



Vuosikertomus 2025



Sisältö

Toimitusjohtajan terveiset	3
KT valvoi jäsentensä etua ja tuki työnantajatoimintaa	5
Hallitus ja jaostot jatkoivat päätöksentekijöinä	6
KT:n henkilöstössä työskenteli usean alan asiantuntijoita	10
Edunvalvonnassa korostuivat hallituksen työmarkkinoita ja sosiaaliturvaa koskevat uudistukset	11
Hallitusohjelmaa toteuttavat työryhmät jatkoivat	12
KT toimi aktiivisesti eläke-edunvalvonnassa ja edusti työnantajia neuvotteluissa	13
TE-palveluiden uudistus toteutui	14
KT osallistui kansainväliseen edunvalvontaan	15
Työmarkkinatutkimus tuotti laajasti tietoa edunvalvonnan tueksi	16
Uudet sopimukset syntyivät	17
Viestintä palveli asiakkaita monipuolisesti	19
KT:n koulutustoiminta laajeni – ensimmäinen verkkokurssi ja alueellisia koulutuksia toteutettiin	22
Asiakastutkimuksen avulla kartoitettiin kasvavan jäsenmäärän tarpeita ja kehitettiin palveluita niiden pohjalta	23
Työelämän kehittämistoimintaa vahvistettiin	25

Kuvat:

Eeva Anundi: s. 3 ja 10

Tanja Seppänen: s. 5 ja 17

Markus Sommers: s. 6

Mostphotos: s. 11, 13, 15, 16 ja 23

Katri Nietosjärvi / Tanja Seppänen s. 14

Ilkka Ranta-aho: s. 26

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

puh. 09 771 3000

kt.fi

Toimitusjohtajan terveiset

Toimintavuoteen 2025 vaikutti erityisesti neuvottelut uusista työ- ja virkaehtosopimuksista. Niistä päätti ensimmäistä kertaa KT-lain mukaisesti kunta-, hyvinvointialue- ja yritysjaostot. Uusia sopimuksia, työelämäsopimukset mukaan lukien, solmittiin parikymmentä. Jo toistamiseen alalla on pitkä työrauha, 34 kuukautta. Työrauha päättyy 29.2.2028. Tähän vaikutti muun muassa työtaisteluiden kautta vuonna 2022 hyväksytyn kunta- ja hyvinvointialan niin sanotun viisivuotisen kehittämissuunnitelman uudelleen-neuvottelu. Neuvotteluilla saatiin alennettua kustannustasoa ja pidennettyä ohjelman kestoja loiventuen sen kustannusvaikutusta siltäkin osin. Muilta osin sopimuskorotukset noudattavat niin sanottua yleistä linjaa.

Neuvotteluvuonna toimeenpantiin kunta-alalla KVTESissä ja OVTESin osio G:ssä, eli varhaiskasvatuksessa, uusi tasopalkkajärjestelmä. Uusi tasopalkkajärjestelmä koskee noin 130 000:tä palkansaajaa. Toimeenpano työllisti laajasti niin kunnissa ja kuntayhtymissä kuin KT:n palveluisakin. Vuoden aikana tehtiin palvelusähköposteja koskeva ennätys, kun KT oli lähettänyt asiakkaiden kysymyksiin yli 17 000 vastausta. Uudesta palkkausjärjestelmästä järjestettiin ahkerasti myös koulutuksia.



”Merkittävät neuvottelutulokset saavutettiin joulun alla myös SOTE-sopimuksen ja HYVTESin tasopalkkajärjestelmistä.”

Merkittävät neuvottelutulokset saavutettiin joulun alla myös SOTE-sopimuksen ja HYVTESin tasopalkkajärjestelmistä. Sote-alan tasopalkkajärjestelmiä koskevassa neuvonnassa pyritään hyödyntämään kunta-alalta saadut opit. Yhteensä uusien järjestelmien piirissä on tämän jälkeen

noin 350 000 suomalaista palkansaajaa.

Neuvottelukierroksella saavutettiin merkittävä edistysaskel kunta-alan tekniikan sopimusten yhteensovittamisessa. Tuntipalkan maksaminen päättyy, ja teknisen alan henkilöstö siirretään uuteen TATES-sopimukseen. Tarkemmat neuvottelut sopimuksesta tehdään kuluvana toimintavuonna.

Jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti KT ja järjestöt sopivat vuosiksi 2025–2028 yli 50 sopimusryhmää. Neuvotteluvuorossa ovat muun muassa kunta- ja hyvinvointialan yleiset työaika-määräykset sekä luottamusedustajien ja työ-suojeluvaltuutettujen ehdot.

”KT:ssä on nyt lähes 800 jäsentä.”

KT:ssä oli vuoden 2025 lopussa lähes 800 jäsen-tä. Toimintavuonna KT:n yrityspalveluyksikkö vakiinnutti toimintansa. Yritysjäseniä oli vuoden lopussa vajaa 400 erityisesti palvelusektorilta. Henkilöstövuokrausyrityksille neuvoteltiin oma työehtosopimuksensa, Vuokra-TES.

KT osallistui hallitusohjelman toteuttamiseen kolmikantaisissa valmisteluryhmissä. Toimin-tavuonna ryhmät käsittelivät muun muassa työ sopimuslain uudistuksia, palkka-avoimuus-direktiiviä ja tasa-arvolain muutoksia, sosiaali-turvauudistusta, työvoiman saatavuuden turvaa-mista ja osaamisen kehittämistä työuran aikana. Myös työllisyyspalvelureformi on vaatinut usean korjaussarjan. KT antoi vuoden aikana 117 lau-suntoa.

”KT antoi vuoden aikana 117 lausuntoa.”

KT vaikutti Kevan hallinnoissa siihen, että työn-antajan eläkemaksuja voitiin edelleen alentaa. Työttömyysturvamaksun maltilliseen korotuk-seen Työllisyysrahastossa vaikutti vahvasti työt-tömyystilanne ja niin sanotun puskurin vähäi-syys.

Työelämän kehittämistoiminta oli laaja-alaista. Kunta- ja hyvinvointialojen yhteistoiminnallisten kehittämisjaosten toiminta jatkui. Myös KT:n ja pääsopijajärjestöjen perustaman Tärkeissä töissä -kokonaisuuden kehittäminen sai uutta virtaa. Loppuvuodesta saatiin hyviä uutisia, kun yhtei-selle, kolmivuotiselle ”Meidän työ- yhteistyöllä tuloksiin” - hankkeelle varmistui yli miljoonan euron ESR-rahoitus.

KT palveli jäseniään ja asiakkaitaan monipuoli-esti muun muassa verkostoyhteistyön, verkko-sivujen, oman koulutuksen, tapahtumien, pal-veluneuvonnan, sähköisten asiakaskirjeiden ja KT-lehden avulla.

Työmarkkinatutkimuksen tuottamat laajat sel-vitykset ja materiaalit olivat hyödyllisiä niin edunvalvonnan, sopimustoiminnan kuin jäsen-yhteisöjenkin näkökulmasta. KT:n viestinnän ja asiakaslähtöisyyden kehittämistä jatkettiin teh-

tyjen linjausten mukaisesti.

KT:n hallitus hyväksyi joulukuussa KT:n uuden strategian. Päätöksentekoa edelsi prosessi, jossa kartoitettiin niin asiakkaiden, päättäjien kuin KT:n henkilöstön näkemyksiä KT:n toiminnoista ja palveluista.

Henrika Nybondas-Kangas

KT:n toimitusjohtaja

KT valvoi jäsentensä etua ja tuki työnantajatoimintaa

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on kunta- ja hyvinvointialan työnantajajärjestö ja työmarkkinakeskusjärjestö. KT:n jäsenyhteisöjä ovat kuntien ja kuntayhtymien lisäksi hyvinvointialueet, hyvinvointialueyhtymät ja niiden omistamat yritykset. Yrityskokonaisuuteen kuuluvat myös säätiöt ja osuuskunnat.

Tehtäviensä mukaisesti KT neuvotteli vuoden aikana alan työ- ja virkaehtosopimuksista, kehitti työelämää sekä osallistui lainvalmisteluun. KT:n toiminta on lakisääteistä, ja työtä tehdään virkavastuulla.

KT:n tavoitteena on turvata suomalaisille laadukkaat hyvinvointi- ja sivistyspalvelut. Kunta- ja hyvinvointiala työllisti Suomessa noin joka viidennen palkansaajan.

KT:n asema ja tehtävät määritellään laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä (630/2021).

Palveluja tarjottiin koko kunta- ja hyvinvointialalle

KT:n lakisääteisiä jäseniä ovat kunnat ja hyvinvointialueet sekä niiden muodostamat yhtymät.



KT-lain mukaan myös kuntien ja hyvinvointialueiden omistamat osakeyhtiöt, osuuskunnat ja säätiöt ovat voineet liittyä KT:n jäseniksi aina vuodesta 2021 asti. Toimintavuoden aikana KT vahvasti palveluitaan yritysjäsenille, joiden määrä kasvoi voimakkaasti. Yritysjäsenten määrä nousi toimintavuoden aikana 115:stä 472:een.

Kunta- ja hyvinvointialan kolmen asiakasryhmän palveluja ja viestintää kehitettiin toimintavuoden aikana. Asiakasryhmillä on omat tarpeensa, mutta myös yhteistä työnantaja-asiaa on paljon. KT:n jäsenille tarjotaan muun muassa neuvontaa, koulutusta, viestintää ja verkostoja.

Hallitus ja jaostot jatkoivat päätöksentekijöinä

KT:ssa päätöksiä tekevät hallitus ja kolme jaostoa: kuntajaosto, hyvinvointialuejaosto ja yritysjaosto.

Hallitus vastaa erityisesti keskusjärjestötason toiminnasta sekä KT:n talouden ja toiminnan johtamisesta. Jaostot edustavat oman alansa jäsenistöä, ja niiden tehtävänä on sopia työ- ja virkaehtosopimusten sisällöistä.

Hallituksen jäsenet nimetään eri jaostojen edustamien työnantajien palkkasumman suhteellisten osuuksien perusteella.

Kuntajaoston ja hyvinvointialuejaoston jäsenet edustavat oman alansa jäsenyhteisöjen työnantajia ja ovat niihin keskeisessä luottamushenkilö- tai palvelussuhteessa. Jäseniä nimittäessä otetaan huomioon myös kunnissa ja hyvinvointialueilla vallitsevat poliittiset voimasuhteet sekä tasapuolisuus.

Yritysjaoston jäsenet valittiin yritysjaoston työjärjestyksessä määrättyllä tavalla. Hallituksen puheenjohtajana toimi **Ari Korhonen** ja varapuheenjohtajina **Juha Rostedt** sekä **Taneli Kallio-koski**.



KT:n hallitus Kuntatalolla.

Hallitus 1.1.2023–31.12.2025

Kuntajaosto	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Outi Mäkelä, Nurmijärvi, Kok.	Pekka Salmi, Tampere, SDP
Juha Rostedt, Lahti, Kok., vpj.	Lauri Kattelus, Laitila, Kok.
Maria Päivänen, Lempäälä, SDP	Piia Elo, Turku, SDP
Hanna Vuola, Uusikaupunki, Kesk.	Pekka Lokinperä, Hausjärvi, Kesk.
Taneli Kalliokoski, Nurmijärvi, Kesk.,vpj.	Katariina Pylysy, Hämeenkyrö, Kesk.
Marko Koskinen, Kitee, PS	Ilpo Kärkkäinen, Sonkajärvi, PS
Laura Skaffari, Lohja, Vihr.	Mari Huusko, Pornainen, Vihr.
Hyvinvointialuejaosto	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Olli Naukkarinen, Kanta-Häme, Kok.	Nina Brask, Kymenlaakso, SDP
Mervi Koski, Pohjois-Pohjanmaa, Kok.	Marja-Leena Alho, Satakunta, Kok.
Ari Korhonen, Varsinais-Suomi, SDP, pj.	Antti Parpo, Varsinais-Suomi, Kok.
Jani Kokko, Keski-Suomi, SDP	Anneli Kiljunen, Etelä-Karjala, SDP
Maria Kaisa Aula, Keski-Suomi, Kesk.	Lasse Hautala, Etelä-Pohjanmaa, Kesk.
Tanja Aidanjuuri, Vantaa-Kerava, PS	Anu Mattila, Pohjois-Pohjanmaa, PS
Pertti Hemminki, Lappi, Vas.	Joonas Mielonen, Kymenlaakso, Vas.
Yritysjaosto	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Jarkko Virtanen, Turun kaupunki	Juha Jääskeläinen, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde

Kuntajaoston jäsenet

Kuntajaoston puheenjohtajana toimi **Outi Mäkelä** ja varapuheenjohtajana **Pekka Salmi**.

Kuntajaosto 1.1.2023–31.12.2025		
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen	puolue
Outi Mäkelä, Nurmijärvi, pj.	Marjukka Palin, Eurajoki	Kok.
Juha Rostedt, Lahti	Lauri Kattelus, Laitila	Kok.
Pekka Salmi, Tampere, vpj.	Sami Laakkonen, Joensuu	SDP
Maria Päivänen, Lempäälä	Piia Elo, Turku	SDP
Hanna Vuola, Uusikaupunki	Pekka Lokinperä, Hausjärvi	Kesk.
Taneli Kalliokoski, Nurmijärvi	Katariina Pyly, Hämeenkyrö	Kesk.
Marko Koskinen, Kitee	Ilpo Kärkkäinen, Sonkajärvi	PS
Laura Skaffari, Lohja	Mari Huusko, Pornainen	Vihr.
Pekka Heikkinen, Tuusula	Harry Yltävä, Raasepori	Vas.

Hyvinvointialuejaoston jäsenet

Hyvinvointialuejaoston puheenjohtajana toimi **Olli Naukkarinen** ja varapuheenjohtajana **Nina Brask**.

Hyvinvointialuejaosto 1.1.2023–31.12.2025		
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen	puolue
Olli Naukkarinen, Kanta-Häme, pj.	Antti Parpo, Varsinais-Suomi	Kok.
Mervi Koski, Pohjois-Pohjanmaa	Marja-Leena Alho, Satakunta	Kok.
Nina Brask, Kymenlaakso, vpj.	Jani Kokko, Keski-Suomi	SDP
Ari Korhonen, Varsinais-Suomi	Anneli Kiljunen, Etelä-Karjala	SDP
Maria Kaisa Aula, Keski-Suomi	Eija-Riitta Niinikoski, Pohjois-Pohjanmaa	Kesk.
Lasse Hautala, Etelä-Pohjanmaa	Juha Korkea-aho, Satakunta	Kesk.
Tanja Aidanjuuri, Vantaa-Kerava	Anu Mattila, Pohjois-Pohjanmaa	PS
Pertti Hemminki, Lappi	Joona Mielonen, Kymenlaakso	Vihr.
Juha Sarkio, valtiovarainministeriö	Marja Paavonen / Jenni Pääkkönen, VM	

Yritysjäoston jäsenet

Yritysjäoston puheenjohtajana toimi 27.5.2025 asti **Juha Jääskeläinen** ja varapuheenjohtajana **Jarkko Virtanen**. Sen jälkeen puheenjohtajana toimi **Jarkko Virtanen** ja varapuheenjohtajana **Juha Jääskeläinen**.

Yritysjäosto 1.1.–27.5.2025	
Juha Jääskeläinen, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde, pj.	
Jarkko Virtanen, Turun kaupunki, vpj.	
Soteala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Marika Metsähonkala, Helsingin Seniorisäätiö sr	Piia Palviainen, Helsingin Seniorisäätiö sr
Markku Hämäläinen, Järvisuomen Terveys Oy	Sami Sipilä, Etelä-Savon hyvinvointialue
Erja Jaatinen, Docta Oy, Tervia Osaajat Oy, Tervia Logistiikka Oy ja Pohjois-Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon osuuskunta Tervia	Ilkka Luoma, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde
Palveluala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Jarkko Virtanen, Turun kaupunki	Kristiina Kukkohovi, Visit Turku Archipelago Oy
Juha Jääskeläinen, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde	Eija Kangasoja, PPE-Köökki Oy
Jyrki Gerlander, Kymenlaakson hyvinvointialueen tuki- ja kiinteistöpalvelut Oy	Seppo Pajari, Kymenlaakson hyvinvointialueen tuki- ja kiinteistöpalvelut Oy
Jutta Tikkanen, Kaiku 24 Oy	Ari Mäkinen, Kaiku 24 Oy
Petri Jokela, Tampereen Vesi Oy	Maarit Rautavaara, Tampereen Vesi Oy
Opetusala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Arja Flinkman, Etelä-Savon Koulutus Oy	Sari Simontaival, Etelä-Savon Koulutus Oy

Yritysjäosto 27.5.2025–	
Jarkko Virtanen, Turun kaupunki, pj.	
Juha Jääskeläinen, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde, vpj.	
Soteala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Juha Jääskeläinen, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde, pj.	Marika Metsähonkala, Helsingin Seniorisäätiö sr
Palveluala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Marita Ailio, Helsingin kaupungin asunnot Oy	Tiina Harju-Kukkula, Vantaan kaupunki
Jyrki Gerlander, Kymenlaakson hyvinvointialueen tuki- ja kiinteistöpalvelut Oy	Mika Hyttinen, Polkka, Pohjois-Karjalana tukipalvelut Oy
Jussi Kauppi, Monetra Oulu Oy	Saku Linnamurto, Saimaan Tukipalvelut Oy
Lasse Koskivuori, Istekki Oy	Teemu Immonen, Tiera Oy
Mika Takkinen, Servica Oy	Esa Sairanen, Pirkanmaan Voimia Oy
Opetusala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Arja Flinkman, Etelä-Savon Koulutus Oy	Sari Simontaival, Etelä-Savon Koulutus Oy
Henkilöstövuokrausala	
Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Jaana Jantola, Tempore Henkilöstöpalvelut Oy, Onvire Oy	Anu Tuomolin, Seure Henkilöstöpalvelut Oy (1.6.2025 alkaen)

KT:n henkilöstössä työskenteli usean alan asiantuntijoita

KT:n toimistossa Kuntatalolla Helsingissä työskenteli vuoden 2025 lopussa 66 asiantuntijaa.

KT:n toimiston tehtävät oli jaettu eri yksiköihin, joita olivat:

- johto
- hallinto
- viestintä, asiakkuudet ja koulutus
- yleiset palvelussuhdeasiat
- sosiaali- ja terveystyöpalvelujen sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat
- opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat
- työmarkkinatutkimus
- henkilöstövoimavarojen kehittäminen
- yrityspalvelut.

KT:n toimistoa johti tammi-helmikuussa toimitusjohtaja **Markku Jalonen** ja hänen jäätyään eläkkeelle **Henrika Nybondas-Kangas**. Johtoryhmän muodostivat toimitusjohtajan lisäksi neuvottelujohtaja **Hannu Freund**, hallintojohtaja **Mika Huuskonen**, tutkimusjohtaja **Mika Juutinen**, neuvottelujohtaja **Anne Kiiski**, neuvottelujohtaja **Anna Kukka**, neuvottelujohtaja **Henrika Nybondas-Kangas**, vt. yhteysjohtaja **Mervi Itkonen** ja Avaintan toimitusjohtaja **Vesa Laine**.

Kun Nybondas-Kangas nousi maaliskuussa toimitusjohtajaksi, hänen tilalleen sosiaali- ja terve-



ydenhuollon sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhdeista vastaavan yksikön neuvottelujohtajaksi valittiin **Jenni Aaltonen**. Uudeksi viestintä- ja yhteysjohtajaksi valittiin **Jenni Järvelä**. Avaintan toiminta lakkasi, ja yrityspalveluyksikköä alkoi johtaa neuvottelujohtaja Hannu Freund.

Hallinnon käytännöt kehittyivät

KT:n asiakas- ja jäsenpalveluiden kehittäminen ja asiakkuustyön tukeminen olivat toimintavuonna hallintopalvelujen keskeistä työtä. Työtä tuettiin

sekä teknisten ratkaisujen että järjestelmäkehityksen keinoin. Hallintoyksikkö vastasi myös KT:n taloushallinnosta ja tilinpäätöksestä.

Hallintoyksikön yhtenä keskeisenä tehtävänä oli huolehtia KT-lain mukaisen jäsenmaksulaskutuksen onnistumisesta. Jäsenyhteisöjen maksuosuudet määräytyivät KT-lain mukaisesti sen mukaan, mikä oli jäsenyhteisön viimeisimmässä vahvistetussa tilinpäätöksessä oleva palkkasumma suhteessa KT:n jäsenyhteisöjen koko palkkasummaan.

Edunvalvonnassa korostuivat hallituksen työmarkkinoita ja sosiaaliturvaa koskevat uudistukset

KT:n edunvalvontatyön lähtökohtana on valvoa työnantajien etua siten, että työnantajat onnistuvat työnantajatehtävissään. Toimintavuonna edunvalvontatyötä värityivät erityisesti Orpon hallituksen työmarkkinoita ja sosiaaliturvaa koskevat laajat uudistukset.

Edellisten vuosien tapaan edunvalvontaa tehtiin monipuolisesti niin keskusjärjestötasolla kuin työmarkkinatoimijana. Kaikki KT:n yksiköt osallistuivat edunvalvontatyöhön omalla panoksellaan, esimerkiksi tuottamalla tietoa tai viestimällä asioista vaikuttavasti. Sopimusneuvotteluista kerrotaan tarkemmin kappaleessa Uudet sopimukset syntyivät.

Henkilöstön saatavuusvaikeuksien vuoksi KT piti esillä erityisesti sitä, että kelpoisuusvaatimuksia tai mitoituksia ei kiristettäisi kunta- ja hyvinvointialan ammateissa. Lisäksi painotettiin, että koulutusmäärien ja koulutusten sisältöjen tulisi palvella henkilöstötarpeita alueilla ja kunnissa.

KT edusti jäseniään valtakunnan tason työryhmissä

KT edusti jäseniään useissa merkittävässä työryhmissä ja toimitelmissä. Osa työryhmistä valmisti lainsäädäntöä tai muuta valtakunnallista ohjeistusta. Työryhmistä kerrotaan lisää myös



seuraavissa kappaleissa.

Keskeisiä toimitelimiä, joissa KT edusti jäsenyhdistöjään, ovat muun muassa:

- Talousneuvosto (pääministerin johtama)
- Työllisyysrahaston hallitus (työnantajamaksut)
- Kevan hallitus (työnantajien eläkemaksut)
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä ja muut ryhmät
- Työtuomioistuimien, työneuvoston, vakuutus-oikeuden ja sosiaaliturva-asioiden muutoksen

hakulautakunta Samu

- Työterveyshuollon neuvottelukunta ja jaostot
- Työterveyslaitoksen johtokunta
- Työturvallisuuskeskuksen hallitus
- Sosiaali- ja terveydenhuollon neuvottelukunta
- Sosiaaliturvakomitea
- Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvosto
- TE2024 -uudistuksen toimeenpanoa tukeva työllisyyden edistämisen neuvottelukunta.

Hallitusohjelmaa toteuttavat työryhmät jatkoivat

Hallitusohjelmaa toimeenpaneivissa työryhmissä olivat esillä muun muassa jatkuvaan oppimiseen, työrauhakysymyksiin, TE2024-uudistuksen toimeenpanoon, sosiaali- ja työttömyysturvan uudistamiseen sekä paikalliseen sopimiseen liittyvät kysymykset. KT sai vuoden aikana kaikkiaan 122 lausuntopyyntöä, jotka liittyivät lainvalmisteluun.

KT:n lausunnoissaan kritisoima vientivetoinen palkkamalli astui voimaan. Tasavallan presidentti **Alexander Stubb** vahvisti vientivetoisen palkkamallin sisältävän lain siten, että lain voimaantulopäiväksi tuli 1.1.2025. KT toi lausunnoissaan esille, että lakiesitys jättää epäselväksi, onko poikkeaminen yleisestä palkkalinjasta enää jatkossa mahdollista.

KT oli keskusjärjestönä edelleen mukana työttömyysturvalainsäädännön kehittämisessä. KT on kannattanut uudistuksia, mutta pitänyt tärkeänä, että uudistuksen vaikutuksia kuntatalouteen seurataan. KT oli mukana valmistelemaan myös TE-uudistusta, jossa työvoimapalvelut siirrettiin valtiolta kuntiin 1.1.2025.

Työrauhatyöryhmässä KT halusi varmistaa hallituksen lakimuutosten toteuttamisen, jotta poliittisia työtaisteluja ja tukityötaisteluja rajoitettiin työrauhan turvaamiseksi. KT oli mukana

myös suojelutyötä koskevan lainsäädännön valmistelussa. Lainsäädäntö suojelutyön turvaamiseksi työtaistelutilanteessa astui voimaan 16.6.2025.

KT vaikutti hallitusohjelman toteuttamiseen ja lainsäädäntöön myös opetusalalla. Oppimisen tukea yhtenäistettiin perusopetuksessa ja lukioissa, mikä tuli voimaan 1.8.2025. Uudistus toteutuu ammatillisessa koulutuksessa 1.8.2026.

Hyvän työn ohjelma jatkui vuonna 2025, ja se pyrki edistämään hyvinvointialueiden henkilöstön saatavuutta. KT oli mukana ohjelmassa.

Toimintavuonna KT edisti eri tavoin henkilöstön saatavuutta niin kuntien kuin hyvinvointialueidenkin näkökulmasta muun muassa työryhmätyöskentelyjen, lausuntojen ja koulutusten kautta. KT:n mielestä koulutusta tulee kohdentaa erityisesti työvoimapula-aloille ja asettaa vaadittavat henkilöstömitoitukset realistiselle tasolle.

Sosiaaliturvakomitean toimikausi jatkuu vuoteen 2027. Komitean tehtävänä on tehdä ehdotuksia ja aloitteita sosiaaliturvan uudistamiseksi sekä toteuttaa niitä koskevat esiselvitykset ja arvioinnit. KT korosti valmistelun aikana, että sosiaaliturvaa on uudistettava huomioiden julkisen talouden

kestävyys ja työllisyyden edistäminen.

KT:n asiantuntijat osallistuivat usean eri kolmi-kantaisen työryhmän lainsäädäntövalmisteluun, joissa hallituksen tavoitteena on ollut alentaa työllistämisen kynnystä. Näitä työryhmiä ovat olleet:

- Ryhmä, jossa valmisteltiin työsopimuslakiin muutoksia, jotka koskivat määräaikaista työsopimuksia sekä lomautusilmoituksen antamista. Työsopimuslakia muutetaan siten, että määräaikaisten työsopimusten voi tehdä enintään vuoden ajaksi ilman perusteltua syytä. Lomautusilmoitusaikaa lyhennettiin nykyisestä 14 päivästä 7 päivään. Lakimuutokset tulevat voimaan vuonna 2026.
- Ryhmä, jossa valmisteltiin lainsäädäntö muutoksia, joiden tarkoituksena oli parantaa työnantajan mahdollisuutta päättää säästö vapaan ajankohdasta.
- Ryhmä, jossa valmisteltiin työaikalaitäntäisten saatavien kanneaikaa koskevan sääntelyn muuttamista.
- Ryhmä, jossa valmisteltiin lainsäädäntömuutoksia, joilla työntekijän irtisanomisen kynnystä on madallettu. Työsuhde voidaan jatkossa päättää, kun irtisanomiselle on asiallinen syy. Jatkossa ei edellytetä syyn painavuutta. Lakimuutokset tulevat voimaan vuonna 2026.

KT toimi aktiivisesti eläke-edunvalvonnassa ja edusti työnantajia neuvotteluissa

KT:n yksi keskeinen edunvalvonnan painopiste on eläke-edunvalvonta. Vuoden aikana eläkeasioissa oli useita edunvalvonnan kohteita.

KT vaikutti toimintavuonna Kevan hallinnossa työnantajan eläkemaksujen alentamiseen vuodelle 2026. Lisäksi KT osallistui neuvotteluihin yksityisen sektorin työnantajien ja työntekijöiden eläkemaksuista eli TyEL-maksuista vuodelle 2026. TyEL-maksut määrittävät pitkälti myös julkisen sektorin eläkemaksujen tason. KT oli mukana myös edunvalvonnan kannalta tärkeässä Eläketurvakeskuksen (ETK) hallinnossa.

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelma sisälsi tarpeen uudistaa eläkejärjestelmää. KT ja muut työmarkkinoiden keskusjärjestöt kävivätkin eläkeneuvotteluita, jotka päättyivät sopuun toimintavuoden alussa.

Uusi sopimus eläkkeistä allekirjoitettiin tammi-kuussa 2025. Uudistuksen keskeinen tavoite oli parantaa sijoitustuottoja. Eläkeuudistus vahvistaa julkista taloutta arvioiden mukaan noin kahdella miljardilla eurolla ja turvaa työeläkkeiden rahoituksen pitkällä aikavälillä.

Eläkeuudistuksen toimeenpanoon liittyvä lainsäädäntöhanke vaati toimintavuonna KT:n eläke-edunvalvonnassa suurta panostusta.



Yksittäisiä työnantajia koskevat palkkakiistat vaativat tukea

Keskusneuvottelupyynnöt työllistivät KT:n juridisia asiantuntijoita. Keskusneuvottelupyynnöjä tuli toimintavuonna peräti 44 kappaletta. Riidoista suurin osa oli paikallisia palkkariitoja. Edellisten lisäksi KT:n käsiteltäväksi tuli järjestelyerän jakamiseen liittyviä valvonta- ja neuvottelupyynnöjä.

Työtuomioistuimesta ei tullut toimintavuonna KT:ta koskevia ratkaisuja. Yksi riita-asia tuli kuitenkin käsittelyyn toimintavuoden aikana.

Laajoilta lakoilta vältyttiin

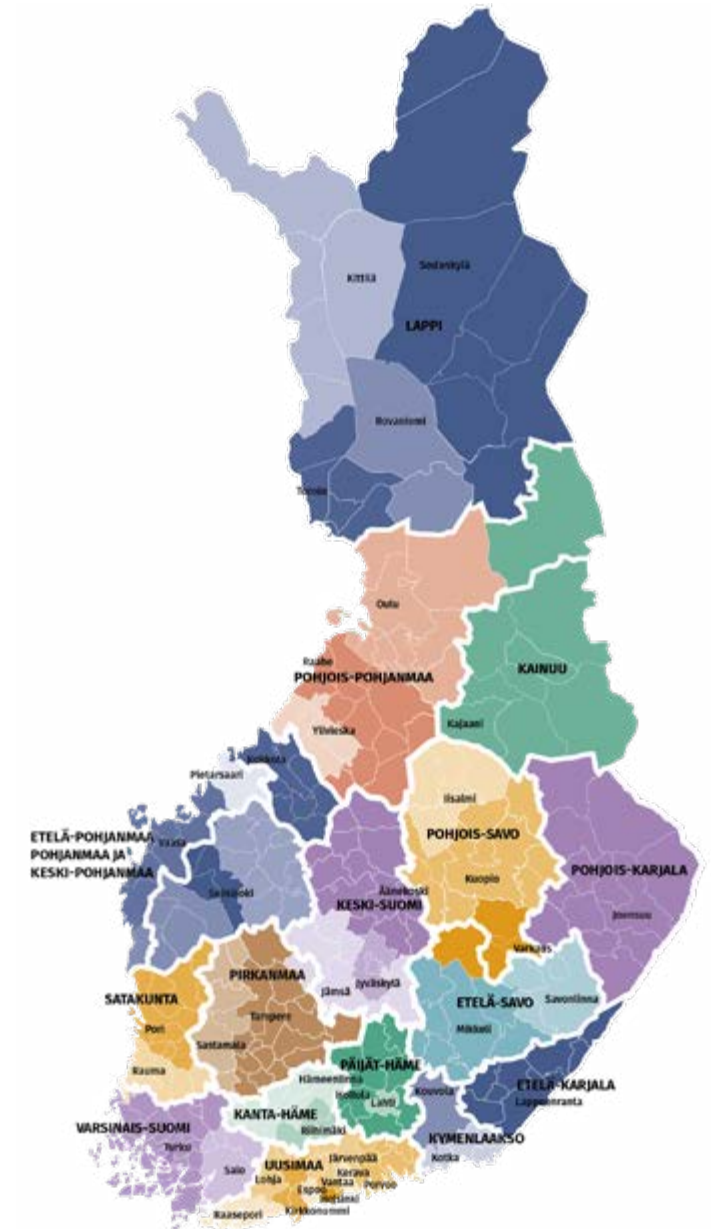
Vuonna 2025 Suomessa ei ollut laajoja kunta- ja hyvinvointialan lakkoja, jotka olisivat johtuneet uusien virka- ja työehtosopimusten neuvotteluista. Neuvotteluratkaisu hyväksyttiin ilman lakkoja toukokuussa 2025.

TE-palveluiden uudistus toteutui

Työ- ja elinkeinotoiminnot siirrettiin valtiolta kuntien vastuulle tammikuussa 2025. KT tuki työnantajia muutoksessa.

KT toimi aktiivisesti useissa TE-uudistuksen toimeenpanoon liittyvissä työryhmissä. KT tarjosi ohjausta ja tukea kuntatyönantajille erityisesti henkilöstöön liittyvissä kysymyksissä. Uudistuksesta annettiin lausuntoja, järjestettiin koulutusta ja viestittiin asiakkaille sekä medialle eri kanavissa. Työllisyyden edistämisen työnantajaverkon toiminta jatkui myös vuonna 2025.

KT sai aikaistettua henkilöstön siirtymistä valtion sopimuksesta kunta-alan sopimuksen piiriin niin, että henkilöstö siirtyi KVTESiin 1.1.2025. Alun perin henkilöstön piti siirtyä KVTESin piiriin vasta 1.3.2025, jolloin voimassa oleva sopimuskausi päättyi. KT:n ajaman muutoksen takia kuntien HR- ja palkanmaksujärjestelmiin ei tarvinnut tehdä kalliita muutoksia väliajaksi.



Suomi jaettiin TE-uudistuksessa 45 työllisyysalueeseen.

KT osallistui kansainväliseen edunvalvontaan

KT hoitaa jäsentensä työmarkkina-asioihin liittyvää edunvalvontaa muun muassa EU:ssa.

KT valvoo jäsentensä etuja osallistumalla muun muassa eurooppalaisten työmarkkina-alan organisaatioiden toimintaan. KT kuuluu jäsenenä seuraaviin organisaatioihin:

- SGI Europe (Employers entrusted to deliver Sustainability, Growth and Innovation) - EU:n työmarkkinaosapuoli, joka edustaa yleishyödyllisiä palveluja
- CEMR (The Council of European Municipalities and Regions) - kunta-alan toimija EU:ssa
- HOSPEEM (The European Hospital and Healthcare Employers Association) – sairaala-alan työnantajien yhteenliittymä EU:ssa
- EFEE (The European Federation of Education Employers) – eurooppalainen opetusalan työnantajajärjestö.

Vuonna 2025 erityisen ajankohtaista oli palkka-avoimuusdirektiivi ja sen eteneminen kohti kansallista lainsäädäntöä. Palkka-avoimuusdirektiivi hyväksyttiin EU:ssa vuonna 2023. Direktiivi on tuotava osaksi kansallista lainsäädäntöä kesään 2026 mennessä. Direktiivin toimeenpanosta neuvotellaan Suomessa kolmikantaisesti. KT on mukana valmistelutyössä myös Suomessa.

Lisäksi vuoteen 2026 mennessä on tarkoitus



luoda vihreiden ja digitaalisten taitojen strategia käytettäväksi paikallisella, kansallisella ja eurooppalaisella tasolla.

KT osallistui myös kansainvälisiin tapaamisiin aikaisempien vuosien tapaan. KT:n toimitusjohtaja **Henrika Nybondas-Kangas** ja työmarkkina-asiamies **Jennica Söderholm** vierailivat Norjassa pohjoismaisten työoikeusjuristien vuotuisessa tapaamisessa elokuussa. He pitivät siellä ajan-

kohtaispuheenvuoron.

KT:n neuvottelujohtaja **Anna Kukka** osallistui työministeri **Arto Satosen** mukana Aasian-matkalle. Sen tarkoituksena oli luoda yhteistyön malli kansainvälisten rekrytointien edistämiseksi Vietnamin ja Filippiinien kanssa. Tavoitteena oli edistää muun muassa sote-henkilöstön kansainvälistä rekrytointia.

Työmarkkinatutkimus tuotti laajasti tietoa edunvalvonnan tueksi

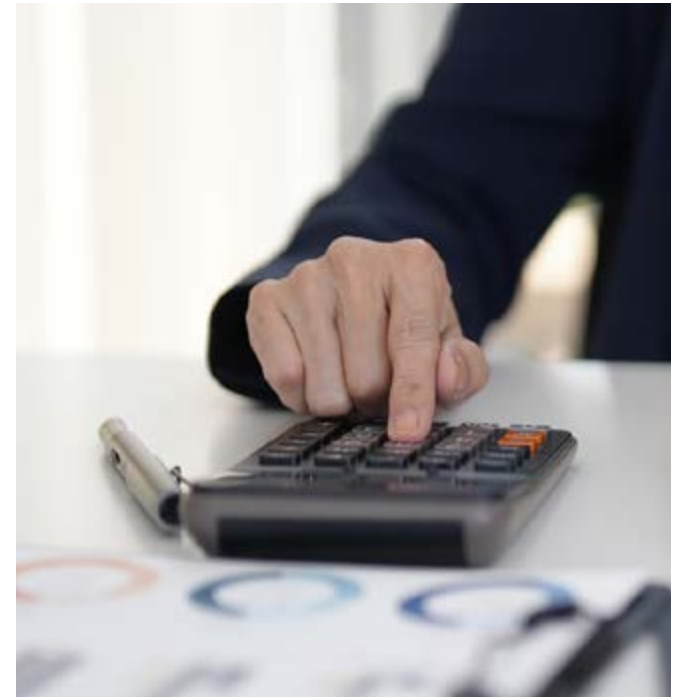
KT:n tutkimusyksikkö teki toimintavuonna 23 selvitystä. Osa tutkimustyöstä palveli suoraan neuvottelu- ja edunvalvontatyötä. Lisäksi tutkimustyötä tehtiin jäsenyhteisöjen tueksi. Vuosittain toteutettavia kyselyitä olivat muun muassa täydennyskoulutustiedustelu, työvoimaselvitykset ja ajankohtaistiedustelu työnantajien talouden sopeuttamiskeinoista.

Tutkimusyksikkö teki työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluihin sekä palkkausjärjestelmien uudistamiseen liittyviä laskelmia ja selvityksiä sekä tilasto- ja tietopalvelua eri kohderyhmille. Tutkimustietoa tuotettiin aktiivisesti myös lainsäädännön, eläke-edunvalvonnan ja henkilöstön saataavuuteen liittyvän edunvalvonnan tueksi.

Vuonna 2025 toteutettiin seuraavat tiedustelut:

- Lääkärien ja hammaslääkärien työaikatiedustelu
- Sivuviranhaltijat hyvinvointialueilla
- Ammatilliset oppilaitokset osio C Toisen opettajan tunnin hoitopalkkio
- SOTE-työaikaryhmän kysely
- Tekoälykysely
- Lääkärien ja hammaslääkärien päivystyskysely
- Ammatillisten oppilaitosten työaikatiedustelu
- Kunta-alan kesätyöntekijöiden kysely

- Hyvinvointialan kesätyöntekijöiden kysely
- Täydennyskoulutustiedustelu 2024
- Kysely hyvinvointialueille henkilöstöstrategiasta
- Ammatillisen koulutuksen tuottamat työllistymisvalmiudet -kysely
- KT:n yritysjäsenien toimialakysely
- KT:n tiedustelu hammaslääkärien toimenpidepalkkioista
- Työvoimatiedustelu hyvinvointialueille 2025
- SOTE-sopimus, tasopalkkajärjestelmään liittyvä kysely
- HYVTES, tasopalkkajärjestelmään liittyvä kysely
- Työllisyysalueiden työaikakysely
- Perusopetuksen tuen uudistus –tiedustelu
- Tiedustelu KT:n jäsenyhteisöjen henkilöstömäärästä
- Työn murroksen seurantakysely
- Ajankohtaistiedustelu
- Lahden työmarkkinaseminaarin (20-21.8.2025) palautekysely seminaariin osallistujille



Uudet sopimukset syntyivät

Työ- ja virkaehtosopimukset solmittiin vuosiksi 2025–2028. Kunta- ja hyvinvointialalle sovittiin yleisen linjan mukaisista palkankorotuksista. Palkkauksen kehittämisohjelma jatkui, mutta kevennettynä.

Kunta- ja hyvinvointialalle neuvoteltiin lähes kolmen vuoden työrauha

KT ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt pääsivät neuvotteluratkaisuun uusista sopimuksista huhti-toukokuun vaihteessa 2025. Kunta- ja hyvinvointialan uudet sopimukset ja työrauha ovat voimassa 34 kuukautta, 1.5.2025–29.2.2028. Henkilöstö saa tänä aikana yleisen linjan tasoa noudattavat palkankorotukset, 7,37 prosenttia.

Myös vuoden 2022 vakavien työtaistelujen jälkeen sovittu palkkauksen kehittämisohjelma jatkuu, mutta aiempaan nähden kevennettynä. Kehittämisohjelman tuomia eriä pilkkotaan pienemmäksi, niiden tasoa madalletaan ja eriä siirretään myöhemmäksi.

KT:n ja järjestöjen hallinnot hyväksyivät sopimusratkaisun 5.5.2025. Lähtötilanne neuvotteluihin oli haastava, sillä hyvinvointialueet kärsivät rahapulasta. Osa kunnistakin oli joutunut heikon talouden vuoksi lomauttamaan ja irtisanomaan ihmisiä.



Kunta- ja hyvinvointialan sopimukset koskevat noin puolta miljoonaa palkansaajaa, jotka työskentelevät kunnissa, kuntayhtymissä, hyvinvointialueilla, hyvinvointiyhtymissä sekä niiden omistamissa yrityksissä.

Suuria ammattiryhmiä kunnissa ovat esimerkiksi koulujen ja varhaiskasvatuksen opettajat sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Hyvinvointialueilla suuria ammattiryhmiä ovat esimerkiksi

sairaanhoitajat, lähihoitajat, lääkärit, sosiaalityöntekijät ja palo- ja pelastusalan ammattilaiset. KT:n jäsenyritysten suuria ammattiryhmiä ovat esimerkiksi laitoshuoltajat ja ruokapalvelutyöntekijät.

KT:n neuvottelemat sopimukset ovat:

- Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)

- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)
- Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS)
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- KT:n yrityssektorin yleinen työehtosopimus (YTES)
- KT:n yrityssektorin opetusalan työehtosopimus (OTES)
- KT:n yrityssektorin henkilöstövuokrausalan työehtosopimus (Vuokra-TES)
- Kunta-alan näyttelijöiden työehtosopimus
- Kunta-alan muusikkojen työehtosopimukset.

[Löydät työ- ja virkaehtoja koskevat sopimuskirjat täältä sähköisesti](#)

Kunta-alalle uusi teknisen alan virka- ja työehtosopimus TATES

Sopimusratkaisussa 2025–2028 sovittiin kokonaan uudesta teknisen alan virka- ja työehtosopimuksesta. Samalla sovittiin Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja Kunta-alan tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) lakkauttamisesta viimeistään sopimuskauden

2025–2028 päättyessä.

Uusi sopimus neuvotellaan valmiiksi sopimuskauden aikana. TS:n ja TTESin piirissä olevan henkilöstön siirtymisestä uuteen sopimukseen sovitaan neuvotteluosapuolten kesken.

Myös KT:n jäsenyritysten tuntityöntekijät ovat noudattaneet TTESia. He siirtyvät noudattamaan KT:n yritysten YTES-sopimusta samassa tahdissa kunta-alan teknisen sopimuksen lakkauttamisen kanssa. Siirtymä tapahtunee alkuvuonna 2027.

Tasopalkkamalli tuli sekä kunta- että hyvinvointialalle

Sekä kunta- että hyvinvointialalla uudistettiin palkkausta. KVTES-sopimusta ja OVTESin varhaiskasvatuksen opettajia koskeva tasopalkkamalli astui voimaan 1.2.2025.

HYVTESin ja SOTE-sopimuksen tasopalkkaratkaisuista neuvoteltiin loppuvuonna 2025, ja sopimus syntyi joulukuussa. Tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan SOTE-sopimuksessa 1.10.2026 ja HYVTESissä viimeistään 1.1.2027.

Kunta- ja hyvinvointialalle uusia sopimustyöryhmiä

KT ja pääsopijajärjestöt sopivat sopimuskaudelle 2025–2028 useita yhteisiä sopimusalakohkaisia

työryhmiä. Sopimusten osapuolet neuvottelevat muun muassa muutoksista palkkaus- ja työaika määräyksiin tai arvioivat tarpeita muuttaa sopimusmääräyksiä.

Työaikamääräysten uudistuksista neuvotellaan sopimusten työaikaryhmässä. Sekä KVTESissa että HYVTESissa on tavoitteena kehittää työaika määräyksiä niin, että ne tukisivat sekä toimintoja, tuloksellisuutta että henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia. Tällä sopimuskaudella neuvotellaan muun muassa siitä, miten liiallista räsitystä työajan ulkopuolella tapahtuvassa matkustamisessa voitaisiin vähentää.

KVTESiin ja HYVTESiin on sovittu työryhmästä, jonka tehtävä on kehittää sopimusmääräyksiä, jotta ne tukisivat henkilöstön työelämässä pysymistä ja työhön paluuta sairaustilanteissa. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti osasairauspäivärahaa koskevat määräykset ja se, miten voidaan tukea, edistää ja mahdollistaa työhön paluu pidemmiltä sairauspoissaolojaksoilta.

Henkilöstön edustajien asemaa tarkastellaan sekä KVTESin että HYVTESin työryhmässä. Tarkastelussa ovat kunta- että hyvinvointialan luottamusedustajia, työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa ja hänen saamaansa korvausta, työsuojelun yhteistoimintasopimusta sekä työsuojeluvaltuutetun ajankäyttösopimusta koskevat määräykset.

Viestintä palveli asiakkaita monipuolisesti

KT:n asiantuntijat antoivat vuoden aikana runsaasti työ- ja virkaehtosopimukseen keskittyvää neuvontaa sopimusaloilla palvelusähköposteilla.

Kysymyksiä KT:lle esitti vuoden aikana noin 2 850 henkilöä noin 650:sta eri organisaatiosta. Sekä palvelua saaneiden henkilöiden että organisaatioiden määrä kasvoi edellisvuoteen verraten noin neljänneksellä. Palvelumäärän kasvuun vaikuttivat muun muassa uudet yritysjäsenet, neuvottelut sekä kunta-alan mittava palkkausjärjestelmäuudistus.

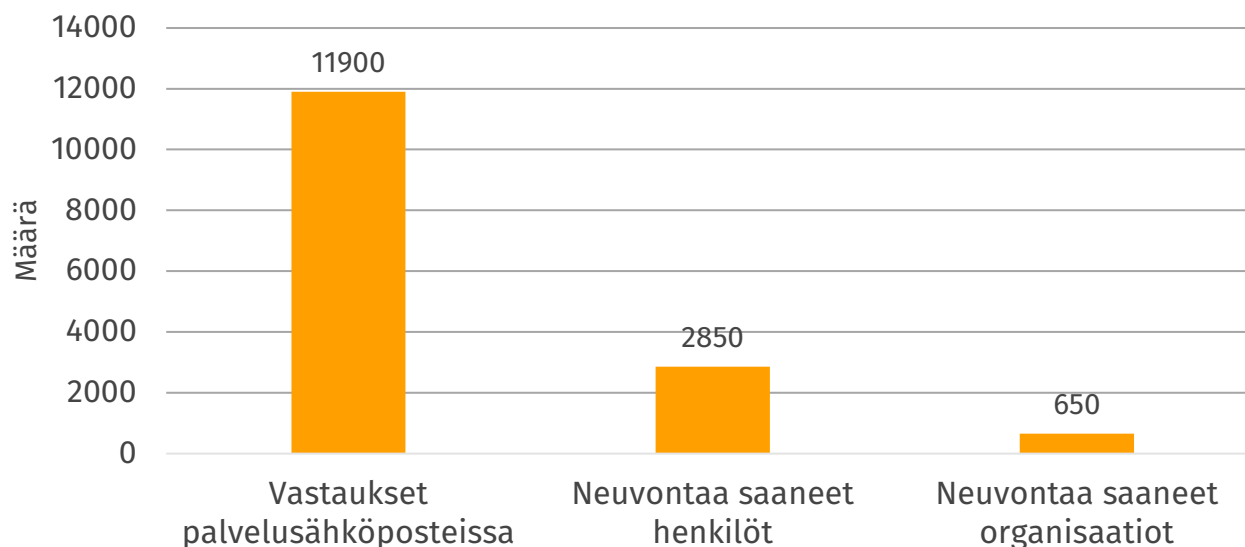
Palvelusähköposteissa kysyttiin tyypillisesti yleisiä työsuhteisiin liittyviä asioita, joista monet liittyivät tietyn organisaation yksittäisiin tilanteisiin. Kysymysten aiheina toistuivat palkat, järjestelyt, lisät ja vuosilomat.

KT:n julkaisutoimintaa kehitettiin

KT:n viestintää työllistivät toimintavuonna muun muassa uudet sopimuskirjat ja julkaisut. Vuoden aikana ilmestyi peräti kymmenen painettua sopimuskirjaa. Lisäksi keväällä julkaistiin uudistettu ”Ohjeita työtaistelun varalta” -opas ja KT:n historiikki ”Isompiin pöytiin - KT:n vaiheet 2000-2024”.

Osa uusista sopimuskirjoista ilmestyy vuonna 2026. Kirjat ilmestyivät myös ruotsiksi. Vuoden

Neuvonta palvelusähköposteissa vuonna 2025



2025 aikana KT:n verkkokaupassa myytiin noin 26 000 julkaisunidettä. Sopimuskirjat ilmestyvät myös sähköisinä kirjoina KT:n verkkosivuilla.

Sopimuskirjojen visuaalista ilmettä, tuotantoprosessia ja jakelua uudistettiin vuonna 2025. Aiemmin kirjat oli tehty ensin painettuna ja viety sitten verkkoon, mutta nyt prosessi käännettiin toisin päin. Lisäksi otettiin käyttöön uusi sopimustekstien hallintatyökalu, joka helpottaa etenkin verkkojulkaisua.

Uuden työkalun nimeksi annettiin Sopuri. Uusi

työkalu on tarpeen, koska sopimusaloja on aiempaa enemmän. Lisäksi sopimusten sisältöön neuvotellaan sopimuskauden aikana muutoksia niin sanotun jatkuvan neuvottelun periaatteella.

KT-lehti ilmestyi 6 kertaa vuodessa

KT-lehti ilmestyi 6 kertaa vuodessa. Lehden teemoja olivat palkkaus, talous, te-palvelut, työura-johtaminen ja hybridityö. Jokaisesta KT-lehden numerosta otettiin noin 5 000 kappaleen painos. Lehteä jaeltiin postitse tilaajille, mutta myös KT:n tapahtumissa ja Kuntatalolla. Lehden verkko-

sivuilla oli yli satatuhatta käyntiä.

Lisäksi toimintavuonna 2025 suunniteltiin KT-lehden uudistus. Lehden ilmestymisväliä päätettiin harventaa 6:sta 4:ään. Samalla yksittäisen lehden sivumäärää kasvatettiin ja visuaalista ilmettä sekä lehden verkkosivuja kehitettiin. Uudistuksen näkyä lukijoille vuoden 2026 ensimmäisestä numerosta alkaen.

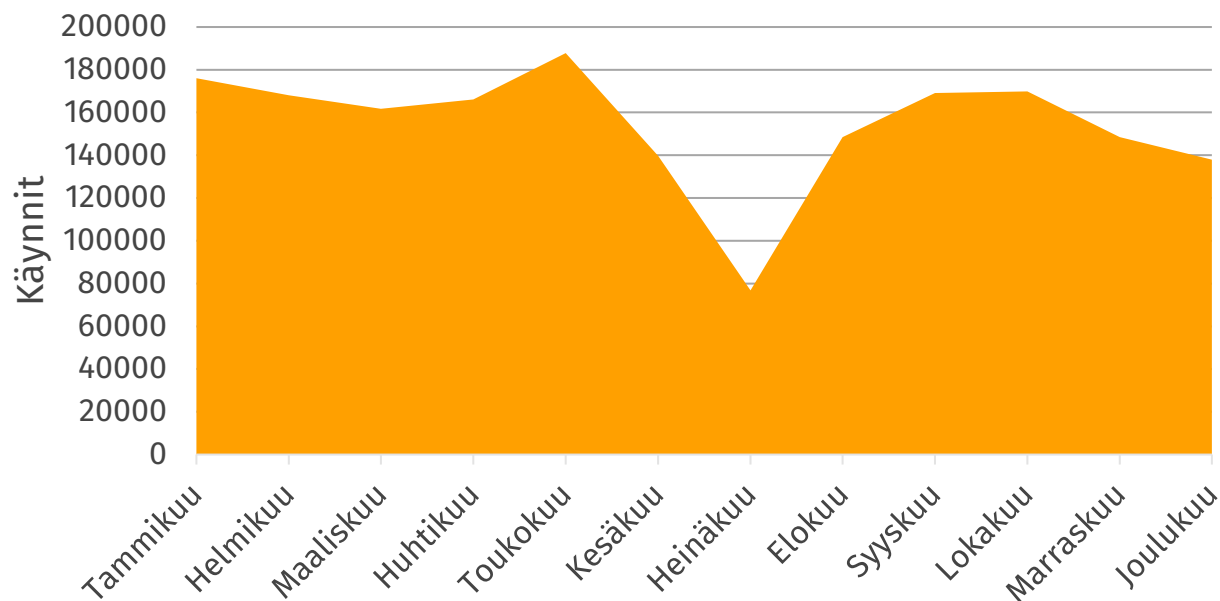
Verkkosivuilla seurattiin sopimusneuvotteluita ja julkaistiin uusia sopimuksia

Maaliskuussa alkaneet neuvottelut kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksista näkyivät myös KT:n verkkosivuilla. Sopimusneuvotteluista tehtiin oma sivukokonaisuus, jolla seurattiin neuvotteluiden edistymistä sekä taustoitettiin neuvotteluasetelmia.

Kun neuvotteluosapuolet hyväksyivät neuvottelutuloksen toukokuun alussa, julkaistiin verkossa yhteenveto sopimusratkaisun sisällöstä. Lisäksi aloitettiin yleiskirjeiden ja sopimusten julkaiseminen. Apuna käytettiin sopimusten julkaisun hallintaan kehitettyä Sopuri-työkalua.

Verkkosivujen käytetyimpiä sisältöjä olivat aiempien vuosien tapaan työ- ja virkaehtosopimukset, yleiskirjeet, ohjeet ja usein kysytyt kysymykset.

Käynnit kt.fi-sivustolla vuonna 2025



Aiheista käyttäjiä kiinnostivat eniten neuvottelut ja uusi sopimusratkaisu, palkkausjärjestelmien uudistaminen, palkkatilastot sekä KT:n koulutustarjonta.

Verkkosivuilla julkaistiin 18 mediatiedotetta ja 56 uutista. Niissä kerrottiin kunta- ja hyvinvointialan työnantajien toimintaan vaikuttavista asioista kuten:

- sopimusneuvotteluista, uusista sopimuksista sekä palkkausjärjestelmien uudistamisesta
- alaa koskevista tutkimustuloksista
- työelämään vaikuttavista lakimuutoksista ja hankkeista
- KT:n palveluista ja edunvalvonnasta.

KT:n asiantuntijat kirjoittivat verkkosivuille vuoden aikana kymmenen blogia, joissa käsiteltiin laajasti edunvalvontaan ja työelämään liittyviä

aiheita. Blogeissa syvennyttiin muun muassa naisten ja miesten palkkaeroihin, työperäinen maahanmuuttoon ja kansainväliseen rekrytointiin, sijaisopettajien kesäkeskeytykseen, kuntien ja hyvinvointialueiden kireään taloustilanteeseen, tulevaisuuden työhön ja tekoälyyn.

Kt.fi-sivustolle tehtiin keskimäärin yli 150 000 käyntiä kuukausittain. Eniten käyntejä, lähes 190 000, oli toukokuussa, jolloin neuvotteluratkaisu hyväksyttiin.

Toimintavuoden aikana jatkettiin myös verkkosivujen kehittämistä yhteistyössä käyttäjien kanssa. Työ- ja virkaehtosopimusten sekä ohjeiden ja usein kysytyjen kysymysten käytettävyyttä parannettiin heiltä saadun palautteen perusteella. Syksyllä sivuilla otettiin käyttöön reaktio- ja palautepainikkeet, joiden avulla käyttäjät voivat antaa sivuista suoraan palautetta sekä kehittämis ehdotuksia. Lisäksi vuoden loppupuolella käynnistettiin projekti sivuston rakenteen uudistamiseksi ja selkeyttämiseksi.

Näkyvyys sosiaalisessa mediassa vahvistui

Toimintavuoden aikana KT:n sosiaalisen median kanavia kehitettiin edellisvuonna laadittujen linjausten mukaan. KT:n viestintätiimi vastasi some-

tilien ylläpidosta. Lisäksi asiantuntijat toivat KT:n näkökulmia esiin omissa profileissaan.

KT viesti aktiivisesti erityisesti LinkedInissä, jossa näkyvyys ja vuorovaikutus kasvoivat toimintavuoden aikana. X:n rooli KT:n viestinnässä pieneni kanavan muuttuneen luonteen vuoksi. Kesäkuussa 2025 KT laajensi kanavavalikoimaansa ja avasi tilin Instagramissa.

Toimintavuoden päättyessä KT:n LinkedIn-tilillä oli 12 047 seuraajaa. Vuoden aikana julkaistiin 284 sisältöä, ja näyttökertoja kertyi 536 716. X:ssä oli 5 563 seuraajaa, 253 julkaisua ja 79 348 näyttökertaa. Instagramissa oli ensimmäisenä vuonna 215 seuraajaa, 354 886 näyttökertaa sekä 149 feed-julkaisua sekä 269 tarinaa.

Eniten kiinnostusta herättivät sopimusratkaisua käsittelevät julkaisut, toimitusjohtajan vaihdos ja muut nimitysuutiset sekä tapahtumasisällöt ja videot esimerkiksi Lahden työmarkkinaseminaarista ja Kuntamarkkinoilta.

Vuonna 2025 KT, Kuntaliitto, Keva ja Kuntarahoitus lanseerasivat sosiaalisessa mediassa ICONS-vetovoimakampanjan, joka oli suunnattu 15–19-vuotiaille nuorille. Kampanja tekee tutuksi kunta- ja hyvinvointialan ammatteja nuorille

Kampanjassa esiteltiin kuusi nuorta ”ikonina”, jotka kertovat uratarinoistaan sosiaalisessa mediassa kuvin ja videoin. ICONS-kampanja saavutti runsaasti näkyvyyttä erityisesti Instagramissa ja TikTokissa.

Viestintää kehitettiin linjausten mukaisesti

KT:n viestinnän tehtävänä oli edellisten vuosien tapaan edistää KT:n työn vaikuttavuutta. KT viesti erityisesti kuntien, hyvinvointialueiden ja niiden omistamien yritysten johdolle sekä hr-asiantuntijoille. Lisäksi KT:n näkökulmista kerrottiin muun muassa poliittisille päättäjille ja medialle.

Toimintavuonna jatkettiin viestinnän linjausten mukaista toiminnan kehittämistä. KT:n oman työn ja asiantuntijoiden esille tuomista vahvistettiin muun muassa mediaviestinnällä. Myös KT-lehti, sähköiset kirjeet ja verkkosivut olivat kehittämistyön kohteena.

Monikanavaisella ja aktiivisella viestinnällä tuotiin esille KT:n tavoitteita ja näkemyksiä edunvalvontatyön tueksi. Yhteistyötä tavoitteiden näkyviin tuomiseksi tehtiin eri sidosryhmien, kuten keskusjärjestöjen ja eri asiakasryhmien, kanssa.

KT:n koulutustoiminta laajeni – ensimmäinen verkkokurssi ja alueellisia koulutuksia toteutettiin

KT:n oma koulutustoiminta laajeni entisestään, ja syksyllä toteutettiin uusi verkkokurssi. Uusista sopimuksista ja KVTESin tasopalkkajärjestelmästä järjestettiin runsaasti koulutuksia ja muita infotilaisuuksia. Myös yritysasiakkaille suunnattua koulutustarjontaa kehitettiin.

Toimintavuonna toteutettiin kaikkiaan sata jäsenkoulutusta, joihin osallistuttiin yhteensä 14 449 kertaa. Koulutuksista 89 järjestettiin etäkoulutuksena ja kolme itsenäisesti opiskeltavana verkkokurssina. Lähikoulutuksena toteutettiin kahdeksan koulutusta, joista kuusi Helsingissä. Alueellisia lähikoulutuksia järjestettiin kaksi, Turussa ja Lahdessa. Koulutuksista pidettiin viisi ruotsinkielisiä.

KT tarjosi avointen jäsenkoulutusten lisäksi myös neljä tilauskoulutusta, joista yksi järjestettiin tilaajan luona ja kolme webinaareina. Lisäksi KT piti edunvalvonnallisia puheenvuoroja eri tilaisuuksissa.

Syksyllä 2025 tuotettiin uutena Esihenkilön työsuojeluvastuut -verkkokurssi. Verkkokurssi rakennettiin KT:n asiantuntijoiden voimin, ja sitä testattiin asiakkaiden kanssa. Verkkokurssilta todistuksen sai 91 osallistujaa. Kurssi otettiin kiinnostuneena vastaan, ja se sai hyvää palautetta (ka. 3,9/5). Myös vuonna 2024 valmistunut

verkkokurssi, KVTESin soveltaminen palkanlaskennassa, toteutettiin vuonna 2025 kahdesti. Uusia verkkokursseja suunniteltiin.

Yritysjäsenille soveltuvia koulutuksia lisättiin vuonna 2025. Yrityksille oli tarjolla sekä omia koulutuksia sekä muillekin jäsenille sopivia koulutuksia, jotka oli laajennettu sopimaan myös yrityksille.

KT:n koulutuksia järjestettiin sopimuksista, palvelussuhdeasioista, kuten työajoista, poissaoloista tai palkkauksesta sekä työelämän lainsäädännöstä. KVTESin uudesta tasopalkkamallista järjestettiin seitsemän koulutusta ja lukuisia infotilaisuuksia. Lisäksi järjestettiin työelämän kehittämiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä koulutuksia, joita oli kohdennettu sekä kaikille työnantajille että sopimusaloittain.

Koulutuspalautteiden mukaan osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Palautteiden keskiarvo oli 4,4, kun maksimi oli 5. Kouluttajina toimi 39 KT:n asiantuntijaa sekä 8 vierailevaa kouluttajaa.

Jäsentapahtumia järjestettiin läsnä ja etänä

KT järjesti jäsenkoulutusten lisäksi 110 tapahtumaa, joihin lukeutui esimerkiksi infotilaisuuksia,

webinaareja ja verkostotapaamisia. Tapahtumat keräsivät yhteensä yli 20 900 ilmoittautumista, mikä on yli tuplasti enemmän kuin vuonna 2024.

Lisäksi KT järjesti Lahden työmarkkinaseminaarin (20.–21.8.2025) yhdessä kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen sekä Lahden kaupungin kanssa. Seminaarissa oli noin 700 osallistujaa, mikä oli kaikkien aikojen ennätys. Edelliskerralla, vuonna 2023, seminaari kokosi Lahteen 580 osallistujaa.

Seminaarissa käsiteltiin kuntien ja hyvinvointialueiden ajankohtaisia kysymyksiä, kuten taloutta, uusia palkkausjärjestelmiä, työvoimapulaa ja nuorten houkuttelua alalle.

KT oli mukana myös seuraavissa tapahtumissa:

- Rahoitus- ja johtamisfoorumi Rafo (5.2.–6.2.2025)
- Kuntajohtajapäivät (14.–15.8.2025)
- Kuntamarkkinat (17.–18.9.2025)

KT-yhteyshenkilöiden ajankohtaisaamuja järjestettiin säännöllisesti, yhteensä yhdeksän kertaa. Ajankohtaisaamuissa kerrottiin lyhyitä tietoiskuja ajankohtaisista työnantaja-asioista. Yhteyshenkilöiden tapaamisiin osallistui yleensä 250–450 yhteyshenkilöä tai heidän varahenkilöään.

Asiakastutkimuksen avulla kartoitettiin kasvavan jäsenmäärän tarpeita ja kehitettiin palveluita niiden pohjalta

Vuonna 2025 KT:n jäsenmäärä kasvoi ennätyslukemiin. Vuoden lopussa KT:n jäseniä oli yhteensä 860. Jäsenet olivat kuntia, kuntayhtymiä, hyvinvointialueita, hyvinvointiyhtymiä sekä niiden omistamia yrityksiä. Keväällä 2025 toteutettiin asiakastutkimus, jonka tuloksia hyödynnettiin palveluiden kehittämisessä.

Vuoden 2025 aikana KT:ssa aloitti yli 350 uutta yritysjäsentä. Asiakkuustyössä keskityttiin palveluiden kehittämiseen huomioiden uusien jäsenten ja kasvavan jäsenmäärän tarpeet.

Kaikille KT:n jäsenille oli tarjolla useita palveluja, kuten neuvontaa, koulutusta, viestintää ja verkostoja. Toimintavuonna tärkeimpiä kehittämiskohteita olivat Linja-työnantajapalvelu, KT-yhteyshenkilöille suunnatut ajankohtaistilaisuudet sekä KT:n verkkosivut ja KT-lehti. Myös asiakasviestinnän taustajärjestelmää uudistettiin.

KT:n verkostotoiminta jatkui ennallaan, ja 24 verkostoa järjestivät erilaisia tapahtumia ja tilaisuuksia jäsenilleen.

[Tutustu verkostoihin KT:n sivuilla>](#)

Uusi yrityspalveluyksikkö aloitti toimintansa

Yritysjäsenten palvelujen kehittämiseen liittyi



olennaisesti uusi yrityspalveluyksikkö, joka aloitti toimintansa vuoden alussa. Yrityspalveluyksikkö neuvottelee yrityssektorin työehtosopimukset, hoitaa yrityssektorin edunvalvontaa ja tuottaa yritysjäsenille samoja peruspalveluja kuin muutkin KT:n yksiköt.

Yritysyksikköön siirtyi vuoden 2025 alusta aiemman Avainta ry:n toiminta. Yritysyksiköllä oli osit-

tain omaa henkilökuntaa, ja osa neuvottelijoista on KT:n muiden sopimusalojen yksiköistä. Tällä tavoin yksikkö pystyy työskentelemään tehokkaasti niin, että eri sopimusalojen paras osaaminen on myös yritysjäsenten käytössä.

Asiakastutkimuksella selvitettiin jäsenten tarpeita ja toiveita

Keväällä 2025 KT tilasi Innolink Oy:tä laajan asiakastutkimuksen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää KT:n asiakkaiden näkemyksiä ja ajatuksia KT:n toiminnasta, palveluista ja edunvalvonnasta.

Asiakastutkimuksen kohderyhmänä olivat KT:n asiakkaat. Vastaajina toimivat asiakasorganisaatioiden ylin johto ja KT-yhteyshenkilöt sekä heidän varahenkilönsä. Tutkimukseen vastasi 440 henkilöä (vastausprosentti noin 22,5).

Asiakastutkimuksen tulokset vahvistavat KT:n asemaa asiantuntevana ja luotettavana yhteistyökumppanina. Kokonaisarvosana KT:n toiminnalle on 4,0/5. Mielikuva KT:sta on pääosin positiivinen. Tunnettuuden lisäämiselle ja asiakaslähtöisyyden vahvistamiselle on kuitenkin edelleen tarvetta.

Asiakkaat pitivät tärkeimpinä KT:n palveluina neuvontaa työlainsäädäntö- ja TES-asioissa sekä työ- ja virkaehtosopimuksia. Erityisesti neuvontapalveluissa nousi esiin erilaisia kehittämistarpeita, joihin pyritään vastaamaan vuoden lopussa käynnistyneen asiakaspalvelun kehittämisprojektin avulla.

Tutkimuksen mukaan edunvalvonnassa KT:n vahvuus on työrauhan turvaaminen sopimustoiminnan ja lainsäädäntövaikuttamisen avulla. Viestintä tavoittaa asiakkaat laajasti, ja tärkeimmät kanavat ovat yleiskirjeet, yhteyshenkilökirjeet ja verkkosivut. Kehityskohteina mainittiin viestinnän oikea-aikaisuus ja Kt.fin sekä Linjan käytettävyyden. Näitä kehitettiin jo toimintavuonna 2025, ja kehitystyö jatkuu vuoden 2026 aikana.

Asiakaskirjeitä lähetettiin runsaasti

KT:n uutiskirje lähetettiin noin kerran kuussa noin 3 400 vastaanottajalle. Uutiskirjeessä tuotiin esille KT:n tärkeitä edunvalvonta-asioita sekä markkinoitiin tulevia tapahtumia ja koulutuksia.

Vuoden aikana lähetettiin sähköpostitse yhteensä 129 asiakaskirjettä, joista 37 oli yleiskirjeitä ja 43 yhteyshenkilökirjeitä. Yleiskirjeet ilmestyivät myös ruotsiksi. Yleiskirjeen tilaajamäärä kasvoi yli 600 tilaajalla vuoden 2025 aikana.

Kesäkuussa 2025 alkoivat ilmestyä myös yrittäjäsenten omat jäsenkirjeet, joita lähetettiin 11 kappaletta. Lisäksi KT:n verkostot lähettivät omia uutiskirjeitään. Toimintavuoden aikana KT:n sähköisiä asiakaskirjeitä lähetettiin kaikkiaan yhteensä noin 189 500 kappaletta.

Yleiskirjeissä ja yritysten jäsenkirjeissä kerrottiin muun muassa uusista ja muuttuneista sopimusmääräyksistä, järjestelyerien laskennasta ja matkakustannusten korvauksista.

KT-yhteyshenkilökirjeissä kerrottiin esimerkiksi ajankohtaisista lakimuutoksista, työtaisteluihin varautumisesta ja KT:n tapahtumista.

KT-Linja palveli työnantajia ja esihenkilöitä

KT:lla on käytössään avoimien verkkosivujen lisäksi sisäänkirjautumista vaativa ekstranet-verkkopalvelu Linja. Linjan sisältö tukee työnantajia työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisessa sekä työelämän laadun, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan kehittämisessä.

Linja on tarkoitettu työnantajien edustajille, kuten KT-yhteyshenkilöille, johdolle ja esihenkilöille sekä henkilöstö- ja palkkahallinnossa työskenteleville. Vuoden 2025 aikana Linjassa oli noin 33 000 käyntiä.

Työelämän kehittämistoimintaa vahvistettiin

Työelämän kehittäminen on yksi KT:n lakisääteisistä tehtävistä. KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteinen työelämän kehittämisen kokonaisuus Tärkeissä töissä vahvisti asemaansa vuoden 2025 aikana. Tavoitteena on auttaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkoja uudistumaan sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä.

Tärkeissä töissä -gaalassa palkittiin muun muassa Heinolan kaupungin nuorisopalvelut, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen LIPAS-PTV-piilotti, Kangasalan kirjastopalvelut ja Lapin kirjasto.

Työelämän kehittäminen on yksi KT:n lakisääteisistä tehtävistä. Toimintavuonna työelämän kehittäminen keskittyi muun muassa henkilöstön saatavuuden parantamiseen, TE24-uudistuksen toimeenpanoon ja työllisyyden edistämiseen, esihenkilötyön tukeen, työnantajakuvan parantamiseen, työperäiseen maahanmuuton ja kansainvälisten rekrytointien edistämiseen sekä jatkuvan oppimisen tukemiseen. Edunvalvonnassa korostui esimerkiksi tarve kehittää lakkautetulle aikuiskoulutustuelle korvaava malli.

KT hoiti ja kehitti henkilöstöjohtamiseen, tulokellisuuteen, työelämän laatuun ja kehittämiseen liittyviä tehtäviä. Näitä tehtäviä hoidettiin yhdessä erilaisin yhteistyöverkostoin sekä yhteis-

toiminnallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa. KT koordinoi ja tekee yhteistyötä kunta- ja hyvinvointialan työnantajien kanssa yli kahdessa-kymmenessä verkostossa.

Yhteistoiminnallisen Tärkeissä töissä -kokonaisuuden tunnettuus kasvoi. KT:n yhteydessä toimiva Tärkeissä töissä -palvelutiimi järjesti ja markkinoi webinaareja sekä koordinoi verkostoja. Kunta-alan nuorten verkosto toteutti artikkelisarjan kuntatyön houkuttelevuutta lisäävistä teemoista.

Monikanavaisesti toteutettu Tärkeissä töissä -viestintä tavoitti laajasti työelämän kehittämisestä kiinnostuneita niin sosiaalisen median kanavien, verkkosivujen kuin uutiskirjeiden ja mediatiedotteiden kautta.

Eriyisen merkittävä oli päätös, jonka Tärkeissä töissä -toiminta sai loppuvuonna 2025. Meidän työ - yhteistyöllä tuloksiin -hanke sai merkittävän ESR-rahoituksen.

[Katso uutinen hankkeen käynnistymisestä Tärkeissä töissä -sivustolta >](#)

Kun olemme töissä, olemme #tärkeissä töissä



TEKOJEN
TORI



Työnantajayhteistyössä tehtiin edunvalvontaa ja tuettiin esihenkilötyötä

Työelämää kehitettiin yhteistyössä työnantajien kanssa muun muassa työsuojelupäälliköiden ja HR-johdon verkostoissa. Osa verkostoista keskittyi enemmän kuntien ja toiset hyvinvointialueiden ajankohtaisiin kysymyksiin. Toimintavuonna esillä olivat myös muun muassa TE-palvelut 2024 -uudistukseen liittyvät teemat. Hyvinvointialueilla oli oma HR-johdon verkostonsa sekä kansainvälisiin rekrytointeihin keskittynyt verkosto.

Henkilöstöjohtamista ja esihenkilötyötä tuettiin myös kuntaperheen Kuntayt5:n yhteisillä toimilla. Kuntayt5:ssä olivat mukana KT, Kuntaliitto,

Avainta, Keva ja Kuntarahoitus. Esihenkilöiden ja keski johdon valmennusohjelma EKJ on jo vuosia auttanut kunta-alan esihenkilöitä kehittymään tehtävissään. Toimintavuonna oli omat valmennusohjelmansa kunnille ja hyvinvointialueille.

Uusi Tietoon perustuvan henkilöstövoimavarojen johtamisen verkosto aloitti toimintansa. Verkoston tavoitteena on edistää yhdenmukaisia, tuloksellisia ja vaikuttavia tietoon perustuvan henkilöstövoimavarojen johtamisen toimintatapoja hyvinvointialueilla. Verkosto pyrkii lisäämään hyvinvointialueiden tiedon vertailtavuutta sekä jakamaan hyviä käytäntöjä. Se kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa ja työskentelee myös Howspace-alustalla. Verkoston vetovastuussa on Pirkanmaan hyvinvointialue.

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa jatkettiin työsuojelusäännösten ja ohjeistusten tarkastelua ja niiden kehittämistarpeiden arviointia. Jaoston tehtävä oli tarkastella aiheeseen liittyviä työsuojelusäännöksiä ja ohjeistuksia. Jaosto keskittyi psykososiaaliseen kuormitukseen. Jaostotyöskentelyssä KT toi vahvasti esiin muun muassa sen, että työnantajaa velvoittavaa lisäsääntelyä psykososiaalisen kuormituksen seurantaan ei tarvita, vaan työpaikat hyötyisivät



Tärkeissä töissä -gaalassa palkittiin muun muassa Heinolan kaupungin nuorisopalvelut, Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen LIPAS-PTV-pilotti, Kangasalan kirjastopalvelut ja Lapin kirjasto. Kuva: Ilkka Ranta-aho.

enemmän ohjeistuksesta nykyisen lainsäädännön soveltamiseen. Niin sanotun kuormitusjaoston työskentely jatkui vuoden 2024 kesäkuun loppuun saakka.

Lisäksi KT osallistui Työterveyslaitoksen vetämään Mielenterveyden työkalupakki -hankkeen asiantuntijaryhmään.

Työelämää kehitettiin yhteistoiminnallisesti

Sopimusratkaisussa 2022–2025 sovittiin valtakunnansovittelijan ehdotuksesta erillisestä hyvinvointialueiden työhyvinvointiryhmästä. Ryhmä työskenteli yhdessä Tekryn ja hyvinvointialan kehittämisjaoksen kanssa. Ryhmän tavoitteena oli muun muassa tukea esihenkilötyötä ja muutostohtamista sekä lisätä sote-alan houkuttelevuutta.

Työryhmä etsii myös keinoja henkilöstön työhyvinvoinnin, työkyvyn tuen ja työolojen parantamiseksi. Ryhmässä järjestettiin Esihenkilöiden aamukahvi -tilaisuuksia, joita markkinoitiin Tärkeissä töissä -kokonaisuuden kautta.

Työnsuojelun yhteistoimintaryhmä TYRY teki ohjeen, joka koskee työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä. Ohjetta tulee hyödyntää, kun kunta- ja hyvinvointialan organisaatioissa arvioidaan työ-

suojeluvaltuutettujen tarvitsemaa vapautusaikaa ja neuvotellaan työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä.

Lue yleiskirjeestä työsuojelun yhteistoimintaryhmä TYRYn ohje olosuhdetekijöiden huomioimisesta vapautuksesta sovittaessa>

KT ja pääsopijajärjestöt seuraavat yhdessä työn murrosta kunta- ja hyvinvointialalla. Työn murroksen seurantar ryhmä kokoontui säännöllisesti. [Työn murros -julkaisusarja löytyy KT:n sivuilta>](#)