ajalta tammi-joulukuu 2022:

- Twitter 333 julkaisua, seuraajia 3548
- Facebook 286 julkaisua, seuraajia 1280
- LinkedInissä 250 julkaisua, seuraajia 786

Kuntatyöpaikkojen kehittämistekoja Tekojen torilta nostettiin esiin sosiaalisen median kanavissa ja Kuntatyö2030 -uutiskirjeessä koko vuoden. Joulukuussa Kuntatyö2030 gaalassa palkittuja kehittämistekoja nostettiin esille palkitsemisen jälkeen lähes päivittäin.

## **KONKREETTISTA KEHITTÄMISEN TUKEA KUNTATYÖPAIKOILLE**

Kuntatyö2030 -projektissa tarjottiin konkreettista tukea kuntatyöpaikkojen kehittämistyön edistämiseen sparrauksella. Sparraukseen oli vuonna 2021 kilpailutettu palveluntuottajat puitejärjestelyinä.

Sparraus oli kokeneen ulkopuolisen kehittäjän tuottama ohjausta, fasilitointia ja konsultointia organisaation tai sen yksikön kehittämistarpeeseen. Sparrausta tuotti kahdeksan organisaatiota ja 11 konsulttia. Sparraus oli maksutonta ja kestoltaan 1–2 päivää.

Hyväksytyt sparraushakemuksia saatiin elokuusta 2021 vuoden 2022 loppuun yhteensä 72 kappaletta. Niitä saatiin 49:stä eri kuntaorganisaatiosta. Sparrauspäiviä toteutettiin yhteensä 127. Sparrauksessa oli mukana 1690 osallistujaa.

## **Toimialoitain jaoteltuina toteutetut sparraukset jakaantuivat seuraavasti (poisluettuna ne, jotka kohdentuivat koko organisaation toimintaan)**

- Sosiaali- ja terveysala 14
- Opetus ja kasvatus 12
- Talous ja hallinto 8
- Vapaa-aika, kulttuuri ja nuoriso 8
- Elinvoima ja työllisyys 6
- Esihenkilötyö 5
- Puhtaus ja ravitsemus 2
- Työsuojeluorganisaatio 2
- Liikenne 1
- Jätehuolto 1



#### **Sparrausten teemat olivat:**

- Työyhteisön ja toimintakulttuurin kehittäminen (26 kpl)
- Työn kuormitus ja työhyvinvointi (17 kpl)
- Yhdessä kehittäminen ja osallisuus (16 kpl)
- Prosessit, palvelut ja asiakaslähtöisyys (11 kpl)
- Etätyön ja -palvelujen kehittäminen (1 kpl)
- Digitalisaatio ja uudet toimintatavat (1 kpl)

Sparraajat laativat jokaisesta sparrauksesta raportin, jossa kerrottiin osallistujien määrä, sparrauksen täsmennetty tavoite, miten sparraus toteutettiin ja mitä teemoja ja asioita sparrauksen aikana käytiin läpi, sekä mitä tuloksia sparrauksella saavutettiin ja mitä jatkotoimenpiteitä suositeltiin.

Tuloksina sparrauksen koettiin tuoneen mm. jäsenyyksiä ja ymmärrystä nykytilasta, havahtumista, jatko-työstämiseen evästyksiä, konkreettisia jatkoehdotuksia ja suunnitelmia, työkaluja ja pelisääntöjä, yhteiseen tavoitetiltaan sitoutumista ja yhteisen näkemyksen muotoilua, yhdessä tekemisen kulttuuria ja sisäisen työnjaon vahvistumista, kokonaisvaltaista käsitystä käsiteltävästä asiasta, innostumista ja yhteishenkeä muutokseen, uusia ideoita ja ratkaisuja, tulevaisuuskuvan kirkastamista sekä osallisuuden lisääntymistä. Sparrauksen laatua seurattiin palautekyselyillä. Kokonaisarvosana sparrauksesta oli 4,7/5.

Viestinnällä vaikuttavuutta -hankkeessa pilotoitiin, kuvattiin ja visualisoitiin kolme etätyöpajamallia eli Jakamo, Yhteiskehittämö ja Parastamo -mallit. Lopputuloksena syntyi Opas innostavien ja tuloksellisten etätyöpajojen järjestämiseen. Opasta voivat hyödyntää kaikki kiinnostuneet.

Vuoden 2022 syksyllä perustettiin kehittäjäverkosto kunta-alan ja hyvinvointialueiden kehittämisestä kiinnostuneille. Kehittäjäverkostoon ilmoittautui kesän 2022 aikana yli 100 eri alojen asiantuntijaa. Verkoston tavoitteet ja kiinnostavat teemat muotoiltiin yhdessä verkostoon ilmoittautuneiden kanssa. Verkosto koontui syksyn aikana neljä kertaa.

Kehittäjäverkostossa, etätyöpajoissa (Yhteiskehittämö, Jakamo ja Parastaminen) oli yhteensä mukana osallistujia 72 kunta-alan organisaatiosta. Näistä kymmenen oli sairaanhoitopiiriä tai sotealan organisaatiota, viisi koulutusalan organisaatiota ja viisi kuntaomisteista yhtiötä. Loput olivat kuntia. Kaiken kaikkiaan edellä mainituissa tilaisuuksissa oli yksittäisiä henkilöosalistujia 270.

Hyvä kiertämään -kampanjassa saatiin runsaasti uusia kehittämistekoa Tekojen torille. Hankkeessa toteutettiin syksyllä 2022 Hyvä kiertämään -kampanja, jossa tavoitteena oli saada 100 uutta kehittämistekoa kunta-

alan eri ammattiryhmistä ja erilaisista teemoista Tekojen tori -portaaliin.

#### **Kampanjaan osallistui 34 kunta-alan organisaatiota yhteensä 183 kehittämisteolla:**

- Opetus ja kasvatusta (55 kpl)
- Sosiaali- ja terveyspalvelut (36 kpl)
- Koskee useita toimialoja/ koko organisaatiota (30 kpl)
- Johto, hallinto ja talous (18 kpl)
- Kulttuuri ja vapaa-aika (18 kpl)
- Asuminen, kiinteistö ja ympäristö (11 kpl)
- Elinkeino- ja yrityspalvelut (8 kpl)
- Puhtaus- ja ravitsemuspalvelut (4 kpl)
- Työllisyyspalvelut (3 kpl)
- Yhteensä 183 kpl

Ilmoitetuista kehittämisteoista palkittiin joulukuun Kuntatyö2030 -gaalassa 49 kehittämistekoa. Tämän lisäksi palkittiin Limingan kunta Suomen kekseliäimpänä kuntana.

Kuntatyö2030 -gaala ja palkittavat kehittämisteot saivat huomiota julkisuudessa. Mediaosumia saatiin syksyn kampanjan aikana 21. Monet paikallismediat ja palkittujen kuntien viestinnät tekivät uutisia palkittuista.