



Kunta-alan nuoren verkosto: Joustava ja vakaa työnantaja

Henna Liukkonen ja Severi Jarva

Työaikajärjestelyt

- Työvuorosuunnittelu
- Työaikapankki
- Perheystävällinen työpaikka
- Etä-/hybridityö
- Lyhennetty työaika
- Liukuva työaika

Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen

Työsuhteen jatkuvuus

Työvuorosuunnittelu

Hyvä työvuorosuunnittelu edistää työssä jaksamista, sekä työhyvinvointia. Epäsäännölliset työajat ovat fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti kuormittavia. Siksi työvuoroergonomiasta tulisi pitää entistä enemmän huolta, koska se tukee työntekijän palautumista työpäivän sekä pitkien työjaksojen jälkeen.

Tämä osaltaan voi vähentää mm. jakso- ja vuorotyöstä aiheutuvia sairaspotilaita.

Konkreettiset ideat:

- ✓ Työaika-asiantuntijapalvelut helpommin tueksi työyksiköihin. Varsinkin jakso- ja vuorotyötä noudattavissa työpaikoissa, esihenkilöille tulisi tarjota riittävästi tukea työvuorosuunnittelun toteuttamiseen työntekijän hyvinvointia tukien.
- ✓ Kuntien väliset tiiviimmät yhteistyöt. Työvuoroiltaan samankaltaisten yksiköiden esihenkilöt kokoontuisivat säännöllisesti. Vinkit, hyväksi havaitut käytännöt sekä kompastuskivat jaetaan.

Työaikapankki

Mahdollistaa rahallisten etujen, mm. vuorolisien, ylitöiden, varallaolokorvausten ym. Muuttamisen vapaa-ajaksi.

Konkreettiset ideat:

- Kertapalkitseminen, rahamääräisen kertapalkkion esimerkiksi kouluttautumisesta, hyvästä ideasta, joustamisesta yms. Voisi halutessaan tallettaa työaikapankkiin.

Perheystävällinen työpaikka

- Perheystävällisyys lisää jaksamista, työtyytyväisyyttä, vahvistaa työnantajamielikuvaa sekä työntekijöiden pysyvyyttä (Väestöliitto, Fahim 2019, Indeed)

Konkreettiset esimerkit:

- Perhe-elämän ja työn yhteensovittamista voi edistää joustavilla etätyökäytännöillä, työaikajärjestelyillä ja lomasuunnittelulla.
- Työhön paluun tukemisen ohjelmat, sujuvat sijaiskäytännöt ja esihenkilöiden esimerkki edistävät perhemyönteisyyttä.



Etä- ja hybridityö

- Tarkoituksenmukaisilla ja joustavilla työn tekemisen aikaan ja paikkaan liittyvillä pelisäännöillä on yhteys työn tuottavuuden (Kangasharju, Kauhanen, Pajarinen & Rouvinen 2025) ja työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntymiseen (Härmä & Karhula 2022).
- Etä-/hybridityön yhteys hyötyihin on kuitenkin monimutkainen. Sen vuoksi olisi myös organisaatio-/toimialakohtaisesti tärkeä tunnistaa ja kokeilla millaisia tuloksia työntekijöitä osallistavalla etätyösopimisella saataisiin aikaan.

Konkreettiset ideat:

- Julkisen sektorin organisaatioissa olisi tärkeää lisätä vuoropuhelua eri alojen työntekijöiden ja työnantajien välillä siitä, minkälaisena tällä hetkellä etä- ja hybridityöhön liittyvät ohjeistukset koetaan ja mikä olisi sekä työnantaja että työntekijäosapuolia miellyttävä käytäntö / kompromissi.
- Työnantaja voi lisätä läsnäolotyön houkuttelevuutta ennen kaikkea tarjoamalla tarkoituksenmukaisia toimitilaratkaisuja.

Lyhennetty työaika

- Tarve lyhennettyyn työaikaan lähtee usein työntekijän omasta toiveesta. Esimerkiksi perhetilanne tai omat urahaaveet voivat olla syy vähentää työtunteja.
- Lyhennetty työaika tarkoittaa sitä, että työntekijä työskentelee vähemmän kuin työnantajan kanssa on alun perin sovittu. Esimerkiksi osittaisen hoitovapaan tai opintojen vuoksi voidaan sopia, että työntekijä tekee lyhyempää päivää tai viikkoa. Lyhennetystä työajasta voidaan sopia myös heti töiden alkaessa.

Liukuva työaika

- Säännöllinen työaika voidaan sopia järjestettäväksi myös liukuvana työaikana. Tällä tarkoitetaan työajan järjestelyä, jossa työntekijällä on sovittujen reunaehtojen puitteissa oikeus itse päättää työhön saapumisen ja töistä lähtemisen ajankohdista.
- Liukuvalla työajalla voidaan vastata työkuorman vaihteluihin ja välttää tarpeettomat ylityöt.
- Liukuvasta työajasta on aina sovittava työntekijän ja työnantajan kesken. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi. Jos liukuvasta työajasta sovitaan toistaiseksi, kannattaa sopimuksessa samalla määritellä, miten ja minkä pituisella irtisanomisajalla sopimus voidaan päättää.

Konkreettiset ideat:

- Käydään esihenkilön kanssa säännöllisesti läpi: sovitut säännöt, toimivuus, haasteet. Kuinka järjestely auttaa yhdistämään työ- sekä yksityiselämän > helpottaako, kuormittaaako? Mitä asioita voisi muuttaa, onko muutoksille tarvetta?

Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen

- Työterveyshuolto koetaan nuorten keskuudessa tärkeäksi ja laadukas työterveyshuolto madaltaa kynnystä puuttua varhaisessa vaiheessa oireisiin, jotka voivat vaikuttaa pidemmällä aikavälillä työkykyyn (esim. Tules ja mielenterveyden oireilut).
- Tärkeissä Töissä –hankkeen Tekojen Torilla on erilaisia hyviä käytäntöjä, kuinka työkykyä voidaan työyhteisössä tukea (esimerkiksi Kajaani, Tampere ja Jyväskylä). Lisätietoa lähteet dialla.

Konkreettiset ideat:

- Liikuntapalvelut, kuten työsuhdematkapyörä, liikunta- ja kulttuuriedut, välinevuokraus ja uimahalli-/salituki lisäävät työntekijöiden vapaa-ajan aktiivisuutta, joilla voi olla kriittinen merkitys sairauspoissaolojen vähentymiseen varsinkin pitkiä työuria tarkasteltaessa.
- Tunnistetaan toimialakohtaisesti riskit, jotka työssä voivat johtaa työkyvyn tai -hyvinvoinnin heikentymiseen. Yhdessä työntekijöiden kanssa avataan keskustelu siitä, minkälaiset toimenpiteet juuri siinä yhteisössä edistäisivät työkykyä ja –hyvinvointia. Esimerkiksi, jos työyhteisön ilmapiiri koetaan kuormittavaksi, sen juurisyitä on tärkeä purkaa heti.
- Varhaisten ja ennakoivien työkykyä edistävien toimintamallien hyödyntäminen ja esihenkilöille työkykyasioihin liittyvä perehdytys.
- Työyhteisön ilmapiirin vahvistaminen. Mitä vahvempi työyhteisö > Työpaikalla on mukava ja helppo olla, työntekijän työsuhde vakiintuu helpommin. > Ilmapiirityöpajat työyksiköille, Tyhy-työryhmän säännöllinen kierto, työhyvinvointikortti koulutusta henkilöstölle.

Työsuhteen jatkuvuus

- KT:n (2023) mukaan kunta-alalla työskentelevistä 18 % on määräaikaisessa työsuhteessa, mikä vastaa yleistä työsuhdejakaumaa (17 % määräaikaisia) Suomessa (Tilastokeskus 2023).
- Toisaalta julkisella sektorilla työskentelee paljon korkeakoulutettuja, joilla voi olla enemmän odotuksia työsuhteen laadusta.
- Julkisella sektorilla käytetään perhevapaita paljon, mikä osittain selittää määräaikaisuuksien määrän, sillä laki luo raamit peruspalveluiden toteuttamiseen.

Konkreettiset ideat:

- Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle tuo varmuutta, kun jatkosta keskustellaan hyvissä ajoin.
- Tulevaisuudessa työnantajalta on syytä odottaa enemmän tukea siinä, kuinka määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä löytäisi uuden työpaikan verrattuna siihen, että työttömäksi jäävä jätetään yksin. Tulevaisuudessa tämänkaltaisten toimintamallien arvo korostunee, kun julkiset työllisyyspalvelut ovat nyt siirtyneet kuntien vastuulle.

Lähteitä

- KT 2023. Palvelussuhteet.
- Tilastokeskus 2024. Työvoimatutkimus.
- Tekojen Tori 2025. Tärkeissä Töissä:
<https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori#tutustu-tekoihin>
 1. Jyväskylän kaupunki: Työhyvinvointikorttikoulutus koko organisaatiolle
 2. Kajaanin kaupunki: Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli.
 3. Tampereen kaupunki: Lupa liikkua -perusopetuksen henkilöstölle
- Työturvallisuuskeskus 2022. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.
- Työterveyslaitos. Työkyvyn varhainen tuki.