

Akavan Erityisalat

**Toimintasuunnitelma  
ja talousarvio  
2019**



Akavan  
Erityisalat

# Sisällysluettelo

Akavan Erityisalojen edunvalvonnan perusta .....	4
Akavan Erityisalojen liittostrategia .....	5
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen .....	5
Toimintavuoden kärkiteemat .....	5
Vaalivaikuttaminen .....	6
Monimuotoinen työelämä -kärkiteema.....	6
Tulevat työelämäuudistukset.....	7
Koulutus- ja työvoimapolitiikka .....	7
Toiminta Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKissa .....	8
Työmarkkinatoiminta .....	8
Sektorirajat ylittävät asiat.....	8
Tutkimustoiminta.....	9
Yksityissektorin edunvalvonta .....	9
Kuntasektorin edunvalvonta.....	10
Valtiosektorin edunvalvonta.....	10
Korkeakoulusektorin edunvalvonta .....	11
Ammatinharjoittajien ja yrittäjien edunvalvonta .....	11
Ammatillinen edunvalvonta.....	12
Yksilöedunvalvonnan palvelut.....	12
Työ- ja virkasuhdeneuvonta ja lakipalvelut .....	12
Työttömyyskassan palvelut.....	12
Palkkaneuvonta ja Palkkanosturi .....	13
Jäsenkoulutukset .....	13
Urapalvelut .....	13
Järjestötyö .....	14
Jäsenistön kehitys .....	14
Aluetoiminta .....	14
Opiskelija- ja nuorisotoiminta.....	15
Jäsentapahtumat .....	15
Jäsenrekisteri ja jäsenasioihin liittyvät palvelut.....	15
Vakuutusedut, ostosedut .....	16
Viestintä ja markkinointi.....	16
Hallinto, talous ja sisäinen kehittäminen .....	18

Luottamushallinto.....	18
Vastuullinen talous .....	19
Akavan Erityisalojen organisaation yhteistyön ja yhteisöllisyyden kehittäminen.....	19
Akavan Erityisalojen toimiston työyhteisön ja johtamisen kehittäminen .....	19
EU:n tietosuoja-asetus ja käytäntöjen kehittäminen .....	20
Talousarvio .....	21

## Akavan Erityisalojen edunvalvonnan perusta

Akavan Erityisalojen arvot ovat työelämän kestävä kehitys, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, inhimillisuus sekä avoimuus ja luottamus. Nämä arvot ohjaavat, opastavat ja kannustavat meitä toiminnassamme yhteisömme eri tasoilla ja valinnoissamme.

Tuoreimman jäsenille tehdyn palvelutyytyväisyyskyselyn mukaan Akavan Erityisalojen arvot kohtaavat hyvin jäsentemme arvot. Jäsenet arvostavat eniten oikeudenmukaista työelämää, työhyvinvointia, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä avoimuutta ja luottamusta. Arvot ovat parhaimmillaan jäsenillemme kestävä jäsenyyden perusta. Arvojen kautta viestimme jäsenille, minkä puolesta toimimme ja mitä tavoittelemme.

Laadukkaat jäsenpalvelut ja jäsenen hyvä palvelukokemus ovat toimintamme tärkeät kriteerit. Ammattiliiton jäsenyys ei voi olla kuitenkaan pelkkä ns. asiakassuhde. Edunvalvonnan jatkuvuus ja toiminta pitää rakentaa tavoitteellisesti ennen kaikkea ammattiliiton identiteetille ja perustalle. Tuo perusta on kirjoitettu hyvin sisään arvoihimme.

Strategiansa mukaisesti Akavan Erityisalojen tulee olla rohkea edelläkävijä ja tuottaa ratkaisuja monimuotoisessa työelämässä. Työelämän muutos etenee tasaisesti ja varmasti. Muutos tuo tarpeen vahvistaa yhteiskunnallista vaikuttamista ja edunvalvontaa. Työelämän ja yhteiskunnan muutokset antavat luontevasti tilaisuuden myös kokeilla erilaisia ratkaisuja ja osoittaa niillä strategiamme tavoitteen mukaista edelläkävijyyttä.

Toimintaympäristöön vuonna 2019 vaikuttavat useat vaalit ja erityisesti eduskuntavaalit. Vaikuttamistyö on aloitettu jo hyvissä ajoin vuoden 2018 aikana ja jatkuu tiiviisti alkuvuoden 2019. Vaalivaikuttamisessa nostetaan esille Akavan Erityisalojen keskeisiä edunvalvonnan tavoitteita.

Vuoden 2019 osalta on myös arvioitavissa, että jäsenten työllisyys pysyy edelleen hyvänä ja maltillisesti vielä paranee. Tämä on merkittävää Akavan Erityisalojen talouden vahvistumisen kannalta.

Akavan Erityisalojen toiminnan perusedellytys on korkea järjestäytymisaste. Tarvitsemme myös tulevana toimintavuonna panostuksia jäsenkasvuun.

Järjestäytymisen ja ammattiliittotoiminnan imagon parantaminen on tärkeää eri jäsenryhmissä, erityisesti nuorten keskuudessa. Yhteistyö ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ja kehittäminen Akavan Erityisalojen ja sen jäsenliittojen kesken on pohja, jolle yhdessä voidaan rakentaa edellytykset vahvalle järjestäytymiselle ja tarvittavien palvelujen kehittämiseksi.

Salla Luomanmäki  
toiminnanjohtaja  
Akavan Erityisalat

# Akavan Erityisalojen liittostrategia

Akavan Erityisalojen perustehtävä ja toiminnan päämäärät on kuvattu liittostrategiassa. Perustehtävä on luonnollisesti jäsenten edunvalvonta ja siihen tiiviisti liittyvä yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Tavoittemme on tuottaa edelläkävijän otteella rohkeita ratkaisuja monimuotoisessa työelämässä.

Vuoden 2019 toiminnassa on nostettava hallituksessa keskusteluun erityisesti tämä päämäärän mukainen toiminta. Strategiaprosessissa hallitus linjasi myös perustehtävään ja päämäärään liittyvät painopisteet, strategiaprojektit, joiden osalta on projektisuunnitelmat vastuineen ja aikatauluineen. Vuonna 2019 jatketaan eri strategiaprojektien esitysten toteuttamista käytännössä.

## Akavan Erityisalojen strategia



## Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

### Toimintavuoden kärkiteemat

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen kärkiteemoina vuonna 2019 ovat hallitusohjelmataivoitteissa esille nostetut toiminnan painotukset – kahdeksan teemaa, joita tuodaan esille vaalivaikuttamisessa. Vaalitavoitteisiin sisältyvä monimuotoinen työelämä nostetaan myös erikseen toimintavuoden kärkiteemaksi. Kärkiteemat ovat keskeisiä paitsi edunvalvontatyössä ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa myös liiton profiloitumisessa jäseniin ja ulospäin. Kärkiteemat hankkeistetaan siten, että teemojen alle kootaan toimenpiteet eri toiminnoista, edunvalvonnasta, järjestötoiminnosta ja viestinnästä.

## Vaalivaikuttaminen

Vuonna 2018 hyväksyttiin liiton hallituksessa Akavan Erityisalojen kahdeksan hallitusohjelmataavoitetta, joita liitto edistää yhteiskunnallisessa vaikuttamistoiminnassaan vuonna 2019. Hallitusohjelmataavoitteet koskevat työelämän uudistamista, hyvää hallintoa sekä koulutus- ja veropolitiikkaa. Liitto edistää 1) monimuotoisen työelämän oikeudenmukaisuutta ja 2) työelämän aitoa tasa-arvoisuutta sekä 3) häirinnän nollatoleranssia. Liitto tavoittelee 4) kulttuurin resurssien kuntoon laittamista ja 5) julkisen sektorin toimintaedellytysten turvaamista niin, että hyvä hallinto on arvostettu vahvuus. 6) Ajamme koulutusjärjestelmän yhdenvertaisuutta ja humanististen alojen pitkäjänteistä, myös työelämän tarpeet huomioivaa rahoitusta. 7) Koulutusjärjestelmän on mahdollistettava enemmän ja parempaa elinikäistä oppimista. 8) Tavoittelemme myös verotusta, joka on kannustavaa ja kehittää julkista taloutta kestävästi.

Liiton hallitusohjelmataavoitteita tehdään toimintavuoden aikana laajasti näkyväksi jäsenille ja eri sidosryhmille yhdessä jäsenyhdistysten kanssa. Teemat nostetaan esille uutiskirjeissä ja somessa. Vaikuttamistyön taustaksi toteutetaan alkuvuodesta Kantar TNS:n kanssa jo neljännen kerran seurantatutkimus kansalaisten kulttuuripalveluja ja hallintoa koskevista käsityksistä. Kampanjaan liittyen järjestetään Helsingissä tasa-arvon päivänä 19.3. jäsentilaisuutena vaalitapahtuma ja puoluepaneeli, johon voi osallistua myös aluekatsomoista.

Toukokuussa 2019 järjestetään EU:n parlamenttivaalit. Liitto vaikuttaa EU-tason työelämäkysymyksissä Akavan kautta ja YTN:n kautta FinUnionsissa. Keskeisenä tavoitteena on edistää ns. sosiaalipilarin linjausten ja muiden asiantuntijatyössä keskeisten työelämätaavoitteiden toteuttamista.

Vuonna 2019 käydään myös mahdollisesti maakuntavaalit, joihin liitto vaikuttaa viemällä teemojaan Akavan vaikuttamistyöhön.

Osana kaikkea vaalivaikuttamista aktivoidaan jäseniä liiton vaalitavoitteiden taakse. Lisäksi tuodaan esille vaalien ja äänestämisen merkitystä yleisesti. Kaikille vaaleissa ehdolla oleville jäsenille tarjotaan yhtäläinen, rajattu esittelymahdollisuus liiton viestintäkanavissa.

## Monimuotoinen työelämä -kärkiteema

Monimuotoisen työelämän kärkiteemaan liittyvää työtä tehdään Akava keskusjärjestötasolla, neuvottelujärjestöissä YTN:ssä ja JUKO:ssa sekä myös AKY – akavalaiset yrittäjät ry:n kanssa. AKY:ssä Akavan Erityisalojen vastuulla on erityisesti teema itsensätyöllistäjät, jota kautta monimuotoisen työelämän teema tulee myös AKY:n toiminnassa vahvasti esille.

Monimuotoisen ja uudistuvan työelämän osalta Akavan Erityisalat on mukana myös Akavan käynnistämässä hankkeessa teknologian merkityksestä Suomelle. Kampanjaan sisältyy jäseniä puhutteleva sosiaalisen median kampanja, jonka kärkenä ovat teknologian vaikutukset akavalaisten työhön ja arkeen. Kampanjaan liittyy myös jäsenkysely ja yritysseminaari.

Akavan Erityisalat osallistuu monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehitys -tutkimuksen rahoitukseen (toteuttajana tutkijat Tampereen ja Helsingin yliopistoista sekä Palkansaajien tutkimuslaitoksesta) ja saa näin käyttöönsä tutkimustuloksia eri työnteon muotoja yhdistelevistä työntekijöistä.

Työelämään, sosiaaliturvaan liittyy olennaisesti maan hallituksen käynnistämä perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke, joka päättyy helmikuussa 2019. Tärkeää olisi saada aikaan positiivisesti työllisyysasteen nostamiseen ja työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia, joissa otetaan huomioon monimuotoinen työelämä. Myös maan hallituksen käynnistämä verotuksen tiekartta -uudistus sekä elinikäisen oppimisen teemat ovat mukana myös monimuotoista työelämää koskevassa vaikuttamistyössä.

Teeman monimuotoinen ja uudistuva työelämä sisälle otetaan aktiiviseen työstämiseen vuonna 2019 myös 2017 syyspuolella lanseerattu #Työjalanjälki. Sen tavoite on luoda malli eettisesti kestävästä työvoiman käyttötavoista ja työnteon muodoista, joihin **sisältyvät** erilaiset työvoiman laadulliset tekijät, kuten oikeudenmukaisuus, tasa-arvo jne. Tämä sopii hyvin myös liiton arvojen esille nostamiseen.

Vaikuttamistyön tueksi vahvistetaan tutkimustiedon keruuta, analysointia ja hyödyntämistä osana tätä koskevaa strategiaprojektia. Myös liiton työmarkkinatutkimustoiminnan pohjaa ja tulosten hyödyntämistä vahvistetaan.

## Tulevat työelämäuudistukset

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on epäselvää, miten seuraavat, myös liiton jäsenistölle tärkeät kokonaisuudet etenevät vuonna 2019:

- YT-lain selvityshanke
- Perhevapaajärjestelmän uudistaminen, jonka tarve on tunnustettu
- Ikääntyvien työllistymismahdollisuuksia selvittävän työryhmän esitykset, jotka valmistuvat vuoden 2018 lopussa
- Toimi-hanke eli sosiaalietuuksien kehittämisen suunta eli sotu-uudistus, jota koskeva raportti valmistuu helmikuussa 2019
- Eläkepoliittiset uudistukset, mukaan luettuna YEL:n uudistaminen, jonka toimeenpano ajoittuisi vuodesta 2020 eteenpäin
- sotevalmistelun tilanne
- kansallisen tulorekisterin voimaan tulo vuonna 2019 ja rekisterin käyttöalojen laajentaminen
- STM / sosiaali- ja terveysministeri Pirkko Mattilan asettaman selvityshenkilön työn tulokset, tehtävänä mm. kuvata vaihtoehtoisia tapoja siirtyä yleiseen ansioturvaan eli universaaliin ansioturvajärjestelmään ja tämän vaikutukset työttömyyssajajärjestelmään.

Huhtikuussa 2019 pidettävien eduskuntavaalien jälkeen muodostetaan uusi hallitus, jonka ohjelman työelämäavaukset vaikuttavat merkittävästi liiton toimintaan.

## Koulutus- ja työvoimapolitiikka

Koulutuspolitiikan osalta alkuvuosi ja kevät 2019 ovat keskeistä vaikuttamisen aikaa tuleviin eduskuntavaaleihin ja hallitusohjelmaan liittyen. Loppuvuoden agendan ratkaisee pitkälti uusi hallitusohjelma ja sen mahdolliset uudet avaukset. Vaikuttamista tehdään liiton yhteiskuntapoliittisten linjausten pohjalta, jossa keskeisenä koulutuspolitiikan teemana on jatkuvan oppimisen edistäminen.

Eryteisesti nostetaan esille yhdeksän akavalaisen liiton, ml. Akavan Erytisalojen lanseeraama ns. osaamistilimallia jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi. Liitto osallistuu myös aktiivisesti Sitran käynnistämään kolmivuotiseen Osaamisen aika -hankkeeseen, jossa on tarkoitus löytää ratkaisuja elinikäisen oppimisen haasteisiin.

Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -vision ja sen pohjalta valmistellun, käytännön toimenpiteitä linjaavan ns. tiekartan valmistuessa v. 2018 lopussa, käynnistyvät alkuvuonna 2019 pidemmän aikavälin kehittämisohjelmat. Kehittämisohjelmia on suunnitelmien mukaan kolme ja ne ovat 1. Avoimen ja



joustavan oppimisen alustat, 2. Modulaariset opinnot ja 3. Korkeakoulupedagogiikka ja johtaminen. Kehittämishojelmien käynnistyttä liitto vaikuttaa aktiivisesti näiden työskentelyyn.

Monet jatkuvaa oppimista edistävästä, kuluvalle hallituskaudella valmistelluista lakihankkeista ovat jumiutuneet eduskunnan valiokuntakäsittelyyn. Nämä säädökset saadaan voimaan viivästetysti aikaisintaan vuoden 2019 aikana. Näitä ovat työttömän omaehtoista opiskelua edistävä lakiuudistus sekä Aktiivimalli I:n lisäys mm. ammattiliittojen tarjoamien koulutusten hyväksymisestä aktiivisuudeksi työttömän aktiivisuutta arvioitaessa. Liitto vaikuttaa aktiivisesti näiden esitysten läpimenoön ja viestii lakien tultua voimaan lakiesitysten tuomista muutoksista.

Edellä mainitun lisäksi työvoimapolitiikassa keskeistä tulee olemaan kasvupalvelu-uudistuksen valmistelun eteneminen ja TE-hallinnon työvoimapalveluiden uudistaminen osana maakuntahallinnon valmistelua. Kasvupalvelu-uudistuksen toimenpään vaikutetaan sekä liiton omana työnä että Akavan ja JUKOn kautta.

Liitto seuraa kaikkia yllämainittuja muutoksia ja vaikuttaa niiden suuntaan osana Akavaa ja nostamalla julkisuuteen ja päättäjille jäsenten näkökulmia hankkeisiin.

## **Toiminta Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKissa**

Akavan Erityisalat jatkaa Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASKin jäsenenä. Toimintavuonna olemme mukana muun muassa kotitaloustyöntekijöille parempia työehtoja ajavassa #kotiorjat-kampanjassa, joka alkoi vuonna 2017. Lisäksi olemme mukana Finnwatchin koordinoimassa Ykkösketjuun-kampanjassa, jonka tavoitteena on saada Suomeen ihmisoikeuksia koskeva yritys vastuulaki. Se velvoittaisi yritykset välttämään ja vähentämään toimintansa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia.

## **Työmarkkinatoiminta**

### **Sektorirajat ylittävät asiat**

Keväällä 2019 on eri sopimusaloilla ns. optiovuotta koskeva tarkastelu. Jos optiovuotta ei tule, edessä ovat syksystä 2019 lukien eri alojen työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut, jotka kestävät vuoteen 2020. Jäsenrakenteen vuoksi Akavan Erityisaloissa liittoneuvottelukierros on pitkä.

Tulevalle neuvottelukierrokselle valmistauduttaessa on erityisesti huomioitava korkeakoulutetut naisvaltaiset ryhmät, joiden palkkaus ei nykyiselläänkään ole työn vaativuuden edellyttämällä tasolla.

Toimintavuoden 2019 syyspuolella järjestetään sekä keskusjärjestö Akavan että jäseniämme edustavien neuvottelujärjestöjen, Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn toimielinten vaalit. Tavoitteena on varmistaa Akavan Erityisaloille edelleen hyvä edustus keskeisissä toimielimissä.

Sote- ja maakuntauudistuksen, kasvupalveluiden sekä kunnan tehtävien uudelleenarvioinnin valmistelu maassamme jatkuu edelleen. Nämä muutokset koskettavat merkittävästi liiton jäsenkuntaa eri aloilla, edellyttävät jatkuvaa seurantaa ja vaativat tehostettuja vaikuttamistoimia.

Paikallisessa sopimisessa edellytyksenä on toimiva luottamusmiesverkosto, jonka toimintaa ja toimintaedellytyksiä parannetaan. Liiton ja henkilöstöedustajien sekä jäsenten yhteistyötä paikallisessa sopimisessa vahvistetaan. Kehitetään luottamusmiesten valmiuksia toimia paikallisessa sopimisessa mm. vahvistamalla neuvottelutaitoja.



Luottamusmieskoulutuksen yhteydessä huolehditaan liiton jäsenaloja koskevasta informoinnista. Tämä on erityisen tärkeää etenkin, mikäli JUKOn ja YTN:n luottamusmiesten vastuuta jäsenhankinnassa lisätään edelleen.

Liiton jäsenkunnassa eräillä aloilla ja ammateissa määräaikaisuuksia käytetään runsaasti. Määräaikaisuuksiin liittyvät kiinteästi palkkatasoa koskevat ongelmat. Tällä alueella liiton ja jäsenyhdistysten yhteistyö ja aktiivinen korjaavien toimenpiteiden esillä pitäminen on välttämätöntä.

Maan hallituksen valmisteleman työaikalain voimaantuloajaksi on esitetty 1.1.2020. Toimintavuonna valmistaudutaan esitettyjen muutosten voimaan tuloon eri sektoreilla. Vuosilomalakiuudistus tulee voimaan 1.4.2019 alkavan uuden lomanmääräytymisvuoden alussa. Pitkään sairauslomilla ja kuntoutuksessa olleiden vuosilomaoikeuksia esitetään parannettaviksi. Myös näiden muutosten voimaan tuloon valmistaudutaan. Kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevaa toimintaa koskevan sääntelyn ajantasaisuus ja tarvittavat muutokset selvitetään ja valmistellaan syyskuussa 2018 asetetussa kolmikantaisessa työryhmässä, jonka toimikausi on 30.6.2019 saakka. Tähän valmistelutyöhön vaikutetaan Akavan kautta.

## **Tutkimustoiminta**

Tiedon tuotannon, analysoinnin ja hyödyntämisen strategiaprojekti jatkuu uusien toimintakäytänteiden käyttöönotolla ja vakiinnuttamisella. Erytystä huomiota toimintavuonna kiinnitetään liiton tutkimuksista ja niiden tuloksista viestimiseen jäsenille ja sidosryhmille.

Uuden tutkimuksen vuosikellon avulla tavoitteena on poistaa tutkimustoiminnan mahdollisia sisällöllisiä ja ajallisia päällekkäisyyksiä ja koordinoida tutkimustoimintaa niin, että se parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää koko Akavan Erytysalojen yhteisöä.

## **Yksityissektorin edunvalvonta**

Vuoden alkaessa valmistaudutaan syksyllä 2019 alkavaan työehtosopimusten neuvottelukierrokseen. YTN:n työehtosopimukset ovat päättymässä eri aikoina, joten neuvottelutoiminta näkyy toiminnassa laajasti pitkin vuotta.

Alojen luottamusmiehille tarjotaan tukea ja koulutusta toimialan muutostilanteisiin.

Vuonna 2018 aloitettua #sovitaanvaan-kampanjaa jatketaan ja kehitetään toimintavuoden aikana. Kampanja näkyy koko vuoden ajan monenlaisena toimintana ja viestintänä.

Yksityissektorin neuvottelukunnassa seurataan työelämäasioita vastuualueiden mukaisesti ja suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä. Akavan Erytysalojen yksityissektorin suurin jäsenryhmä ovat järjestöalan työntekijät. Siksi hyvin alkanutta järjestöalalle suunnattua omaa toimintaa jatketaan yksityissektorin neuvottelukunnan alaisen Järki-ryhmän toiminnan kautta. Järjestöväelle järjestetään mm. omia tapahtumia.

Yksityissektorin toiminta neuvottelujärjestö YTN:ssä jatkuu kaupan alalla sekä järjestöalalla. Järjestöalalla toteutetaan iso näkyvyyskampanja, jonka tavoitteena on tuoda esiin kansalaisjärjestötoimintaa. Taustalla ovat järjestöjen toimintaympäristön muutokset, jotka heikentävät järjestöjen toimintaedellytyksiä, vaikka samaan aikaan niiden tehtäviä osin lisätään. Näkyvyyskampanjalla pyritään tuomaan esiin, miten tärkeää on, että kansalaisjärjestötoiminta säilyy ja että toiminta on itsenäistä ja riippumatonta.

Työmarkkinatutkimuksen tuloksia hyödynnetään viestinnässä, jäsenpalvelussa, toiminnan kehittämisessä ja vaikuttamisessa mukaan luettuna liiton kärkihankkeet.

Vuodenvaihteessa 2018–2019 käynnistyvät av-käännösalan työehtosopimusneuvottelut. Av-käännösosalalla alan työmarkkinakysymysten hoitoa jatketaan yhteistyössä av-kääntäjien ja Suomen Journalistiliiton kanssa.

Museoalalle valmistellaan 2019–2020 palkkakampanja, jonka tarkoituksena on nostaa keskusteluun ja tarjota työkaluja eri foorumeille museoalan osaamis- ja koulutusvaatimusten ja työstä maksettavan palkan väliseen epäsuhteeseen. Kampanjan toimenpiteet kattavat kaikki sektorit ja sen kohderyhmänä ovat museotyönantajat, rahoituksesta vastaavat poliitikot ja jäsenistö.

## **Kuntasektorin edunvalvonta**

Kuntasektorin edunvalvonnan päähuomio on jäsenten työmarkkinatietoisuuden kehittämisessä, JUKOn luottamusmiesvaaleissa sekä järjestövalmiuden ja neuvottelutavoitteiden valmistelussa kevään 2020 sopimusneuvotteluihin. Neuvottelutavoitteet valmistellaan yhdessä jäsenyhdistysten kanssa. Järjestövalmiutta kehitetään osana sopimusneuvotteluihin valmistautumista

Jäsenille tiedotetaan ja aktivoidaan osallistumaan JUKOn kuntasektorin luottamusmiesvaaleihin keväällä 2019. Tavoite on saada enemmän jäseniämme JUKOn luottamusmiehiksi.

Eduskuntavaalien vaikuttamisteemoilla nostetaan esille edustamiemme kuntasektorin ammattialojen toimintaedellytyksiä.

Korkeastikoulutettujen naisvaltaisten alojen palkkajälkeenjääneisyys-kysymystä nostetaan esille taustatutkimuksen ja kampanjoinnilla.

Vuoden 2019 aikana seurataan ja vaikutetaan maakunta-, sote- ja kuntauudistusten aiheuttamiin muutoksiin edustamillamme aloilla. Aiheeseen liittyvään jäsenviestintään panostetaan.

Jäsenten edunvalvontatietoisuutta lisätään. Erityisesti kiinnitetään huomiota palkkaus- ja luottamusmiesjärjestelmiä sekä paikallista sopimista koskevaan osaamiseen.

Luottamusmiesten koulutuksissa painotetaan palkkausjärjestelmään ja paikalliseen sopimiseen liittyvää osaamista

Vuonna 2018 toteutettavan työmarkkinatutkimuksen tulokset analysoidaan kuntasektorin edunvalvonnan tueksi.

KVTES-sopimusneuvotteluissa avoimeksi jääneitä kysymyksiä valmistellaan 11 työryhmässä KT kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen kesken. Liiton edustaja on JUKOn neuvottelijana palkkausjärjestelmää arvioivassa työryhmässä.

## **Valtiosektorin edunvalvonta**

Valtiosektorilla valmistaudutaan 2020 valtion virka- ja työehtosopimusneuvotteluun (31.3.2020 JUKO-VTML) kokoamalla JUKOille neuvottelutavoitteet sekä osallistamalla toimivan järjestövalmiuden luomiseen virastokentälle neuvottelujen tueksi.

Neuvottelut sekä valtion että ministeriöiden uudeksi palkkausjärjestelmäksi jatkuvat. Tuleva hallitusohjelma 2019 käynnistää valtion henkilöstöön vaikuttavia hallinnonkehittämishankkeita. Liitto nostaa kannanottojen teemoina esille valtion asiantuntijatyön ja hyvän hallinnon merkitystä, asiantuntijapalkkauksen parantamista sekä riittäviä henkilöstöresursseja sekä palvelussuhteen ehtojen merkitystä.

Liiton tavoitteena on vahvistaa JUKOn viestintää suhteessa jäsenistöön sekä nostaa erityisesti työhyvinvointikysymykset JUKOn edunvalvonnan tavoitteisiin. Liitto osallistuu JUKOn luottamusmiesten

kouluttamiseen ja JUKOn neuvottelutoiminnan tukemiseen sekä virasto- että ministeriötasolla. Liitto osallistuu myös JUKOn jäsentilaisuuksien järjestämiseen.

Säästöjen hakeminen heijastuu henkilöstöön toimitilamuutoksina, mahdollisina henkilöstövähennyksinä, määräaikaistuksina ja toimenkuva- ja palkkamuuksina. Palkkausjärjestelmien heikko soveltaminen ja palkanalennustilanteet aiheuttavat toistuvasti erimielisyyksiä.

Virastofuusioiden läpivienti sekä siihen liittyen luottamusmiesten tuki ja jäsenten ohjeistus jatkuvat. Luova- viraston perustamisen ja kasvupalveluiden yksityistämisen ennakoidaan jatkuvan riippumatta sote- ja maakuntauudistuksesta. Jäsenyhdistysten kanssa toteutetaan yhdessä tarvittaessa toimialakohtaisia edunvalvontahankkeita.

## **Korkeakoulusektorin edunvalvonta**

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa 1.2.2018 – 31.3.2020 sovitut työryhmät työskentelevät toimintavuoden ajan. Nämä työryhmät ovat tilastoyhteistyöryhmä, työaika- ja vuosilomatyöryhmä, ns. tekstityöryhmä, määräaikaisten työehtosopimusten käyttöä tarkasteleva työryhmä sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun työryhmä. Tämän lisäksi työehtosopimuksen mukaisesti työskentelee kaksi rajatumpaa henkilöstöryhmää koskevaa työryhmää: Helsingin yliopiston eläinsairaalaan koskevia määräyksiä käsittelevä työryhmä sekä harjoittelukoulujen työaika- ja palkkausjärjestelmätyöryhmä. Työryhmien tavoitteita on valmisteltu JUKOn yliopistoneuvottelukunnassa, ja tavoitteita tarkennetaan ja niiden toteutumista seurataan säännöllisesti neuvottelukunnan kokouksissa.

YliopistoTESin mukaisesti vuodelle 2019 kohdistuu kaksi järjestely- /paikallista erää, toinen 1.1. (suuruudeltaan 0,5 %) ja toinen 1.6. (0,85 %), sekä 1,1 prosentin yleiskorotus 1.4. Yliopistojen palkkausjärjestelmä uudistuu vuoden 2019 alussa siten, että henkilökohtaisen suoriutumisen alin prosentti nousee nolasta kuuteen prosenttiin ja yläraja 46,3 prosentista 50 prosenttiin. Samalla henkilökohtaisen suoriutumisen yhdeksästä tasosta siirrytään neljään suorituskategoriaan. Järjestely-/paikalliset erät käytetään palkkausjärjestelmän muuttamiseen palkkausjärjestelmätyöryhmässä sovitun mukaisesti. Uudesta palkkausjärjestelmästä tullaan järjestämään koulutusta luottamusmiehille alkuvuonna 2019, mahdollisesti jo vuoden 2018 puolella.

Toimintavuosi on uuteen sopimuskauteen valmistautumisen aikaa. Yliopistojen työehtosopimus on voimassa 31.3.2020 asti, ja neuvottelut käynnistyvät loppuvuonna 2019. Neuvotteluihin valmistaudutaan sekä järjestövalmiutta kehittämällä että asettamalla tavoitteet seuraavalle sopimuskaudelle.

Korkeakoulusektorilla ja erityisesti ammattikorkeakouluissa tiukan taloustilanteen jatkuminen sekä Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -vision toimeenpano merkinnee aiempien vuosien tapaan muutoksia korkeakoulukentässä. Korkeakoulujen väliset erot tulevat kasvamaan riippuen mm. niiden maantieteellisestä sijainnista sekä omistusjärjestelyistä. Erityisesti ammattikorkeakoulujen asema saattaa muotoutua hyvinkin erilaiseksi nykytilanteeseen verrattuna johtuen erilaisista konserni- ja omistusjärjestelyistä ja yhteistyömalleista yliopistojen sekä toisten ammattikorkeakoulujen kanssa. Tiedossa on jo, että Lahden ammattikorkeakoulu ja Saimaan ammattikorkeakoulu valmistelevat fuusioitumista, joka tulisi voimaan aikaisintaan vuonna 2020. Vuoden aikana saattaa tulla myös muita sellaisia järjestelyitä, jotka ratkaisevasti vaikuttavat henkilöstön asemaan ammattikorkeakouluissa. Yliopistosektorilla tällaisia ei ole näköpiirissä.

## **Ammatinharjoittajien ja yrittäjien edunvalvonta**

Toimintavuoden aikana painopisteitä edunvalvonnan lisäksi ovat jäsenhankinta ja jäsenviestintä.

Ammatinharjoittajien ja yrittäjien edunvalvonnassa tulee olemaan esillä yrittäjien eläkevakuutus sen pohjalta mitä YEL-selvitystyöryhmä asiasta tulee raportissaan esittämään. Toimikunnan työssä on keskeistä myös palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämiseen liittyvien epäkohtien selvittäminen ja niiden pohjalta

toimenpiteistä päättäminen. Toimikunta tekee yhteistyötä edunvalvontajärjestö Akavalaiset yrittäjät AKY:n kanssa. AKY:ssa on edustus Akavan Erityisaloista.

Vuoden 2019 aikana tehostetaan jäsenviestintää ja selvitetään erilaisia keinoja jäsenten tavoittamiseen. Jäsenhankinnan keinojen pohdinnassa ja toteuttamisessa tehdään yhteistyötä jäsenyhdistysten kanssa.

Osana jäsenpitoa järjestetään yksi jäsentilaisuus tukemaan jäsenten verkostoitumista. Uutena etuna jäsenille tarjotaan mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen. Tämän lisäksi pyritään käynnistämään mentorointiohjelma.

Ammatinharjoittajille ja yrittäjille on myös tarjolla omaa koulutustoimintaa ja yksilöedunvalvontaa. Toimintavuoden aikana järjestetään kolme koulutustilaisuutta, joista yksi on webinaari. Myös AKY:n tarjoamia koulutus- ja jäsenetuja markkinoidaan jäsenille.

## **Ammatillinen edunvalvonta**

Vuonna 2015 uudistettujen yhteistoiminnan periaatteiden mukaan ammatillisen edunvalvonnan päävastuu on jäsenyhdistyksellä itsellään. Akavan Erityisalat tukee jäsenyhdistyksiään nostamalla esille ammatillisia kysymyksiä jäsenyhdistysten tarpeiden pohjalta. Akavan Erityisalojen koulutuspoliittisissa tavoitteissa nousevat esille edustamiemme ammattialojen koulutukselliset asiat.

## **Yksilöedunvalvonnan palvelut**

### **Työ- ja virkasuhdeneuvonta ja lakipalvelut**

Työ- ja virkasuhdeneuvontaa antaa toimintavuonna Akavan Erityisaloissa kahdeksan eri työnantajasektoreihin erikoistunutta lakimiestä ja neuvottelupäällikköä.

Vaikka työttömyys on vähentynyt, henkilöstön vähentämisneuvottelut jatkunevat eri sektoreilla. Liiton työsuhdeneuvonnassa selvitetään epäilyjä henkilöstön vähentämisen lainvastaisuudesta. Työnantajien heikko tuntemus pelisäännöistä lisännee työsuhdeneuvonnan tarvetta kuin myös työyhteisöjen huono toimivuus ja kokemukset epäasiallisesta kohtelusta. Paitsi jäsenten suora tukeminen myös luottamusmiesjärjestelmän toimivuuden varmistaminen on jäsenille keskeistä.

Työ- ja virkasuhdeneuvonnassa esille tulevia yleisimpiä kysymyksiä nostetaan suunnitelmallisesti esille liiton uutiskirjeissä ja muissa kanavissa. Esitteistä ”Reilun työn pelisäännöt” uudistetaan kokonaan, ja lisäksi kootaan uutuutena tiivis opas työnhakijan oikeuksista.

Perhe- ja perintöoikeudellinen neuvonta jatkuu jäsenetuna.

### **Työttömyyskassan palvelut**

Yksilöedunvalvonnan palveluihin ja kehittämisen kohteisiin kuuluvat myös Työttömyyskassa ERKOn palvelut. Kassan hallinnossa on vahva edustus Akavan Erityisalojen aloilta. Liitto seuraa aktiivisesti jäsentensä palautetta työttömyyskassan palvelujen saatavuudesta, riittävydestä ja laadusta. Akavan Erityisalat kehittää yhdessä ERKO-kassan hallinnon ja kassan toimihenkilöiden kanssa kassan palveluja.

## Palkkaneuvonta ja Palkkanosturi

Jäsenille suunnattu, henkilökohtaista palkkaneuvontaa täydentävä Palkkapuntari-työkalu korvataan Palkkanosturi-palkkasovelluksella, jonne viedään liiton omien työmarkkinatutkimusten palkkatiedot sekä Tilastokeskuksen palkka-aineisto. Palkkanosturissa palkkatietoja pystyy tarkastelemaan monen eri hakumuuttujan avulla ja hakutulos esitetään graafisessa muodossa. Työkalun avulla pyritään parantamaan jäsenen mahdollisuutta itse haarukoida sopivaa palkkatasoa. Lisäksi sovelluksella parannetaan jäsenyhdistyskohtaista palkkatiedon saatavuutta.

## Jäsenkoulutukset

Jäsenkoulutusten tarkoituksena on jakaa jäsenistölle tietoa keskeisistä yksilöedunvalvontaan liittyvistä aiheista ja tukea työhyvinvointia. Jäsenille järjestetään yhteensä noin 40 koulutustilaisuutta, jotka toteutetaan livetilaisuuksina, webinaareina tai verkkokoulutuksina. Koulutukset sijoittuvat suurimpiin kaupunkeihin.

Jäsenkoulutusten avainsanoja ovat: edunvalvonta, työläinsäädäntö, työhyvinvointi, jaksaminen, yhteisöllisyys, verkostoituminen, työllistyminen ja uralla eteneminen. Aiheita ovat mm. työsopimukset, palkkaneuvottelut, perhe- ja perintöoikeus, työhyvinvointi sekä uramuotoilu. Työturvallisuuskeskuksen brändäämää työhyvinvointikorttikoulutusta jatketaan ja sitä tarjotaan syksyllä neljässä eri kaupungissa. Ammatinharjoittajille tarjotaan omat koulutusaiheet jaksamiseen, markkinointiin ja palvelumuotoiluun liittyen. Ja ammatinharjoittajuutta pohtiville kohdennetaan kaksi koulutusta teemasta ”Minustako itsenäinen ammatinharjoittaja”. Opiskelijajäsenten koulutuksia järjestetään vuoden aikana kaksi ja ne liittyvät opiskeluiden päättymisen jälkeiseen työelämään sekä itsensä brändäämiseen.

Jäsenkoulutukset suunnitellaan jäsenyhdistysten rajoja rikkoviksi ja kaikille ammattinimikkeille sopiviksi tilaisuuksiksi. Jäsenkoulutuksissa tehdään yhteistyötä jäsenyhdistysten, muiden akavalaisten liittojen ja TJS Opintokeskuksen kanssa. Kouluttajina toimivat liiton laki- ja asiamiehet sekä ulkopuoliset kouluttajat. Jäsenkoulutukset ovat maksuttomia liittomme jäsenille.

Toimintavuonna pilotoidaan liiton koulutuksissa ensimmäiset ns. osaamismerkkit. Osaamismerkkien käyttöönotto vaatii avaintoimijoiden koulutusta, joka järjestetään alkukevään aikana. Osaamismerkkejä valmistellaan yhdessä muiden YTN-liittojen kanssa tavoitteena julkaista sekä liittojen yhteisiä että liittospesifisiä merkkejä. Osaamismerkkien avulla pyritään tunnistamaan ja tuomaan näkyväksi liiton koulutuksista kertyvää osaamista.

## Urapalvelut

Jäsenillä on mahdollisuus saada henkilökohtaista uraneuvontaa työelämän muutostilanteisiin. Liiton urapalveluista vastaa UP Partners. Palvelun kautta tarjotaan tukea työnhakuun, urasuunnitteluun ja työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Teemoja ovat tulokselliset työnhakukäytännöt, työhakemus, CV, työhaastattelu, oman osaamisen tunnistaminen, henkilökohtaiset vahvuudet, tavoitteiden asettaminen, valintatilanteet, työssä kehittyminen, sosiaalisen median hyödyntäminen itsensä markkinoinnissa, kehityskeskustelut, palkkaneuvottelut, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, tunteet työelämässä sekä työpaikan haastavat tilanteet.

Akavan Erityisalat tekee yhteistyötä muiden akavalaisten liittojen kanssa ja tarjoaa työllistymistä tukevia koulutuksia, webinaareja ja pienryhmätoimintaa myös maakunnissa. Pohjois-Pohjanmaalla, Lapissa ja Kainuussa toiminnasta vastaa Urasampo, Uudellamaalla Työnhakuveturi, Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa Urapurje sekä Pirkanmaalla Uranoste. Nämä koulutukset ja pienryhmätoiminta tähtäävät korkeasti koulutettujen jäsenten työttömyyden ratkeamiseen. Pienryhmätoiminnan kautta saa arvokasta vertaistukea ja vinkkejä myös muilta samassa tilanteessa olevilta akavalaisilta jäseniltä. Luennoille ja webinaareihin voivat osallistua myös työelämässä mukana olevat, jotka haluavat vinkkejä erilaisiin

työelämän käännekohtiin. Ura- ja työnhakupalvelut ovat jäsenille maksuttomia ja toteutetaan puhelimen välityksellä.

Aktiivimalli tarjoaa jatkossa mahdollisuuksia myös ammattiliitoille ja omaehtoisen työllistymisen tuki ry:lle olla mukana tarjoamassa työllistymistä tukevaa ja aktiivisuuden näytöksi kelpaavaa koulutusta. Tämän johdosta koulutustarjonnan on hyvä pystyä elämään muutosten mukana ja säilyttää tietynlainen joustavuus ja muokkailtavuus. Kun laki etenee, pohdimme tarkemmat toimenpidemallit.

## Järjestötyö

### Jäsenistön kehitys

Toimintavuoden tavoitteena on kasvattaa entistä suunnitelmallisemmin Akavan Erityisalojen jäsenmäärää. Kasvun esteistä ja mm. liitosta eroamisen syistä tehdään erilliselvitys, joka käynnistyy jo vuoden 2018 puolella. Myös vuoden 2018 arvo- ja palvelukyselyn tuloksia hyödynnetään. Jäsenkasvun varmistavat toimenpiteet koskevat sekä Akavan Erityisalvoja että jäsenyhdistyksiä, ja ne suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä.

### Aluetoiminta

Akavan Erityisalojen aluetoimintaa kehitettiin erillisen strategiprojektin avulla vuoden 2018 aikana. Aluetoiminnan tavoitteena on tuottaa jäsenille työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista tukevaa toimintaa koko maan laajuisesti niin, että jäsen saa työelämäänsä juuri niitä eväitä, joita nykyisessä työelämässä tarvitaan. Aluetoiminnan avulla jalkautetaan liiton tavoitteita ja toimintaa maakuntiin, tehdään liitto näkyväksi koko valtakunnan tasolla.

Akavan Erityisalojen aluetoimintaa jatketaan kaikilla 15 alueella. Uudet alueyhdyshenkilöt aloittavat kaksivuotiskautensa vuoden 2019 tammikuussa. Kullakin alueella toimii luottamustoiminen alueyhdyshenkilö, jonka tehtävänä on toimia linkkinä jäsenistön ja toimiston vastuuhenkilön välillä ja tuoda esiin jäsenistön toiveita aluetoiminnan tilaisuuksiksi. Alueryhmät perustetaan uudelleen niin, että jäsenet voivat kokoontua ns. matalan kynnyksen periaatteella verkostoituen ja yhteisöllisyyttä kasvattaen. Kaikilla jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa aluetoiminnan tavoitteisiin ja ilmenemismuotoihin.

Alueyhdyshenkilön työn tukena ja apuna toimii Akavan Erityisalojen yhteyspäällikkö, joka koordinoi aluetapahtumat ja koulutukset alueilla. Yhteyspäällikkö vastaa budjetista ja viestinnän riittävydestä sekä kohdentamisesta niin, että alueyhdyshenkilöt saavat tiedon liiton keskeisistä edunvalvonnallisista hankkeista ja toimenpiteistä. Akavan Erityisalojen yhteyspäällikön rooli tukee koordinointia liittokokonaisuuden ja Akavan liittojen sisällä: yhteistyö jäsenyhdistysten sekä Akavan muiden liittojen kesken kasvattaa synergiaetuja ja tekee toiminnasta tavoitteellisempaa.

Aluetoimintaa toteutetaan yhteistyössä edunvalvonnan, opiskelijatoiminnan sekä jäsenyhdistysten kanssa. Maakuntiin jalkaudutaan liiton ja yhdistysten toimihenkilöiden toimesta ja toteutetaan "After work" -tilaisuuksia eri teemojen ympärille. Tilaisuuksissa keskitytään liiton edunvalvonnallisiin, esimerkiksi työhyvinvointiin liittyviin ajankohtaisiin aiheisiin sekä jäsenpalveluihin. Tilaisuuksissa hyödynnetään alueellista kulttuuritarjontaa verkostoitumisen edistäjänä. Aluetoiminta tuo liiton lähemmäs jäsentä ja pystyy vastaamaan yksilöedunvalvonnan tarpeisiin. Aluetoiminnalla on vahva jäsenpidollinen rooli ja keskiössä on myös tavoitteellinen ja yhdenmukainen viestintä, jotta jäsen ymmärtää liittokokonaisuuden mukanaan tuomat monet mahdollisuudet osallistua.

## Opiskelija- ja nuorisotoiminta

Akavan Erityisalojen opiskelija- ja nuorisotoiminta perustuu opiskelijajäsenten edunvalvontaan yhteisissä ja yleisissä opiskelijaedunvalvonnallisissa kysymyksissä. Opiskelija- ja nuorisotoiminnassa Akavan Erityisaloille keskeistä on tukea jäsenyhdistysten opiskelijajäsenten määrän positiivista kehittymistä sekä myötävaikuttaa opiskelevien jäsenten pysymistä jäsenenä valmistumisen jälkeen. Lisäksi on tärkeää parantaa opiskelijoiden ja nuorten jäsenten työelämätietoutta ja valmiuksia päästä oman työuran alkuun.

Toimintavuonna opiskelijoille ja nuorille jäsenille suunnatun toiminnan kehittäminen kootaan yhdessä jäsenyhdistysten kanssa erityisen nuoriso-ohjelman muotoon.

Jäsenhankkijoiden verkosto jatkaa toimintaansa vuoden aikana. Verkosto kokoontuu noin neljä kertaa ja koostuu Akavan Erityisalojen jäsenyhdistysten toimi- ja luottamushenkilöistä. Verkoston tavoitteena on vahvistaa Akavan Erityisalojen ja jäsenyhdistysten yhteistyötä opiskelija- ja nuorisotoiminnassa sekä järjestäytymisen edistämistä.

Akavan Erityisalojen korkeakouluilla näkyminen tapahtuu yhdessä jäsenyhdistysten kanssa jäsenyhdistysten tarpeista lähtien. Tämän lisäksi osallistumme tarpeen mukaan omaa jäsenkuntaa lähellä oleviin opiskelijatapahtumiin yhdessä jäsenyhdistysten sekä Akavan ja sen jäsenliittojen kanssa.

Akavan Erityisalojen opiskelijatoimikunta jatkaa toimintaansa ja huolehtii opiskelijoiden edunvalvonnasta. Opiskelijatoimikunnan toimintaa kehitetään vuoden aikana ja pyritään hyödyntämään entistä enemmän digitaalisia välineitä toimikunnan työskentelyssä. Osallistumme myös aktiivisesti Akavan opiskelijoiden toimintaan Akavan opiskelijoiden valtuuskunnan edustuksen kautta.

Vuoden aikana järjestetään kaksi iltakoulutusta webinaareina opiskelijoille ja vastavalmistuneille. Webinaari mahdollistaa opiskelijajäsenten sekä nuorten jäsenten osallistumisen koulutukseen paikkakunnasta riippumatta.

Opiskelija- ja nuorisotoiminnassa keskeisiä tiedotuskanavia ovat neljä kertaa vuodessa lähtevä sähköinen uutiskirje sekä sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen. Opiskelijoiden ja nuorten oppaita sekä esitteitä päivitetään ja uudistetaan vuoden aikana.

## Jäsentapahtumat

Jäsentapahtumissa pääasiallinen sisältö on strategian mukaisesti edunvalvonnassa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Pelkästään viihdemuotoisia vapaa-ajan tapahtumia ei järjestetä.

Merkittävä jäsentapahtuma toimintavuoden keväällä on aktiiveille suunnatun kevätliittokokouksen lisäksi tasa-arvon päivänä 19.3. järjestettävä eduskuntavaalitulaisuus Helsingissä. Liiton #parempaan työelämään-kampanjan huipentavaan tilaisuuteen kytketään myös samanaikaiset ”aluekatsomot”.

Syyspuolella suuria jäsentapahtumia on koko jäsenkunnalle suunnattu Inspiraatiopäivä, Kirjallinen ilta yhteistyössä kustannusyhtiö Otavan kanssa sekä aktiiveille ja sidosryhmille suunnattu työmarkkinaseminaari. Myös mahdollinen naisvaltaisten alojen palkkatempaus ajoittuisi syksyyn.

## Jäsenrekisteri ja jäsenasioihin liittyvät palvelut

Jäsenyyteen liittyvissä palveluissa keskitytään hyvän jäsenpalvelun ylläpitoon ja parantamiseen sekä toiminnanohjausjärjestelmän kehittämiseen. Uusia applikaatioita muun muassa jäsenmaksun maksamisen helpottamiseksi ja jäsenasioiden hoitamiseksi selvitetään. Myös erilaisia digitalisaatiosta saatavia hyötyjä ja mahdollisuuksia palvelun parantamiseksi selvitetään. Toiminnanohjausjärjestelmää kehitetään esimerkiksi siten, että automatisaation seurauksena jäsenpalvelu nopeutuu.

Akavan Erityisalojen ja jäsenyhdistysten yhteistyönä haetaan ratkaisuja jäsenasiointiin liittyvien palvelujen parantamiseen. Toimintaa pyritään selkiyttämään esimerkiksi yhdessä hyväksytyjen käytänteiden avulla. Toimintavuonna kehitetään jäsenpalvelua myös kuvaamalla ns. palvelupolut jäsenen näkökulmasta.

## Vakuutusedut, ostoedut

Jäsenetuina pysyvät edelleen vapaa-ajan tapaturma- ja matkustajavakuutus sekä vastuu- ja oikeusturvavakuutus.

Jatkamme aktiivisesti mukana Member+ -palvelussa, joka kokoaa jäsenelle yhteen sekä Akavan Erityisalojen tarjoamat että kaikkien akavalaisten yhteiset jäsenedut.

## Viestintä ja markkinointi

Akavan Erityisalojen viestinnän ja markkinoinnin sisällön määrittävät liiton edunvalvontaa, yhteiskunnallista vaikuttamista ja jäsenhankintaa sekä -pitoa koskevat tavoitteet ja valitut painopisteet. Vuoden 2018 alusta voimaan tullessa liittostrategiassa edellytetään rohkeaa ja näkyvää viestintää, Akavan Erityisalojen yhteisöbrändin vahvistamista sekä panostusta yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

Alkuvuonna 2019 lanseerataan Akavan Erityisalojen liittostrategiaa tukeva viestintä- ja markkinointistrategia sisältötoimisto Eran konsulttoimana. Linjaus kattaa paitsi Akavan Erityisalojen viestinnän ja markkinoinnin myös näiden suhteen jäsenyhdistysten sekä akavalaisten kumppaneiden (Akava, JUKO, YTN ja AKY) viestintään ja markkinointiin.

Toimintavuosi 2019 on avainasemassa uuden viestintä- ja markkinointistrategian toiminnallistamisessa. Työtä tehdään avoimesti ja ennakkoluulottomasti kokeillen yhdessä jäsenyhdistysten kanssa. Työssä on mukana koko Akavan Erityisalojen toimisto.

Liiton yhteiskunnallisen vaikuttamisen kärkiteemoja vuonna 2019 ovat hallitusohjelmatavoitteet sekä monimuotoinen työelämä. Keväällä 2019 aina huhtikuun eduskuntavaaleihin asti jatkuu liiton #parempaan työelämään-vaalikampanjointi kahdeksan edunvalvontatavoitteen puolesta. Teemoja nostetaan esille jäseniä osallistaen uutiskirjeissä ja somessa. Kampanja huipentuu tasa-arvon päivänä 19.3. erityisesti jäsenille järjestettävään vaalitapahtumaan. Helsingissä järjestettävään tilaisuuteen kytketään samanaikaisia aluetapahtumia.

Vuonna 2019 sopimusneuvotteluihin liittyvä viestintä on jälleen ajankohtaista. Avainasemassa ovat kunkin sopimusalueen neuvottelijat. Viestinnän avulla parannamme jäsenten järjestövalmiutta ja tietoutta edunvalvonnasta neuvottelujärjestöjemme JUKOn ja YTN:n linjausten mukaisesti.

Yhdessä asianomaisten jäsenyhdistysten kanssa harkitaan alipalkattujen naisvaltaisten alojemme palkkaedunvalvonnan tukemista kampanjan keinoin ja mahdollisella tempauksella. Tämä kampanja ajoittuisi toimintavuoden syyspuolelle.

Erityisellä ”brändäysprojektilla” pyritään viestinnällisesti lisäämään luottamusmiehen tehtävän houkuttelevuutta yhdessä edunvalvonnan toimijoiden kanssa. Edunvalvonnan konkretisoimiseksi käynnistetään yhden jäsenyhdistyksen jäseniä koskeva räätälöity viestinnällinen pilottiprojekti, mikäli pilottiyhteistyöhön halukas jäsenyhdistys löytyy. Edellämäinitut luottamusmiehiä ja pilottia koskevat hankkeet ovat osa viestinnän kehittämiseen liittyvää strategiaprojektia.



Jatketaan vuonna 2018 käynnistynyttä yksityissektorin edunvalvonnan ja jäsenyhdistysten kanssa toteutettua paikallisen sopimisen kampanjaa, #sovitaanvaan.

Samoin kampanjayhteistyötä Akavan (mm. teknologiaan liittyvä kampanja), SASKin ja naisjärjestöjen kanssa jatketaan resurssien mukaan. Lisäksi varaudutaan toimintaympäristöstä nouseviin yllättäviin kampanjatarpeisiin.

Liiton viestintä toimii viestintätukena YTN:n Järjestösektorilla. Tällä alueella suurin viestinnällinen hanke on kampanja, jossa tarkoituksena on tuoda esille kolmannen sektorin merkitystä ja tuottaa pienten järjestöjen työnantajaosaamista tukevia aineistoja.

Työelämäkysymyksiä ja lakihankkeita koskevaan kannanmuodostukseen ja julkistuksiin panostetaan edelleen yhdessä edunvalvonnan ja jäsenyhdistysten kanssa. Tehostuvaa tutkimustoimintaa, mm. ns. pikakyselyjä jäsenille, hyödynnetään viestinnällisesti. Painopiste on mediakannanotoissa, joita jaetaan entistä aktiivisemmin myös omissa kanavissa, mm. somessa.

Vuonna 2018 käyttöön otettua vaikuttajatietokantapalvelua ei ole kyetty hyödyntämään riittävästi sopimuksen hintaan nähden, joten palvelu katkaistaan toistaiseksi maaliskuusta 2019 alkaen. Liitto profiloituu ja vaikuttaa myös jäsentapahtumien kautta. Suurimmat tapahtumat toimintavuonna 2019 ovat maaliskuun eduskuntavaalitilaisuus sekä syyspuolella koko jäsenkunnalle suunnattu Inspiraatiopäivä, Kirjallinen ilta yhteistyössä kustannusyhtiö Otavan kanssa sekä aktiiveille ja sidosryhmille suunnattu työmarkkinaseminaari. Myös mahdollinen naisvaltaisten alojen palkkatempaus ajoittuisi syksyyn.

Uutiskirjeiden merkitys jäsenviestinnän perustana nousi esille vuoden 2018 jäsentutkimuksessa. Edunvalvonnallista sisältöä nostetaan uutiskirjeissä esille entistä suunnitelmallisemmin. Kirjeistä pyritään tuottamaan enemmän jäsenryhmittäin räätälöityjä versioita. Sektorikohtaisessa jäsenviestinnässä hyödynnetään myös yhteisakavalaisia verkkotiedotteita, Kuntatiimiä, valtion Keppiä ja porkkanaa ja yliopistosektorin Yliotetta sekä YTN:n sopimusalakohkaisia uutiskirjeitä. Näistä Kuntatiimi ja järjestösektorin Extra tuotetaan akavalaisen työnjaon mukaisesti Akavan Erityisaloissa.

Esitteistä ”Reilun työn pelisäännöt” uudistetaan kokonaan, ja lisäksi kootaan uutuutena tiivis opas työnhakijan oikeuksista. Myös muita liiton keskeisimpiä esitteitä ajanmukaistetaan sekä verkko- että printtimuodossa.

Verkkosivuston uudistamista jatketaan sekä ulkoasun että sisältöjen ja rakenteen osalta. Verkkosivuilla toimivasta Arvo-chatbotista tehdään kävijäseurantaa ja chatbotin sisältöä kehitetään Landbot-työkalulla tarpeiden mukaan.

Akavan Erityisalat pyrkii kehittämään omaa videotuotantoaan sekä itse (esim. koulutusten ja tapahtumien markkinointi) että yhteistyössä viestintätoimiston kanssa. Kumppanin kanssa toteutetaan 1-2 edunvalvontateemoihin liittyvää videoita, joita voidaan käyttää esim. oppilaitosvierailuilla, verkkosivuilla ja sosiaalisen median kanavissa.

Jäsenhankintaa tuetaan järjestämällä vuoden aikana 3-4 tehostettua jäsenhankintakampanjaa. Näiden lisäksi syksyllä ja keväällä toteutetaan kahden viikon mittaiset jäsentietojen päivityskampanjat, joilla osaltaan pyritään tehostamaan jäsenpitoa. Member get member (MGM) -jäsenuusitteluohjelmaa jatketaan uudistuneella konseptilla.

Viestintä- ja markkinointiyhteistyötä Akavan ja muiden akavalaisen liittojen kanssa vahvistetaan entisestään erityisesti järjestäytymisen edistämisen ja jäsenhankinnan osalta. Akavalaisen liittojen yhteistyössä painopiste on epäroivän ja tavoittamattoman jäsenpotentiaalın puhuttelussa mm. vaikuttajajaksilöiden ja videoiden avulla.

Digimarkkinointi on Akavan Erityisalojen tärkein markkinointikanava, ja 2019 liiton digimarkkinointi uudistetaan kokonaan. Kokonaisuuteen liittyy maksetun Google-hakukonenäkyvyyden (Google Ads) lisäksi orgaanisen hakukonenäkyvyyden tehostaminen sekä banneri-, Facebook- ja Instagram-mainonnan lisääminen. Myös YouTubeen entistä laajemmat käyttömahdollisuudet selvitetään videotuotantoon liittyen. Uudelleenmarkkinointia (retargeting) lisätään.

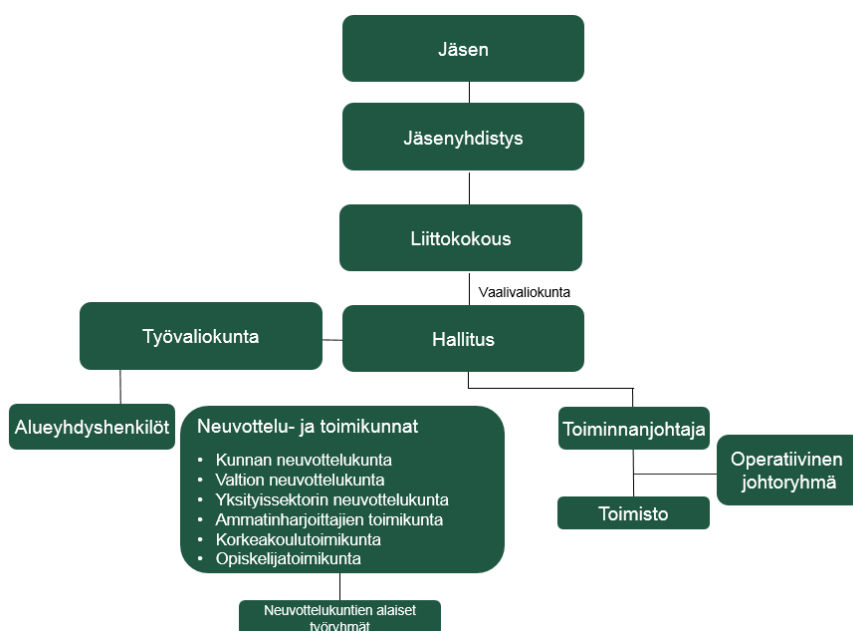
Digimarkkinoinnin kokonaisuudistuksen tarve on selvä, sillä etenkin nuorempien kohderyhmien tavoitettavuus on muuttunut vaikeammaksi (printtimainonnan ja printtituotteiden merkityksen lasku, digitaalisuuden ja mobiiliviestinnän kasvu, sirpaloitunut viestinnän ja markkinoinnin käyttö ja seuraaminen). Digimarkkinoinnin uudistuksen perustaksi tehdään kattava verkon avainsana-analyysi, kilpailijatutkimus (keskeisten saman alan toimijoiden mainosviestien ja näkyvyyden selvitys) sekä Google Analytics Health Check, joka sisältää mm. linkitystarkistukset sekä luotujen yleisöjen selvityksen. Näistä saatujen tietojen pohjalta Google Ads-tili uudistetaan kokonaan ja tili kytketään jatkuvaan seurantaan ja aktiiviseen päivittämiseen. Uudistuksen perustana on Akavan Erityisalojen liittäminen 2019 myös Google Ad Grants – ohjelmaan, joka antaa Akavan Erityisaloille vuodessa mahdollisuuden noin 120 000 dollarin (n. 104 000 euron) lisä-/tukirahoitukseen Google-näkyvyyteen käytettäväksi.

## Hallinto, talous ja sisäinen kehittäminen

### Luottamushallinto

Toimintavuonna 2019 Akavan Erityisalojen luottamushallinto aloittaa uuden kaksivuotisen toimikautensa. Uusien toimijoiden ja uusilla kokoonpanoilla aloittavien toimielinten hyvä perehtyminen ja perehdyttäminen liiton toimintaan ja luottamushenkilön tehtävään on erityisesti alkuvuoden painopisteenä. Perehtymisen apuna ovat yhteiset ja yhteistyötä lisäävät tilaisuudet sekä alkuvuonna valmistuva perehtymisohjelma. Luottamushallinnon päätöksentekoa aina hallituksesta toimikuntiin kehitetään osallistavilla ja ketterillä työskentelytavoilla, perinteisiä päätöksentekorakenteita rikkomalla sekä sähköisillä alustoilla.

Akavan Erityisalojen liittoyhenteisön organisaatio



## Vastuullinen talous

Vastuullisella taloudella pyritään vahvistamaan tasetta ja tämän seurauksena liiton talous pysyy vahvalla pohjalla. Viime vuosina liiton talous on ollut alijäämäinen pääasiassa jäsenten korkean työttömyyden vuoksi ja myös tasetta on käytetty toiminnan menojen kattamiseen. Työllisyyden parantuessa liiton talous kohenee, koska työttömyyskassan maksut laskevat ja jäsenmaksutuloja kertyy palkkatulosta etuuksien sijaan. Tasetta tulee kuitenkin vahvistaa siten, että Akavan Erityisaloilla on riittävä taloudellinen puskuri nykytoiminnan säilyttämiseksi myös taloudellisen laskukauden aikana. Akavan Erityisalojen liittostrategiassa on yhtenä painopisteenä jäsenmaksurakenteen uudistaminen. Asian selvitys jatkuu vuoden 2019 aikana.

Akavan Erityisalojen vastuullinen talous näkyy myös siinä, että sijoitusvarallisuus sijoitetaan liiton hallituksessa hyväksytyn sijoitussuunnitelman mukaisesti vähäriskisesti ja hajautetusti eri toimijoiden ja sijoitusinstrumenttien kesken. Sijoitustoiminta on pitkäjänteistä ja sitä toteutetaan eettisesti UN PRI – hyväksytyjen periaatteiden mukaisesti.

Akavan Erityisalojen taloudesta raportoidaan liiton hallinnolle ja toimiston henkilökunnalle säännöllisesti ja avoimesti.

## Akavan Erityisalojen organisaation yhteistyön ja yhteisöllisyyden kehittäminen

Akavan Erityisalojen ja jäsenyhdistysten sujuva yhteistoiminta on jäsenkasvun ja jäsenpidon sekä palveluiden kehittämisen pohja ja edellytys. Liiton toimihenkilöiden ja jäsenyhdistysten toimi- ja luottamushenkilöiden yhteistyön koordinoimista toteutetaan strategian mukaisesti tekemällä ja toteuttamalla hankkeita yhdessä sekä koordinoimalla toimintaa. Tämä merkitsee tiivistä vuorovaikutusta mm. kyselyjen avulla sekä säännöllisissä kokouksissa, seminaareissa ja työpajoissa.

Yhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisen ja kehittämisen osalta tarkennetaan ja uusitaan prosessikuvaukset. Akavan Erityisalojen toiminnasta nostetaan esille selkeät ydinprosessit, niiden osaprosessit ja tarvittavat tukiprosessit. Osa prosesseista on jäsenille suunnattuja ja osa liittoyhteisön tai toimiston sisäisiä. Prosessikuvaukset toimivat myös osana uusien toimijoiden ja toimihenkilöiden perehdyttämistä. Prosessien selkiytyminen edistää myös toimintojen läpinäkyvyyttä, auttaa tunnistamaan päällekkäisyyksiä ja mahdollisia resurssitarpeita.

Vuoden 2019 aikana jatketaan syyspuolella 2018 aloitettua yhteistyön ja yhteisöllisyyden projektia tarvittaessa ulkopuolisen fasilitaattorin ja asiantuntijan avulla.

Osana hallituksen ja liiton toimiston toimihenkilöiden vuorovaikutuksen tiivistämistä hallituksen kokoukset pidetään laajennettuna kaksi kertaa vuodessa, maaliskuussa (toimintakertomus, tilinpäätös) ja syyskuussa ennen hallituksen seminaaria (toimintasuunnitelma ja talousarvio).

Yhteistoiminnan tiivistämiseksi ja edunvalvonnan tehostamiseksi jäsenyhdistysten toimihenkilöt voivat osallistua neuvottelukuntien kokouksiin puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

## Akavan Erityisalojen toimiston työyhteisön ja johtamisen kehittäminen

Akavan Erityisalojen toimistossa työyhteisön hyvinvointia rakennetaan johtamisen, esimiestyön ja työyhteisön sekä Akavan Erityisalat liittoyhteisön yhteistyön ja yhteisöllisyyden kehittämisen ja vahvistamisen kautta.

Yhteistoimintaneuvottelukunta ja työsuojelutoimikunta, joissa on johdon ja henkilöstön edustus, jatkaa työtään. Työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työkykyyn kiinnitetään monin tavoin huomiota huolehtimalla

mm. hyvistä työterveyspalveluista ja perehdytyksestä. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita käsitellään myös henkilöstökoulutuksissa sekä vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Vuoden 2019 syyspuolella tehdään työhyvinvointikysely, jossa seurataan edellisen kyselyn myötä tulleita tavoitteita.

Henkilöstökoulutukseen ja henkilökunnan virkistykseen on huolehdittu talousarvioon varaukset.

Akavan Erityisalojen liittostrategiaa ja arvoja käsitellään säännöllisesti henkilöstön kanssa, jotta jokainen on sisäistänyt tavoitteet osana omaa työtä ja vastuualuetta.

Vuoden 2019 aikana toimistoon tehdään palkkausjärjestelmä.

## **EU:n tietosuojaa-asetus ja käytäntöjen kehittäminen**

EU:n tietosuojaa-asetuksen soveltaminen alkoi toukokuussa 2018. Liitossa jatketaan tietosuojaa ja tietoturva koskevien käytäntöjen kehittämistä toiminnan vuosikellon mukaisesti. Riskikartoituksen pohjalta toteutetaan tietosuojaa ja tietoturva koskevia toimenpiteitä vuonna 2019. Laaditaan tietotilinpäätös ja päivitetään tietosuojaa-aineistoja.

# Talousarvio

	Talousarvio 1.1.2019 31.12.2019	Talousarvio 1.1.2018 31.12.2018	Toteutunut 1.1.2017 31.12.2017
<b>1 EDUNVALVONTA</b>			
101 Kuntasektorin edunvalvonta	-206 300	-210 200	-192 213,89
102 Valtiosektorin edunvalvonta	-157 600	-154 000	-133 594,22
103 Yksityissektorin edunvalvonta	-333 200	-335 600	-350 556,86
107 Ammatinharjoittajien ja yrittäjien edunvalvonta	-28 800	-24 600	-21 142,44
104 Kirkkosektorin edunvalvonta	-11 400	-11 400	-9 735,52
109 Korkeakoulusektorin edunvalvonta	-69 900	-65 000	-50 766,62
105 Yhteiskunnallinen edunvalvonta	-91 000	-82 200	-83 876,04
106 Ammatillinen edunvalvonta	-16 000	-18 900	-18 041,72
120 Koulutus	-121 500	-115 700	-128 953,56
199 Muu edunvalvonta	-172 500	-163 000	-145 685,29
<b>Edunvalvonta yhteensä</b>	<b>-1 208 200</b>	<b>-1 180 600</b>	<b>-1 134 566,16</b>
<b>2 JÄRJESTÖTYÖ</b>			
210 Organisaation kehittäminen	-22 000	-13 000	-23 210,07
215 Jäsenhankinta / markkinointi	-103 000	-103 000	-82 579,67
220 Vaalivaliokunta	0	-1 700	0,00
226 Järjestölliset toimenpiteet	-13 000	-2 000	-9 250,96
227 Järjestövalmiuden kehittäminen	-4 000	-1 000	0,00
240 Aluetoiminta	-90 000	-84 700	-84 050,80
250 Opiskelijatoiminta ja tmk. yhteensä	-69 700	-79 000	-71 462,95
282 Muut järjestötilaisuudet	-8 000	0	0,00
290 Jäsenedut	-405 500	-378 000	-342 728,65
299 Muu järjestötyö ja tmk. yhteensä	-121 300	-104 300	-122 637,28
<b>Järjestötyö yhteensä</b>	<b>-836 500</b>	<b>-766 700</b>	<b>-735 920,38</b>
<b>3 VIESTINTÄ</b>			
302 Jäsentiedotteet	-3 500	-3 000	-1 746,84
304 Yhteenveto-lehti	0	0	-102 495,35
307 Viestinnän erityisprojektit	-20 000	-12 000	-9 898,90
308 Internet ja intranet	-3 000	-10 000	-1 204,98
312 Työsuhdeoppaat	-5 000	-5 000	-2 181,56
314 Esittelymateriaali	-10 000	-14 000	-11 732,49
319 Muut julkaisut	0	-3 000	0,00
390 Viestinnän kehittäminen	-22 000	-32 000	-13 414,66
395 Media- ja vaikuttajaviestintä	-12 000	-12 000	-1 030,00
399 Muu viestintä	-194 400	-196 200	-195 661,33
<b>Viestintä yhteensä</b>	<b>-269 900</b>	<b>-287 200</b>	<b>-339 366,11</b>

#### 4 MUU TOIMINTA

401	Kansainväliset suhteet	-10 000	-10 100	-7 433,60
411	Ulkoiset suhteet	-2 500	-2 000	-4 383,19
431	Jäsenmaksut	-559 700	-553 700	-558 951,17
441	Tutkimus	-84 500	-50 500	-15 567,12
<b>Muu toiminta yhteensä</b>		<b>-656 700</b>	<b>-616 300</b>	<b>-586 335,08</b>

#### 5 LUOTTAMUSHALLINTO

500	Liittokokoukset	-16 500	-16 500	-15 643,14
510	Hallitus ja työvaliokunta	-70 000	-71 000	-63 272,71
599	Muu luottamushallinto	-48 600	-48 500	-40 258,76
<b>Luottamushallinto yhteensä</b>		<b>-135 100</b>	<b>-136 000</b>	<b>-119 174,61</b>

#### 6 TOIMISTO

600	Hallinto	-77 000	-66 300	-81 736,16
610	Henkilöstö	-485 500	-514 900	-516 177,69
620	Toimitilat	-113 000	-101 500	-122 920,27
630	Tietoliikenne	-118 000	-109 000	-105 246,01
690	Poistot	-98 500	-107 000	-97 939,44
<b>Toimisto yhteensä</b>		<b>-892 000</b>	<b>-898 700</b>	<b>-924 019,57</b>

#### Varsinainen toiminta yhteensä

<b>-3 998 400</b>	<b>-3 885 500</b>	<b>-3 839 381,91</b>
<b>-112 900</b>		

#### 7 VARAINHANKINTA

700	Jäsenmaksutuotot	4 112 000	3 762 000	3 227 871,64
705	Jäsenmaksukulut	-281 000	-218 900	-243 279,13
710	Sijoitus- ja rahoitustoiminta	259 400	250 400	310 745,65
<b>Varainhankinta yhteensä</b>		<b>4 090 400</b>	<b>3 793 500</b>	<b>3 295 338,16</b>

#### TILIKAUDEN TULOS

<b>92 000</b>	<b>-92 000</b>	<b>-544 043,75</b>
---------------	----------------	--------------------