



## TYÖNTEKOA KOSKEVAT HENKILÖSTÖOHJEET SÄHKÖN SÄÄNNÖSTELYYN VARAUDUTTAESSA



# Yleistä

- Kela on käynyt keskustelut paikallisten jakeluverkkoyhtiöiden kanssa siitä, miten Kelan työpaikkojen sähkönsaanti voitaisiin turvata mahdollisimman pitkälle, mutta käytännössä se ei ole kaikissa tilanteissa mahdollista.
- Suunnitelluista sähkökatkoista verkkoyhtiöiden tulee ilmoittaa etukäteen vuorokautta ennen, mutta myös yllättäviin sähkönjakeluhäiriöihin on syytä varautua. Sähkökatkot ovat epätodennäköisiä, mutta mahdollisia. Tällä ohjeella pyritään varmistamaan työntekoa näissä tilanteissa.
- Tämä henkilöstöohje koskee lyhytaikaisia sähkökatkoja. Ohje on määräaikainen ja on voimassa 31.5.2023 saakka.
- Ohjeessa on määritetty henkilöstöpoliittiset periaatteet. Sähköryhmä tiedottaa varautumisesta muilta osin.



# Oikeus palkkaan keskeytyksen ajalta

- Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan toimihenkilöille täyden palkan, jos toimihenkilö on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi
- Sekä ennalta arvaamaton yllättävä sähkökatko, että ennakkoon tiedossa oleva sähkökatko luetaan työajaksi. Näin ollen toimihenkilöä ei voi edellyttää leimaamaan itseään ulos sähkökatkojen ajaksi.
- Kelassa jokaisen työyhteisön ja toimihenkilön tulee pyrkiä varautumaan lyhytaikaisiin sähkökatkoihin ennakolta ja suunnittelemaan työt mahdollisuuksien mukaan siten, ettei työnteko kokonaan keskeydy lyhyiden sähkökatkojen aikana.



# Ennalta tiedossa olevat sähkökatkot ja työskentelypaikka

- Kelassa suositetaan, että etätyöntekijät tulisivat useammin varsinaiselle työpaikalle, jos sähkön säännöstely on todennäköistä ja sähkön saanti on työpaikalla varmempaa kuin kotona.
- Mikäli ennalta tiedossa on, että sähkökatko toteutuu Kelan tiloissa, esihenkilö voi suositella kyseisinä ajankohtina mahdollisimman laajaa etätyöskentelyä.
- Toimihenkilöllä ei myöskään ole ehdotonta oikeutta etätyöhön, vaan esihenkilö voi myös tarvittaessa määrätä hänet työpaikalle.



# Ennalta tiedossa olevat sähkökatkot ja työturvallisuus

- Jos työ on luonteeltaan paikkasidonnaista kuten esim. välitön asiakaspalvelutyö, tulee etukäteen selvittää, mitä työtehtäviä sähkökatkojen aikana on mahdollista ja tarkoituksenmukaista tehdä tai onko työntekopaikalta poistuttava esimerkiksi turvallisuussyistä.



# Ennalta tiedossa, että sähkökatko kohdistuu kotiin, muttei työpaikkaan

- Jos ennalta tiedossa oleva sähkökatko kohdistuu kotiin, mutta sähkökatko ei koske työpaikkaa, voi työnantaja työnjohto-oikeutensa nojalla edellyttää työntekoa työpaikalla. Esihenkilöiden tulee välttää varmuuden vuoksi määräämistä.
- Mikäli koti on sovittu varsinaiseksi työpaikaksi, työmatkaan sen pituuden tai muun syyn takia liittyy epävarmuustekijöitä, ei työpaikalle määrääminen ole tarkoituksenmukaista. Työnjohto-oikeutta käytettäessä tulee myös varmistaa työskentelypaikkojen riittävyys varsinaisella työpaikalla.
- Nämä asiat on syytä keskustella ja varmistaa osana tilanteisiin varautumista ennakolta.



# Ennalta tiedossa, että sähkökatko kohdistuu sekä kotiin, että työpaikkaan

- Tilanteissa, joissa sähkökatkon arvioidaan kohdistuvan sekä Kelan toimitiloihin että kotiin, ei toimihenkilöitä ole syytä määrätä varsinaiselle työpaikalle.
- Epäselvissä tilanteissa esihenkilöt joutuvat arvioimaan, onko toiminnallisesti hajautettu työnteko varautumisena turvallisempi vaihtoehto, kun työntöön keskittäminen tiettyyn paikkaan.



# Yllättävä sähkökatko ja työpaikka

- Jos työnteko toimipaikassa estyy ja Kelan tiloihin ei ole sähkökatkojen takia mahdollista jäädä, tulee henkilöstö ohjata siirtymään pois Kelan tiloista ja suositella etätyön tekemistä, jos se on mahdollista.
- Jos yllättävä sähkökatko tapahtuu etätyötä tehdessä ja työnteko estyy, eikä sähkökatko koske työpaikkaa, edellytetään toimihenkilöä tarvittaessa siirtymään työpaikalle työskentelemään.
- Tällöin on syytä kiinnittää huomiota muun muassa sähkökatkon ajankohtaan, kestoon ja laajuuteen, kodin ja työpaikan väliseen etäisyyteen sekä käytettävissä oleviin kulkuyhteyksiin. Nämä toimihenkilöiden velvollisuudet esihenkilön tulee selvittää toimihenkilölle etukäteen osana tilanteisiin varautumista ennakolta.





# Sähkön säännöstely ja työaika

- Sähkökatkojen ajallinen kohdentuminen työpäivälle on epäselvä. Normaalin työajan ulkopuolella tapahtuvan työskentelyn voidaan arvioida tehostavan varautumistamme.
- Osana sähkökatkoihin varautumista esihenkilöt voivat sopia poikkeavasta päivittäisestä työajasta etukäteen (esim klo 12.15-20.00). Mikäli esihenkilön kanssa sovittu työskentely tapahtuu sähkölaitoksen antaman ennakoilmoituksen jälkeen klo 18.00-21.00 välisellä ajalla, maksetaan toimihenkilölle iltatyökorvauksena 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Vuorokautista ylityötä teetettäessä toimihenkilöitä kohdellaan tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi ko. toimihenkilöille tarjotaan tällöin mahdollisuutta luopua em. poikkeavasta työajasta.



# Sähkökatkot ja työaika

- Sähkökatkon uhatessa suositetaan töiden aloittamista sähkölaitoksen ennakoilmoituksen perusteella klo 6.00-8.00 liukumarajalla. Edelleen suositetaan, että sähkökatkojen aikana voitaisiin mahdollisuuksien mukaan myös omaehtoisesti liukua. Omaehtoinen liukuma leimataan sähkökatkon jälkeen järjestelmään.
- Yhteyskeskuksen ja kv-keskuksen puhelinpalvelussa ja Vatussa omia TES-määräyksiä.
- Sähkökatkot voivat aiheuttaa myös ylityötarvetta. Työnantaja on päättänyt, että toimihenkilöt ovat oikeutettuja sähkökatkosviikoilla iltatyökorvaukseen, mikäli työtä tehdään klo 18.00-21.00 välisenä aikana. Iltatyökorvaus on 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Iltatyökorvausta maksetaan ylityökorvauksen lisäksi kaikille henkilöille, jotka esihenkilön kanssa sopien tekevät maanantain ja perjantain välisenä aika ylityötä.



# Tapahtumakäsittelyn (CICS) ja Onnin palveluajat asettavat työaikajoustoille rajoituksia

- ma – ke klo 6.00-20.00
- to klo 8.00-20.00 (huoltoikkuna klo 6-8)
- pe klo 6.00-18.30



# Kriisikestävyyden tukeminen

- Kriisikestävyyden varmistaminen edellyttää, että suunnitellut toimenpiteet koetaan henkilöstön keskuudessa mahdollisimman oikeudenmukaisiksi. Työnantajan toimenpiteiden tulee olla toiminnallisesti perusteltuja ja oikeassa suhteessa muiden työnantajien toimenpiteisiin.
- Työyhteisöviestinnän painopiste on työyhteisö- ja tiimikeskusteluissa. Kriisitilanteissa Kelan vahvuus on työyhteisön tarjoama tuki toimihenkilölle.
- Sähkön hinta sekä sähkön säästäminen ja säännöstely kohdistuvat toimihenkilöihin paitsi työroolissa myös yksityishenkilöinä.
- Kriisikestävyys edellyttää mahdollisuutta keskustella ja jakaa huoliaan tarvittaessa työyhteisössä. Oman elämäntilanteensa kertominen edellyttää luottamusta työyhteisössä ja on jokaisen oma asia, missä määrin henkilö haluaa kertoa omasta elämäntilanteestaan.



# Kriisikestävyyden tukeminen

- Säännölliset työtunnit ja tiimipalaverit tukevat jaksamista. Kriisitilanteessa tuemme esihenkilötyötä ja varaamme mahdollisuuksien mukaan siihen tarvittavaa lisäaikaa.
- Reagoiminen tilanteen aiheuttamaan kuormitukseen on yksilöllistä. Kaikkien kelalaisten käytettävissä on Terveystalon matalan kynnyksen digitaalinen mielen hyvinvointipalvelu Mielen Chat ja Sparri, joka on avoinna 24/7. Palvelussa mitä tahansa mieltä kuormittavaa asiaa voi käsitellä digihoitajan tai psykologin/psykoterapeutin kanssa. Yhteydenotoista ei tule kirjauksia potilastietojärjestelmään. Palvelusta voidaan henkilön suostumuksella ohjata myös työterveyshuollon konsultaatioon. Työterveyshuollon puoleen voi muutenkin kääntyä, mikäli kokee tarvitsevansa tukea tai apua.
- Tarvittaessa esihenkilöt käyvät aktiivisen työkyvyn tukemisen toimintamallin mukaisesti työhyvinvointikeskusteluja kuormituksen selvittämiseksi ja tukeutuvat myös työterveyshuollon asiantuntemukseen.
- Lisäksi henkilöstön kriisikestävyyttä tuetaan aktiivisella ja kannustavalla viestinnällä Sinetin sivuilla



# Yhteistoimintamenettely

- Ohje on käsitelty Kelan yt-neuvottelukunnassa 17.11.2022.
- Henkilöstön työskentelyn varautumisperiaatteita tulee käsitellä myös yt-toimikunnissa.
- Toimihenkilötasolla yksilön velvollisuudet ja varautumismahdollisuudet keskustellaan esihenkilön ja toimihenkilön välillä. Nämä keskustelut on mahdollista toteuttaa myös tiimikeskusteluina.
- Sähkön säännöstelyyn varautumisen yt-toimikuntakäsittely ja toimihenkilökeskustelut tulee olla toteutettu viimeistään 31.12.2022 mennessä.



# Työnjohto-oikeus ja yt-menettely yllättävissä tilanteissa

- Työnjohto-oikeutta käytettäessä toimitaan Kelan johtamisjärjestelmän ja toimivaltapäätöksen mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyssä vaatimuksena on, että työjohto-oikeuden käytön periaatteet ja toimintatavat on ennakolta käsitelty yt-toimikunnissa ja esihenkilöiden ja toimihenkilöiden välisissä keskusteluissa. Mikäli näistä periaatteista poiketaan, kuullaan ennen päätöstä ao. yt-valtuutettua puhelimitse tai muulla osapuolten sopimalla tavalla
- Yhteydenpidon varmistamiseksi toimihenkilöitä pyydetään varmistamaan, että Tahdissa henkilökohtaiset puhelinnumerotiedot ovat ajan tasalla.



# Esihenkilöillä vastuu siitä, että toimihenkilöt osaavat toimia

- Esihenkilöiden vastuulla on varmistaa, että toimihenkilöt osaavat toimia, mikäli sähkön saanti estyy. Kelassa korostetaan jokaisen työyhteisön ja toimihenkilöön vastuuta varautumisessa.
- Työehtosopimusosapuolet seuraavat työaikatyöryhmässä näiden ohjeiden riittävyttä ja neuvottelevat tarvittaessa viivytyksettä muutoksista henkilöstöä koskeviin määräyksiin ja ohjeisiin.

