



TÄMÄ OPAS ON TARKOITETTU SINULLE, JOKA OLET SIIRTYMÄSSÄ TYÖELÄMÄÄN TAI UUSIIN TYÖTEHTÄVIIN NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖSSÄ. OPAS PEREHDYTTÄÄ SINUT TYÖELÄMÄÄ KOSKEVAAN LAINSÄÄDÄNTÖÖN, TYÖEHTOSOPIMUKSIIN JA MUIHIN TYÖELÄMÄN PELISÄÄNTÖIHIN.

NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖN OPAS

SISÄLLYS

JYTY JA AMMATILLISUUS	3
LIITTO LÄHELLÄ JÄSENIÄÄN	4
LIITY JYTYYN	4
MYÖS OPISKELIJA VOI KUULUA JYTYYN	4
Harjoittelutuki.....	4
KOULUTTAUTUMINEN NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖN AMMATTILAISEKSI	5
AMMATTILAISENA NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖSSÄ	7
Monipuoliset mahdollisuudet	7
Työn ammatilliset vaatimukset.....	8
Työllistymismahdollisuudet	9
Nuoriso- ja järjestötyön haasteet	9
TYÖELÄMÄN PERUSTIEDOT NUORISO- JA JÄRJESTÖ-TYÖSSÄ	12
Laki ja työehtosopimukset	12
Alaan vaikuttavaa sääntelyä	12
Alalla noudatettavat työehtosopimukset	12
Työsopimus.....	13
Työsuhde	13
Palkkaus	15
KVTES.....	15
AVAINTES	16
KirVESTES	16
Yksityinen ala.....	16
Työaika.....	17
Liukuvan työajan käyttö	19
Lisä- tai ylityö.....	19
KVTES ja AVAINTES.....	19
KirVESTES.....	19
Yksityinen ala.....	19
Lepoajat.....	20
Loma.....	20
KVTES ja AVAINTES.....	20
KVTES.....	20
KirVESTES.....	20
Yksityinen ala.....	21
Työsuhteen ongelmatilanteet ja luottamusmiestoiminta.....	21
YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT	23
Yhteistoimintaa ohjaava lainsäädäntö.....	23
TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU	24
Työsuojelutoimijat	24
Työsuojelusäädökset	24
Nuoriso- ja järjestötyön ominaisia piirteitä.....	25
Työpisteen ergonomia.....	26
LÄHDE- JA LINKKILUETTELO	27

JYTY JA AMMATILLISUUS

Jyty on rohkea työelämän pelinavaaja. Tarjoamme apua ja turvaa silloin, kun sitä tarvitset, ja lisäksi ennakoimme ja ehkäisemme ikäviä tilanteita työpaikoilla ja työssä.

Olemme noin 55 000 ammattilaisen, asiantuntijan ja opiskelijan STTK:lainen ammattiliitto, joka koostuu noin 200 jäsenyhdistyksestä ympäri Suomea. Yhdistyksiämme tukee keskustoimiston rinnalla 4 aluetoimistoa, joilla on toimipisteet 8 eri paikkakunnalla.

Kattava ja tiheä yhdistysverkko on yksi vahvuuksistamme. Se luo aktiivista neuvotteluvoimaa myös paikallisesti. Koska jäsenemme työskentelevät sadoilla eri ammatinimikkeillä useilla eri sopimusaloilla, olemme vahva työelämän edunvalvonnan asiantuntija ja suomalaisen työn kehittäjä erityisesti kunta-alalla. Jäsenemme tekevät työtä myös yksityissektorilla, jossa edustamme useita eri sopimusaloja.

Ammatillisuus ja eri ammattialoihin panostaminen näkyvät vahvasti Jytyn toiminnassa. Järjestämme vuosittain eri alojen ammatillisia opintopäiviä ja ammattialailtoja ympäri Suomea. Osallistumme myös aktiivisesti ammatillisiin koulutus- ja rekrytointi- sekä messutapahtumiin.

Tämä opas ja sitä täydentävät ammatilliset verkkosivut ovat osa jäsenille tarjoamaamme palvelua. Kokoamme verkkosivuillemme uutisia ja ajankohtaiskatsauksia sekä neuvottelemiamme työ- ja virkaehtosopimuksia ammattialoittain. Lähetämme jäsenille myös ammattialakohtaisia sähköisiä uutiskirjeitä, joissa on ajankohtaista tietoa ammattialoista ja Jytyn toiminnasta.

Ammattialat ovat edunvalvonnallisia ja koulutuksellisia kokonaisuuksia, ja niihin luokitellut ammatit vaihtelevat työn sisällön, tehtävän vaativuuden ja työolosuhteiden mukaan. Luottamusmiehemme ja asiantuntijamme palvelevat jäsentä henkilökohtaisesti, jotta pystymme vahvistamaan juuri hänen ammattitaitoaan, pätevyyttään ja ammatti-identiteettiään parhaalla mahdollisella tavalla.

Jyty on oikea ammattiliitto sinulle, jos työskentelet kunnassa, kuntayhtymässä tai kunnallista sopimusta noudattavalla työnantajalla, vastaavalla yksityisellä toimialalla, seurakunnassa tai opiskelet päätoimisesti jollakin näistä aloista esimerkiksi ammatti- ja aikuisopistossa tai ammattikorkeakoulussa.

Jytyn koulutukset, ammatilliset tapahtumat ja työoikeellinen neuvonta ovat myös liiton edustamien ammatti- ja koulutusalojen opiskelijoita varten. Neuvomme ja opastamme nuoria ammattilaisiamme työharjoitteluun, työssäoppimisjaksoihin ja esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Jos opiskelija on työsuhteessa ja käy töissä opintojensa ohella, suosittelemme liittymään myös Jytyn työttömyyskassaan, jolloin ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan työssäoloehto alkaa kertyä.

Tarkemmat tiedot Jytyn tarjoamista jäseneduista ja -palveluista sekä liittymislomakkeen löydät osoitteesta www.jytyliitto.fi. Hyvä liitto vahvistaa ihmistä ja ihmiset vahvistavat liittoa.

LIITTO LÄHELLÄ JÄSENIÄÄN

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty on moniammatillinen liitto, jonka vahvuutena on monien eri ammattialojen osaajien joukko. Jyty on perustettu 1918 ja liitolla on pitkä historia työehtosopimusneuvotteluista ja jäsenten edunvalvonnan ansiokkaasta hoitamisesta.

Jytyssä keskimääräinen jäsenmaksuprosentti työssäkäyville jäsenille on 1,28 %. Muistathan, että ammattiliiton jäsenmaksu on verovähennyskelpoinen.

Jyty on lähellä jäsentä mm. kattavan aluetoimistoverkon ja paikallisyhdistysten kautta. Aluetoimistot tukevat yhdistysten ja luottamusmiesten toimintaa sekä järjestävät koulutusta ja erilaisia tapahtumia. Jäsentä palvelevat ensisijaisesti oma luottamusmies ja liiton edunvalvonta. Aluetoimistojen yhteystiedot löydät liiton nettisivuilta kohdasta Ota yhteyttä -> Aluetoimistot. Edunvalvonnan palvelunumerot löytyvät kohdasta Ota yhteyttä -> Palvelunumerot.

LIITY JYTYYN

Voit liittyä Jytyyn sähköisesti osoitteessa www.jytyliitto.fi. Täytä sähköinen lomake ja lähetä se eteenpäin. Muista tulostaa perintäsopimuslomake, mikäli haluat, että työnantaja perii jäsenmaksunsa palkasta. Mikäli haluat vaihtaa yhdistystä Jytyn sisällä, pyydä lomake yhdistyksestäsi. Aina kun työnantajasi vaihtuu tai jäsenyytesi liittyen tapahtuu muutoksia, ota yhteys omaan yhdistykseesi. Oman yhdistyksen yhteystiedot löydät yhdistyksesi tiedotteista tai liiton nettisivuilta.

Yhdistysten tiedot liiton nettisivuilla:

www.jytyliitto.fi/fi/otayhteytta/Sivut/yhdistykset.aspx

Jos haluat esimerkiksi päivittää Jytyn jäsenrekisteriin merkittynyttä tietojasi, voit tehdä sen helposti itse Jässäriissä. Pääset Jässäriin Jytyn nettisivujen ylälaidasta löytyvän linkin kautta. Pidäthän tietosi ajan tasalla, jotta tärkeät viestit varmasti tavoittavat sinut!

MYÖS OPISKELIJA VOI KUULUA JYTYYN

Ammattiliitto Jyty vaikuttaa lähelläsi - opiskelipa missä päin Suomea tahansa. Jytyyn kannattaa kuulua jo opiskeluidesi aikana ja valmistautua tulevaan työelämään. Jyty tarjoaa tukea ja turvaa työelämän eri tilanteisiin, mutta myös laadukasta koulutusta ja mielenkiintoista vapaa-ajan toimintaa.

Ammattiliitto Jyty ja sen jäsenyhdistykset ovat aina myös nuorta ammattilaista varten. Opiskelija on Jytyssä täysivaltainen jäsen, eli kaikki liiton palvelut ja jäsenedut ovat käytettävissäsi. Opiskelijajäsenyys maksaa keskimäärin 3 euroa kuukaudessa.

HARJOITTELUTUKI

Omana jäsenetuna vain opiskelijoille Jyty tarjoaa mahdollisuutta hakea harjoittelutukea tutkintoon kuuluvan palkattoman työharjoittelun suorittamiseen. Harjoittelutuen suuruus on 500 euroa harjoittelua kohden. Hae harjoittelutukea sähköisesti osoitteessa bit.ly/harjoittelutuki.

KOULUTTAUTUMINEN NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖN AMMATTILAISEKSI

Nuoriso- ja järjestötyön ammattilaiseksi voi kouluttautua monessa eri oppilaitoksessa niin ammattiopisto- kuin korkeakoulutasollakin. Alalle suoraan kouluttavia ammattiopistoja on Suomessa vajaa parikymmentä ja ammattikorkeakouluja (yhteisöpedagogi) kolme. Etenkin järjestötyön ammattilaiseksi voi kouluttautua ja pätevoityä myös monissa muissa oppilaitoksissa riippuen järjestöpuolella tehtävästä työtehtävästä.

Työtehtävistä riippuen koulutusvaatimukset vaihtelevat:

- nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto
- lapsi- ja perhetyön perustutkinto
- yhteisöpedagogi, sosionomi tai muu amk-tutkinto
- ylempi amk-tutkinto
- kandi-/maisteritutkinto

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös oppisopimuskoulutuksena ja näyttötutkintona. Ammatillista osaamista voi kehittää erilaisilla täydennyskoulutuksilla ja erikoistumisopinnoilla. Lisäkoulutus vahvistaa osaamista laajentaen tehtävänkuvaa ja vastuuta työssä, mikä puolestaan vaikuttaa ansiotasoon. Näitä koulutuksia järjestävät mm. ammattikorkeakoulut, täydennyskoulutuskeskukset ja avoimet yliopistot. Esimerkkinä järjestökehittäjän erikoistumisopinnot (Humanistinen ammattikorkeakoulu), lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto (Ammattiopisto Luovi), erä- ja luonto-oppaan koulutus (Pohjois-Karjalan opisto ja ammattiopisto Niittylahti) sekä seikkailukasvatus (Humanistinen ammattikorkeakoulu). Lisäkoulutuksella voi olla vaikutusta palkkaukseen ja lisäksi se helpottaa työssä etenemistä.

Järjestötyössä on myös sellaisia tehtäviä, joiden osalta ei ole tutkintovaatimuksia. Ne edellyttävät kuitenkin työssä pätevoitymistä sekä sitoutumista järjestön arvomaailmaan ja toimintatapoihin.

Julkisella sektorilla nuorisotyön yleisimpiä nimikkeitä ovat:

- nuoriso-ohjaaja, nuorisosihteeri, nuorisotyöntekijä
- nuorison ohjaaja
- nuorisotyön ohjaaja (kirkko)
- nuorisotilaohjaaja, nuorisotilavalvoja
- vapaa-aikaohjaaja, vapaa-aikasihteeri
- erityisnuorisotyöntekijä, etsivä nuorisotyöntekijä
- nuorisotyön esimiestehtävät, esim. nuorisotoimen johtaja
- työpajaohjaaja

Yksityisellä alalla nimikkeitä ovat mm:

- ohjaaja
- toiminnanohjaaja
- kerho-ohjaaja
- iltapäiväkerho-ohjaaja
- työvalmentaja
- yksilövalmentaja
- lastenohjaaja
- projekti- ja hanketyöntekijä



JOS KAIKKI HUOLEHTISIVAT VAIN OMISTA ASIOISTAAN, MAAILMA OLISI YKSINÄINEN PAIKKA.

Minä, minä ja minä. Siinä monen ihmisen tärkeysjärjestys. Heidän mielestään jokainen pitääköön huolen vain omista asioistaan.

Onneksi on myös heitä, jotka tarpeen tullen huolehtivat toistenkin asioista. Heitä, jotka uskovat paitsi itseensä myös muihin.

Keitä he sitten ovat? Nuoriso- ja järjestötyön ammattilaisia. Hyvän työn tekijöitä.

Järjestötyön yleisimpiä nimikkeitä ovat:

- toiminnanjohtaja, toiminnanohjaaja
- järjestöpäällikkö, järjestösihteri
- ohjaaja
- koordinaattori
- kouluttaja
- neuvoja
- projektipäällikkö, projektinvetäjä
- talouspäällikkö, taloussuunnittelija
- taloussihteri
- palkkasihteri, palkanlaskija

Järjestötyön ammattilaiset toimivat pääosin yksityisellä alalla:

- nuoriso-, vapaa-aika- ja liikuntajärjestöissä
- sosiaali- ja terveysalan järjestöissä
- maaseutu- ja neuvonta-alan järjestöissä
- kulttuuri-, sivistys- ja vammaisalan järjestöissä

Lisätietoa koulutuksesta ja koulutuksen järjestäjistä:

www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus
ja www.opintopolku.fi.

AMMATTILAISENA NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖSSÄ

MONIPUOLISET MAHDOLLISUUDET

Nuorisotyön ammattilaiset työskentelevät pääosin kunnissa, kuntayhtymissä, seurakunnissa, valtion palveluksessa, erilaisissa järjestöissä sekä yksityisissä sosiaalipalveluja tuottavissa organisaatioissa. Heitä toimii myös vapaa-ajan palveluita tuottavissa yrityksissä. Lisäksi heitä on mukana monissa erilaisissa projekteissa, hankkeissa ja ohjelmissa.

Nuorisotyön ammattilaisen tehtävä on ohjata, toteuttaa ja luoda edellytyksiä nuorten vapaaehtoiselle, heidän omista lähtökohdistaan syntyvälle vapaa-aikatoiminnalle ja harrastuksille. Hän innostaa, motivoi ja järjestää tavoitteellista ja elämyksellistä toimintaa kaiken ikäisille, mutta erityisesti nuorille. Nuorisotyön ammattilainen suunnittelee ja toteuttaa erilaista kulttuuri-, liikunta-, seikkailu-, leiri-, retki- ja elämystoimintaa. Perustyö tapahtuu enimmäkseen kaupunkien ja kuntien ylläpitämässä nuorisotiloissa, joissa hän ohjaa ja valvoo toimintaa.

Erityisnuorisotyön tarve on monin paikoin kasvanut. Erityisnuorisotyöhön kuuluu mm. etsivää katutyötä sekä työskentelyä vaikeissa olosuhteissa elävien, usein moniongelmaisten nuorten kanssa esimerkiksi pienryhmätoimintoja hyödyntäen. Monet järjestöt tarjoavat lisäksi katupartiointi- ja yökahvilatoimintaa, leirejä ja puhelinpäivystystä.

Työn luonne ja sisältö on monipuolistunut ja laaja-alais- tunut kunnallisen nuorisotyön verkostoituessa yhä enemmän koulun ja muiden kasvat- ja sosiaalialan toimijoiden kanssa. Nuoriso-ohjaajia toimii esimerkiksi ohjaamoissa, kouluissa, kirjastoissa ja nuorten työpajoissa. Järjestöissä he voivat toimia tiedotus- tai koulutustehtävissä, joskus myös esimerkiksi toiminnanjohtajina. Työn luonteen vuoksi työaika voi painottua iltoihin ja viikonloppuihin. Nuorisotyölle on myös ominaista sen määräaikaisuus,

osa-aikaisuus ja projektiluontoisuus. Käytännön esimerkeinä toimivat monet nuorisotilojen iltaohjaajat, loma-aikojen leiriohjaajat sekä projektirahoituksella pyöritettävät kehityshankkeet. Nuoriso-ohjaajan ammatissa on elintärkeää toimia kitkattomassa yhteistyössä kodin, koulun ja sosiaalitoimen kanssa. Myös yhteistyö eri järjestöjen, TE-toimiston, poliisin ja oppilaitosten kanssa on arkipäivää.

Järjestötyön ammattilaiset työskentelevät pääosin sosiaali-, terveys-, liikunta-, vapaa-aika-, maaseutu- ja neuvonta-alan järjestöissä sekä erilaisissa aatteellisissa järjestöissä. Lisäksi he toimivat erilaisissa projekteissa ja hankkeissa. Työtehtäviin kuuluu talous- ja hallintotehtäviä, suunnittelutehtäviä, toiminnan ohjausta ja toteutusta sekä neuvontaa. Työ vaatii usein matkustamista ja ajoittuu myös viikonloppuihin. Järjestötyö edellyttää sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja -olosuhteisiin.

Sekä nuoriso- että järjestötyölle on ominaista ilta- ja viikonlopputyö, matkustaminen, projektiluontoisuus sekä määräaikaisuus.

TYÖN AMMATILLISET VAATIMUKSET

Nuoriso- ja järjestötyön ammattilaisilta vaaditaan hyviä sosiaalisia taitoja, organisaatiokykyä, yhteistyötaitoja sekä kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Esiintymiseen liittyvät valmiudet helpottavat työn tekemistä. Lisäksi vaaditaan vastuullisuutta, luotettavuutta ja taitoa hyväksyä erilaisuutta. Paineensietokyky on usein tarpeellinen ominaisuus.

Nuorisotyön ammattilaiselta edellytetään kiinnostusta ihmisen kasvamiseen ja kehittymiseen. Työssä tarvitaan laaja-alaista tietämystä yhteiskunnan rakenteiden vaikutuksesta lasten ja nuorten kasvuun ja kehitykseen. Ohjaajalla tulee olla valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön sekä kykyä luottamukselliseen ja luovaan

vuorovaikutukseen ohjattavien ja muiden ammattilaisten kanssa. Ohjaajalta vaaditaan suunnittelu-, toteutus- ja arviointikykyä erilaisten toimintakokonaisuuksien ja palvelujen tuottamisessa.

Nuoriso-ohjaajan on tunnettava paikallinen ja alueellinen hallinto sekä ymmärrettävä oman toimintansa yleiset ja taloudelliset vaikutukset. Lisäksi on oltava selvillä julkisen sektorin palveluista, järjestöistä, nuorille suunnatuista opiskelu- ja harjoittelumahdollisuuksista sekä kansainvälisistä yhteistyötahoista. Myös sellaisten tahojen, joilta voi hakea nuorisotyöhön kohdistettavia hankerahoituksia, tuntemisesta on hyötyä. Erilaisten harrastusalojen tuntemus ja monipuoliset taidot ovat eduksi. Useimmisissa kunnissa nuorisotyötä tehdään pienillä resursseilla, korkeintaan kolmen työntekijän voimin. Sen takia työn henkinen ja joskus myös fyysinen kuormittavuus voi olla paikoitellen suurta.

Järjestötyö on haasteellista ja tapahtuu hyvin moniulotteisessa ympäristössä. Työtä tehdään usein yksin ja työntekijä saattaa vastata itsenäisesti koko organisaation toimintaedellytyksistä. Toimintasuunnitelman ja talousarvion valmistelu ovat nuoriso- ja järjestötyön perustehtäviä.

Työskentely aatteellisessa järjestössä vaatii erityistä luottamusta sekä järjestön arvojen ja toiminnan viitekehyksen sisäistämistä. Myös järjestön organisaatio ja toimintatavat tulee hallita. Yhdistystoiminnan kehittäminen on yksi järjestötyöntekijän keskeisistä tehtävistä, mikä vaatii yhdistyslainsäädännön ja kokouskäytännön tuntemista. Järjestöala on monipuolinen työnantaja. Sen erityispiirteitä ja mahdollisia haasteita ovat kaksoisjohtamismalli, työehtosopimuksettomuus, osittain luottamushenkilöiden varassa oleva toiminta ja henkilöstötyön puute. Järjestöt toimivat usein mm. sosiaali-, hoiva- ja koulutuslalla sekä kiinteistöjen hallinnassa. Siksi järjestötyöntekijöiden ja -ammattilaisten kirjo on hyvin laaja.

TYÖLLISTYMISMAHDOLLISUUDET

Julkisen sektorin nuorisotyön työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavat nuorisojärjestöjen valtionavustukset sekä kuntien nuorisotyön määrärahat. Kuntien taloustilanne on heikentynyt viimeisen 10 vuoden aikana ja sillä on myös ollut vaikutusta nuorisotyön määrärahoihin joissain kunnissa. Työllisyystilanne on yleisesti ottaen vakaa, mutta vaihtelee kunnittain ja alueittain.

Järjestöjen toiminta pohjautuu usein valtionavustuksiin ja jäsenmaksutuloihin. Näiden tasolla on merkitystä mahdollisuuksiin rekrytoida henkilöstöä. Muutaman viime vuoden aikana useiden järjestöjen saamia valtionapuja on pienennetty, mikä on osittain johtanut työllisyystilanteen heikentymiseen tai vähintään hidastanut uusien työpaikkojen syntymistä. Toisaalta julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille ja 3. sektorille siirtyvät tai ulkoistetut toiminnot voivat kasvattaa työvoiman tarvetta järjestöissä.

Kuntien nuorisotoimien työllisyystilanteen ei arvioida muuttuvan lähivuosina. Nuorisotoimet saattavat tulevaisuudessa sijoittua hallinnollisesti uusiin palvelukokonaisuuksiin, jolloin tehtäväalueet ja toimenkuvat laajenevat. Kunnat käyttävät yhä enemmän ostopalveluita. Ne hankkivat nuorisotyön palveluita, esim. nuorisotoiminnan järjestämistä, työpajatoimintaa tai nuorisotilatoimintaa, säätiöiltä, yleishyödyllisiltä yhdistyksiltä, alan yrityksiltä ja ammatinharjoittajilta. Alan palveluja tarjoavien yritysten, yhteisöjen ja järjestöjen uskotaan työllistävän nykyistä enemmän tulevaisuudessa.

NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖN HAASTEET

Kunnallisen nuoriso- ja vapaa-aikatoiminnan haasteet liittyvät talouteen. Kuntien tiukka taloustilanne on pakottanut leikkaamaan kuntien tuottamia palveluja ja siirtymään ostopalveluihin. Pienten kuntien kohdalla tämä on voinut johtaa erilaisiin yhdistelmätehtäviin, jolloin yksi henkilö saattaa vastata koko kunnan kulttuuri-, nuoriso- ja vapaa-aikatoiminnan palveluista. Tällöin työtehtävien laajuus aiheuttaa ongelmia mm. ammatillisen lisäkoulutuksen saamisessa, kun ei ole henkilöä, jolle vastuuta tehtävistä voitaisiin siirtää. Toisaalta etenkin pienet kunnat ovat ulkoistaneet osan nuoriso- ja vapaa-aika palveluista ns. kolmannelle sektorille.

Seutukunnallisten palveluiden myötä on mahdollista yhdistää myös nuorisotoiminnan palvelut useamman kunnan alueella. Tehtävien monipuolisuus ja mahdollisuus uralla etenemiseen ovat selkeästi paremmat kuin pienen kunnan tehtävissä.

Haja-asutusalueiden työpaikkojen vähäisyys pakottaa nuoret muuttamaan kasvukeskuksiin, joihin syntyy tarvetta myös nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen tarjoamiseen.

Nuoriso- ja vapaa-aikasektorille koulutetaan sekä 2. asteen että amk-koulutuksen kautta. Tulevaisuudessa työnantajan tulisi tarkemmin miettiä tehtäviin vaadittava koulutus. Tällä voidaan jatkossa erottaa työtehtävät ja tuoda esille koulutuksen merkitys. On tärkeää hyödyntää koulutuksen tuomaa osaamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Kansantalouden vaikutus nuorisotyöttömyyteen, koulutuksen ja varallisuuden kasautuminen sekä nuorten syrjäytyminen luovat haasteita moniammatilliseen nuorisotyöhön. Esimerkiksi nuorisotakuun toteuttaminen edellyttää riittävää rahoitusta ja uudenlaisia toimintamalleja.

Moniammatillisuus nuorisotyössä näkyy erityisesti Ohjaamo-toiminnan ja sen kaltaisen toiminnan kautta.



Ohjaamoita on Suomessa jo useita kymmeniä. Ohjaamo on alle 30-vuotiaiden matalan kynnyksen palvelupaikka, jonka toimintamalli rakentuu monialaisesti henkilökohtaista ohjausta, tietoa ja tukea tarjoavasta Ohjaamosta, eri hallinnonalojen peruspalveluista ja laajasta yhteistyöverkostosta. Ohjaamon ydintoimintaan kuuluu henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus, tuki elämänhallintaan, urasuunnitteluun, sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittämiseen sekä kouluttautumisen ja työllistymisen tukeminen.

Moniammatillinen toiminta tuo mukanaan useita haasteita. On tärkeä ylläpitää työntekijöiden koulutusta, jotta heillä on riittävä ammattitaito moniammatillisessa ympäristössä työskentelyyn. Samalla tulisi tarkoin pohtia, mitkä tehtävät kuuluvat millekin toimijoille. Nuorisotyön ammatillainen ei voi samalla olla sosiaalityön ammatillainen.

Projektityön osuus lisääntyy vapaa-aikasektorilla, ja etenkin harvaan asutuilla alueilla nuorisotyötä toteutetaan erilaisten hankerahoitusten avulla. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen haasteena on tulevaisuudessa julkisen rahoituksen ja avustusten, mm. Veikkauksen avustusten, väheneminen. Järjestöjen mahdollisuudet palkata työntekijöitä pienenevät tätä kautta. Toisaalta samalla tarve sosiaali- ja terveyspalveluille kasvaa entisestään väestön ikääntyessä.

Valmistelussa olevat maakunta- sekä sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistus vaikuttavat myös nuoriso- ja järjestötyön puolella. Kun iso osa kuntien tehtävistä, rahoituksesta ja henkilökunnasta siirtyy maakuntiin, on kuntiin jäljelle jäävät toiminnot järjesteltävä uudelleen. Maakunta- sekä sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistusta toteutettaessa on tärkeä huomioida, että nuorisotyöllä pysyy riittävät resurssit niin rahallisesti kuin henkilöstömäärällä mitattuna. Samalla sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistus voi välillisesti luoda järjestöihin lisää työpaikkoja, mikäli järjestöt pääsevät mukaan tuottamaan palveluita.

NUORISOLAKI

Nuorisolaki uudistui vuonna 2016 ja korvasi vanhan lain vuodelta 2006. Uuden nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa, tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyvää tietojen ja taitojen oppimista. Samoin tavoitteena on edistää nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa, edistää nuorten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja oikeuksien toteutumista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Tavoitteiden lähtökohtina ovat yhteisvastuu, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat, ympäristön ja elämän kunnioittaminen sekä monialainen yhteistyö.

TYÖELÄMÄN PERUSTIEDOT NUORISO- JA JÄRJESTÖ- TYÖSSÄ

LAKI JA TYÖEHTOSOPIMUKSET

Nuoriso- ja järjestötyön tekemistä ohjaavat lainsäädäntö ja alan työehtosopimukset. Jyty vaikuttaa aktiivisesti molempien kehittämiseen työntekijän näkökulmasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Jyty neuvottelee tärkeimmät työehtosopimukset julkisella ja yksityisellä alalla ja on vahvasti mukana kehittämässä nuoriso- ja järjestöalaa sitä koskevissa työryhmissä ja ottaa kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin. Jyty vaikuttaa työelämän ja koulutuksen kehittämiseen myös keskusjärjestönsä STTK:n kautta. Jytyllä on suora neuvotteluyhteys paikallisesti työnantajiin ja lähes jokaisesta työpaikasta löytyy jytyläinen luottamusmies.

Työsuhteisten työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevä laki on työsuhtelaki. Työsuhteessa tehtävien muutoksesta tulee aina neuvotella työntekijän kanssa. Viranhaltijoihin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta. Seurakunnassa työskenteleviin viranhaltijoihin sovelletaan kirkkolain säädöksiä. Lait ovat pitkälti saman sisältöisiä. Virkasuhdetta saa käyttää vain, jos työhön kuuluu julkisen vallan käyttöä. Virkasuhteessa työnantajalla on laajempi työnjohto-oikeus, jolloin tehtävän muutokset ovat pääosin työnantajan määrättävissä. Viranhaltijalla on oikeus tulla kuulluksi virkasuhteessa tapahtuviin muutoksiin. Virkaan liittyvästä hakumenettelystä on tarkat säädökset.

Työ- tai palvelussuhteeseen liittyvissä epäselvyyksissä kannattaa ensisijaisesti ottaa yhteyttä työpaikan jytyläiseen luottamusmieheen. Tarvittaessa apua antavat myös Jyтын edunvalvontaosasto Helsingissä ja aluetoimistot eri puolilla maata. Työoikeudellisen koulutuksen ja neuvonnan lisäksi Jyty tarjoaa ammatillista lisäkoulutusta sekä työhyvinvointia tukevaa vapaa-ajan toimintaa.

Alaan vaikuttavaa sääntelyä

- **Nuorisolaki 1285/2016**
www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285
- **Lastensuojelulaki 417/2007**
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417
- **Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan lainsäädäntö**
www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/lainsaadanto
- **Järjestöjen valtionapulainsäädäntö ja asetukset**
www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/nuorisojaerjetoet
- **EU:n direktiivit**
europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/
- **Yhdistyslaki 503/1989**
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503
- **Valvira: sosiaalihuollon ammattioikeudet**
www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/

Alalla noudatettavat työehtosopimukset

Alalla noudatettavat työehtosopimukset ovat yleissitovia tai työnantajakohtaisia sopimuksia. Työehtosopimukset löydät Jyтын nettisivuilta www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde.

- Kunnallinen virka- ja työehtosopimus
- Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus
- Yksityisen terveysalan työehtosopimus
- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus
- Yksityinen opetusalan työehtosopimus
- Neuvonta-alan runkosopimus
- Yleissopimus ja partiotyönantajien työehtosopimus
- Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry neuvottelee kaikista näistä työehtosopimuksista valtakunnallisesti ja paikallisesti.

TYÖSOPIMUS

Työsopimus perustuu lakiin ja työehtosopimukseen. Tällä alalla yleisimmin sovellettavien työehtosopimusten ehtoja on avattu myöhemmissä kappaleissa. Virkasuhde perustuu virkamääräykseen eikä työ sopimusta tehdä. Viran perustamisessa määritellään virkaan kuuluvat oikeudet, velvollisuudet ja kelpoisuusehdot.

Työsopimuksessa tulee sopia mahdollisimman tarkasti työn keskeisestä sisällöstä ja siihen liittyvistä ehdoista. Kirjallinen työ sopimus on työntekijän etu. Mikäli kirjallista työ sopimusta ei ole tehty, työnantajan on annettava työntekijälle selvitys työntöön keskeisistä ehdoista.

Työsopimus kannattaa tehdä aina kirjallisesti. Sopimusta ei tarvitse heti allekirjoittaa ja hyväksyä, vaan siihen voi ensin tutustua rauhassa. Työntekijällä on oikeus tarkistuttaa sen ehdot työpaikan jytyläisellä luottamusmiehellä tai liiton työntekijällä.

Asiat, joiden on tultava työ sopimuslain mukaan ilmi joko työ sopimuksessa tai erillisessä työantajan laatimassa selvityksessä ovat

- työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka
- työntöön alkamisajankohta
- koeaika, josta pitää aina sopia erikseen, joka voi olla korkeintaan kuusi kuukautta (ellei työehto- tai työ sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä koeajasta)
- työntekopaikka, jossa työskennellään (tai paikan puuttuessa selvitys periaatteista, joiden mukaan henkilö työskentelee eri paikoissa tai työkohteissa)
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työsuhteessa sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytymisen perusteet
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

Jos työtä tehdään vähintään kuukauden jaksoissa ulkomailla, tulee selvittää myös ulkomaan työn kesto, sekä valuutta, jossa palkka maksetaan, ulkomailla maksettavat muut rahalliset korvaukset ja luontaisedut sekä millä ehdoin kotiuttaminen ulkomailla tapahtuu.

Työsuhteen kestäessä vähintään kuukauden on työnantajan annettava kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista niin pian kuin mahdollista. Viimeistään tämä on tehtävä seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, ellei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksesta.

Työsopimus on päivitettävä työehtojen muuttuessa. Työnantaja ei saa muuttaa työ sopimuksessa sovittuja työehtoja yksipuolisella ilmoituksella, ellei työntekijä ole tähän erikseen suostunut. Yksipuoliseen työ sopimuksen ehtojen muuttamiseen vaaditaan irtisanomisperusteet.

TYÖSUHDE

Työsopimuslain pääsäännön mukaan työsuhde on aina ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen työ sopimus on poikkeus pääsäännöstä, ja edellyttää siksi aina perusteltua syytä. Myös työn tekijän sitä itse toivoessa työ sopimus voidaan aina sopia määräaikaiseksi. Tämä edellyttää kuitenkin nimenomaisesti työntekijän omaa toivetta, eikä aloite saa tulla työnantajalta. Määräaikaisessa työsuhteessa ei ole irtisanomisaikaa, ellei siitä erikseen ole sovittu työ sopimuksessa, vaan työsuhde päättyy määräajan loputtua.

Hyväksytty määräaikaisen työ sopimuksen peruste on esimerkiksi sijaisuus. Jos sijaisia kuitenkin tarvitaan jatkuvasti paikkaamaan toistuvia sairaus- ja vuosilomapoissaoloja sekä perhevapaita, voidaan työnantajalla katsoa olevan pysyvä työvoiman tarve. Tällöin työ sopimuksen tulisi olla voimassa toistaiseksi. Vahva oletama pysyvän työvoiman tarpeesta syntyy esimerkiksi silloin, kun henkilö työskentelee saman työnantajan palveluksessa



TUOMAS, NUORISO-OHJAAJA HYVÄN TYÖN TEKIJÄ

Tuomas uskoo, että ei ole olemassa luontaisesti ilkeitä nuoria, on vain liian vähän välittäviä aikuisia. Siksi hän haluaa tukea ja opastaa nuoria arjen hallinnan ja sosiaalisten taitojen kehittämisessä.

Koska Tuomas vastaa nuorisotoimen palveluista, hän voi suunnitella ja toteuttaa niitä omien vahvuuksiensa kautta. Hän tekee tiivistä yhteistyötä paikallisen yläkoulun kanssa. Yhdessä erityisopetuksen kanssa hän järjestää mm. aggressionhallintaan liittyviä pienryhmätoimintoja tarjoten nuorille paitsi parempia käyttäytymismalleja myös välittävän aikuisen tukea.

Tuomaksella on toistaiseksi voimassa oleva työsopimussuhde ja häneen sovelletaan kunta-alan työehtosopimusta KVTES:iä. Jyväskylän luottamusmiehen avustuksella hän on sopinut paikallisesti työnantajansa kanssa useista asioista, mm. leiri- ja retkityöaikojen tilapäisestä pidentämisestä 15 tuntiin/vrk sekä ylitöiden korvaamisesta sopimusten mukaisesti. Myös siitä on huolehdittu, että Tuomaksen ja hänen tehtäviensä kehittyessä palkkakin on kehittynyt samaa tahtia. Tuomaskin nimittäin tietää, että kukaan ei elä pelkällä hyvällä tahdolla.

useita vuosia toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa sijaisuusperusteella.

Myöskään toiminnan kausiluontoisuus ei pääsääntöisesti oikeuta solmimaan määräaikaisia työsuhteita. Työn kausiluontoisuus voi olla määräaikaisuuden peruste vain, jos työtä on tarjolla alle 9 kuukautta vuodessa.

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyötömän kanssa ei edellytä perusteltua syytä. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Luottamusmies voi myös auttaa arvioimaan sitä, onko mahdollisen määräaikaisuuden peruste aito. Älä siis alikirjoita työsopimusta, jos epäilet määräaikaisuuden olevan perusteeton.

PALKKAUS

Palkka määräytyy järjestö- ja nuorisotyössä pääsääntöisesti työn vaativuuden perusteella. Vaativuuteen vaikuttavat työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot ja työolosuhteet. Myös esimiesasemalla ja lisätehtävillä on vaikutus vaativuuteen ja sitä kautta palkkaukseen. Aloilla, joissa ei ole työehtosopimusta työsuhteen ehdot sovitaan työsopimuksella, jossa määritellään tehtäviin sisältyvät vastuut ja velvollisuudet sekä sovitaan palkka ja muut työsuhteen ehdot. Työtehtävistä on hyvä laatia kuvaukset erityisesti työehtosopimuksettomilla aloilla ja määritellä tehtäviin sisältyvät vastuut ja velvollisuudet, joihin ansiotasoa perustuu. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin on hyvä sopia mittarit, ellei niitä ole määriteltä työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa.

KVTES

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä, jonka perusteena on:

- tehtävät ja niiden vaativuus = tehtäväkohtainen palkka
- työtulokset ja ammatinhallinta = henkilökohtainen lisä
- kokemuslisä, 5 vuodesta 3 % ja 10 vuodesta 8 %
- kielilisiä
- tulospalkkio

Tehtäväkohtaisen palkan määrittely perustuu ensisijaisesti tehtävien vaativuuteen. Vaativuustekijöitä arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet. Myös muita objektiivisia vaativuustekijöitä voidaan käyttää. Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteena on tehtävänkuvaus. Siitä käy ilmi tehtävien tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtävämuutokset kirjataan myös tehtävänkuvauksiin ja samalla arvioidaan vaativuuden muutoksen vaikutus palkkaukseen.

Muutama vuosi sitten tehdyn palkkausjärjestelmän uudistuksen myötä tehtäväkohtaisia hinnoittelukohtia on kolme: johto- ja esimiestehtävät, vaativat ammattitehtävät sekä ammattitehtävät. Tämä tehty palkkauudistus on ollut Jytyn tavoitteena jo pitkään, ja nyt se on saavutettu. Uudistus on nostanut useiden nuorisotyötä tekevien palkkoja ja tulee tekemään sitä jatkossakin.

Henkilökohtaisen lisän maksuperusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta. Lisäksi huomioidaan mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta, joka perustuu siihen, että työntekijä voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaista

lisää voidaan maksaa uusille työntekijöille/viranhaltijoille aikaisemmasta toiminnasta todetun erityisen osaamisen, ammattinhallinnan ja työtulosten perusteella.

Kokemuslisä on vähintään 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta virka- tai työsuhteessa asianomaiseen kuntaan/kuntayhtymään. 10 vuoden jälkeen kokemuslisä on 8 %. Lisiin on oikeutettu myös silloin, kun on ollut em. ajan muun työnantajan palveluksessa tehtäviään vastaavalla ammattialalla, tai sellaisissa tehtävissä, joista on hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Tietoa keskimääräisistä palkoista löytyy:

www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/palkat-ammattit-ja-tutkinnot

AVAINTES

AVAINTES:n mukaan työntekijälle maksettava henkilökohtainen peruspalkka määritellään tehtävän vaativuuden, työntekijän ammattitaidon ja työsuorituksen perusteella. Kokemuslisä on enintään 10 % henkilökohtaisesta peruspalkasta laskettuna.

AVAINTES:n mukainen palkkaryhmittely löytyy työehtosopimuksen liitteestä yksi. Jokaiselle työntekijälle pyritään määrittelemään palkkaryhmä, joka saadaan vertaamalla tehtävänimikettä ja tehtävää palkkaryhmän tehtäväkriteereihin ja -nimikkeisiin. Mikäli palkkaryhmää eikä soveltuva rinnastuspalkkaryhmääkään löydy, on mahdollista maksaa kokonaispalkkaa.

Palkkaryhmän mukainen palkka on samalla työntekijälle vähintään maksettava vähimmäisperuspalkka. Kussakin palkkaryhmässä on tarkoituksenmukaista käyttää palkkaporrastusta. Tämä tarkoittaa sitä, että samalla tehtävänimikkeellä työskentelevillä voi olla eri palkka riippuen työntekijän osaamisesta ja tehtävien erilaisista vaatimuksista.

Tietoa keskimääräisistä palkoista löytyy:

www.avainta.fi/tyomarkkinat/tilastot

KirVESTES

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä on valtaosa ev.lut. kirkon työntekijöistä, mukaan lukien kirkon työ- ja virkasuhteiset nuorisotyöntekijät. Sopimus on otettu käyttöön myös joissain kirkon ulkopuolisissa uskonnollisissa yhteisöissä ja yrityksissä. Kirkon alan palkkaus perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtäväkohtaista palkkaa varten on määritelty 18 vaativuusryhmää, joihin työntekijä asetetaan tehtäväkuvauksen ja kehityskeskustelun perusteella. Tehtäväkohtaiseen palkanosaan voi sisältyä myös sellaista erityistä perustetta, joka ei ole tullut huomioiduksi vaativuusryhmän mukaisessa palkassa. Henkilökohtainen palkanosa jakaantuu vuosisidonnaiseen palkanosaan ja joissain seurakunnissa käytössä olevaan harkinnanvaraiseen palkanosaan.

Vuosisidonnainen palkanosa on palveluvuosista riippuen enimmillään 15 % peruspalkasta. Harkinnanvarainen palkanosa voi puolestaan olla enimmillään 10 % tehtäväkohtaisen palkanosan vaativuusryhmän minimipalkasta.

Tietoa keskimääräisistä palkoista löytyy:

sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2E6935

Yksityinen ala

Yksityisen alan työehtosopimuksissa määritellään palkkauksen alakohtaiset perusteet, jotka poikkeavat toisistaan. Palkkaus kannattaa tarkistaa kyseisen alan työehtosopimuksesta. Usein palkkaus perustuu ainakin osittain tehtävän vaativuuden arviointiin, jonka mukaan määritellään peruspalkka. Lisäksi on olemassa erilaisia henkilökohtaisia palkanosia, jotka perustuvat työntekijän tehtävän hoitamisen osaamisen tai yleisen taitotason arvioimiseen.

Ohjeita ja määräyksiä palkkaukseen löytyy alan työehtosopimuksista. Niitä on mm. sosiaali-, terveys-, opetus-, järjestö-, neuvonta- ja liikunta-aloilla. Palkkaus määritellään useimmiten työehtosopimuksella, mutta joissain tapauksissa kyseessä voi olla myös työnantajan ja työntekijän välinen sopimuspalkka. Järjestötyössä on myös aloja, joilla ei ole kattavaa työehtosopimusjärjestelmää. Silloin palkasta, kuten muistakin työsuhteen ehdoista on sovittava työehtosopimuksella mahdollisimman tarkasti.

Työehtosopimuksen mukaiset palkat tarkistetaan työehtosopimuksen mukaan. Aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta tulee palkantarkastuksista sopia erikseen joko kehityskeskusteluiden yhteydessä tai erillisissä palkkakeskusteluissa. Yleishyödyllisten järjestöjen talous perustuu usein julkisiin avustuksiin, joissa tulevia korotuksia palkkaukseen ei ole välttämättä huomioitu. Työehtosopimuksen mukaiset korotukset on kuitenkin aina tehtävä.

Luontaisedut, kuten puhelin- ja lounasetu ovat palkkaan liittyviä luontaisetuja, jotka ovat verotettavaa tuloa ns. verotusarvoltaan. Luontaisetujen verotusarvo on yleensä edun käyttöarvoa pienempi, joten ne ovat usein hyvä vaihtoehto.

Työhön liittyy usein sellaisia velvollisuuksia, joista ei välttämättä ole sovittu työehtosopimuksella. Yleisempiä tällaisia velvollisuuksia ovat työhön liittyvä matkustaminen ja osallistuminen erilaisiin koulutuksiin. Työntekijä saattaa edellyttää työntekijän matkustamaan työajan ulkopuolella ilman erillistä korvausta, jos siitä ei ole erikseen sovittu. Tästä syystä matkustamiseen liittyvät asiat on hyvä kirjata työehtosopimukseen mahdollisimman tarkasti. Koulutukseen käytetty aika voi olla työaikaa tai työnantaja voi myöntää vapautusta koulutukseen käytettävästä ajasta kokonaan tai osittain. Työntekijän kanssa tulee sopia tällöin koulutuksen palkallisuudesta.

Tällaiset asiat olisi hyvä sopia jo työehtosopimuksen tekemisen yhteydessä. Riitatapauksissa kannattaa aina olla yhteydessä liittoon.

Tietoa keskimääräisistä palkoista löytyy:

www.stat.fi/til/pal

TYÖAIKA

Työaika määräytyy noudatettavan työehtosopimuksen ja työn sisällön mukaan. Paikallisesti voidaan sopia liukuvasta tai joustavasta työajasta. Työehtosopimukset sisältävät määräyksiä matkojen ja leirien korvauksista. Näitä ovat mm. päivä- ja yöpymiskorvaukset ja matkustamiseen liittyvät korvaukset. Nämä on hyvä sopia jo työehtosopimuksessa. Työajan suunnitteluun ja seurantaan tulee laatia työvuoroluettelo. Työntekijän edustajana toimivalle järjestötyöntekijälle työaikaa ei ole välttämättä määriteltä. Ylityön maksimimäärä on 250 h vuodessa, ja tämän jälkeen ylityöiden tekeminen on luvanvaraista (aluehallintovirasto myöntää).

Työaikamääräykset löytyvät työehtosopimuksesta. Mikäli alalla ei ole työehtosopimusta, tulevat työaikaa koskevat minimimääräykset työaikalainsäädännöstä.

Matkustamista koskevat korvaukset tulee sopia tarkasti:

- matkustusajan sisältyminen työaikaan
- kiinteä toimipiste
- edellyttääkö matkalle lähteminen käyntiä kiinteän toimipisteen kautta
- viikonloppu- ja iltatyön sekä leirillä olon osalta korvaukset
- oman auton käyttö ja siihen liittyvät korvauserusteet

Työntekijällä on oikeus päivärahaan ja yöpymiskorvauksiin niihin liittyvien edellytysten täyttyessä. Leirien ja retkien osalta työajan ja matkojen korvaamisen perusteista on hyvä sopia ennen leirin/retken alkamista.

Työntekijän tulee laatia työpaikalle työvuoroluettelo, josta ilmenee työntekijän säännöllisen työajan alkamisen



MAIJU, KIRKON NUORISOTYÖN OHJAAJA, HYVÄN TYÖN TEKIJÄ

Maijulla on vahva kristillinen elämäkatsomus ja hän kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Hän haluaa olla tukemassa nuoren henkistä kasvua aikuiseksi, tasapainoiseksi kansalaiseksi.

Maijulla on kirkon alan nuorisotyön ohjaajan koulutus ja hän toimii virkasuhteessa seurakunnassa kouluikäisten nuorten ja heidän perheidensä parissa. Hänen työnsä on monipuolista koostuen ryhmien ohjauksesta yksilölliseen lasten ja nuorten kanssa toimimiseen. Nuorisotyönohjaaja tekee työtä yhdessä muiden kirkon ammattilaisten kanssa ja työpaikka vaihtelee kirkon kerhotiloista leirikeskukseen ja luontoympäristöön. Oma persoona on vahvasti mukana työn tekemisessä.

Maijun työsuhteessa noudatetaan kirkon alan yleistä virka- ja työehtosopimusta, KVTES:iä.

ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajaksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Se on saatettava kirjallisesti työntekijän tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Kilpailukykysovimuksessa sovittu vuotuinen 24 tunnin työajan pidennys astui voimaan vuoden 2017 alussa. Jytyn sopimusaloilla työajan pidennys on pääsääntöisesti sovittu niin, että viikkotyöaika pitenee puoli tuntia.

Liukuvan työajan käyttö

Työaikalain mukaan liukuvan työajan käyttöönotosta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantaja tai työntekijä ei voi yksipuolisesti päättää liukuvasta työajasta.

Liukuva työaika tarkoittaa sitä, että yksittäinen työntekijä voi sovituisissa rajoissa päättää työnsä alkamis- ja päättymisajankohdasta. Liukuvasta työajasta sovittaessa on määriteltävä ainakin kiinteä työaika (ts. mistä mihin kellonaikaan työntekijän on oltava työpaikalla) ja liukumarajasta (minkä kellonaikojen välillä työntekijä voi tulla töihin ja sieltä lähteä).

Lisä- tai ylityö

Työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- tai ylityömääräyksen. Lisätyötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei vielä ole ylityötä. Lisätyö syntyy säännöllisen työajan ollessa ylityörajaa alempi. Ylityötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella säännöllisen työajan lisäksi niin, että ylityöraja ylittyy. Lisä- ja ylityön edellytyksinä on työaikalain mukaan työntekijän suostumus. Lisätyöhön suostumuksen voi antaa työsovimuksella, mutta ylityön tekemiseen se

on pääsääntöisesti annettava joka kerta erikseen. Työssä noudatettavat ylityörajat ja ylityöstä maksettavat korvaukset selviävät työpaikalla noudatettavasta työ- ja virkaehtosopimuksesta.

KVTES ja AVAINTES

Kuntasektorilla ja sitä vastaavilla aloilla, joilla on Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus, on erilaisia työaikamuotoja. Näitä ovat yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika sekä keskeytymätön kolmivuorotyö (laitokset, sairaalat). Liukuvan työajan käyttö on myös mahdollista ja sen soveltamisesta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimukset sisältävät määräyksiä varallaolosta ja sen korvaamisesta sekä hälytysrahan käytöstä. Ylityön korvaamisesta on työehtosopimuksissa myös määräykset.

Mikäli työntekijä ei ole sopinut varallaolojärjestelmästä ja hänellä on työnantajan puhelin, se ei edellytä päivystämistä varsinaisen työajan ulkopuolella.

KirVESTES

Kirkon alalla on käytössä monenlaisia työaikamuotoja, kuten yleinen säännöllinen työaika, virastotyöaika ja jaksotyöaika. Myös liukuva työaika voi olla työnantajakohtaisesti käytössä, samoin kuin työaika- pankki. Varallaolosta on omat määräyksensä, samoin ylityökorvauksista.

Yksityinen ala

Yksityisen alan työehtosopimuksissa on yleensä määriteltä työaika hyvinkin tarkasti, samoin ylityökorvaukset. Mutta kuten palkkauksessa, myös sopimusten työaikamääräyksissä on huomattavia eroja. Siksi jokaisen tehtävän työaikamääräykset on tarkistettava erikseen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Jos työaikaa ja erillisiä korvauksia ei ole määriteltä työehtosopimuksella, tilanteessa noudatetaan työaikalain määräyksiä. Liukuvan työaikajärjestelmän käyttäminen on mahdollista, mutta sillä ei saa kiertää ylityökorvauksia. Mikäli käytössä on

liukuva työaika, saa työntekijä päättää työaikansa liu'utamisesta sovittujen rajojen sisällä. Mikäli taas on tarve tehdä ylityksiä, pitää työnantajan antaa ylitysmääräys ja työntekijän suostua tekemään ylityksiä.

LEPOAJAT

Työaikalain mukaan työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin lepoaika, mikäli vuorokautinen työaika on yli 6 tuntia. Mikäli työaika ylittää 10 tuntia, työntekijällä on oikeus puolen tunnin lepoaikaan 8 tunnin työskentelyn jälkeen.

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin (jaksotyössä 9 tunnin) vuorokausilepo. Työntekijän kanssa erikseen sovittaessa lepo voi olla vähintään 7 tuntia. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Etätöiden tekemisestä ei ole työehtosopimuksissa erillisiä määräyksiä. Sen tekemisestä voidaan sopia työnantajan kanssa.

LOMA

Vuosilomamääräykset tulevat sovellettavan työehtosopimuksen tai vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on myös oikeus tes:n mukaiseen lomarahaan tai lomaltapaluurahaan.

Kilpailukyky sopimuksessa sovittu määräaikainen 30 % lomarahojen leikkaus koskee vain julkista sektoria eli Jytyn sopimusaloista kuntasektoria ja kirkkoa. Lomarahojen leikkaus on voimassa määräaikaisesti kesästä 2017 kesään 2019.

KVTES ja AVAINTES

Kuntasektorilla on vuosilomapäivien määrä enimmillään 38 päivää ja vähimmillään 23 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta laskettuna. Loman pituuteen vaikuttaa nykyisen työsuhteen pituuden lisäksi työkokemuksiltaan oikeuttava palvelusaika (nykyisen työnantajan palveluksessa kartutettu työkokemus sekä työnantajan hyväksymä aiempi työkokemus). Vuosilomaa ansaittaessa täydeltä lomaviikolta tai sitä vastaavalta ajalta vuosilomapäiviä kuluu enintään viisi. Vuosiloma-ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka, joka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken palkan perusteella. Viranhaltija/työntekijä ansaitsee jokaiselta lomanmääräytymiskaudelta lomarahaa, jonka suuruus on 4-6 % lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta. Työsuhteen päättyessä maksetaan ansaittu loma-ajan palkka ja lomarahaa lomakorvauksena loppupalkan maksun yhteydessä.

KirVESTES

Kirkon alalla on vuosilomapäivien määrä enimmillään 38 päivää 15 vuoden palvelun jälkeen ja vähimmillään 23 päivää täydeltä lomanmääräytymisvuodelta laskettuna. Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa määritellään tarkemmin kuinka palveluvuodet lasketaan vuosiloman yhteydessä, joten 15 kalenterivuotta ei välttämättä automaattisesti oikeuta vielä 38 vuosilomapäivään. Täydeltä lomaviikolta tai sitä vastaavalta ajalta kuluu vuosilomapäiviä enintään viisi. Kirkon alalla maksetaan lomarahaa loma-ajan palkan lisäksi. Se voi olla parhaimmillaan 72 % normaalista kuukausipalkasta. Sopimuksen mukaisia laskutapoja on kuitenkin useita, joten lomarahan määrän laskeminen kannattaa tarkastaa sopimuksesta. Työsuhteen päättyessä maksetaan ansaittu loma-ajan palkka ja lomarahaa lomakorvauksena loppupalkan maksun yhteydessä.

Yksityinen ala

Yksityisillä sopimusaloilla vuosiloman laskenta perustuu yleensä vuosilomalakiin. Monissa sopimuksissa on kuitenkin myös ns. lisäpäiviä palvelusuhteen pituuteen sidottuna. Vuosilomalain mukaan vuosiloman pituus on enimmillään viisi kalenteriviikkoa, jonka voi jakaa osiin esimerkiksi siten, että yhden viikon viettää talvilomana. Yksityisilläkin aloilla yleensä maksetaan normaalin loma-ajan palkan lisäksi työehtosopimukseen perustuvaa lomarahaa. Se on yleensä noin puolet normaalista kuu-kausipalkasta. Joillakin aloilla on vielä käytössä menetely, jossa lomarahan maksun edellytyksenä on lomalta työhön palaaminen. Tällöin lomarahaa saatetaan nimittää myös lomaltapaluurahaksi. Ansaitut loma-ajan palkat ja lomarahat on pääsääntöisesti oikeus saada työsuhteen päätyttyessä loppupalkan maksun yhteydessä.

TYÖSUHTEEN ONGELMATILANTEET JA LUOTTAMUSMIESTOIMINTA

Työelämän ristiriitatilanteissa Jytyn jäsenillä on käytettävissä luottamusmiehen, aluetoimiston ja keskus-toimiston tuki. Annamme apua ja neuvoja työsuhteen

ehtoihin liittyvissä kysymyksissä ja tuemme jäseniämme ongelmatilanteissa. Luottamusmiehen tiedot löytyvät yleensä työpaikan ilmoitustaululta tai oman yhdistyksen nettisivuilta. Osa Jytyn yhteystiedoista löytyy tämän oppaan takakannesta. Kattavat yhteystiedot löytyvät Jytyn nettisivuilta kohdasta Ota yhteyttä.

Työpaikan jytyläinen luottamusmies tuntee parhaiten paikalliset sopimukset ja käytännöt, joten aina ensisijaisesti kannattaa ottaa yhteys häneen. Tarvittaessa voit myös ottaa yhteyttä liiton palvelunumeroon tai aluetoimistoon. Työsuojeluun liittyvissä asioissa jokaisella työpaikalla tulee olla valittuna työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa kaikkia työntekijöitä. Hän edustaa kaikkia työntekijöitä, ei vain yhden liiton jäseniä.

Paikallisyhdistykset valitsevat luottamusmiehet muutamana vuoden välein. Luottamusmies on arvostettu vaikuttaja, jolla on mahdollisuus puuttua epäkohtiin työpaikalla. Jyty tarvitsee aina uusia luottamusmiehiä työpaikoille. Luottamusmiehelle liitto tarjoaa laadukkaan ja perusteellisen koulutuksen, jolla omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan voi kasvattaa. Olisiko kenties Sinusta luottamusmieheksi?

MITEN TOIMIA TYÖPAIKALLA ONGELMATILANTEESSA?

1

Keskustele ensin asiasta
ESIMIEHESI
kanssa.

2

Jos esimiehesi ei voi auttaa tai teillä
on erilaiset näkemykset asiasta,
ota yhteys **LUOTTAMUSMIEHEEN**,
jonka yhteystiedot saat
YHDISTYKSELTÄSI.

3

Jos edellä mainitut toimenpiteet
eivät auta, ota yhteys Jytyn
ALUETOIMISTOON.



SARI, YHTEISÖPEDAGOGI HYVÄN TYÖN TEKIJÄ

Sari tietää, että ne jotka tarvitsevat eniten apua, eivät useinkaan osaa sitä pyytää. Siksi hän työskentelee etsivän nuorisotyön parissa.

Sarin tehtävänä on osallistua nettikeskusteluihin nuorten kanssa ja kulkea viikonloppuisin kaduilla ja kahviloissa etsimässä apua tarvitsevia. Ja kun sellainen löytyy, Sari auttaa häntä löytämään oikean ladun. Sellaisen, joka tuo elämän- ja arjenhallintaan liittyviä taitoja, ja niiden myötä koulutus- tai työpaikan. Sari tuntee onnistuneensa työssään, kun nuori on saatu mukaan oman elämänsä suunnitteluun ja toteuttamaan omia unelmiaan.

Sarilla on määräaikainen työsuhde kahdeksi vuodeksi. Häneen sovelletaan kunta-alan työehtosopimusta, KVTES:ta.

YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

Työntekijöitä työpaikalla edustaa eri asioissa luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustaja.

Luottamusmies edustaa työehtosopimukseen sitoutuneiden järjestöjen jäseniä. Tällöin puhutaan ns. järjestäytyneistä työntekijöistä. Järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus saattaa työsuhdettaan koskeva erimielisyysasia luottamusmiehen ja työnantajan väliseen neuvotteluun ratkaistavaksi. Jos asia ei ratkea paikallisesti, voidaan järjestäytyneen työntekijän asia alistaa työehtosopimuksesta sopineiden työntekijä- ja työnantajaliittojen väliseen ratkaisuun. Viime kädessä asia voidaan ratkaista myös työtuomioistuimessa, jos liitotkaan eivät saa asiaa sovittua.

Jokaisella liittoon järjestäytyneellä työntekijällä on oikeus osallistua oman luottamusmiehensä valintaan. Halutessaan jokainen jäsen voi myös itse asettua ehdolle luottamusmieheksi.

Luottamusmiehen palveluihin ovat oikeutettuja vain liittoihin järjestäytyneet työntekijät. Järjestäytymätön työntekijä joutuu selvittämään mahdolliset ongelmat yksin ilman luottamusmiehen ja liiton tukea.

Kolmas työpaikan tärkeä henkilöstön asemaan vaikuttava toimintaympäristö on yhteistoimintalain perusteella tapahtuva yhteistoiminta.

Yhteistoiminnassa tulee käsitellä lähes kaikki työpaikkaan ja työntekoon liittyvät asiat. Tällaisia ovat keskeiset muutokset työjärjestelyissä, henkilöstökoulutukseen liittyvät periaatteet sekä henkilöstön vähentämiseen liittyvät toimenpiteet.

Henkilöstöä yhteistoiminnassa edustaa luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja. Työehtosopimukset sisältävät määräyksiä henkilöstön edustajan valinnasta ja tehtävistä.

YHTEISTOIMINTAA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2207

www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070449

TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU

Työsuojelulla tarkoitetaan toimia, joilla vapaaehtoisesti ja lain velvoittamana pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työssä ja työoloissa esiintyviä vaaroja ja vaurioita. Työsuojelulla pyritään muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia. Päävastuu on työnantajalla (esimies), mutta velvoitteita on myös työntekijöillä.

Suomessa on erittäin kattava ja hyvä työsuojelulainsäädäntö, mm. Työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki ja työterveyshuoltolaki.

TYÖSUOJELUTOIMIJAT

Esimies ja työntekijä ovat työsuojeluvastuun kantajat, vastuu etenee organisaatiossa esimieheltä seuraavalle aina ylimpään johtoon (tarvittaessa kunnan, kaupungin, kuntayhtymän tai yhtiön hallitukseen) asti.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö ovat asiantuntijatehtävissä ja hoitavat työsuojelun yhteistoimintaa. He tukevat ja neuvovat esimiehiä ja työntekijöitä työsuojeluun liittyvissä asioissa.

Työsuojeluviranomainen on Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (mm. AVI:n työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajat) ja sosiaali- ja terveysministeriö tiettyissä asioissa (työsuojelu kuuluu STM:n hallinnonalaan).

TYÖSUOJELUSÄÄDÖKSET

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, jotta työntekijöiden työkyky ja terveys turvataisiin ja sitä ylläpidettäisiin. Terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon työolosuhteet ja henkilökohtaiset tekijät (esim. ikä, kokemus, ammattitaito).

Niin ikään tavoitteena on työntekijän terveyden vaarantavien haittojen ja vaarojen torjuminen ennakoita. Esimerkiksi työasennot, työajat, liiallinen työmäärä, kiire ja pakkotahtisuus voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Aina ei ole mahdollista poistaa kaikkia vaaroja, joten tulee etsiä mahdollisimman vaarattomia tapoja tehdä työ ja suojata työntekijää tarvittavin keinoin ja välinein. Esimerkiksi työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakoita. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Työnantajalla on tiedon saatuaan velvollisuus puuttua työntekijään kohdistuvaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun työpaikalla.

Työntekijälle on annettava perehdytystä, opetusta ja tietoa työn haittojen ja vaarojen välttämiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työturvallisuutta koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palaute.

Työntekijän velvollisuuksia on työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen, omasta ja toisten turvallisuudesta huolehtiminen, havaittujen vikojen ja vaarojen poistaminen ja niistä ilmoittaminen, koneiden ja työvälineiden asianmukainen ja oikea käyttö sekä henkilösuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö.

Jokaisella työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus laatia **työsuojelun toimintaohjelma**. Kysymyksessä on työpaikkakohtainen ohjelma turvallisuuden ja terveellisuuden sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristön tilaa ja toimenpiteiden vaikutusta työturvallisuuteen.

Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin työnantajan koosta riippumatta. Laissa ei ole säädetty mitään työturvallisuuden tavoitetasoa, jonka

saavuttamisen jälkeen ei enää tarvitsisi tehdä mitään. Ajatuksena on päinvastoin työympäristön jatkuva kehittäminen terveellisemmäksi ja turvallisemmaksi.

Työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistointaa määrittävät **työsuojelun valvontalaki**, kunta-alan työsuojelun yhteistoimintasopimus ja kirkon yhteistoimintasopimus. Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuutta, työsuhdetta ja muiden työsuojelua koskevien lakien noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistointaa työpaikalla. Tavoitteena on myös parantaa työympäristöä ja työoloja.

Valvontalain tarkoittamia työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia voivat olla työntekijä, hänen esimiehensä, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ne asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn. Yhteistoiminta-asia voi koskea niin työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Tarkasteltavana voi olla vallitseva tilanne tai sen muutos. Se voi välittömästi vaikuttaa työntekijään tai yleisesti työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen. Kysymys voi olla toimintatavoista, työn järjestelyistä, selvityksistä, suunnitelmista, tavoitteista, ohjelmista ja tilasto- tai seurantatiedoista. Lisäksi esimerkiksi työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa on erityisiä säännöksiä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista. Yhteistoiminta-asioita käsitellään riittävän ajoissa. Käsitelyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta kuuluvat myös yhteistoimintaan.

Yksittäisen työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään työntekijän ja esimiehen kesken. Työntekijä tai esimies voivat pyytää työsuojeluvaltuutettua osallistumaan asian käsittelyyn.

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu (alle 20 työntekijää), asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Toimikunnassa käsitellään myös työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Työnantajan tulee nimetä työsuojelupäällikkö tai hän toimii itse sellaisena.

Työsuojeluvaltuutettu tulee nimetä, mikäli työntekijöitä on vähintään 10. Hän on työntekijöiden valitsema edustaja, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa. Lisäksi on valittava kaksi varavaltuutettua. Työpaikoilla voi lisäksi olla työsuojeluasiamiehiä, työsuojelupareja yms. lähityöympäristön työsuojeluasioita hoitavia. Pienemmälläkin työpaikoilla voidaan valita työsuojeluvaltuutettu, mutta valinta ei ole pakollinen. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työsuojeluun liittyviä tietoja ja asiakirjoja, koulutusta, vapautusta tehtävän hoitamiseen sekä korvaus siitä. Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää vaaralliseksi katsomansa työ.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu edustaa kaikkia työntekijöitä, hän ei siis pelkästään edusta oman liittonsa jäseniä.

Lisätietoa ja lainsäädäntö:

www.tyosuojelu.fi

NUORISO- JA JÄRJESTÖTYÖN OMINAISSIA PIIRTEITÄ

Nuoriso- ja järjestötyössä tulee huomioida työhyvinvointi ja työssä jaksaminen etenkin silloin, kun työtä tehdään yksin. Työssä on vahvasti mukana oma persoona, joka on ollut todennäköisesti vahva valinta- kriteeri työhön valittaessa oman osaamisen lisäksi.

Työhön kuuluu epävarmuuden kestämistä. Järjestön toimintaan osallistuvilla vapaaehtoistyöntekijöillä on erilaisia motiiveja osallistumiseensa, mikä saattaa näkyä epävarmuutena työpanoksen osalta. Tämän takia on hyvä olla varasuunnitelmia osallistumattomuuden yllättäessä. On hyvä muistaa, että todennäköisesti et voi miellyttää kaikkia järjestössä toimivia.

Työntekijän tulee itse asettaa tarvittaessa rajat työn ja vapaa-ajan välille. Kannattaa myös hyödyntää muiden asiantuntemusta ja opetella delegoimaan työtehtäviä työn liiallisen kuormittavuuden vähentämiseksi.

Vertaistuellalla on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Säännölliset kehityskeskustelut ja viikkopalaverit työnantajan kanssa ovat jaksamisen ja kehittymisen kannalta tärkeitä välineitä. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa tulee tehdä myös osaamistarpeiden kartoitus, jolla määritellään mm. lisäkoulutuksen tarve.

Työnantajan kanssa tulee sopia työajan käyttöön liittyvistä pelisäännöistä ja määritellä esimies-alaisuus (yhdistyksen hallituksen jäsen tai puheenjohtaja). Työnantajan kanssa on hyvä selvittää vastuut ryhmien vetämisestä, vakuutuksista ja mahdollisista korvauksista. Yksin työskentelyn osalta on sovitettava tarpeellisesta hälytysjärjestelmästä vahingon tai onnettomuuden varalta.

Yksintyöskentelystä lisää tietoa:

www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely

TYÖPISTEEN ERGONOMIA

Työturvallisuuslainsäädännössä on säädetty, että työpiesteiden olosuhteet sekä käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla käyttöominaisuuksien lisäksi säädettävissä ja järjestettävissä siten, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta.

Lisäksi on otettava huomioon, että

1. työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa
2. työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein
3. terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, mikäli niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein
4. toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

LÄHDE- JA LINKKILUETTELO



www.mol.fi

www.kela.fi

www.kuntatyonantajat.fi

www.finlex.fi

www.kansanvalta.fi

www.minedu.fi

www.stm.fi

www.opintopolku.fi

www.sttk.fi

www.stat.fi

www.humak.fi

www.xamk.fi

www.centria.fi

www.ttl.fi

www.tyosuojelu.fi

YHTEYSTIEDOT

TYÖSUHDENEUVONTA KUNNAN JA KIRKON ALALLA

puh. 020 789 3700 (tyosuhdeneuvonta@jytyliitto.fi)

TYÖSUHDENEUVONTA YKSITYISELLÄ SEKTORILLA

puh. 020 789 3710 (tyosuhdeneuvonta@jytyliitto.fi)

JÄSENREKISTERIPALVELU

puh. 020 789 3720 (jasenrekisteri@jytyliitto.fi)

JÄSENMAKSUT

puh. 020 789 3730 (jasenmaksut@jytyliitto.fi)

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TYÖTTÖMYYSKASSA - JYTK

puh. 020 690 069 (kassa@jytk.fi)

Alue toimistojen ajantasaiset yhteystiedot löydät
Jytyn nettisivuilta kohdasta Ota yhteyttä ->
Alue toimistot.

WWW.JYTYLIITTO.FI



Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki
www.jytyliitto.fi