



# 24H

# PARITURVALLA LAITAT MYÖS PUOLISOSI HENKIVAKUUTUKSEN KUNTOON



Hyödynnä jäsenetusi.

Riittää, että vakuutuksenottaja on jäsen:

[kalevavakuutus.fi/jyty](http://kalevavakuutus.fi/jyty)

## HENKIVAKUUTUS

sinulle ja puolisollesi

**200 000 €**

korvaussumma

## HINTA KAHDELLE/KK

30-vuotiaat **20,20 €** (50,10 €)

40-vuotiaat **29,70 €** (73,80 €)

50-vuotiaat **61,90 €** (153,60 €)

*Esimerkkihinta Jytyn jäsenedulla. Suluissa hinta ilman liiton alennusta.*

*Pariturvassa esimerkihinta kattaa molemmat vakuutetut.*

Jytyn  
jäsenedulla

**3 028** vakuutettua henkeä

**531 €** keskimääräinen säästö/v.

ALENNUS

**-59,7%**

ALENNUS

[Kalevavakuutus.fi](http://Kalevavakuutus.fi)

# Herätys, Herra Hakkarainen!

**JYTY ON YHTEISKUNTA PIENOISKOOSSA.** Jäsenemme työskentelevät laajalti eri aloilla, joten meille on luontevaa katsoa kokonaisuutta.

Suomi pyörii ammattilaisten osaamisella – oli kyse sitten esimerkiksi pelastuksesta, koulutuksesta, varhaiskasvatuksesta, terveydenhuollosta, kirjastoista tai nuorisotyöstä.

Ei ole itsestään selvää, että kun soitan hätänumeroon, sieltä vastataan ja onnettomuuspaikalle lähtee välittömästi ambulanssi tai paloauto. Palkka ei tup-sahda tilille taivaasta, vaan sen hoitaa palkanlaskija. Maatalouslomittaja on tärkeä lenkki maitotölkkin matkassa kaupan hyllylle. Osastonsihteeri huolehtii, että sairaalassa asiat sujuvat. Esimerkkejä on lukuisia.

Luin aikanaan pojilleni **Mauri Kunnaksen** kirjaa *Hyvää yötä, Herra Hakkarainen*. Siinä Hakkarainen vaeltaa yöllä unissaan kaupungin halki huomaamatta, mitä kaikkea työtä hänen nukkuessaan tehdään.

On helppoa ummistaa silmänsä. Hyvinvointiyhteiskunnan vahvuus on, että voimme luottaa kaiken toimivan. Luottamus edellyttää kuitenkin palveluja tuottavia ihmisiä, ja ilman resursseja heitä ei ole.

Meille jäsenemme tekemä työ on ollut näkyvää aina. Viime aikoina on tuntunut, että kaikille ei. Unissakävelijänkin on aika herätä! Hyvinvointiyhteiskunta pysyy pystyssä vain, jos pidämme huolta sen tekijöistä.

Lupaamme toimia unilukkarina.

**Jonna Voima** Puheenjohtaja



ALEKSI POUTANEN

**AMMATTILIITTO JYTY** on monia eri aloja yhteen kokoava ammattiliitto, jonka jäsenet työskentelevät kunta-alalla, hyvinvointialueilla, valtiolla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Jäsenistömme toimii mm. pelastustehtävissä, sihteeri-, asiantuntija- ja ict-työssä, nuorisotyössä, sosiaali- ja terveysalalla, kirjastoissa sekä kasvatuksen ja koulutuksen tehtävissä. Tehtävämme on rakentaa hyvää ja oikeudenmukaista työelämää – sillä sinun työsi on tärkeä.

# Jyty mukanasasi kellon ympäri

## SIVU 12 TYÖVOITTO

Osastonsihteereille korvaukset väärästä työajasta.

## SIVU 22 KYSYIMME JÄSENILTÄ

Mitä työelämässä pitäisi korjata?

## SIVU 16 USEIN KYSYTTYÄ

Palkka, lomat ja työaika: keskeiset faktat



Klo 01:00 02:00 03:00 04:00 05:00 06:00 07:00 08:00 09:00 10:00 11:00

**AINA HEREILLÄ.** Yhteiskuntamme ei nuku. Siitä pitävät huolen eri alojen jytyläiset ammattilaiset.



## SIVU 6 AIKA VAI RAHA

Työehtosopimus on eräänlainen kauppasopimus työrauhasta, palkoista ja työehdoista.

## SIVU 14 HYVINVOINTI

Mitä tavalliseen työpäivään voi oppia erikoisjoukoista?



## SIVU 25 LOUNASTAUKO

Syöminen rytmittää päivää ja turvaa energian saamisen.

## SIVU 10 PODCAST

Hupparisto nostaa esiin nuorisotyön arkea ja ilmiöitä.

## SIVU 18 JYTYLÄINEN

Lastenkodin ohjaaja Emil Heimo tekee pitkäjänteistä ihmissuhdetyötä.



# ”Työehdot eivät synny itsestään, vaan niistä neuvotellaan. Se on ollut mahdollista, koska ihmiset kuuluvat liittoihin.”

Neuvottelujen keskeisimmät elementit ovat raha ja aika. Selvitimme miten niillä käydään kauppaa – ja mitä kulisseyksissä tapahtuu.

Teksti Mikko Terävä

Työnantaja haluaa vakautta ja ennustettavuutta, sitä että pyörät pyörivät työpäivällä.



01:00

## PELASTAJA

saa hälytyksen liikenne-onnettomuustehtävälle ja lähtee yksikön mukana kohteeseen.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Ammattiliitot pyrkivät turvaamaan työntekijöiden ostovoiman, joka heikkenee elinkustannusten noustessa.



Kysymys siitä, miten työpaikoilla tuetaan jaksamista, on yhteiskunnan kestävyyskannalta todella iso.

**T**YÖEHTOSOPIMUS on eräänlainen kauppasopimus: palkansaajat myyvät työrauhaa ja työnantaja maksaa siitä palkalla ja työehdoilla. Tämä perusasetelma on taustalla aina, kun neuvottelijat istuvat saman pöydän ääreen.

– Työnantaja haluaa vakautta ja ennustettavuutta, sitä että pyörät pyörivät työpaikalla. Sopimusneuvottelut ovat tilaisuus sopia tästä. Kun nimet ovat sopimuspaperissa, työntekijöitä sitoo työrauhavelvoite, selittää Jyryn edunvalvontajohtaja **Jukka Maarianvaara**.

Työehtojen kaupankäynnin keskeinen elementti on aina raha – joko palkkana tai muina työnantajalle maksavina etuina, kuten vapaina.

Kun eri ammatteja vertaillaan kahvipöytäkeskusteluissa, palkkatason ohella puhe kääntyy usein vuosilomien määrään. Sopimusneuvotteluissa raha ja aika kytkeytyvät vahvasti toisiinsa.

– Palkansaajille tärkeintä ovat tietenkin palkankorotukset ja rahanarvoiset edut. Niiden lisäksi on voitu sopia esimerkiksi pidemmistä vuosilomista tai muista vapaista, jotka ovat työntekijän arvostamia asioita, mutta ai-

heuttavat työnantajalle kustannuksia.

On realismia ymmärtää, että jos tavoitteena on lisää vapaa-aikaa, se vaikuttaa myös siihen, millaisista rahoista voidaan neuvotella, Maarianvaara toteaa.

Palkankorotuksille esitetään neuvotteluisa useita perusteluja. Ammattiliitot pyrkivät turvaamaan työntekijöiden ostovoiman, joka heikkenee elinkustannusten noustessa. Puheessa toistuvat myös työn vaativuuden kasvu, tuottavuuden paraneminen ja työvoiman saatavuus. Kun palkasta sovitaan, määritellään työn arvo suhteessa työntekijän aikaan.

## Työ jatkuu allekirjoitusten jälkeen

Jyty edustaa jäseniään noin 20 työehtosopimuksen neuvotteluissa. Sopimusten voimassaoloajat ovat nykyisin hajautuneet, joten neuvotteluja on käynnissä lähes jatkuvasti.

Ammattiliitot tekevät paljon neuvottelutyötä myös silloin, kun varsinainen tes-neuvottelukierros ei ole päällä. Käytännössä lähes jokaiseen työehtosopimukseen sisältyy työryhmiä, jotka sopimuskauden aikana valmistelevat asioita, joista neuvottelukierroksella ei päästy sopuun. Niissä ratkaistaan

Yksin voi pyytää,  
mutta joukolla  
voi vaatia.



Perheen perustaminen, asuntolaina tai muu taloudellinen vastuu vaikuttavat siihen, miten rahaa ja vapaata punnitaan.

esimerkiksi työaikakysymyksiä. Tällä sopimuskaudella kuntien ja hyvinvointialueiden alalla ahkeroi noin 50 työryhmää.

Työehtoneuvotteluissa käsitellään rahan lisäksi työelämän laatuun liittyviä tavoitteita. Työntekijä- ja työnantajaosapuolet käynnistävät yhteisiä kehittämishankkeita, joilla pyritään parantamaan työpaikkojen arkea.

– Työelämän laatuksymyksiä pidetään palkankorotuksiin verrattuna pehmeämpinä tavoitteina, vaikka oikeasti kyse on työn sujuvuuden kannalta tärkeistä asioista. Laatuksymyksiä ei voi ratkaista pelkällä sopimisella, vaan ne liittyvät ennen kaikkea työpaikkojen hyvään johtamiseen, Maarianvaara sanoo.

### Neuvottelijoilla persoonat pelissä

Neuvottelupöydät ovat julkisuudelta suojassa, ja viestintää tavoitteista ja etenemisestä pohditaan aina tarkasti. Ammattiliiton jäsenet eivät näe, miten heidän edustajansa toimivat neuvotteluissa.

Jyтын neuvottelutoimintaa yhdessä liiton puheenjohtaja **Jonna Voiman** kanssa johtavan Maarianvaaran mukaan tunnelma riippuu paljon tapaamisiin osallistuvista ihmisistä.

– Olipa kyse järjestöjen keskustason neuvottelusta tai luottamusedustajien paikallisesta neuvottelusta, kyse on aina ihmisten teke-

## Keskeinen elementti on raha – joko palkkana tai muina työnantajalle maksavina etuina, kuten vapaina.

mästä työstä. Oma persoona on väistämättä mukana, ja jokainen tekee työtä omalla tavallaan. Meillä Jytyssä tärkeintä on rakentava ote: etsimme ratkaisuja yhdessä, emme riitelemällä tai uhkailemalla, vaikka joskus neuvotteluja joudutaankin vauhdittamaan erilaisilla tukitoimilla.

Tunnelmaltaan hyviksi neuvotteluiksi Maarianvaara nostaa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n pöydät.

– Niissä työskennellään aidosti yhdessä. Lähtökohtana ei ole, että neuvottelut kuitenkin kariutuvat ja sitten taas päädytään valtakunnansovittelijan luo. Asiat riitelevät, mutta ihmiset eivät. Puheet voivat olla rankkojakin, mutta ne eivät mene henkilöön.

Joskus neuvottelukierroksen paine kasvaa, kun liiton päättäjiltä ja jäseniltä tulee viestiä, että sopimus pitäisi saada aikaan. Silloin leukapielet saattavat kiristyä.

Lopulta neuvotteluissa on kyse kompromissin löytämisestä – esimerkiksi siitä, jaetaanko palkankorotus yleiskorotuksena vai paikallisina erinä. Kokeneet neuvottelijat sanovat, että hyvä sopimus jättää kaikki osapuolet hieman tyytymättömiksi. Nälkää jää seuraavalle neuvottelukierrokselle.

– Vaikka kiistat ovat välillä rajuja, tavoitteenä on yhteinen ratkaisu. Selkävoittoa on turha lähteä hakemaan, kaikkia omia tavoitteita ei koskaan saada läpi. Siksi on normaalia, että sopimusta joutuu omalle jäsenistölle ja liiton hallinnolle puolustamaan.

## Joukossa on edelleen voimaa

Ammattiliittoja moititaan toisinaan siitä, etteivät ne ole riittävän hyvin kertoneet palkansaajien aseman parantamiseksi teemmästään työstä. Maarianvaaran mukaan perinteinen ajatus pitää edelleen paikkansa ja ansaitsee tulla kerrotuksi eteenpäin: yksin voi pyytää, mutta joukolla voi vaatia.

– Työehdot eivät synny itsestään, vaan niistä neuvotellaan. Työnantajat eivät ole antaneet työntekijöille etuja vain hyvää hyvyttään.

– Esimerkiksi lomaraha, lain tasoa pidemmät palkalliset sairauslomamat sekä palkalliset perhevapaat on saatu aikaan neuvottelemalla. Se on ollut mahdollista siksi, että ihmiset kuuluvat liittoihin ja liitoilla on oikeus edustaa jäseniään ja neuvotella heidän puolestaan.

On myös hyvä ymmärtää, että työelämän sääntöjä voidaan väentää toiseenkin suuntaan.

– Suomessa on tämän hallituksen aikana nähty, että lainsäädännöllä voidaan tehdä lyhyessä ajassa merkittäviä heikennyksiä. Yksi esimerkki on vuorotteluvapaan poistaminen. Sitä tosin pohjustettiin pitkän aikaa heikentämällä vapaan ehtoja.

– Hidas työehtojen nakertaminen on tyypillinen työnantajapuolen tapa toimia. Kun joutain asiaa on laimennettu kauan, se lopulta

poistetaan kertaheitolla. Silloin todetaan, että eihän se ollut iso juttu alun perinkään.

## Ajan arvostus kumpuaa elämäntilanteesta

Julkisessa keskustelussa nuorista sanotaan usein, että heidän arvonsa poikkeavat aiemmista sukupolvista. Maarianvaaran mielestä asia ei ole näin yksioikoinen.

– Nuorten ja vanhempien erot eivät ole niin suuria kuin väitetään. Aina on puhuttu siitä, etteivät nykynuoret pärjää työelämässä. En usko, että tässä on mitään poikkeuksellista – nuoria on arvosteltu turhaan kaikkina aikoina, jos näin yksinkertaistan.

Nuoret ottavat luontevasti käyttöön uusia digitaalisia työvälineitä, koska he ovat kasvaneet niiden keskellä. Samoin suhtautuminen maahan muuttaneisiin tai sukupuolen moninaisuuteen on usein luontevaa. Toisaalta psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen huolestuttaa – monet nuoret tulevat työelämään valmiiksi uupuneina.

– Kysymys siitä, miten työpaikoilla tuetaan jaksamista, on yhteiskunnan kestävyyskannalta todella iso.

Nuorten suhtautumista työn ja vapaa-ajan suhteeseen selittää enemmän elämäntilanne kuin sukupolvi, näkee Maarianvaara.

– Perheen perustaminen, asuntolaina tai muu taloudellinen vastuu vaikuttavat siihen, miten rahaa ja vapaata punnitaan. Myös taloudellinen asema vaikuttaa siihen, millaisia valintoja on mahdollista tehdä. Toki puhutaan downshifistaamisesta ja siitä, pitäisikö kuluttaa vähemmän. Mutta en usko, että nämä arvot liittyvät erityisesti johonkin tiettyyn sukupolveen.

– Kun rahalle on oikeasti tarvetta, palkkaa arvostetaan enemmän kuin vapaa-aikaa. Luulen, että tämä on yhteistä sekä nuorille että meille vanhemmille. Raha menee useimmiten ajan edelle.



Juuso Lindberg, Sini Rautiainen ja Kati Koskinen puhuvat nuorisotyöstä suoraan, mutta positiivisesti, ja huumoria unohtamatta.

# Hupparisto äänessä

Uusi Hupparisto-podcast nostaa esiin nuorisotyön arkea ja ilmiöitä suoraan kentältä. Kolmen nuorisotalon ammattilaisen tavoitteena on ravistella keskustelua ja lisätä alan arvostusta.

Teksti Jaana Parkkola Kuvat Sanna Pyysalo

**N**UORISOTYÖ on murrosvaiheessa, mutta sen merkitys yhteiskunnassa ei ole kadonnut – päinvastoin. Tätä viestiä haluavat vahvistaa Hupparisto-podcastin tekijät **Juuso Lindberg**, **Kati Koskinen** ja **Sini Rautiainen**. Kolmikkoa yhdistää työ nuorten parissa sekä Jyty, joka toi eri puolilla Suomea työskentelevät ammattilaiset yhteen.

## Kentän näkemys esiin

Ajatus podcastista syntyi tarpeesta. Tekijät kaipaivat nuorisotalosta keskustelua, jossa ääneen pääsevät nimenomaan kentän toimijat. Hupparisto onkin tietoinen vastapaino tutkimus- ja asiantuntijapuheelle.

– Nuorisotyöstä puhutaan usein ylhäältä käsin, mutta me halutaan tuoda esiin se arki ja todellisuus, jossa työtä tehdään, kertoo nuorisotalon ohjaaja Juuso Lindberg.

Podcastissa käsitellään nuorisotyön ajankohtaisia ilmiöitä, haasteita ja onnistumisia. Mukana on myös henkilökohtaisia tarinoita

03:00

## NUORISOTYÖNTEKIJÄ

vetää laneja eli verkkopelitapahtumaa nuorisotilassa, jossa on käynnissä yönuokkari 14–17-vuotiaille.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

siitä, miten tekijät ovat päätyneet alalle ja mikä työssä motivoi tai kuormittaa.

– Parasta tässä työssä on se, että näkee nuorten kasvun ja onnistumiset. Niitä tunteita haluamme jakaa myös kuulijoille, sanoo koulunuorisotyöntekijä Kati Koskinen.

Tekijät ovat huolissaan nuorisotyön tulevaisuudesta. Hupparisto haluaa muistuttaa, että nuorisotyö ei ole ”kahvikerhotoimintaa”, vaan merkittävä yhteiskunnallinen investointi tulevaisuuteen.

– Nuorisotyö on keskeinen osa ennaltaehkäisyä: se vähentää syrjäytymistä ja tukee nuorten kiinnittymistä yhteiskuntaan. Siksi nuorisotyön merkitystä pitäisi ymmärtää paremmin, painottaa etsivä nuorisotyöntekijä Sini Rautiainen.

### Rohkeaa keskustelua ja toivoa

Podcastin ote on tekijöiden mukaan sopivan anarkistinen: asioista puhutaan suoraan, mutta rakentavasti. Kolmikko haluaa pitää keskustelun pohjavireen painavasta asiasta huolimatta positiivisena, huumoria unohtamatta.

Podcast on suunnattu kaikille nuorisoalan ammattilaisille, Jyтын jäsenille ja alasta kiinnostuneille. Tavoitteena on, että myös päättäjät pysähtyisivät kuuntelemaan kentän ääntä.

Ensimmäiset jaksot julkaistiin huhtikuun alussa. Uusia ideoita kerätään NUORI 2026-tapahtumassa, jossa tekijät jalkautuvat kuulijoiden pariin.

Ideat kannattaakin sanoa ääneen, sillä joskus ne voivat lähteä vyörymään lumipallon lailla. Niin kävi Hupparistonkin kanssa.

– Podcastin tekeminen on ollut haaveissani jo pitkään, ja nyt tämän Jyty-porukan kanssa siitä tulee totta. Olen tästä mahdollisuudesta todella iloinen, Lindberg kiittää.

### Hupparisto-podcast

- **TEKIJÄT:** nuoriso-ohjaaja Juuso Lindberg (Askola), koulunuorisotyöntekijä Kati Koskinen (Kaarina), etsivä nuorisotyöntekijä Sini Rautiainen (Espoo)
- **TAVOITE:** tuoda nuorisotyön kentän ääni kuuluviin ja lisätä alan arvostusta
- **SISÄLLÖT:** ajankohtaiset ilmiöt, kokemukset, haasteet ja onnistumiset
- **KOHDERYHMÄT:** nuorisoalan ammattilaiset, päättäjät ja alasta kiinnostuneet
- **JULKAISU:** ensimmäiset jaksot huhtikuussa 2026



Kuuntele  
Hupparisto-podcastia:  
[jytyliitto.fi/hupparisto](https://jytyliitto.fi/hupparisto)

# Väärästä työaikamuodosta satojen tuhansien korvaukset osastonsihteereille

Teksti Sanna Pyysalo



**Yleistyoaika  
pidensi tyoaikaa  
kaksi tuntia  
viikossa**



KUVA ISTOCK.COM / NATALYA KOSAREVICH



# ERIKOIS- JOUKKOJEN OPIT TOIMIVAT MYÖS TYÖPAIKALLA

Pelastaja ja entinen merivoimien erikoisjoukkosotilas Janne Lehtonen on tottunut työskentelemään tilanteissa, joissa paine on kova ja päätöksiä tehdään nopeasti. Silti työhyvinvoinnista on pidettävä huolta. Mitä tavalliseen työpäivään voi oppia erikoisjoukoista?

Teksti Mikko Terävä

1

## Voita sydämet ja mielet

**JOKAINEN VOI** vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Kun kohtelemme toisiamme hyvin ja jätämme jälkeemme myönteisen vaikutelman, työstä tulee paikka, jossa kaikilla on hyvä olla. Silloin kuormittavat tilanteet ja muutokset on helpompi kohdata. E erityisen tärkeää myönteisen esimerkin näyttäminen on johtajille ja esihenkilöille.

05:00

## MAATALOUSLOMITTAJA

käynnistää auton ja lähtee päivän ensimmäiseen vuoroon tunnin ajomatkan päässä olevalle maatilalle.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

2

### Älä pelkää epäonnistumista

**VIRHEISTÄ OPPII** eniten, eikä epäonnistumista kannata välttää viimeiseen asti. Kehitys syntyy siitä, että uskaltaa yrittää uudelleen. Virheitä saa tehdä, mutta samat virheet pitää tunnistaa ja korjata.

3

### Tee työstä selkeää

**STRESSI ON** kehon tapa selviytyä, mutta jatkuva kuormitus estää kehittymisen ja palautumisen. Työ sujuu paremmin, kun jokainen tietää tehtävänsä ja sen, mitä häneltä odotetaan. Epäselvät vastuut ja liian suuri työkuorma uuvuttavat lopulta myös ne työntekijät, jotka eivät yleensä koe stressiä, vaan ottavat mielellään lisää tehtäviä.

4

### Oivalla työsi merkitys

**JOSKUS KIPINÄ** omaan työhön voi hiipua. Motivaatio ei synny itsestään, vaan sitä pitää ruokkia tietoisesti. Pysähdy miettimään, mitä haluat työltäsi ja mitä myönteistä se tuo elämääsi ja muille ihmisille. Kun löydät työsi merkityksen, myös motivaatio vahvistuu. Oivallus ei ehkä synny sormia napsauttamalla, vaan vaatii vaivanäköä.

5

### Vaali yhdessä tekemistä

**PARHAAT ASIAT** syntyvät usein yhdessä, eivät yksin puurtamalla. Hyvinvointi rakentuu yhteisöissä, joissa luotetaan toisiinsa ja palautetta uskalletaan antaa – joskus hyvinkin suoraan. Kun pidämme huolta toisistamme, pidämme samalla huolta myös itsestämme.

Vinkit on koottu Janne Lehtosen pitämästä Jyryn webinaarista 10.2.2026

# 5 faktaa palkasta, lomista ja työajasta

## PALKKA

**Voiko työnantaja alentaa palkkaa, jos työtehtävät ja työaika pysyvät ennallaan?**

**LÄHTÖKOHTAISESTI** työnantaja ei voi alentaa palkkaa yksipuolisesti. Työntekijän palkka määräytyy työehtosopimusten ja henkilökohtaisen työsopimuksen perusteella. Työehtosopimuksissa määritellään tehtäväkohtainen vähimmäispalkka, jota pienempää palkkaa työnantaja ei voi maksaa.

Lähtökohtaisesti työsopimuksella sovittua palkkaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta työnantajan ja työntekijän välillä, jos esimerkiksi työtehtävät tai työaika muuttuvat.

Poikkeuksellisesti työnantaja voi alentaa palkkaa yksipuolisesti, jos lainmukaiset irtisanomisperusteet, kuten taloudelliset ja tuotannolliset syyt, täyttyvät. Palkan alennus on silloin vaihtoehto irtisanomiselle, ja uusi palkka voi tulla voimaan vasta irtisanomisajan jälkeen. Tällainen muutos koskee yleensä useampia työntekijöitä.

## PALKKA

**Mikä on lomaraha ja miten se eroaa lomapalkasta?**

**LOMAPALKKA** on korvaus, jonka työntekijä saa vuosilomansa ajalta. Sen maksaminen perustuu vuosilomalakiin tai työehtosopimukseen. Lomapalkan tulee vastata vähintään työntekijän säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa ja sisältää myös luontoisedut. Jos luontoisetuja ei voi käyttää loman aikana, ne maksetaan rahana. Lomapalkan maksuajankohta on usein joko ennen loman alkua tai normaalina palkanmaksupäivänä.

Lomarahan maksaminen ei sen sijaan perustu lakiin vaan työehtosopimukseen, työsopimukseen tai työpaikan omiin käytäntöihin. Lomarahan suuruus on yleensä 50 prosenttia lomapalkasta, ja sen maksuajankohta vaihtelee sopimuksen mukaan. Lomaraha voidaan maksaa ennen lomaa, sen jälkeen tai sen aikana.



# LASTEN TUKI JA TURVA

Lastenkodin ohjaaja Eemil Heimo tekee työtä, jossa tehtävänä on vastata lapsen ja nuoren kasvatuksesta ja arjen toimivuudesta. Työ on pitkäjänteistä ihmissuhdetyötä, jossa annetaan lapsille turvallinen kasvuympäristö.

Teksti Tuomas Muhonen Kuvat Jussi Vierimaa







Eemil Heimon tehtäviin kuuluvat myös arkiset työt, joissa huolehditaan, että ruokaa on tarjolla, paikat on siivottu ja läksyt tulee tehtyä. Heimon lisäksi kuvassa (vas.) on toinen ohjaaja Kirsi Heiskanen sekä hänen koiransa Savu, joka tuo taloon paljon iloa.

**S**E ANTAA työlle merkitystä, kun pääsee olemaan vahvasti mukana toisen ihmisen kasvutarinassa ja elämässä, lastenkodin vastuunohjaaja **Eemil Heimo** kertoo.

Heimo työskentelee Suvilinnan lastenkodissa, jossa asuu seitsemän lasta ja nuorta. Turun Hirvensalossa toimiva Pelastakaa lapset ry:n lastenkoti on ympärivuorokautinen lastensuojelun sijaishuollon yksikkö huostaanotetuille lapsille ja nuorille.

Lastenkodissa on töissä yhdeksän työntekijää, jotka tekevät kolmivuorotyötä.

### Tärkeintä on tarjota turvallinen kasvuympäristö

Tärkeänä osana Heimon työssä on toimia omaohjaajana kahdelle lapselle, joiden asioista hän vastaa toisen omaohjaajan kanssa. Omaohjaaja laatii muun muassa hoito- ja kasvatussuunnitelman, pitää yhteyttä perheisiin ja kouluun sekä pyrkii luomaan lapsen turvallisen ja korjaavan kiintymyssuhteen yksilölliset tarpeet huomioiden. Ohjaussuhde voi kestää useita vuosia.

– Oma rooli lapsen ja nuoren kasvussa on vahva. Harvassa työssä ohjaajasuhde on näin pitkä. Samalla, kun nuoret kasvavat ja muuttavat, kasvan ja muutun itsekin, Heimo sanoo.

– Meillä on esimerkiksi ollut lapsi, joka tuli tänne 7-vuotiaana ja muutti omilleen

18-vuotiaana. Olemme hänelle edelleen koti, ja hän tulee pistäytymään meillä vieläkin kuin kotiinsa.

Merkityksellisintä työssä on se, että pystyy tarjoamaan turvallisen kasvuympäristön lapsille ja nuorille.

– Haluan mahdollistaa lapselle hänen ansaitsemansa lapsuuden. Lapsen ilon ja kasvun näkeminen on mahtavaa. Toisaalta myös kiukku voi olla positiivinen asia, kun uskalletaan olla asioista eri mieltä, mikä voi indikoida luottamuksen syntymistä.

– Pääsen tekemään myös vahvaa perheytyötä. Siinä ratkotaan haasteita, joiden avaamisella kokonaiset perheet voivat voida paremmin.

### Asiat puhutaan aina auki

Haastavaa on oma työssäjaksaminen ja epävarmuuden sietäminen.

– Kun tehdään lasten ja nuorten kanssa töitä, korjaavan kiintymyssuhteen luomi-

**”Lapsen ilon ja kasvun näkeminen on mahtavaa.”**

nen on usein haastavaa. Taustalla voi olla traumaattisia kokemuksia, joten voi mennä vuosia, että saadaan luottamus synnytettyä. Tällöin haastavinta on luottaa omaan ammatitaitoon, sietää epävarmuutta ja pitää huolta omasta työssä jaksamisesta.

– Haasteena on myös, miten saa purettua työssä kertyvän painolastin vapaa-ajalla. Itsekin olen vasta 29-vuotias, joten olen joutunut opettelemaan, miten kehittää itselleen sellaista resilienssiä, ettei ota kaikkia ongelmia itselleen kannettavaksi.

Heimon mukaan Suvilinna on sosiaalialan työpaikaksi poikkeuksellinen, sillä työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä.

– Mielestäni se kertoo siitä, että vaikka on rankkoja tarinoita, tilanteita ja työvuoroja, niin asiat puhutaan aina auki. Minun ei tarvitse vapaalla ajatella työasioita, koska tutut ja turvalliset kollegat ovat tekemässä laadukasta työtä.

Työryhmässä on Heimon lisäksi kaksi muutakin, pitkäaikaista jytyläistä.

## Sosiaalialalle sattuman kautta

Eemil Heimo päätyi lastenkodin ohjaajaksi sattuman kautta.

– Kun valmistuin lukiosta, kummitäti pyysi koulunkäynninohjaajan sijaiseksi hänen luokkaansa juuri ennen armeijaan menoa. Ajattelin, että voinhan minä kokeilla.

Varusmiespalveluksen jälkeen Heimo teki koulunkäynninohjaajan sijaisuuksia, joiden jälkeen hakeutui opiskelemaan kasvatus- ja yhteisöohjaajaksi ja myöhemmin sosionomiksi. Heimo teki töitä myös koulunorisotyöntekijänä, minkä jälkeen hän pääsi lastenkodin tuntityöntekijäksi.

– Enoni, pitkän linjan jytyläinen, kysyi minua töihin Suvilinnaan. En ollut ajatellut työskenteleväni lastenkodissa. Se oli rakkautta ensisilmäyksellä. Valmistuttuani sosionomiksi aukesi sattumalta vakituisen ohjaajan paikka Suvilinnassa, ja sillä tiellä ollaan.

## Luottamusedustaja on työelämän kehittäjä

Heimo toimii Jyryn luottamusedustajana Pelastakaa lapset ry:ssä, jossa on töissä kaikkiaan noin 300 työntekijää. Luottamusedustajana Heimo kokee itsensä työelämän kehittäjäksi.

– Meillä on todella hyvä vuorovaikutus työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Koetan viedä yhteistä laivaa siihen suuntaan, että jatkossakin meillä olisi reilu ja hyvä työelämä ja että kaikilla olisi töitä.

Jäsenten yhteydenotot koskevat yleensä sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen tulkintaa, kuten työvuorolistoja, lepoaikoja, henkilöstöresursseja, palkkausta ja loma-oikeutta.

Sosiaalialalla erityisesti vastavalmistuneilla on vaikeuksia löytää työpaikkaa. Samaan aikaan hyvinvointialueiden rahoitukseen on tehty valtavia leikkauksia.

– Mitä vastavalmistuneille käy, jos he eivät löydä ensimmäistäkään työpaikkaa? Ajautuvatko he toiselle alalle ja tuleeko josain vaiheessa osaamiskato? Meillä on kuitenkin hirveä määrä eläköityviä tulevana vuosina. Sosiaalialan avopalvelut on käytännössä ajettu alas, mutta samaan aikaan perheiden ongelmat eivät ole kadonneet mihinkään.

## Eri reittejä sosiaalialalle ja lastenkodin ohjaajaksi

- **SOSIAALIALAN** ja lastensuojelun koulutusvaihtoehtoina ovat ammatilliset oppilaitokset (2–3 vuotta), ammattikorkeakoulut (3,5–4 vuotta) ja yliopisto (n. 5 vuotta).
- **LASTENKODEISSA** työskentelee pääosin sosionomeja, yhteisöpedagogeja, lähihoitajia, nuoris- ja yhteisöohjaajia ja lastenohjaajia.
- **ERITYISTASON** lastensuojeluyksiköissä on myös terveydenhuollon ammattilaisia.

# Mitä työelämässä pitäisi korjata?

Kysyimme jytyläisiltä, mitä he korjaisivat työelämästä, jos he olisivat päättäjiä. Henkilöstöresurssit, palkkataso ja työelämän epävarmuus olivat listan kärjessä. Tässä poimintoja jäsenten vastauksista.

Teksti Jaana Parkkola

”

**SUURIN** korjattava asia on työn kuormituksen ja resurssien välinen epäsuhta. Työpaikoilla työn määrä kasvaa jatkuvasti, ja henkilöstöä on vähennetty samassa suhteessa. Tämä näkyy kiireenä, jatkuvana venymisenä ja työn laadun heikkenemisen riskinä. Pitkällä aikavälillä tämä lisää sairauspoissaoloja ja uupumusta.

”

**MONI** tekee vastuullista ja vaativaa työtä, mutta kokemus siitä, että työtä arvostetaan esimerkiksi palkkauksessa, työoloissa ja päätöksenteossa, ei aina toteudu. Työntekijöiden ääntä pitäisi kuulla enemmän, koska he tuntevat työn arjen parhaiten.

”

**HYVÄ** työelämä syntyy siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin ilman jatkuvaa kuormitusta ja epävarmuutta.

””

**PÄTKÄTÖIDEN** ja sijaisuuksien ketjuttaminen on saatava loppumaan ja ihmiset pitkäaikaisiin töihin, jotka tuovat elämään varmuutta ja ennustettavuutta.

09:00

**TYÖLLISYYSPALVELUIDEN ASIAANTUNTIJA** ottaa kunnan toimipisteellä vastaan päivän ensimmäisen asiakkaan rohkaiseva hymy huulillaan.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

””

**AIKUISKOULUTUSTUKI** takaisin. Mahdollisuus hakeutua alalle, jossa on töitä.

””

**NOLLASOPIMUS** asettaa työntekijän kohtuutomaan asemaan. Yksi-puolinen sitoutuminen: työntekijä on ”naimisissa” työnantajan kanssa, vaikka töitä ei olisi. Lomautusloukku: olen ollut lomautettuna yli vuoden, mutta sopimus sitoo minua edelleen.

””

**KUKAAN** ei ole enää varma työpaikastaan. Säästöt, lomautukset ja irtisanomiset. Hallitus lupasi työpaikkoja, mutta toisin kävi. Työelämä on mennyt raskaaksi, työntekijöiltä odotetaan kunnallislakin puolella tuloksellisuutta melkein päälle enemmän kuin yksityisellä puolella. Milloin epävarmuus loppuu?

””

**ENEMMÄN** joustavuutta työelämään, mikä antaisi työntekijälle mahdollisuuden sovitella työaikoja omien tilanteiden (perhe, terveys, omaishoito jne.) mukaan.

””

**VAIN** hyvällä kohtelulla ja reilulla esihenkilötyöllä saadaan hyvinvoivia ja jaksavia työntekijöitä.

## Työelämän korjauskohdat

### 7 havaintoa Jytyn jäsenkyselystä

- 1 TYÖKUORMITUS** kasvaa. Työmäärä on monilla aloilla lisääntynyt ilman vastaavaa henkilöstön lisäystä.
- 2 PALKKA** ei aina vastaa työn vaativuutta. Monet kokevat palkkauksen riittämättömäksi suhteessa työn vastuuseen.
- 3 TYÖHYVINVOINTI** huolettaa. Kiire, henkilöstövaje ja jatkuvat muutokset kuormittavat työntekijöitä.
- 4 JOHTAMINEN** vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvä johtaminen ja työntekijöiden kuunteleminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnille.
- 5 TYÖELÄMÄÄN** kaivataan joustoja. Mahdollisuudet joustavaan työaikaan ja erilaisiin työjärjestelyihin ovat tärkeitä.
- 6 TYÖSUHTEIDEN** epävarmuus huolestuttaa. Määräaikaisuudet ja nollasopimukset koetaan ongelmallisiksi.
- 7 TYÖLLISTYMISEN** ja koulutuksen tukeminen on tärkeää. Mahdollisuudet kouluttautumiseen ja työllistymiseen halutaan turvata.

**J**YTY julkaisi tavoitteensa kevään 2027 eduskuntavaaleihin alkuvuodesta 2026. Osana vaalityömme käynnistystä selvitimme jäsentemme näkemyksiä siitä, mitä he muuttaisivat työelämässä, jos he olisivat päättäjiä. Kiitos vielä arvokkaista näkemyksistä kaikille vastaajille!

Saamissamme vastauksissa korostui erityisesti henkilöstöresurssien ja työhyvinvoinnin parantaminen. Monet kokevat, että työmäärä on kasvanut, mutta henkilöstöä ei ole lisätty samassa suhteessa, päinvastoin. Tämä näkyy työpaikoilla jatkuvana kiireenä ja jaksamisen haasteina.

Vastauksissa peräänkuulutettiin myös työntekijöiden arvostusta, sekä palkkauksessa että työpaikan päätöksenteossa. Useat vastaajat korostivat, että työntekijöitä pitäisi kuulla enemmän työpaikkaa koskevissa muutoksissa, koska he tuntevat työn arjen parhaiten.

Lisäksi moni nosti esiin työelämän epävarmuuden, kuten määräaikaiset työsuhteet, ptkätyöt ja nollatuntisopimukset sekä huolen työn vastaanottamisen kannattavuudesta sosiaaliturvan muutosten vuoksi.

### Reilu työelämä pitää Suomen liikkeessä

Jytyn eduskuntavaalitavoitteet kiteytyvät viestiin Reilu työelämä pitää Suomen liikkeessä. Mielestämme elinvoimainen julkinen sektori, korkea työllisyys ja osaaminen sekä työntekijöiden arvostus ja tasa-arvo luovat perustan toimivalle yhteiskunnalle.

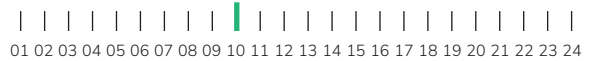
Tavoitteemme konkretisoituvat neljään pääkohtaan: 1) vahva julkinen sektori tuo turvaa, 2) korkea työllisyys ja koulutus vauhdittavat kasvua, 3) työelämän tasa-arvo ja työntekijän arvostus rakentuvat teoista ja 4) rikkinäiset työmarkkinat on korjattavat.

Lue lisää Jytyn eduskuntavaalivaikuttamisesta [jytyliitto.fi/eduskuntavaalit](https://jytyliitto.fi/eduskuntavaalit)

10:00

### SOSIAALIOHJAAJA

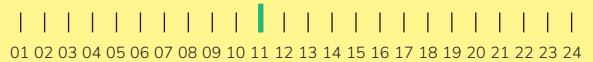
saapuu asiakkaan luo kotikäynnille arvioimaan iäkkään pariskunnan palvelutarpeiden tilannetta.



11:00

### RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ

katsoo tyytyväisenä, kun oppilaat hakevat santsikierroksen pinaattilettuja. "Hyvää", kiittää moni.



NYT ON LOUNAS-  
TAUON AIKA!



**KAHVI- JA RUOKATAUOT** rytmittävät työpäivää, auttavat jaksamaan ja pitävät vireyttä yllä. Jos mahdollista, työpaikalla kannattaa irrottautua yhteiselle lounaalle. Yhdessä syöminen rytmittää päivää ja tarjoaa mahdollisuuden tustua työkavereihin paremmin.

– Suosittelen juttelemaan tauoilla muusta kuin työasioista. Hyvä aloitus palauttavaan keskusteluun voi olla vaikka se, että kertoo, mitä teki lomalla, tutkimusprofessori **Jaana Laitinen** Työterveyslaitokselta vinkkaa.

– Jos toinen kertoo käyneensä Lapissa laskettelemassa ja toinen Kanariansaarilla aurinkoa ottamassa, siinä pääsee jo pienelle mielikuvitusmatkalle. Se on virkistävää ja elvyttävää.

Etätyössä tauot voivat unohtua, ja lounas syödään työn ohessa liian kevyesti. Silloin tärkeä irrottautumishetki työstä jää puuttumaan.



Fyysisesti raskaassa työssä lisää kuitupitoisten hiilihydraattien määrää.

Kun energiankulutus nousee, syö välipala, joka sisältää kasvista, täysjyväviljatuetta ja proteiinin lähteen.



Toimistotyössä energia- tarpeen mukainen, monipuolinen ja kuitupitoinen lounas edistää vireyttä. Välipala työpäivän loppupuolella auttaa jaksamaan myös vapaa-ajalla.

# Työkalut paremman työelämän rakentamiseen

Jytyn vaikuttamisen työkalupakki on täynnä toimivia keinoja. Kädenjälkemme näkyy neuvottelupöydissä, työelämän pelisäännöissä ja työpaikkojen arjessa.

Teksti Mikko Terävä

## 1 Nikkaroimme parempia työehtoja

**NEUVOTTELEMME** työehtosopimuksia, joissa sovitaan palkankorotuksista, työajoista, lomista ja muista ehdoista. Pyrimme varmistamaan, että jäsenille tärkeät edut kehittyvät ja paranevat.

## 2 Suojaamme työntekijän oikeuksia

**MUUTOKSISSA** työntekijän asema ei saa heiketä. Vaikuttamme aktiivisesti lainsäädäntöön ja tuomme työntekijöiden näkökulman päätöksentekoon valtakunnan tasolla sekä paikallisesti. Tavoitteena on turvata työntekijöiden oikeudet ja varmistaa, että työelämän pelisäännöt pysyvät reiluina myös tulevaisuudessa.



12:00

## KOULUSIHTTEERI

tekee Wilma-tunnuksia uusille oppilaille. Seuraavaksi työlistalla ovat sijaisen etsintä ja koulukirjatilaukset.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Jytyllä on esimerkiksi edustus kuntien ja hyvinvointialueiden Meidän työ -hankkeessa sekä valtakunnallisessa pelastustoimen työturvallisuushankkeessa.

### 3 Sovitamme yhteisiä ratkaisuja

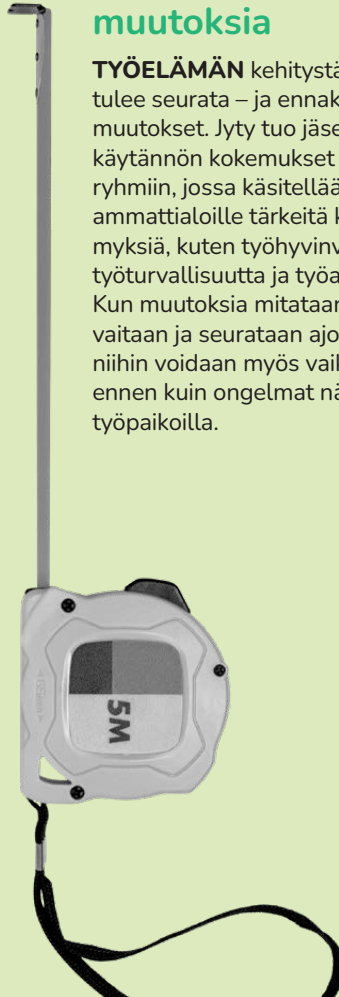
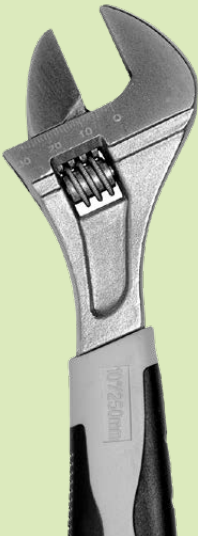
**KÄYMMME** jatkuvaa vuoropuhelua työnantajien ja päättäjien kanssa. Etsimme rakentavia ratkaisuja, jotka toimivat arjessa ja tukevat työntekijöiden asemaa. Yhteistyöllä luodaan työpaikkoja, joissa työ sujuu ja ristiriidat ratkaistaan – tämä on ollut Jytylle aina tärkeää!

### 4 Mittaamme ja ennakoimme muutoksia

**TYÖELÄMÄN** kehitystä tulee seurata – ja ennakoida muutokset. Jyty tuo jäsenten käytännön kokemukset työryhmiin, jossa käsitellään eri ammattialoille tärkeitä kysymyksiä, kuten työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työaikoja. Kun muutoksia mitataan, havaitaan ja seurataan ajoissa, niihin voidaan myös vaikuttaa ennen kuin ongelmat näkyvät työpaikoilla.

### 5 Tartumme työpaikan arkeen

**VAIKUTTAMINEN** tapahtuu myös päivittäin työpaikoilla. Luottamus-edustajat, työsuojeluvaltuutetut ja aktiiviset jäsenet vievät työntekijöiden näkökulmaa eteenpäin paikallisissa neuvotteluisissa ja kehittämissyryhmissä. Jyty tukee heitä asiantuntemuksella, koulutuksella ja neuvonnalla.



**J**YTY vaikuttaa työelämään monin tavoin ja useilla eri tasoilla.

Osallistumme työehtosopimusneuvotteluihin, joissa sovitaan palkoista, työajoista ja muista työsuhteen ehtoista. Vaikuttaminen ei kuitenkaan rajoitu neuvottelukierroksiin, vaan jatkuu erilaisissa työryhmissä, joissa Jytyllä on oma edustus. Näin varmistetaan, että jäsenten näkökulma kuuluu jo asioiden valmisteluvaiheessa.

Vaikutamme aktiivisesti lainsäädäntöön antamalla lausuntoja lakiesityksistä ja tuomalla työntekijöiden näkökulmaa lainvalmisteluun. Tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden asemaa, oikeuksia ja arvostusta muuttuvassa työelämässä.

Kehittämishankkeissa valmistelemme lukuisin eri tavoin tulevaisuuden työelämää. Jyty tuo hankkeisiin jäsentensä kokemuksiin perustuvaa tietoa ja käytännön ymmärrystä. Kumppaneina hankkeissa on esimerkiksi muita järjestöjä, tutkimusorganisaatioita tai ministeriöitä.

Osallistumme koulutuksen kehittämiseen toimimalla koulutustoimikunnissa ja osaamisen ennakointiryhmissä. Näissä vaikutetaan tutkintojen sisältöihin ja koulutusmääriin, jotta osaaminen vastaa työelämän tarpeita jatkossakin.

Laaja sidosryhmäyhteistyö on vaikuttamistyön ytimessä. Jyty tekee yhteistyötä työnantajien, hyvinvointialueiden, kuntien, keskusjärjestöjen, muiden liittojen ja päättäjien kanssa sekä keskustelee poliittisten päättäjien kanssa. Näin rakennetaan työelämää, joka toimii arjessa ja vastaa työntekijöiden ja yhteiskunnan tarpeisiin.

**Mitä enemmän Jytyllä on jäseniä, sitä suurempi on vaikuttavuus.**



## Neuvottelutoiminta on jatkuvaa

**JYTY NEUVOTTELEE** työehtosopimuksista kunta- ja hyvinvointialalla, kirkon alalla ja yksityisillä aloilla. Se neuvottelee jäsentensä puolesta yhteensä noin 20 työehtosopimuksesta.

Työtä tehdään sekä varsinaisissa sopimusneuvotteluissa että jatkuvan neuvottelun periaatteella työryhmissä, joissa Jytyllä on oma edustus.

- 1** Jyty muodostaa JHL:n kanssa Julkisen alan unioni JAUn, joka neuvottelee työehtosopimuksista Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n kanssa.
- 2** Jyty ja JHL muodostavat Kirkon alan unionin, joka neuvottelee työehtosopimuksista Kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa.
- 3** Yksityisillä aloilla Jyty neuvottelee työehtosopimuksista useiden yksityistä sektoria edustavien työnantajaliittojen kanssa.
- 4** Valtion virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevien hätäkeskusammattilaisten osalta Jytyllä on yhteistyösopimus Ammattiliitto Pron kanssa.

13:00

## HAUDANKAIVAJA

eli erikoisammattimies tuo arkun kylmiöstä siunauskappeliin, järjestelee kukat ja jakaa virsikirjat.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

# Miten voit itse vaikuttaa Jytyssä?

**Hakeudu luottamus-edustajaksi tai työsuojeluvaltuutetuksi.** Luottamusedustaja huolehtii, että työ- ja virkaehtosopimuksia noudatetaan.

Työsuojeluvaltuutettu puolestaan valvoo työpaikan fyysistä ja henkistä turvallisuutta. Molemmat tehtävät ovat keskeisiä hyvän työpaikan rakentamisessa sekä näköalapaikkoja omaan työyhteisöön.

**Jos olet alle 37-vuotias, voit osallistua Jytyn nuorisotoimintaan.** Nuorten tapahtumat tarjoavat verkostoja ja uusia kokemuksia. Voit myös hakeutua alueesi nuorisovastaavaksi ja kartuttaa osaamista, josta on hyötyä työelämässä.

**Liity oman alasi ammattilaverkostoon!** Verkostossa keskustellaan työn kehittämisestä ja arjen haasteista. Tule mukaan, kun ammattilaverkostoihin haetaan tulevaisuudessa jäseniä! Osallistumalla saat uusia näkökulmia ja voit tuoda esiin omia kokemuksiasi.

**Tule mukaan oman yhdistyksesi toimintaan.** Yhdistyksen hallituksessa on monenlaisia tehtäviä rahastonhoitajasta viestijään, sihteeristä puheenjohtajaan. Toimintaan tarvitaan eri-ikäisiä ja eri tavoin ajattelevia jäseniä – juuri sinunlaisiasi.

**Äänestä Jyty-vaaleissa – tai asetu itse ehdolle!** Jäsenet valitsevat liittovaltuuston, joka puolestaan valitsee liittohallituksen. Hallitus ohjaa Jytyn toimintaa ja tekee linjauksia työelämän kehittämiseksi. Valtuusto on liiton korkein päättävä elin ja linjaa Jytyn toimintaa.

Menneestä ajasta Osmo kaipaa eniten kohtauksia muiden yksiköiden henkilöstön kanssa. Nykyään yhteyttä pidetään lähinnä puhelimitse sekä sähköpostitse ja kasvokkaiset kohtaukset puuttuvat.

## Kuka?

### NIMI:

Eija Osmo

### AMMATTI:

henkilöstösihteeri

### PARASTA

### TYÖSSÄ:

Se, että jokainen päivä on erilainen ja työssä on ongelmanratkaisua.

Vaikka työssä on kausittaista kiirettä, Osmo on kiitollinen siitä, että ehtii myös riittävästi syventämään omaa osaamistaan ja perehtymään aikaa vieviin asioihin.

Työnkuvan monipuolisuus pitää mielenkiintoa yllä. Osmo arvostaa, että on saanut työssään erilaisia vastuutehtäviä, jotka laajentavat perinteistä henkilöstösihteerin tehtäväkenttää.





Henkilöstösihteerinä roolini on toisinaan vain kuunnella työkaveria ja auttaa eteenpäin, Osmo sanoo.

ten ja työ sopimusten valmistelua, kokouspalkkioiden maksatusta sekä monenlaista neuvontaa ja yhteydenpitoa henkilöstöön. Osmo on myös työajanseurannan pääkäyttäjä ja palkkaohjelman vastuuhenkilö.

– Kaikki eivät ymmärrä, että teemme vaativaa asiantuntijatyötä. Jotkut ajattelevat, että tämä on vain koneen naputtelua, valmiiksi annetun tiedon tallentelua ja kahvin keittelyä.

### Paperit ovat historiaa

Henkilöstösihteerin työ vaatii itsenäistä harkintaa, ongelmanratkaisukykyä sekä ihmistuntemusta ja kykyä hallita monia tehtäviä samanaikaisesti. Muuttuvassa maailmassa on myös jatkuvasti kehitettävä itseään ja varmistettava, että oma osaaminen on ajan tasalla.

– Digitalisoituminen on aiheuttanut suurimmat muutokset. Aikoinaan tieto liikkui paperilla, mutta nykyään kaikki toimii sähköisesti.

Digitalisaation kanssa rinnakkain on kulkenut työnkuvan muutos. Osmo kertoo, kuinka nykyään pitää hallita aiempaa laajempia osaamisalueita ja asiantuntijuuden vaatimus syvenee jatkuvasti.

– Tekoäly on tietysti uusimpia muutoksia. Olen mukana pilotoimassa, miten sitä voisi parhaiten HR-puolella hyödyntää. Tähän asti olen käyttänyt sitä lähinnä apuna aineistojen läpikäynnissä ja ohjeistusten luomisessa.

### Pieni mutta tärkeä sana

Yhteiskunnassa puhutaan paljon hallinnon tehostamisesta. Osmo toivoo, ettei ajatus konkretisoidu sihteerien määrän vähentämisenä vain siksi, että työ on monille näkymätöntä. Monet työtehtävät valuisivat henkilöille, joiden ei ole tarkoituksenmukaista tehdä niitä.

– Omat tehtäväni jakautuisivat koulutuspäälliköille, taloussihteereille, opettajille ja osittain myös it-puolelle, Osmo luettelee.

Omalla työpaikallaan hän kokee kuitenkin arvostusta, ja se näkyy vahvasti työn arjessa. Henkilöstökyselyissä HR-palvelut saavat hyvää palautetta, ja kuntayhtymän johtajakin on välittänyt kiitokset HR-palveluille.

– Pienet asiat, kuten konkreettiset kiitokset, lisäävät kummasti työmotivaatiota ja myös työhyvinvointia.

**”Kaikki eivät ymmärrä, että teemme vaativaa asiantuntijatyötä.”**

# MITEN TYÖ MUUTTUU?

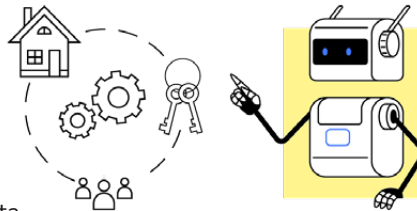
## Teknologia helpottaa työtä

**TEKOÄLY** ja automaatio voivat hoitaa rutiinitehtäviä ja tukea päätöksentekoa. Ihmisen rooli siirtyy yhä enemmän luovuuteen, vuorovaikutukseen ja ongelmanratkaisuun eli asioihin, joissa ihmisen osaaminen on edelleen korvaamatonta.



## ... mutta lisää kuormitusta

**DIGITALISAATIO** voi lisätä työn sirpaleisuutta ja kognitiivista kuormitusta. Jos teknologiaa käytetään valvontaan tai työn liialliseen mittaamiseen, työn hallinnan tunne ja työhyvinvointi voivat heikentyä.



## Työtä katoaa, uutta syntyy

**TEKOÄLY** korvaa joitakin tehtäviä, mutta samalla syntyy uusia. Väheneekö työpaikkojen määrä, ja miten työntekijöitä tuetaan muutoksessa?

## Osaamistarpeet uudistuvat

### TEKNOLOGINEN

murros muuttaa tietotyötä ja edellyttää uudenlaista osaamista. Työntekijöiltä vaaditaan sekä teknistä ymmärrystä että ihmistaitoja, kuten yhteistyötä, luovuutta ja kykyä kehittää työprosesseja yhdessä muiden kanssa. Uudet vaatimukset haastavat työntekijöitä, mutta voivat lisätä työn merkityksellisyyden kokemusta.



Algoritmi tarkoittaa **täsmällisesti määriteltyjä käskyjä tehtävän suorittamiseksi**. Somessa algoritmit nostavat sisältöjä käyttäjän nähtäväksi.

## Algoritmit taustalla

**YHÄ** useammin työtehtäviä, suoritusten arviointia ja työn organisointia ohjaavat algoritmit. Ne voivat lisätä johtamisen tehokkuutta, mutta herättävät kysymyksiä työn valvonnasta ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksista.

# Palkankorotukset – yhdessä ja yksin

Palkankorotukset eivät synny itsestään. Niihin vaikuttavat liiton neuvottelemat sopimukset, työpaikan käytännöt ja työntekijän oma aktiivisuus palkkakeskusteluissa.

Teksti Jaana Parkkola



## YLEISKOROTUS

Tulee automaattisesti kaikille työehtosopimuksen piirissä oleville. Voi olla prosentuaalinen, euromääräinen tai näiden yhdistelmä.

## PAIKALLINEN JÄRJESTELYERÄ

Jaetaan työpaikalla neuvotellen. Kohdennetaan esimerkiksi paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen.

## KERTAERÄ

Kertaluonteinen palkkaerä, ei jää pysyväksi palkkaan.

**L**ÄHES kaikkien jytyläisten palkankorotukset perustuvat työehtosopimuksiin, jotka Jyty neuvottelee työnantajien kanssa. Näissä neuvotteluissa sovitaan korotusten tasosta ja rakenteesta: esimerkiksi yleiskorotuksista, jotka tulevat kaikille, sekä paikallisista järjestelyeristä, joita jaetaan työpaikoilla.

Liitto vaikuttaa myös siihen, miten korotukset kohdentuvat. Työpaikoilla luottamus-edustajat neuvottelevat paikallisten erien jaosta ja pyrkivät korjaamaan palkkaeroja sekä muita epäkohtia.

**Liitto neuvottelee korotuksista puolestasi.**

16:00

## TALOUSHIITEERI

opastaa kollegoja taloushallinnon järjestelmän käytössä ja muistuttaa samalla laskujen hyväksymisestä.

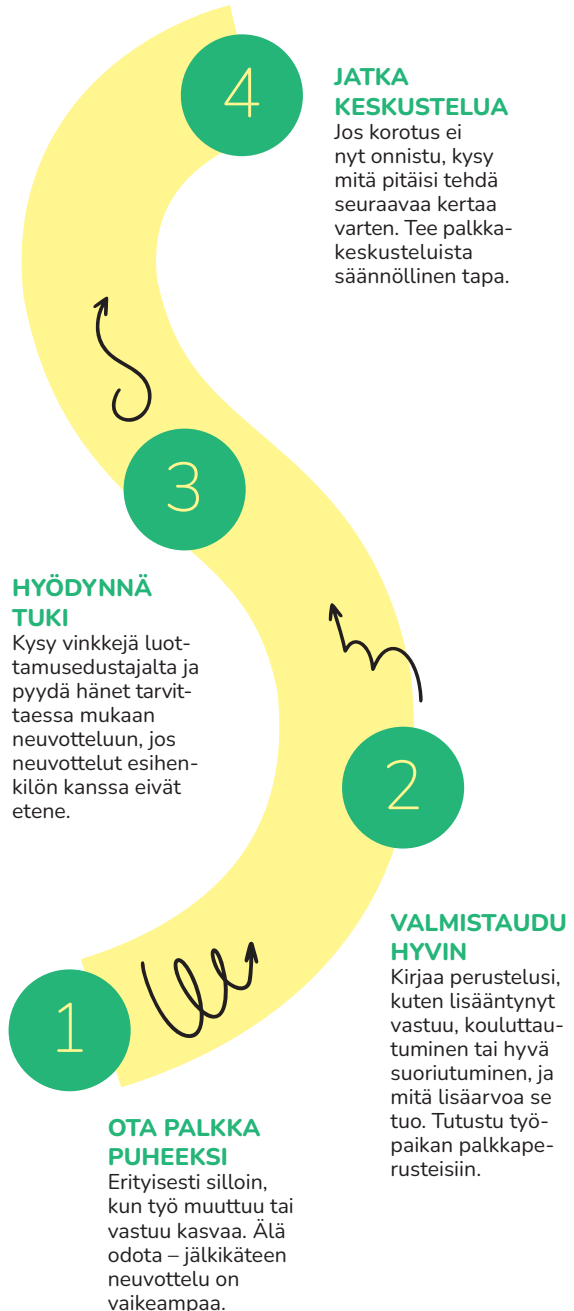
01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Liitto tuo yleiskorotuksia, rakenteita ja turvaa, mutta myös itse kannattaa olla aktiivinen. Hyödynnä liiton tuki!

### Mitä sinä voit tehdä palkkasi eteen?

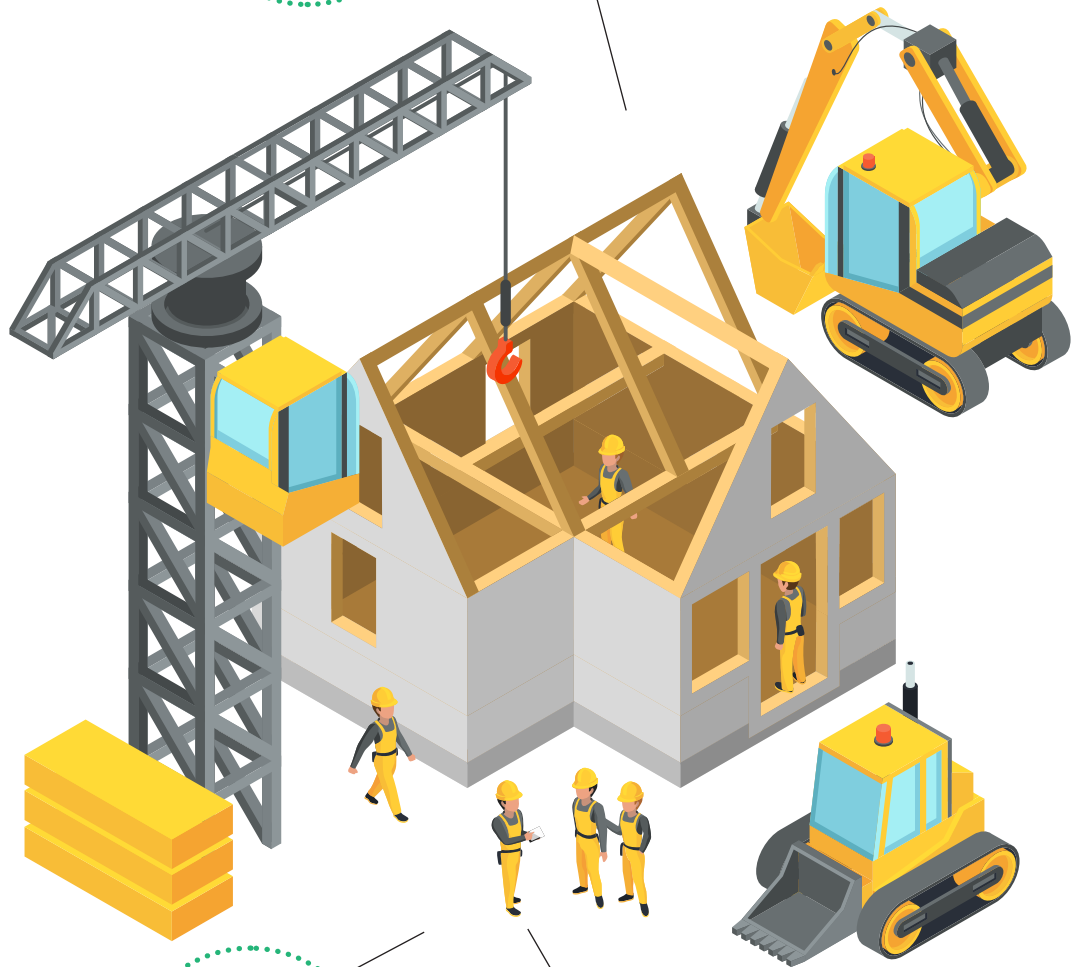
**PALKKAAN VOI** ja kannattaa vaikuttaa myös itse. Korotusta ei tarvitse jäädä odottamaan, vaan se kannattaa ottaa rohkeasti puheeksi esimerkiksi kehityskeskustelussa tai työnkuvan muuttuessa.

Moni arastelee palkasta puhumista, vaikka sen pitäisi olla yhtä luonteva aihe kuin vaikkapa työtehtävien läpikäynti.



Työtä voidaan muokata niin, että se vastaa paremmin ihmisen voimavaroja ja osaamista.

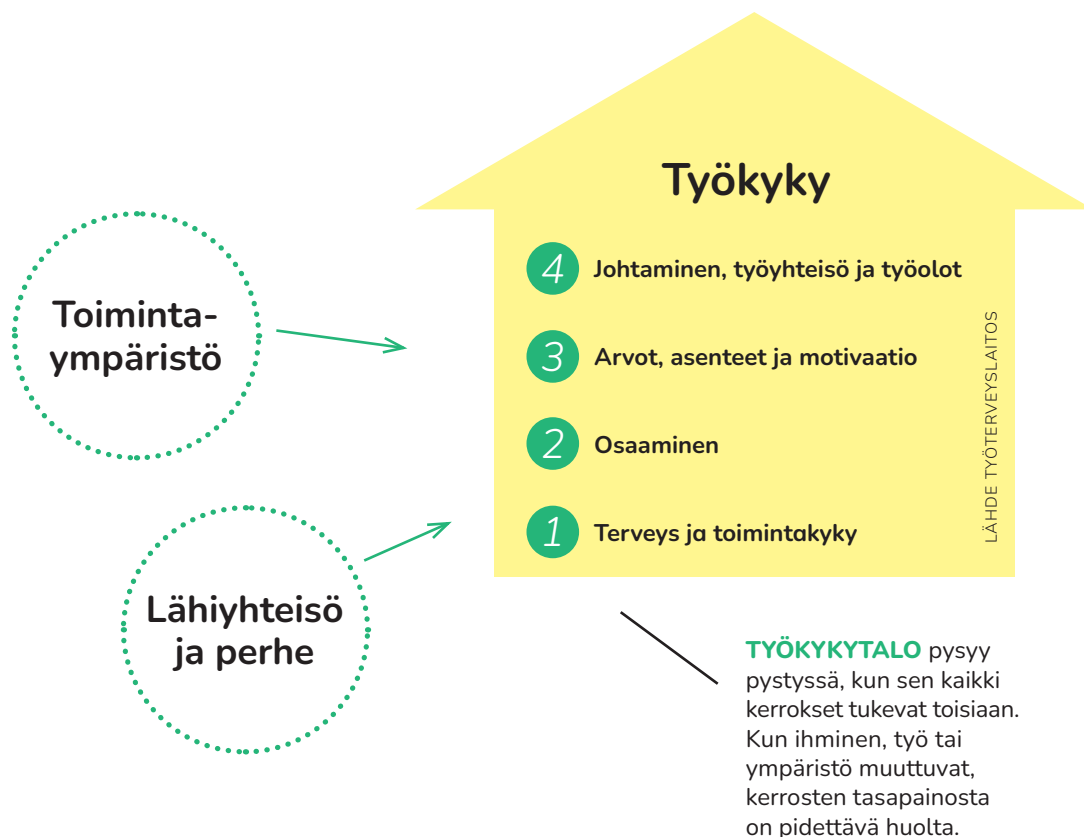
Myös työn tekemisen tapoihin ja rytmiin on tärkeää voida itse vaikuttaa eli tuunata työtään.



Työkykyjohtamisen olisi hyvä olla osa jokaisen organisaation strategiaa ja työyksiköiden toiminnan arkea.

Työkyvyn tukeminen on usein monen toimijan yhteistyötä, johon työpaikan lisäksi osallistuvat muun muassa työterveyshuolto ja kuntoutuksen palveluntuottajat.





– Jos osaaminen ei vastaa työn muuttuneita vaatimuksia, työ alkaa helposti kuormittaa. Pitkittyessään kuormitus voi heikentää terveyttä ja viedä motivaation, kun työ tuntuu liian vaativalta. Täten myös osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa työkyvyn edistämistä, Laitinen muistuttaa.

### Yhteisöllisyys tukee jaksamista

Työkykyä ei rakenneta vain yksilön valinnoilla, vaan työpaikoilla on paljon mahdollisuuksia tukea työntekijöiden jaksamista arjessa. Työyhteisö voi esihenkilön johdolla yhdessä suunnitella vuosikellon, mitkä asiat vuoden mittaan ovat palautumisen tai työkyvyn edistämisen teemoina.

Laitinen suosittelee, että työkyvystä ja työhyvinvoinnista keskustellaan avoimesti työyhteisöissä esimerkiksi osana säännöllisiä palavereja.

Keskustelu ei tarkoita sitä, että työpaikalla pitäisi puhua yksityisistä terveysasioista.

– Kyse on enemmän siitä, mitä työssä voidaan tehdä yhdessä. Onko tauoille aikaa, voiko jotain työlästä asiaa tehdä työparina tai voiko työn tekemisen tapoja kokeilla uudella tavalla. Työtä tehdään usein porukalla, vaikka jokaisella olisi oma vastuualue, Laitinen sanoo.

Laitisen mukaan tärkeää on myös se, että työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, aikatauluihin ja siihen, miten työpäivä rakentuu.

Yhteisissä keskusteluissa voidaan tunnistaa työn vahvuuksia ja kuormittavia kohtia.

– Voidaan pohtia esimerkiksi sitä, mikä tässä työssä toimii hyvin, mitkä ovat meidän voimavarojamme ja mitkä ovat vuoden kuormittavimmat ajankohdat. Kun nämä tunnistetaan yhdessä, voidaan myös yhdessä suunnitella, miten asioita kehitetään.

Laitinen näkee, että suomalainen työelämä tarvitsee enemmän yhteisöllistä näkökulmaa.

– Kun ympärillä on epävarmuutta ja maailmalla kriisinpoikasia, yhteenkuuluvuus on työyhteisölle todella tärkeä voimavara.





## Vem?

### NAMN:

Eija Osmo

### YRKE:

personal-  
sekreterare

### DET BÄSTA I ARBETET:

Det att varje dag  
är annorlunda  
och att det i arbe-  
tet förekommer  
problemlösning.

KRISTA LUOMA

Som personalsekreterare är min roll ibland bara att lyssna på en arbetskamrat och hjälpa vidare, säger Osmo.

JYTY-MEDLEM YRKE

# En sekreterare utför mångsidigt specialistarbete, som är osynligt för de flesta

Personalsekreterare Eija Osmo önskar att sekreterare skulle uppskattas i samhället och att uppskattningen skulle vara synlig. Personliga tack har stor betydelse för trivseln i arbetet.

Text Maarit Krok

**E**IJA OSMO har sett en förändring i sekreterararbetet under mer än tjuugo år. Bara en sak har varit konstant i arbetet som personalsekreterare vid Seinäjokis utbildningssamkommun Sedu: periodisk brådska.

– Årsskiftet samt sommartiden när lärarnas ledighetsperioder börjar och slutar är mest brådskande, berättar Osmo.

Hon inledde arbetet vid Sedu år 2003 först som byråsekreterare och sedan som ekonomi- och personalsekreterare. Nuför-

tiden fungerar hon enbart som personalsekreterare. Till arbetet hör bland annat beredande av löner, olika intyg och arbetsavtal, betalning av mötesarvoden samt mångsidig rådgivning för och kontakt med personalen. Osmo är också huvudanvändare av arbetstidsuppföljning och ansvarsperson för löneprogrammet.

– Alla förstår inte att vi utför krävande specialistarbete. Somliga tycker att det bara är knackande på maskinen, sparande av färdigt given information och kokande av kaffe.





Tipsen är samlade från Jytys webinarium som hölls 10.2.2026 av **Janne Lehtonen**, räddningsman och före detta specialtruppssoldat vid flottan.

#### VÄLFÄRD

## Specialtruppernas lärör till arbetsplatsen

- 1 ALLA** kan inverka på atmosfären på arbetsplatsen. När vi behandlar varandra väl blir arbetet en plats där alla har det bra.
- 2 VAR** inte rädd för att misslyckas. Utveckling uppstår från att man vågar försöka på nytt.
- 3 SE TILL** att arbetet är klart. Arbetet löper bättre när alla vet sin uppgift och vad som förväntas.
- 4 INSE** betydelsen av ditt arbete. Motivation uppstår inte av sig själv, den bör medvetet matas.
- 5 VÄRNA OM** att göra tillsammans. De bästa sakerna uppstår ofta tillsammans, inte genom att kämpa ensam.



#### ARBETSSEGER

## Den allmänna arbetstiden förlängde arbetstiden med två timmar i veckan

**ERSÄTTNINGAR** på flera hundratusen för fel arbetstidsform till avdelningssekreterare

Den så kallade formella periodarbetstiden togs bort från det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet i kommunsektorn AKTA för över tio år sedan. Efter detta började arbetsgivarna överföra avdelningssekreterare till allmän arbetstid.

Enligt avdelningssekreterarnas och Jytys syn utför avdelningssekreterarna kontorsarbete, och då är kontorsarbetstid den rätta arbetstidsformen. I allmän arbetstid är

veckoarbetstiden två timmar längre. Fall med fel arbetstidsform för avdelningssekreterare som är Jyty-medlemmar har under Jytys ledning tagits till rätten i flera olika områden.

Eftersom avdelningssekreterarna i åratal hann utföra längre arbetstid i fel arbetstidsform, har de utfört en del av arbetet utan lön. Enligt hovrätternas beslut har avdelningssekreterarna rätt till ekonomisk ersättning. Besluten gäller för hundratals avdelningssekreterare som är Jyty-medlemmar, och ersättningsbeloppen stiger till hundratusentals euro.





Päiväkodista vanhus-  
tenhoitoon ja koulusta  
kirjastoon: jytyläisiä  
ammattilaisia löytyy  
yhteiskunnan eri sek-  
toreilta.

# Moniammatillisuus on Jytyn vahvuus

**JYTYN JÄSENET** työskentelevät useilla eri sektoreilla, ja jäsenistöömme kuuluu monien eri ammattialojen edustajia. Jytyläisiä ammattinimikkeitä on kaikkiaan noin 2 000. Olemme siis sananmukaisesti ikään kuin yhteiskunta pienoiskoossa!

Jäsenemme työskentelevät kunta-alalla, hyvinvointialueilla, valtiolla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Jyty neuvottelee jäsentensä puolesta kaikkiaan 20 työehtosopimuksesta.

Teksti Sanna Pyysalo

**Olemme kuin  
yhteiskunta  
pienoiskoossa.**

## Bongaa Jyty työpaikkakiertueelta

- Keväällä 2026 kierrämme nuoriso- ja järjestöalan työpaikoilla.
- Syksyllä 2026 kiertueen kohteina ovat sihteer- ja hallintotyön sekä asiantuntija- ja ict-alan työpaikat.
- Alkuvuodesta 2027 suuntaamme sosiaali- ja terveysalan työpaikoille.

### TUTUSTU

jytyläisiin ammatti-  
aloihin tarkemmin  
nettisivuillamme!  
[jytyliitto.fi/  
ammattialat](https://jytyliitto.fi/ammattialat)





Jäsenyytesi on rahanarvoinen

## Hyödynnä jäsenetusi!

Ammattiliitto Jyryn jäsenenä saat lukuisia työelämän ja vapaa-ajan jäsenetuja sekä vahvan ammatillisen ja paikallisen yhteisön, joka on tukenasi ja turvanasi työelämässä.

**JYTYN JÄSENYYS** on työelämävakuutuksesi – se kannattaa ottaa. Suurin osa Jyryn jäsenyyden hyödyistä on korvaamattomia. Neuvottelemme jäsenten palkankorotuksista ja muista työehdoista sekä vaikutamme lainsäädäntöön. Kuulomalla liittoon olet mukana luomassa parempaa työelämää.

Jäsenyytesi Jytyssä tarjoaa sinulle myös monia rahanarvoisia etuja. Olet oikeutettu erilaisiin alennuksiin ja voit hyödyntää Jyryn koulutustarjontaa. Lisäksi jäsenmaksuusi sisältyy vapaa-ajan tapaturma- ja matkustajavakuutus.

**LISÄTIETOA** [jytyliitto.fi/jasenyys](http://jytyliitto.fi/jasenyys)



Sillä sinun työsi on tärkeä

22:00

## LAITOSHUOLTAJA

siivoaa sairaalaosastolla vapautuneita huoneita. Hän löytää uloskirjautuneelta potilaalta jääneen kirjan.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24



## Mobiilijäsenkortti aina mukana

Jyтын jäsenkorttina toimii mobiilijäsenkortti eli matkapuhelimessa toimiva sovellus. Sen avulla voit todistaa jäsenyytesi Jytyssä.

Tarkemmat ohjeet mobiilijäsenkortin lataamiseen ja käyttämiseen löydät Jyтын nettisivuilta: [jytyliitto.fi/jasenkortti](http://jytyliitto.fi/jasenkortti)

## Turva työttömyyden varalta

Jyтын jäsenenä olet myös Aaria Työttömyyskassan jäsen, ja jäsenmaksusi sisältää kassan jäsenmaksun. Työttömäksi tai lomautetuksi joutuessasi olet oikeutettu ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan, jos jäsenyys- ja työssäoloehdot täyttyvät. Voit myös hyödyntää kassan tarjoamia työnhakukoulutuksia.

Lisätietoa: [aariakassa.fi](http://aariakassa.fi)



## Työelämän jäsenedut

**JÄSENYYS JYTYSSÄ** tarjoaa monipuolisen paketin työelämän jäsenetuja. Annamme apua työelämän ongelmissa, ja saat liitolta työsuhdeneuvontaa, oikeusapua ja luottamusedustajan palveluja. Neuvottelemme puolestasi työehtosopimuksista ja työsuhteen ehdoista, kuten palkoista, työajoista ja lomista. Tarjoamme ammatillista kehittymistä kursseilla ja koulutuksissa. Työttömyyden varalta olet vakuutettu työttömyyskassassa.

Lisätietoa: [jytyliitto.fi/jasenyys](http://jytyliitto.fi/jasenyys)



## Vapaa-ajan jäsenedut

**ELÄMÄ EI** ole pelkkää työtä – kokonaisvaltainen hyvinvointi syntyy työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Jäsenenä saat esimerkiksi alennuksia majoituksesta, laivamatkoista, liikuntapalveluista ja siivouksesta. Voit vuokrata myös jäsenetuhintaisia lomamökkejä Levillä, Rukalla ja Tahkolla. CityShoppari-sovellus tarjoaa satoja jäsenetuja ympäri Suomea. Ifin kautta sinulla on kattava vapaa-ajan tapaturma- ja matkustajavakuutus.

Lisätietoa: [jytyliitto.fi/jasenyys](http://jytyliitto.fi/jasenyys)



## Oman yhdistyksen jäsenedut

**JYTYYN LIITTYESSÄ** jäsen liittyy aina myös johonkin jyttyläiseen yhdistykseen, joka on paikallinen, alueellinen tai ammatillinen. Yhdistyksillä on myös omia jäsenetuja, jotka kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Saat saada yhdistyksesi kautta esimerkiksi alennuksia elokuvailuista tai liikuntapalveluista. Lisäksi yhdistykset järjestävät retkiä ja vapaa-ajan tapahtumia sekä tukevat osallistumista liiton koulutuksiin.

Lisätietoa: [oma.yhdistys](http://oma.yhdistys)



Joko olet suositellut jäsenyyttä?

## Suosittele Jytyä ja kerää palkintopisteitä

Jäsenyyden suosittelu on (työ)kaverista välittämistä. Pidä hänestä huolta ja kerro liittoon kuulumisen eduista.

### YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN!

Jytyn jäsenyyttä kannattaa suositella kollegoille ja kavereille. Uusi jäsen saa ilmaisen liittymiskuukauden ja liittymislahjan. Suositteleva puolestaan saa suosittelun kautta liittyneistä uusista jäsenistä pisteitä Jytyn palkintokauppaan. Keräämilläsi pisteillä voit hankkia vaikka poreammeen!

Suosittelu on helppoa, palkitsevaa ja hyödyllistä. Suosittelevuuden avulla voit lähettää suositteluviestin kätevästi suoraan sähköpostitse tai vaikka WhatsAppilla. Suosittele jo tänään!



Sillä sinun työsi on tärkeä

LISÄTIETOA: [jytyliitto.fi/suosittele](https://jytyliitto.fi/suosittele)



24:00

**HÄTÄKESKUSPÄIVYSTÄJÄ**

vastaanottaa hätäpuhelun vedenvaraan joutuneesta. Ensihoito ja pelastus lähtevät tehtävälle.



# Elämäystävällistä työelämää

Olemme tukenasi ja turvanasi työelämän eri vaiheissa.

Näin vuorokausi päättyy ja uusi pyörähtää käyntiin. Mitähän seuraavaksi mahtaa tapahtua?

**YHTEYSTIEDOT**

**KESKUSTOIMISTO**  
Ammattiliitto Jyty  
Elimäenkatu 5, 00510 Helsinki  
Vaihe 020 789 3799,  
etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi

**JÄSENPALVELUT**  
Jäsenrekisteri  
020 789 3720,  
jasenrekisteri@jytyliitto.fi  
Jäsenmaksut  
020 789 3730,  
jasenmaksut@jytyliitto.fi

**TYÖSUHDENEUVONTA**  
020 789 3700,  
tyosuhdeneuvonta@jytyliitto.fi

**TYÖTTÖMYYSKASSA**  
Työttömyyskassa Aaria  
Elimäenkatu 5, 00510 Helsinki  
Asiakaspalvelu  
020 7655 900,  
asiakaspalvelu@aariakassa.fi,  
aariakassa.fi

**YHDISTYKSET**  
Jytyn paikallisten,  
valtakunnallisten ja  
yhteistyöyhdistysten  
yhteystiedot: [jytyliitto.fi/  
yhteystiedot/yhdistykset/](http://jytyliitto.fi/yhteystiedot/yhdistykset/)



Tarkemmat yhteystiedot ja palveluajat: [jytyliitto.fi/yhteystiedot](http://jytyliitto.fi/yhteystiedot)

**SEURAA MEITÄ SOMESSA**

#jyty #jytyläiset #ammattiliittojyty #jytynuoret

f jytyliitto jytynuoret  
@ jyty\_ry jytynuoret

in jyty jytyliitto.fi

X jyty\_ry jytyvideot

ammattiliitto.jyty

Ammattiliitto Jytyn vuosijulkaisu 2026 **Päätoimittaja** Jaana Parkkola / Jyty **Tuottaja** Sanna Pyysalo / Jyty **Ulkoasu** Iina Lievonen-Thapa / Kubo **Taitto** Mikko Terävä / Jyty **Kirjoittajat** Maarit Krok, Tuomas Muhonen, Jaana Parkkola, Sanna Pyysalo, Mikko Terävä / Jyty **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi **Osoitteet** Jytyn jäsenrekisteri **Paino** PunaMusta Oy **Kaupalliset ilmoitusvaraukset** MikaMainos Oy, 050 528 7782, mika.sainio@mikamainos.fi **Jytyn jäsenrekisterillä** on väestötietolain (507/1993) mukainen lupa päivittää jäsenten nimiä ja osoitteita Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän tiedoilla.





Ifin edut  
Jytyn jäsenille  
auttaa paljon.



Tutustu jäsenetuihin:  
[if.fi/jyty](https://if.fi/jyty)

Eiran  
aikuislukio

Aloita  
opiskelu,  
joka sopii  
juuri sinulle

- suorita tutkinto
- opiskele verkossa
- kirjoita ylioppilaaksi
- korota arvosanoja
- kertaä pääsykokeisiin
- opiskele omaan tahtiin

LUKIO | VERKKOLUKIO |  
AIKUISTEN PERUSKOULU |  
TUVA | SUOMEN KURSSIT

[eira.fi](https://eira.fi)

## Irti arjesta Jytyn loma-asunnossa



**JYTYLÄISENÄ SINULLA** on käytössäsi erinomainen vapaa-ajan jäsenetu. Voit vuokrata viihtyisiä loma-asuntoja Levillä, Rukalla ja Tahkolla edulliseen jäsenhintaan. Monipuolisista lomakohteista löytyy tekemistä ja ohjelmaa ympäri vuoden.

### Miten Jytyn loma-asuntojen vuokraus toimii?

- ✓ Voit varata jäsenetuhintaisia loma-asuntoja ympäri vuoden hinnaston mukaisesti.
- ✓ Varaukset tehdään suoraan kunkin kohteen omasta myyntipalvelusta.
- ✓ Vuokra-aika on viikko. Vaihtopäivä on Levillä ja Rukalla lauantai, Tahkolla perjantai. Hiljaisina aikoina varaus on mahdollista tehdä lyhyemmäksi ajaksi, kuten viikonlopuksi.
- ✓ Loma-asunnot varataan tilausjärjestyksessä. Varaus on sitova. Jäsenyys tarkistetaan varauksen yhteydessä.
- ✓ Loppusiivouksesta huolehditaan itse tai tilataan palvelu erikseen.
- ✓ Liinavaatteet ja pyyhkeet eivät kuulu varustukseen, joten ota omat mukaan.



**KATSO HINNASTO, VARAUSOHJEET  
JA MÖKKIEN ESITTELYT:**

[jytyliitto.fi](https://jytyliitto.fi) > Jäsenyys  
> Vapaa-ajan jäsenedut  
> Jytyn loma-asunnot

Jyty

Sillä  
sinun  
työsi on  
tärkeää



Ammattiliitto

Jyty

**JYTY ON TYÖELÄMÄN VARAVOIMA.**

Jyтын jäsenenä tukenasi ovat asiantuntijamme, jotka tuntevat työelämän pelisäännöt ja joiden tehtävänä on huolehtia, että sinulla on töissä hyvä olla.