

# Tervetuloa kuntasektorille!

## Mikä muuttuu?

Ammattiliitto Jytyn  
TE2024-webinaari 2.10.2024.





# Tervetuloa TE2024-webinaariin!

**17.00** Avaus

**17.10** Työllisyysalueille siirtyvien edunvalvonta

**17.25** Jaksaminen muutoksessa

**17.55** Aikaa kysymyksille

**18.10** Loppusanat

**18.15** Webinaari päättyy



# Mikä muuttuu kuntasektorille siirtyessä?

- Työnantaja vaihtuu kunnaksi tai kuntayhtymäksi.
- Valtion virka- ja työehtosopimus vaihtuu 1.1.2025 kunnalliseksi yleiseksi virka- ja työehtosopimukseksi (KVTES).
- Kuntasektorilla pääsopijajärjestöjä ovat Julkisen alan unioni JAU (Jyty ja JHL), JUKO ja Sote (Tehy ja SuPer).
- Kuntasektorin luottamusmiehet ovat näiden järjestöjen asettamia.



# Miten Jyty hoitaa siirtyvän henkilöstön edunvalvontaa?

- Jyty on pääsopijajärjestö JAUn jäsenjärjestö, ja se voi asettaa kuntiin ja kuntayhtymiin luottamusmiehiä.
- Jytyläiset luottamusmiehet ovat jo neuvotelleet siirtymiseen liittyvistä asioista tulevilla työllisyysalueilla.
- Jytyllä ja Prolla on yhteistyösopimus siirtyvän henkilöstön edunvalvonnasta.
- Jyty hoitaa työllisyyspalvelujen henkilöstön edunvalvontaa myös keskustasolla.

# Jyty on jäsentensä edunvalvoja



- Jyty on osapuolena 18 virka- ja työehtosopimuksessa.
- Paikallista edunvalvontaa hoitaa noin 1500 jytyläistä luottamusmiestä.
- Ammatillinen ja koulutuksellinen edunvalvonta tarkoittavat Jytyssä ammattialatoimintaa ja koulutuspolitiikkaan vaikuttamista.
- Jyty vaikuttaa työlainsäädäntöön ym. STTK:n jäsenliittona.



# Jäsenyydestä

- Jyty on monien eri ammattialojen, työtehtävien ja koulutustaustojen liitto. Paljon myös asiantuntija- ja korkeakoulutuksen saaneita jäseniä.
- Jäsen kuuluu paikallisyhdistykseen tai valtakunnalliseen yhdistykseen.
- Suurimmat sopimusalat ovat KVTES, Sote-sopimus ja Avaintes.
- Jäsenmaksu on 1,32 % kuukauden bruttoansioista.





## ALUEET / REGIONERNA

### 1. Etelä-Suomi / Södra Finland

Uusimaa (1), Varsinais-Suomi (2) ja Kanta-Häme (5)  
Nyland (1), Egentliga Finland (2) och Egentliga Tavastland (5)

### 2. Itä-Suomi / Östra Finland

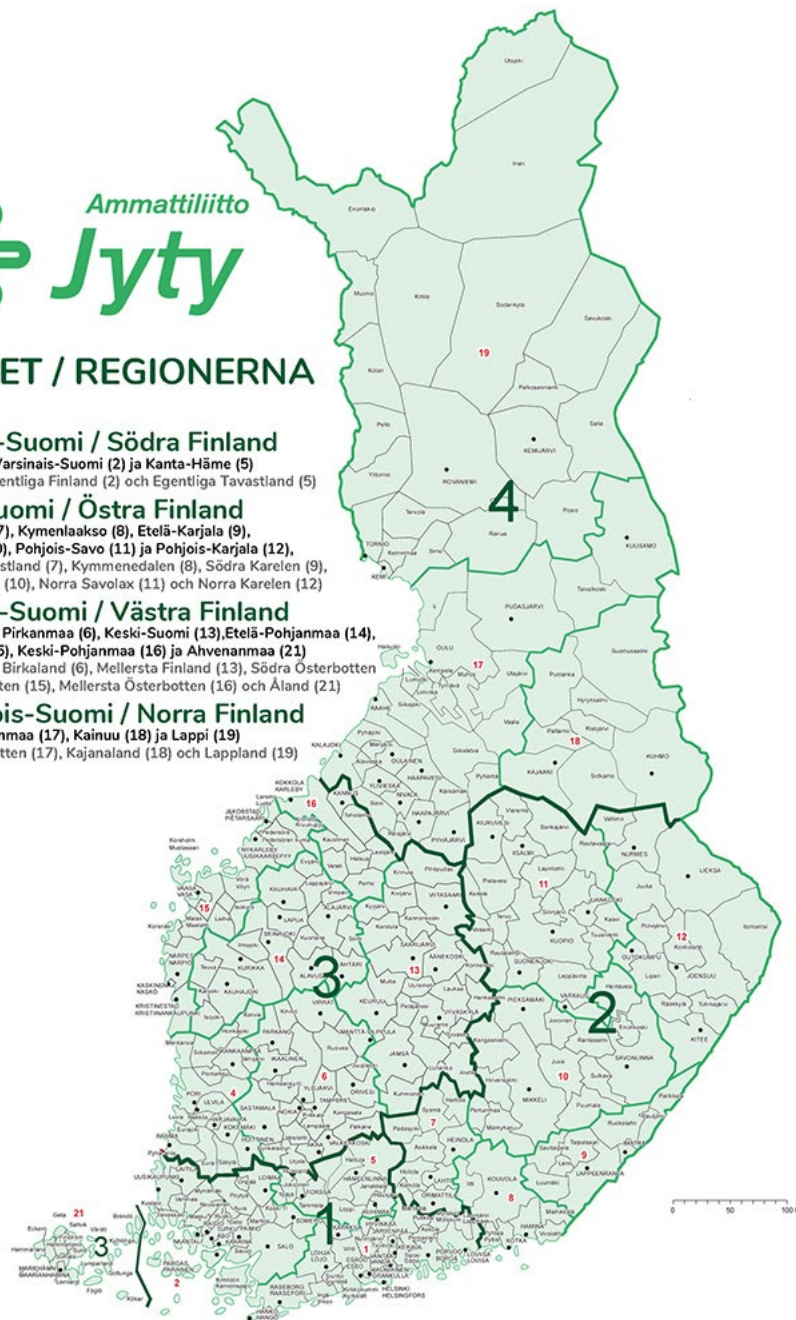
Päijät-Häme (7), Kymenlaakso (8), Etelä-Karjala (9),  
Etelä-Savo (10), Pohjois-Savo (11) ja Pohjois-Karjala (12),  
Päijänne-Tavastland (7), Kymmenedalen (8), Södra Karelen (9),  
Södra Savolax (10), Norra Savolax (11) och Norra Karelen (12)

### 3. Länsi-Suomi / Västra Finland

Satakunta (4), Pirkanmaa (6), Keski-Suomi (13), Etelä-Pohjanmaa (14),  
Pohjanmaa (15), Keski-Pohjanmaa (16) ja Ahvenanmaa (21)  
Satakunta (4), Birkaland (6), Mellersta Finland (13), Södra Österbotten  
(14), Österbotten (15), Mellersta Österbotten (16) och Åland (21)

### 4. Pohjois-Suomi / Norra Finland

Pohjois-Pohjanmaa (17), Kainuu (18) ja Lappi (19)  
Norra Österbotten (17), Kajanaland (18) och Lappland (19)





# Miten siirtyvän henkilöstön palvelussuhteen ehdot määräytyvät?

- Siirtyvään henkilöstöön sovelletaan KVTES:iä heti siirtymisestä lukien, vaikka valtion virkaehtosopimus on voimassa 28.2.2025 asti.
- Ns. aikaistussopimuksessa on sovittu siirtymäajan määräyksistä mm. palkkojen, työaikojen ja vuosilomien osalta.
- Lisäksi parhaillaan neuvotellaan KVTES:iin uudesta palkkaliitteestä työllisyyspalveluissa työskenteleville.
- Huom: jokainen kunta on oma työnantajayksikkönsä, joka päättää KVTES:n rajoissa mm. palkkauksesta ja työaikamuodosta sekä muista henkilöstöpolitiikkaan liittyvistä asioista.



# Aikaistussopimus: palkkaus



- Kunta-ala palkkausjärjestelmä poikkeaa valtion järjestelmästä: kunta-alalla on työkokemuslisä, ja henkilökohtainen lisä on yleensä selvästi pienempi.
- Valtiolta kuntiin siirtyvän työntekijän/viranhaltijan palkka maksetaan aluksi kokonaispalkkana.
- Kokonaispalkka sovitetaan KVTES:n palkkausjärjestelmään viimeistään 30.9.2025. Sopijaosapuolet antavat tästä erillisen ohjeistuksen.
- Tehtävien vaativuuden muuttuessa olennaisesti ylös- tai alaspäin noudatetaan aikaistussopimuksen määräaikoja.
- Siirtyvän henkilöstön työkokemusta ei lasketa uudestaan ("säily repussa").

# Aikaistussopimus: työaika



- Valtiolta kuntiin siirtyvään työntekijään/ viranhaltijaan sovelletaan toimistotyöaikaa (36,25 h) ajanjaksolla 1.1.–28.2.2025.
- Tämän jälkeen ko. työntekijän säännöllinen työaika määräytyy tessin mukaan häneen sovellettavan työaikamuodon perusteella.
- Sopijaosapuolten tarkoitus on tehdä yhteinen ohje, jossa arvioidaan siirtyviä tehtäviä ja niissä sovellettavaa työaikamuotoa.
- Jos tehtäväjärjestelyt ja työaikajärjestelyt ovat 28.2.2025 vielä kesken, työaikamuodon muutos voidaan tehdä myöhemmin, kuitenkin viimeistään 30.9.2025.

# Aikaistusopimus: vuosiloma



- Valtiolla enimmäiskertymä on sama kuin kuntasektorilla, mutta 30 päivän kertymä tulee aikaisemmin.
- Siirtyvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden osalta tämä on ratkaistu ylimääräisellä säästövapaalla (max 6 pv), jos vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on kertynyt alle 10 vuotta.



## Lisätietoja

- Jytyn TE-uudistusta koskevat nettisivut: [www.jytyliitto.fi/te2024](http://www.jytyliitto.fi/te2024)
- Sivuston sisältöä koskevia toiveita tai ajatuksia voi lähettää viestintäasiantuntija Tuomas Muhoselle, [tuomas.muhonen@jytyliitto.fi](mailto:tuomas.muhonen@jytyliitto.fi)
- [Aikaistussopimus](#) (KT:n yleiskirje 10/2024 liitteineen)
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n nettisivut: [www.kt.fi/te-uudistus2024](http://www.kt.fi/te-uudistus2024) (mm. tes-vertailua)



# Jaksaminen muutoksessa

Aluetoiminnan asiantuntijat  
Satu Leivonsalo ja Heli Merta





# Mitä muutos tarkoittaa yksilölle?

- Se mihin olet tottunut, muuttuu => sinun on sopeuduttava uuteen
- Epävarmuus tulevasta
- Turvallisuuden tunteen heikkeneminen
- Astuminen epämukavuusalueelle
- Jatkuvaa uuden oppimista ja vanhasta poisoppimista



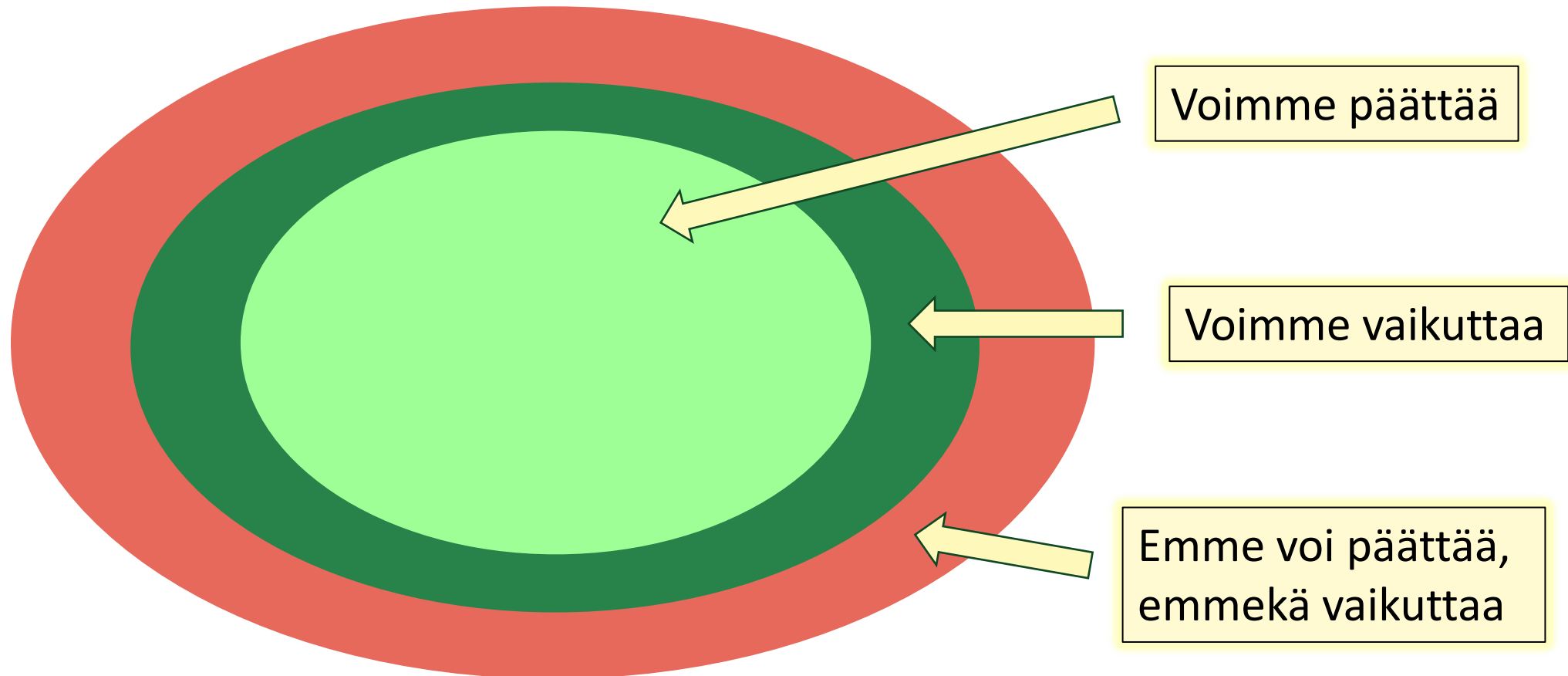


# Muutosjohtaminen on työnantajan vastuulla, muutokseen suhtautuminen työntekijän vastuulla

- Hyvä valmistautuminen
  - Muutosjohtaminen niin, että koko työyhteisö aidosti osallistetaan
  - Suunnitelmallinen ja riittävä resursseihin ja ympäristöön panostaminen
  - Uusien tietojen ja taitojen haltuun ottaminen
- Työnantajan muutosviestintä ensiarvoisen tärkeässä roolissa
- Mitä itse voit tehdä, jotta voisit tuntea olosi varmemmaksi, turvallisemmaksi ja rohkeammaksi?
- ***Onnistunut organisaation muutos riippuu sen yksilöiden muutoskyvykkyyden summasta***



# Miten suhtaudut muutokseen?





# Voimavarat työn muutoksessa

- Mikä lisää sinun voimiasi työssä?
- Mitä tunteita kannat mukanasi muutoksessa - tunteet tarttuvat toisista ja toisiin
- Luo hyvää työilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä - yksilökin pystyy paljon
- Kiinnitä huomio omaan psykologiseen pääomaan
  - Itseluottamus
  - Sitkeys
  - Toiveikkaus
  - Realistinen optimismi



# Miten itse voin vaikuttaa siihen, että jaksan muutoksessa?

- Pidä huolta omasta muutokunnostasi ja psyykkisestä palautumisestasi
- Kannattaa muistaa, että omalla asenteella voi vaikuttaa myös jaksamiseen
- Siitä mihin keskitymme, tulee todellisuuttamme
- Oma aktiivisuus
  - Kysy, ole utelias, vaikuta
- Luottamusmies
- Työsuojelu
- Työterveyshuolto
- Muutoskoulutus
- Työnohjaus





# Oman jaksamisen seuraaminen – vastuu jokaisella itsellään

- Sosiaalinen näkökulma
- Kognitiivinen näkökulma
- Fyysinen näkökulma
- Ravitsemuksellinen näkökulma
- Ihminen on kokonaisuus
- Kaikki vaikuttaa kaikkeen

***Pidä siis hyvää huolta itsestäsi!***





# Kiitos!

[heli.merta@jytyliitto.fi](mailto:heli.merta@jytyliitto.fi)

[satu.leivonsalo@jytyliitto.fi](mailto:satu.leivonsalo@jytyliitto.fi)





# Haluatko kuulla lisää Jytystä ja TE-uudistuksen etenemisestä?



**Näytä kännykkäsi kameralle tätä QR-koodia,  
klikkaa linkkiä ja lähetä meille yhteystietosi.  
Pidämme sinut ajan tasalla!**



# Kiitos osallistumisesta!

Lisätietoa:

[www.jytyliitto.fi/te2024](http://www.jytyliitto.fi/te2024)

