

motiivi

2 / 2024

NUKKUMINEN

Uneton
sängyssä

NUORET

Työ on
muutakin
kuin palkkaa

LUE MYÖS

POTKUT
JA HÄPEÄ

UUSI
VERKOSTO
MAAHAN-
MUUTTAJILLE

MITÄ VÄRIÄ TÄNÄÄN?

Hui-Ju Niinimäki maalaa autismin kirjon
nuorille omaa polkua aikuisuuteen



Sivu 6

MAAILMAN PARAS HUILU

Hui-ju Niinimäki - tuttujen kesken Huilu - luotsaa erityisopiskelijoita itsenäiseen arkeen.



Sivu 44

HÄN HUOLEHTII HALLISTA

Jari Karvinen ajaa 6,5 tonnia painavaa jääkonetta, jotta sinä pääset lätkämätsiin.

Sivu 12

MONTA KIELTÄ, YKSI RYHMÄ

Monikielisyys mullistaa varhaiskasvatuksen. Kuinka siitä tehdään voimavara?



Puheenjohtajalta

Hallitus leikkaa kansakunnan yhtenäisyyttä rikki.

SIVU 5

Sillanrakentaja

Lastenhoitaja Thamina Jabir rikkoo kielimuurit.

SIVU 15

Mitä nuoret tahtovat?

Metrokuski ja lähihoitaja kertovat.

SIVU 16

Iloa ja ideoita

Espoon kadunnimet syntyvät yhteistyönä.

SIVU 20

Näin luot yhteishengen

Kehu kollegiasi.

SIVU 22

Lasketaanko lampaista?

Jos uni ei tule, toimi näin.

SIVU 24

Tervetuloa, welcome!

Suomi on nyt täynnä maahanmuuttajaverkostoja.

SIVU 30

Irtisanominen ei ole häpeä

Tunteista on hyvä puhua.

SIVU 34

Oliko ennen paremmin?

Päiväkodeista tulee hoivakoteja, kirjoittaa Tuomas Kyrö.

SIVU 36

Juristi vastaa

Näin työntekijää suojellaan globaaleilta uhkilta.

SIVU 37

Koulutuksessa

Kuinka hoiva-ammattilainen kohtaa kuolevan?

SIVU 38

Alueelta **SIVU 40**

Ajassa **SIVU 42**

(SVE) Håll Koll

JHL:s representantskap valde en ny ordförande och en ny branschchef.

SIDA 45

(SVE) Håkan från Fiskars

För JHL:s nya ordförande är humor ett sätt att orka med jobbet.

SIVU 46

(ENG) Good to know

If you have a fantastic co-worker, let us know!

SIVU 46



Emma Juvonen on kuorossa laulava lastenohjaaja.

SIVU 28

Nämä vain
verkossa!

motiivilehti.fi



TOIMITTAJALTA

Kohtuutta työelämään, kiitos!

NYKYNUORET haluavat tutkijamusten mukaan tehdä elämässään muutakin kuin työtä.

Entä, jos nuorten vapaa-aikaa korostava asenne on vain terve reaktio kiristyneeseen työelämään?

Työelämästä on otettu löysät pois jo ajat sitten, mutta työurilla pitäisi jaksaa hamaan tappiin asti. Ei ihme, että nuoret eivät halua myydä vapaa-aikaansa hinnalla millä hyvänsä.

Nuorten yleinen mielikuva työelämästä paljastui pessimis-

tiseksi vuoden 2019 Nuorisobarometrissä. Naisista 84 prosenttia ja miehistä 59 prosenttia oli sitä mieltä, että työelämän vaatimukset polttavat monet ennenaikaisesti loppuun.

Tämän lehden sivulla 16 nuoret duunarit kertovat, mitä he työltä haluavat. Meidän pitää kuunnella heitä.

Toive kohtuullisesta työelämästä ei liene kohtuuton.

Salla Hongisto
toimittaja

Koulunkäynnin- ohjaajat: Nyt riitti

Työllä pitää elää, vaativat Kokkolan palkolliset.

Syyhy leviää myös lompakkoon

Lastenhoitaja maksoi yli 2000 euroa työpaikalta tarttuneen taudin hoitamiseksi.

Leikkuri iskee luontoonkin

Voiko kansallispuistoon enää mennä turvallisin mielin?

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton jäsenlehti / PL 101, 00531 Helsinki / puh. 010 77031 / motiivi-lehti@jhl.fi / motiivilehti.fi / Julkaisija Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / Päätoimittaja Heidi Hänninen / Toimituspäällikkö, editoija, va. päätoimittaja Maarit Uusikumpu / Tuotanto-AD Kati Ahonen / Toimittaja Salla Hongisto / Toimitussihteeri, editoija Samuli Launonen / Taitto ja trafiikki Kati Ahonen / Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi / Tuotantoyhteistyö, Kubo Oy: toimittaja Hanna Kangasniemi, AD Markus Frey / Aikakausmedia ry:n jäsen / JHL:n yhdistysten kokousilmoitukset jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/ yhdistykset/laheta-tapahtuma / Medimyynti Saarsalo Oy, timo.lepisto@saarsalo.fi, puh. 044 534 9878 / ISSN 1795-7249 (printti) / ISSN 2341-8540 (verkko-julkaisu) / Paino PunaMusta, Forssa / Toimituksen tilaama tai sille tarjottu aineisto julkaistaan ehdolla, että aineistoa voidaan käyttää myös osana julkaisijan sähköisiä tai muita jakelukanavia. Lehti ei vastaa tilaamatta lähetettyjen kirjoitusten ja kuvien säilyttämisestä eikä palauttamisesta. Motiivi painetaan suomalaiselle paperille.



Seuraa meitä somessa!



JHL.FI





Riittääkö hänelle työeläkettä?

Pian hänkin pääsee kouluun, ennen pitkää opiskelemaan ja työelämään. Mutta riittääkö hänelle aikanaan työeläkettä?

Tehtävämme Kevassa on pitää huolta julkisen alan ammattilaisista sukupolvesta toiseen – niin työuran aikana kuin sen jälkeen.

Katsomme kauas eteenpäin ja varmistamme sijoitustoiminnallamme, että myös tulevaisuuden tekijät saavat työeläkkeen.

Luotettavaa eläketurvaa
ja kestäväää työelämää.

www.keva.fi



På
svenska!
motiivilehti.fi/sv

Vain yhdessä voimme nousta

TYÖMARKKINOILLA EI NÄY valon pilkahduksia. Suomen hallitus lisää köyhyyttä ja ajaa työttömät ja vähävaraiset yhä suurempaan ahdinkoon.

Samalla hallituksen ajamat muutokset lainsäädäntöön uhkaavat romuttaa neuvotteluihin perustuvan työmarkkinamallin.

JHL ja sen jäsenet eri puolella Suomea puolustavat työntekijöiden ja työttömien oikeuksia ja oikeudenmukaista työelämää. Yhteiset asiat edistyvät neuvotellen ja sopien, ja haluamme aina parantaa suomalaista työelämää yhdessä muiden työmarkkinaosapuolten kanssa.

Julkisen talouden tervehdyttäminen ja työllisyyden vahvistaminen saavat laajaa kannatusta yhteiskunnassa. Niiden saavuttamiseksi ei kuitenkaan ole järkevää tuhota toimivia työmarkkinarakenteita ja neuvotteluyhteyksiä tai syöstä heikoimmassa asemassa olevia yhä syvempään köyhyyteen.

Suomen pitää olla maa, jossa kansalaisille riittää töitä ja pärjää palkallaan. Ihmisten on voitava tuntea olonsa turvalliseksi, ja heillä pitää olla mahdollisuus yhdistää perhe sekä työelämä.

Elämäntilanteemme ja tarpeemme ovat erilaisia. Olet ehkä tehnyt jo täyden päivätyösi tai et voi osallistua työelämään enää täysipainoisesti. Lapsesi saattaa olla päivähoidossa, käydä koulua tai opiskella. Elämän jatkuvuus tuo meille toivoa, ja toivon mukaan osa meistä uskaltaa vielä perustaa perheen ja hankkia lapsia.

Kansakunnan yhtenäisyys ei vahvistu leikkauksilla, vaan pitämällä kaikki mukana. ●

Håkan Ekström JHL:n puheenjohtaja



Kansakunnan
yhtenäisyys
vahvistuu
pitämällä
kaikki
mukana.



JHL mukanasasi

Sinä teet työtä, joka ansaitsee arvostusta. Arvostuksen pitää näkyä rahana kukkarossa ja jaksamisena työssä. JHL on ammattiliitto, joka työskentelee päivittäin sinun reilujen työehtojesi puolesta.

Liity liittoon!

JHL.FI



Kuvakortit ovat yksi Hui-ju Niinimäen tärkeimmistä työvälineistä. Niiden avulla kommunikaatio pelaa, vaikka opiskelijalla olisi puhevaikeuksia.

Ohjaaja Hui-ju Niinimäki löysi oman juttunsa autismin kirjon nuorten auttamisesta. Heidän kanssaan on maalattava tilanteeseen sopivalla pensselillä.

Teksti **Salla Hongisto**

Kuvat **Chris-Tomas Konieczny**

Onnellinen ohjaaja

M

ikä kuukausi nyt on? Tammikuu. Mikä päivä? Tiistai, kuun 23. päivä. Entä mitä kello on? Vähän yli aamuyhdeksän.

Kahdeksan opiskelijaa vastaa vuorollaan kysymyksiin erityisammattiopisto Liven hämmärtyssä luokassa Espoossa. He kaikki tarvitsevat erityistä vaativaa tukea, eli jatkuvaa apua ja valvontaa.

Ohjaaja **Hui-ju Niinimäki** viittoo tukiviittomilla ydinsanoja, sillä kaikki eivät osaa kommunikoida puhumalla. Yksi vie kuvakortin taululle vastaukseksi. Toinen vastaa puhumalla. Kolmas heiluttaa käsiään ja nauramaa hersyvästi. Jos ei osaa puhua, voi vastata tablettitietokonetta muistuttavalla kommunikaattorilla. Ja jos ei ollenkaan jaksa, voi vaikka makoilla painopeiton alla.

- Tule, tule, tule rohkeasti taululle. Sinä osaat, Niinimäki kannustaa ja hakee yhden nuoren lempeästi paikaltaan.

Opiskelija kirjoittaa kolmosen ulkolämpötilan merkiksi siten, että Niinimäki tukee koko ajan tämän kättä. Molempia naurattaa. Onnistumisen ilo näkyy opiskelijan kasvoilla.

Tämänkaltaisella aamunavauksella käynnistyy jokainen päivä työhön ja itsenäiseen elämään valmistavassa Telma-koulutuksessa. Info juurruttaa opiskelijat päivään ja kertaa päivän aikataulun. Jokaisella opiskelijalla on oma ohjaaja työparina päivän ajan. Autismin kirjon nuorille on erityisen tärkeää tietää, mitä tehdään ja kenen kanssa. Taukoja tarvitaan, jotta väki ei ylikuormitu.

- Täällä diagnoosilla ei ole väliä, ihminen on ihminen. Mä oon niin onnekas, kun saan olla mukana nuorelle todella tärkeässä vaiheessa kohti itsenäistä elämää.

Monta syytä viihtyä Suomessa

Liveläiset puhuttelevat Niinimäkeä tuttavallisesti nimellä Huihu. Suomeen hän muutti Taiwanista 2000-luvun alussa perheen takia. Heti kolmivuotisista

kieli- ja kotoutumisopinnoista päästyään hän koulutautui koulunkäyntiavustajaksi (nykyisin koulunkäynninohjaaja).

Oman juttunsa Niinimäki löysi opintojensa viimeisestä työharjoittelusta Espoon Mankkaan koululta, autismin kirjon lasten parista. Harjoittelu poiki töitä samasta paikasta. Muutaman vuoden päästä hän opiskeli lähihoitajaksi ja erikoistui vammaistyöhön. Livessä hän on ollut nyt seitsemän vuotta.

Taiwan on ikuisesti Niinimäen toinen kotimaa, mutta elämä asettui Suomeen melko helposti. Tukea on tullut niin perheeltä ja työpaikoilta kuin viranomaisilta. Hänestä asiat sujuvat täällä yksinkertaisesti. Niinimäki pitää myös Suomen talvista.

- Pimeään on ihana piiloutua. Taidankin olla puoli-pöllö, Niinimäki sanoo ja nauraa.

- Jos bussipysäkille tulee vieraita ihmisiä, menen pakoon, ettei vain tarvitsisi puhua.

Vain yksi juttu nykyisessä kotimaassa ei toimi: ruoka. Nuudelit ja riisi maistuvat perunan ja leivän sijasta, mutta aasialaista ruokaa saa onneksi kaupasta.

- Minun on tosi helppo olla täällä. Varmaan se on syy, miksi olen edelleen Suomessa.

Työelämää omien kykyjen mukaan

Liven päärakennusta vastapäätä seisoo vanha kivitalo nimeltään Versta. Sen käytävien uumenista avautuu Telma-opiskelijoille suunnattu työpaja, jossa muutama Liven opiskelija kokoaa heijastimia erälle yritykselle.

- Opiskelijat rakastavat käydä töissä, Niinimäki sanoo.

Yksi kykenee irrottamaan heijastimen levystä, toinen laittamaan siihen narun ja kolmas pussittamaan. Ohjaaja on paikalla, jotta kaikki pystyvät tekemään työnsä. Itsenäisen elämän ja työskentelyn mahdollistaminen ovat Telma-opintojen ydintä.

- Ajattelen tätä vähän kuin ruoanlaittoa. Jos kokilla on kymmenen ruoka-ainetta, hän saa niistä erilaisen keiton kuin kokki, jolla on kolme ruoka-ainetta. Silti keitot ovat yhtä arvokkaita.

Työpajalla tehtävät työt ovat aina oikeaa työtä esimerkiksi yrityksiä varten, eivät pelkkiä harjoituksia. Niinimäen mukaan esimerkiksi opiskelijoiden kehittä-

- Täällä diagnoosilla ei ole väliä, ihminen on ihminen.



KUKA?

- Hui-ju Niinimäki
- Työskentelee ohjaajana Ammattiopisto Livessä Espoossa
- Asuu Helsingissä
- Harrastaa seinäkiipeilyä, hiihtoa, laskettelua ja pyöräilyä
- Perheeseen kuuluu lapsi, puoliso ja maatiaiskissa Peppi



Niinimäen vaihtelevia päiviä yhdistää tapa kohdata nuori: hitaasti ja selkeästi puhuen.



mää ja valmistamaa wc-puhdistustablettia on ”myyty ihan hittinä”.

Tule sellaisena kuin olet

Kiina, arabia, venäjä, suomi, englanti. Siinä osa kymmenestä äidinkielestä, joita Niinimäen Telma-tiimissä on käytössä. Niinimäen äidinkieli on mandariinikiina. Suomea hän puhuu huomattavasti paremmin kuin väittää puhuvansa.

Ohjaaminen perustuu opiskelijan yksilöllisiin tavoitteisiin. Opettaja vastaa pedagogisesta suunnittelusta ja opetusmenetelmistä, mutta toiminnan hän suunnittelee ja toteuttaa yhdessä ohjaajien kanssa.

Ohjaajat voivat hyödyntää omaa osaamistaan. Tanssitunnin voi vetää tanssin harrastaja, nepalilaisen ruoan tekoa on opastanut nepalilaistaustainen ohjaaja.

Erilaisuus ei ole ihmeellistä Livessä, joka on pääkaupunkiseudun suurin erityisammattioppilaitos. Myös ohjaajat saavat olla sellaisia kuin ovat. Niinimäki on ylpeä työpaikastaan.

- Täällä kaikki haluavat antaa kaiken mahdollisen opiskelijoiden parhaaksi.

Ohjatessaan Niinimäki siirtää vaiivikkaa vastuuta puheesta ja tekemisestä opiskelijoille. Se auttaa itseohjautuvuuden kehittämisessä.

- Onko Huilu täällä leikkimässä vai mitä tekemässä? Auta minua, kun en tiedä, hän sanoo eräälle opiskelijalle.

- Huilu on töissä, tämä vastaa.

Päivä on täynnä vastaavia pieniä mutta tärkeitä vastuun hetkiä. Niitä tuskin huomaa, niin pehmeästi Niinimäki ohjaa. Ei ihme, onhan hänellä vammaistyötä takana jo lähemmäs 15 vuotta.

- Edelleen hypin onnesta tasajalkaa, kun joku esimerkiksi oppii puhumaan tai vaikka siivoamaan. Olen niin ylpeä opiskelijoista.

Hymy ei hydy

Niinimäki vaikuttaa ihmiseltä, jonka hymy ei hydy. Silti joskus ”päivä voi olla blääh”. Työajatukset jäävät viimeistään kiipeilyseinälle, jonne Niinimäki suuntaa talvisin pari kertaa viikossa.

- Kiipeillessä muu unohtuu. Jos ei keskity, sitä tasan tarkkaan lentää sieltä alas.

Tänään työpäivä kutkuttaa. Niinimäen ehdotuksesta nuoret osallistuvat yhden tämän jutun valo-

2001

Muutti Suomeen.

2004

Valmistui kolmi-vuotisista kieli- ja kotoutumiskoulutuksista.

2008

Valmistui koulun-käyntiavustajaksi.

2008

Aloitti työskentelyn autismin kirjon nuorten kanssa Mankkaan koulussa.



Eväitä aikuiseen elämään

SIIVOUSTA, ruoanlaittoa, tiskausta. Arjen hallinnan opettelu on pääasia Telmassa, työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa.

Telma-koulutusryhmiä on Ammattiopisto Livessä yli 40 ja opiskelijoita yli 400. Koulutusta järjestetään eri ammattioppilaitoksissa ympäri maan.

Koulutus on suunniteltu hyvin laajaa vaativaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Opintojen alussa opiskelijalle tehdään suunnitelma, jota muokataan matkan varrella. Moni sijoittuu päivä- ja työtoimintakeskukseen. Osa lähtee tuettuun työhön, esimerkiksi kauppoihin hyllyttämään tai siivoamaan kahviloita.

– Moni pystyy strukturoituun työhön esimerkiksi 30 minuuttia kerrallaan. Monen täytyy voida pitää tauko, kun siltä tuntuu, ohjaaja Hui-ju Niinimäki täsmentää.

kuvan tekoon, koska kuvaaja kaipaa siihen liikkeen tuntua. Kerta toisensa perään opiskelijat kävelevät Niinimäen ohi kukin oman ohjaajansa kanssa.

Valmista tulee juuri, kun opiskelijat alkavat käydä levottomiksi. Sitten he lähtevät ostamaan kaupasta kebabtarvikkeita huomista kokkailua varten.

Aina nuoren tulevaisuudelle ei voi tehdä mitään. Nuoren sairaus esimerkiksi pahenee väijäämättä. Silloin ohjaajan sydän meinaa särkyä.

– Siitä tulee toivoton olo.

Tällöin opiskelijan kanssa on tehtävä sitä, mikä vielä on mahdollista. Vaikka maalata tai katsella kuvia.

Parasta on, kun opiskelijat ja heidän vanhempansa muistavat vielä vuosien jälkeen. Eräs vanhempi pysäytti Niinimäen kaupungilla, vaikka tällä oli maski kasvoillaan ja viimeisestä tapaamisesta oli kymmenen vuotta.

Kun taas Niinimäki tuli Liveen työhaastatteluun, vammaistyöstä tuttu opiskelija heilutti käsiään innosta, kun näki entisen ohjaajansa.

Autismin kirjon nuoriin voi olla vaikea saada kontaktia. Kun yhteyden vihdoinkin saa, se vavisuttaa koko kehoa.

– Se on ihmeellistä.

– Hypin onnesta tasajalkaa, kun joku oppii puhumaan tai siivoamaan.

2016

Valmistui lähihoitajaksi.

2016

Töihin Ammattiopisto Liveen.



Varhaiskasvatus uudistaa Suomea

Monikielisten lasten määrän kasvu vaatii varhaiskasvatuksen työntekijöiltä uutta osaamista.

Teksti **Hanna Kangasniemi**

Samaan aikaan, kun syntyvyys laskee, monikielisten lasten määrä Suomessa kasvaa. Muutos näkyy myös varhaiskasvatuksessa. Monikielisten lasten tarpeet on otettava alusta asti huomioon. Tällä on suuri vaikutus siihen, miten lapset kokevat ulkopuolisuuden tai yhteenkuuluvuuden tunteita varttuessaan.

Vuoden 2022 lopussa varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista 12,4 prosenttia oli muunkielisiä eli heidän äidinkieltensä oli muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Pääkaupunkiseudulla ja muissa isoissa kaupungeissa osuus on vielä suurempi.

- Monet varhaiskasvatuksen työntekijöistä ovat saaneet koulutuksensa aikana, jolloin kielitietoista tai kielivastuullista pedagogiikkaa ei vielä opetettu, sanoo **Mirjam Kalland**, Helsingin yliopiston varhaiskasvatuksen professori.

Tämä tarkoittaa, että uusia toimintamalleja opitaan ja luodaan usein työssä.

Kieli on avain yhdenvertaisuuteen

Varhaiskasvatuksessa tavoite on toimia inklusiivisella eli yhdenvertaisella, syrjimättömällä sekä kaikkia osallistavalla tavalla. Tässä toiminnassa kielitietoisuus on isossa roolissa.

Kielitietoisessa varhaiskasvatuksessa inklusiivisuus tarkoittaa, että kielet ovat läsnä kaikessa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden pitää huomioida lasten oman kielen merkitys kehityksessä ja oppimisessa sekä laajemmin identiteettien rakentumisessa ja yhteiskuntaan kuulumisessa.

Miten se onnistuu kiireen keskellä? Kalland kannustaa työntekijöitä luomaan yhdessä toimintamallit monikielisille lapsiryhmille. Mallit ovat lähtökohhta, jotta kaikki lapset tulevat nähdyiksi yhdenvertaisesti.

Tarinahetkillä yhteenkuuluvuutta

Osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta voi lisätä esimerkiksi yhteisillä tarinahetkillä. Mirjam Kalland johtaa Helsingin yliopiston Saga-hanketta, jonka tavoitteena on tukea lasten kielellistä ja sosio-emotionaalista kehitystä jaetun tarinankerronnan ja keskustelujen avulla.

Tukena kokeilussa ovat sadut, joissa esiintyviä sanoja pohditaan yhdessä lasten kanssa. Mitä tarkoittaa kiire? Miltä se tuntuu? Millä muilla sanoilla ryhmäläiset kuvaavat tunnetta? Onko sanojen merkitys aina ihan sama? Tukena keskustelussa voi käyttää tuki-viittomia tai tunnekuvia, joilla vahvistetaan yhteistä ymmärrystä ja keskustelua.

Satujen lukeminen ja niistä keskusteleminen pysyvissä pienryhmissä (neljästä kuuteen lasta) on tehokasta. Kalland kertoo, että Saga-hankkeessa lisääntyivät lasten positiivinen vuorovaikutus sekä empatiisuus. Samalla aggressiivisuus ja ahdistuneisuus vähentyivät jo kymmenessä viikossa.

- Kun lapset pohtivat yhdessä tarinoita ja satuja, ne tulivat mukaan myös leikkeihin ja lisäsivät uudenlaista keskustelua ja ryhmäytymistä. Heille syntyi jopa vertaisryhmiä: "Mun äiti on ihan samanlainen". Myös osa omista maailmoissaan aiemmin touhunneista tuli mukaan ryhmiin.

Tärkeintä on luoda tunne, että kaikki kuuluvat ryhmään.

22 %

Helsingin 1–6-vuotiaista on muunkielisiä. Vantaalla asukkaista on muunkielisiä 21 %, Espoossa 20,1 % ja Helsingissä 17,3 % (2021).

3 936

lasta puhuu varhaiskasvatuksessa äidinkielenään venäjää, 2 754 lasta arabiaa ja 2 700 lasta somalia. Lapsia on yhteensä 232 926, joista muunkielisiä 28 914 (2022).

12,4 %

varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista on muunkielisiä eli heidän äidinkieltensä on muu kuin suomi, ruotsi tai saame (2022).

Lähde:
Tilastokeskus,
vipunen.fi

Itsetunnon ja oman kielen tukea

Varhaiskasvatuksen ryhmissä olisi hyvä löytää yhteisiä keinoja ottaa talteen ryhmän kaikki kielet ja nähdä ne vahvuutena, toteaa Kalland.

- Aiemmin oli vallalla ajatus, että päiväkodeissa saa puhua vain suomea tai ruotsia ja kaikki muu kielellään. Se oli poissulkevaa.

Kaikkien pitää tuntea, että he kuuluvat ryhmään ja ovat hyväksytyjä. Kalland sanoo, että esimerkiksi kieltä ja osallisuutta voi vahvistaa vaikka lauluilla ja loruilla. Säännölliset musiikkituokiot tukevat tutkitusti kielellistä kehitystä, ja laulut voivat olla monikielisiä ja monesta eri kulttuurista.

Tärkeintä on löytää ne keinot, joilla tukea monikielisten lasten itsetunnon sekä kieli- ja kulttuuri-identiteetin kehitystä. Tämä ja ylipäättään sosio-emotionaalisen kehityksen tuki kehittää myös heidän valmiuksiaan opiskella koulussa.

Monikieliset ohjaajat madaltavat kynnyksiä

Varhaiskasvatuksen tiimien on mahdollista saada tukea toimintamallien suunnitteluun monikielisissä päiväkodeissa. Esimerkiksi Helsingissä on yli kolmen vuoden ajan työskennellyt monikielisiä ohjaajia sekä

varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa. Viisi heistä vakinaistettiin vastikään.

Monikieliset ohjaajat sujuvoittavat kodin ja päiväkodin yhteistyötä ja avaavat henkilökunnalle perheiden ja lasten tarpeita sekä näkökulmia. He voivat myös järjestää kerhoja ja leikittää lapsia osallistavasti ja ryhmäyttäen. Ohjaajat liikkuvat tarpeen tullen päiväkodista toiseen tai tulevat vaikka puhumaan vanhempainiltaan.

- Ohjaajat tukevat ensisijaisesti lapsia mutta myös henkilökuntaa ja perheitä, jotta lapsi pääsisi parhaalla mahdollisella tavalla osaksi päiväkodin toimintaa. Muista kulttuureista tuleville perheille voi olla avuksi, että he saavat tietoa, miten suomalaisissa päiväkodeissa toimitaan, kertoo Helsingin varhaiskasvatuksen aluepäällikkö **Eeva Tiihonen**.

Yhä useammalla varhaiskasvatuksen työntekijällä on monikielinen tausta. Kalland pitää tätä etuna. Kun myös työntekijät ovat eri kulttuureista ja monikielisiä, lapset varttuvat yhteisössä, joka vastaa sitä yhteiskuntaa, johon he ovat kasvamassa. Monikulttuurinen henkilöstö tuo työyhteisöön monipuolista kulttuurista ymmärrystä. Se lisää syvällistä osaamista ja auttaa tekemään viisaita päätöksiä.

Kurahousuista kielitreeniin

Irakilaisyntyinen Thamina Jabir on toiminut lastenhoitajana yli 20 vuotta. Hän on monikielisen varhaiskasvatuksen asiantuntija. Mikä on totta ja tarua työn arjessa?

Teksti **Hanna Kangasniemi**
Kuva **Vesa Tyni**

Monikielisiä lapsia on vaikea ymmärtää

TARUA: Lapsillamme on yhteensä 15 kieltä, mutta asiat hoituvat. Tärkeää on vuorovaikutus ja luottamus. Tukiviittomat ja kuvakortit auttavat asioiden, toimintojen ja tunteiden ymmärtämistä. Monikieliset hoitajat tukevat tarvittaessa.

Työ on palkitsevaa

TOTTA: Opiskelin tilastotiedettä Irakissa, mutta Suomessa opiskelin lastenhoitajaksi. Lisäkoulutusta olen saanut monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen. On palkitsevaa nähdä maahanmuuttajataustaisten lasten kasvavan ja löytävän paikkansa tässä maassa. Vain palkka työstä saisi olla parempi.

Monikielisyys häittää kielenkehitystä

TARUA: Lapsistamme 90 prosenttia on maahanmuuttajataustaisia. Varhaiskasvatus parantaa sekä heidän suomen- että äidinkieltään. Perjantaisin on Pupukerho, jota vetävät lastentarhaopettaja ja kieli- ja kulttuuriopettaja. Harjoitusvihko käy myös kotona ja hyödyttää vanhempia.

KUKA?

- Thamina Jabir, 60
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, Piinokankadun päiväkoti
- Turku

Ryhmäytyminen on helppoa

TOTTA: Lapset oppivat ymmärtämään toisiaan yhdessä leikkien ja laulaen. Vaikka yhteistä kieltä ei olisi, he juttelevat iloisesti keskenään. Kuuntelemme yhdessä erikielisiä satuja monikielisestä kirjapalvelu Lukulumosta. Lapset kuuntelevat niitä, että "ahaa nyt tällainen kieli".

En ole vain lastenhoitaja

TOTTA: Toimin kulttuurisena siltana henkilökunnan ja perheiden välillä. Autan vanhempia ymmärtämään, miten suomalaisessa päiväkodissa toimitaan. Se voi lähteä ihan siitä, että pihaleikkeihin pitää hankkia kurahaalarit. Autan löytämään erilaisia taustoja kunnioittavan yhteisen kasvatustiljan.



KUUNNELKAA MEITÄ!

Nuoret haluavat työelämältä eri asioita kuin aiemmat sukupolvet. Herkkyys nuoren toiveille on myös työnantajan voitto, sanovat lähihoitaja Funda Demiri ja metronkuljettaja Arttu Mikkola.

Teksti **Salla Hongisto** Kuvat **Esko Jämsä**



Funda Demiri ja
Arttu Mikkola
pauskivat innolla
töitä, kunhan työ
on mielekästä ja
sopii omiin arvoihin.

P

alkkaa merkityksellisestä työstä. Riittävästi vapaa-aikaa. Kiva työyhteisö. Mahdollisuuksia vaikuttaa työhön - ja vieläpä kehittyä siinä. Muun muassa näitä asioita JHL:läiset **Funda Demiri**, 25, ja **Arttu Mikkola**, 29, kaipaavat työltään.

- Työ on niin iso pala elämää, ettei se saa viedä ajan lisäksi kaikkia mehuja. Ilmapiiiri on tärkeä, lähihoitaja ja yhteisöpedagogiikan opiskelija Demiri pohtii.

Lisäksi työstä pitäisi hänen mielestään saada jotain muutakin kuin palkkaa.

Hän muokkaakin työpolkuaan tarpeidensa mukaan. Demiri irtisanoutui viime vuoden lopulla mukavasta vakityöstään päihdevieroituksessa, jotta pääsi aloittamaan yhteisöpedagogian opinnot. Nyt hän tekee opintojen ohessa keikkaa tuttuun paikkaan.

- Tiesin jo lähihoitajaksi valmistuessani, että joskus palaan opiskelemaan, ja nyt huomasi olevani lähihoitajaurani huipulla. Työuralla pitää voida itsekin kehittyä, Demiri pohtii.

Arttu Mikkola kuljettaa metroa työkseen kuudetta vuotta. Hän nauttii vakityöstä ja tasaisista työvuoroista.

- Elämänsä pitää voida suunnitella. Palkasta puhuttaessa ruoho on aina vihreämpää jossain muualla, mutta tässä duunissa työstressiä ei tarvitse kantaa kotiin asti.

Molemmat etsivät työstä arvojen mukaista merkityksellisyyttä. Mikkolalle sitä luo muun muassa asiakkaiden kuljettaminen ajoissa perille. Demiri taas haluaa auttaa vaikeassa elämäntilanteessa olevia ja edistää oikeudenmukaisuutta.

- Työvoimaa ei voi motivoida enää perinteisin keinoin.

Uudenlaista rajanvetoa

Nuorten toivelista työelämältä saattaa tuntua pitkältä, mutta vastaaviin ajatuksiin on syytä työnantajien tottua. Nykynuoret nimittäin vetävät rajoja elämässään eri tavoin kuin varttuneemmat työntekijät.

Tämä selviää E2-tutkimuslaitoksen tekemästä tutkimuksesta *Nuorten ja varttuneiden yhteistyö työpaikoilla*. Raportti on osa *Tulevaisuuden Suomen tekijät* -hanketta, jota rahoittavat useat työmarkkinajärjestöt, muun muassa JHL.

Tutkimuksen mukaan moni nuori haluaa edelleen vakautta työuralleen esimerkiksi vakityöstä, mutta osa tekee valintansa vapaa-aika tai parisuhde edellä. Nuoret siis haluavat tehdä muutakin kuin puurtaa töissä ja soisivat työnsä olevan arvojen mukaista.

- Kyse ei ole siitä, etteivät nuoret sukupolvet haluaisi sitoutua. Muutoksessa on vain se, mihin he haluavat sitoutua, sanoo tutkimuksen toteuttanut väitöskirjatutkija **Aino Heikkilä**.

Nuoria on moneksi

Heikkilä haastatteli tutkimukseen alle 30-vuotiaita ja 50-65-vuotiaita suorittavan työn tekijöitä, kuten lähihoitajia ja henkilökohtaisia avustajia, sekä työnjohtoa. Haastatteluja kertyi nelisenkymmentä.

Tutkimuksessa työpaikoilla erottui kolme nuorten ryhmää. Suurin osa nuorista on tasaisia puurtajia, jotka pärjäävät työelämässä hyvin, kuten Demiri ja Mikkola. Ylikuormittajat ovat vaarassa uupua: rajoja voi olla hankala vetää varsinkin, jos asema työelämässä on epävarma vaikkapa jatkuvien määräaikaisten takia. Työelämän opettelijoiden koulutus taas ei välttämättä ole taannut riittävää osaamista.

- Monilla työpaikoilla tarvitaan jatkuvaa perehdytystä. Tässä voisi hyödyntää varttuneiden kokemuksia, Heikkilä sanoo.

Tutkimuksesta selvisi, että vaikka eri sukupolvet eivät aina täysin ymmärrä toisiaan työpaikalla, pääosin eri-ikäisten yhteistyö sujuu mutkattomasti.

- Silti työnantajien on syytä herätä siihen, että työvoimaa ei voi motivoida enää perinteisin keinoin.

Kohti avointa vuorovaikutusta

Mikä sitten saa nuoret pysymään työssä? Arttu Mikkolaa ja Funda Demiriä ajaa mahdollisuus vaikuttaa työpaikan asioihin.

Ei ole itsestäänselvyys, että nuoria kuullaan työpaikalla. Aino Heikkilän tutkimuksessa moni nuori



Funda Demiri ja Arttu Mikkola luottavat tulevaisuuteensa, vaikka heitä järkyttävät Orpon hallituksen kaavailemat, työelämää keikuttavat uudistukset.

kertoi törmänneensä töissä seinään nimeltä muutosvastarinta. Kukaan ei kuule ideoita ja tartu nuoren osaamiseen. Silloin nuori ei koe olevansa täysivaltainen työyhteisön jäsen.

Mikkola on onnekas. Hänen ideoitaan metron johtoporras pitää kehityskohteina.

- Kaikkeen kehittämiseen on päässyt messiin, kun on tunkenut nenänsä oven raosta. Kukaan ei ole sanonut, että menepäs nyt siitä, kun olet nuori tai kuski. Se on sitouttanut tosi hyvin.

Mikkola on muun muassa osallistunut metro-ohjaamojen ergonomian parantamiseen, kuten siihen, missä mikäkin namiska sijaitsee.

- On valtavan tyydyttävää nähdä ohjaamossa asioita, joihin on itse vaikuttanut. Haluaisin myös uskoa, että firma säästää pitkän pennin, kun ihmisten on hyvä tehdä töitä.

Demiri on kohdannut aiemmissa työpaikoissaan muutosvastarintaa, mutta onneksi suhteellisen vähän.

- Avoimella vuorovaikutuksella päästään pitkälle.

Hän on työskennellyt monissa vanhus- ja päihdetyön yksiköissä lähihoitajana.

- Jokainen paikka on tuonut erilaisia näkökulmia. Erilaisilta kollegoilta olen oppinut paljon esimerkiksi työn rajaamisesta ja delegoisesta.

Työnantaja, näin pidät nuoren töissä

NUORET saa todennäköisimmin jäämään työpaikalle, kun kuule heidän toiveitaan ja ideoitaan, sanoo väitöskirjatutkija **Aino Heikkilä**.

Hänen mukaansa työnantajien kannattaa panostaa erilaisuutta arvostavaan työkuulttuuriin. Silloin oppii tunnistamaan erilaiset taidot ja ottamaan ne hyötykäyttöön.

Tällainen työpaikka on myös turvallinen paikka puhua työelämän epävarmuuksista. Nuorten asema ei välttämättä ole vakaa ja varttuneemmat saattavat huolia, kuka enää palkkaa yli 50-vuotiaan.

- Tietyt rutiinit ovat hyviä, mutta erilaisia tapoja voi olla. Varttuneet usein tosin tunnis-

tavat itsekkin, että joskus tulee neuvottua nuoria liikaa.

Tarpeen tulleen työnantajan kannattaisi joustaa, Heikkilä huomauttaa.

- Jos nuori toivoo 80-prosentista työsuhdetta, miksei sitä voisi kokeilla? Samalla voi saada erittäin sitoutuneen työntekijän.

Heikkilä vinkkaa, että palautekuulttuuria kannattaa kehittää, sillä nuoret antavat palautetta varttuneita tottuneemmin. Hänen mukaansa nuoret saattavat turhautua, jos kollegat nurisevat kahvipöydissä, mutta eivät kehtaa sanoa suoraan.

- Johtajilta ja perehdytykseltä vaaditaan siis paljon.

KUKA?

- Sami
Suviranta, 61
- Suunnittelee
nimistöä
Espoolle
- Asuu Helsingissä
- Harrastaa
historiaa ja
hiihtämistä

KUKA?

- Kallas
Lukka, 38
- Suunnittelee
nimistöä
Espoolle
- Asuu
Helsingissä
- Harrastaa
kansanomaista
paritanssia



Nimityypit toistensa tukena

Työn imua ei voi estää, kun kokenut konkari ja tuore osaaja yhdistävät voimansa.

Teksti **Salla Hongisto** Kuva **Esko Jämsä**

Ideat sinkoilevat, ja hymyt ovat herkässä, kun **Kallas Lukka** ja **Sami Suviranta** suunnittelevat Espoon kaupungin nimistöä. Työparin salaisuus on molemminpuolinen luottamus toisen ammattitaitoon.

Suviranta on suunnitellut esimerkiksi paikan- ja tiennimiä Espoon kaupungissa jo yli 20 vuotta. Lukka

taas tuli taloon lokakuussa vanhempainvapaan sijaiseksi. Yhteistyö solahti uomiinsa heti.

Valtava tietomäärä ja kokemus yhdistyvät tuoreisiin näkemyksiin ja tietotekniikan osaamiseen. Apua kehtaa kysyä, ja sitä myös saa.

Toisessa ei ärsytä mikään. Tai ainakaan mitään ei vielä ole tullut vastaan.

MITÄ HYVIÄ PUOLIA TYÖKAVERISSASI ON?

● **Kallas:** Samilla on ihan huikea tietomäärä Espoon historiasta ja nimistöstä. Voin luottaa siihen, että saan Samilta vastauksia, jos en jotain tiedä. Tosi hyvä fiilis Samista.

● **Sami:** Kallas on todella ammattitaitoinen ja työtoverina luotettava. Lisäksi hän on mukava ja hauska. Kaikki yhteistyö on mielekästä.

MIKÄ TEKEE HYVÄN TYÖKAVERIN?

● **Kallas:** Yhteistyökyky on isoin asia.

● **Sami:** Yhteistyön lisäksi voi avoimesti sanoa, jos jotain ei osaa ja pyytää apua. Tärkeää on myös, että jaamme innostuksen. Kallaksen kanssa työnteko on hauskaa.

MIKÄ TYÖKAVERIN TEKO ON JÄÄNYT MIELEEN?

● **Kallas:** Ei yksittäinen teko niinkään, vaan kokemus siitä, että tuki on läsnä aina. Sami

on helposti lähestyttävä

● **Sami:** Oli varsin mieluisaa, että juuri Kallas haki tätä sijaisuutta. Tämä kertoo siitä, että hän piti työskentelystä täällä silloin, kun oli edellisen kerran meillä töissä muutama vuosi sitten.

MITÄ OLET OPPINUT TYÖKAVERILTASI?

● **Kallas:** Olen oppinut Samilta kaiken, mitä tiedän Espoon historiasta. Lisäksi hän on opettanut työskentelytapoja, jotka tukevat yliopiston teoreettisia opintoja.

● **Sami:** Kallas on hyvin perillä uudesta teknologista. Hän on auttanut minua paljon, esimerkiksi nettisivujen päivittäminen muuttuu koko ajan.

MINKÄ OMINAISUUDEN HALUAISIT TYÖKAVERILTASI?

● **Kallas:** Loistavan muistin. Kyvyn tallentaa valtavia tietomääriä.

● **Sami:** Määrätietoisuutta

viedä projekteja loppuun.

MIKÄ ON YLLÄTTÄNYT TYÖSSÄ?

● **Kallas:** Kun syksyllä aloitin, kävimme läpi nimistösuunnitelmaa vuodelta 2006. Kirjoitin ylioppilaaksi 2005.

● **Sami:** Se, miten pitkään joku nimistöasia saattaa olla vireillä. 70-luvullakin tehtyjä suunnitelmia saatetaan käydä ajoittain läpi. Paperittomaan tekemiseen siirtyminen oli myös melkoinen muutos, mutta se meni suhteellisen kivuttomasti koronan kirittäessä.

MIKÄ TEITÄ YHDISTÄÄ?

● **Kallas:** Asenne eli se, miten lähestymme asian-tuntijuutta. Olemme innostuneita ja samalla aaltopituudella. Näistä luottamus rakentuu.

● **Sami:** Me molemmat pystymme myös itsenäiseen työskentelyyn, sitäkin tässä työssä on paljon. Asioiden pitää hoitua erillään ja yhdessä.

Yhteishenki syntyy valinnoista

Kolme JHL:n jäsentä kertoo, miten heillä pidetään huolta hyvästä yhteishengestä.

Teksti **Hanna Kangasniemi**

Hyvä yhteishenki ei synny itsestään, vaan siihen tarvitaan koko työyhteisö. Yhteishengen rakentuminen edellyttää, että tiimin jäsenet haluavat sopia sujuvan yhteistyön vaatimista pelisäännöistä ja toimintatavoista sekä pitää niistä myös kiinni.

Hyvän yhteishengen pitäisi olla perusasia kaikilla työpaikoilla. Se parantaa yhteistyötä ja myös tulokselisuutta, ja se luo pohjan avoimelle keskustelulle.

Kun yhteishenki pelaa, työyhteisössä on turvaa ja luottamusta siihen, että jokainen tulee kuulluksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Kun yhteishenki on kunnossa, se parantaa työhyvinvointia ja tuo iloa työpaikoille.



**NIINA
REUNANEN, 53**

Ruokapalvelutyönjohtaja, Vihdin ateria ja puhdistus, Vihti

“LUO ILMAPIIRI, JOSSA USKALTA PUHUA”

ALUEKEITTIÖMME kymmenen työntekijää toimittaa oman koulun lisäksi aterioita neljään koulujen ja päiväkotien palvelukeittiöön. Päivittäin valmistetaan 1650 lounasta sekä välipaloja. Tiimiimme kuuluu myös palvelukeittiöiden seitsemän työntekijää.

Meillä on hyvä ja motivoitunut porukka. Työ on hektistä, ja haastavia tilanteita tulee välillä nopeastikin muun muassa äkillisten poissaolojen tai tuotteiden puuttumisten takia. Tilanteet vaativat kaikilta luovuutta ja nopeaa reagoitakykyä.

Vastuu hyvästä ilmapiiristä

on kaikilla, ja meillä on periaatteena, että toista kohdellaan niin kuin haluaisi itseään kohdeltavan. Kannustamme kaikkia olemaan töissä omana itsenään ja puhumaan asioista rohkeasti. Kaikkien mielipiteitä kuunnellaan, silloinkin kun on itse eri mieltä. Pidämme huolta, että rakentavalle puhumiselle on aikaa. Yhteisistä kahvi- ja palaveritauoista pidetään kiinni huumoria unohtamatta. Uusi työntekijä otetaan aina hyvin vastaan ja perehdytetään “vierihoidossa”. Vietämme yhdessä myös vapaa-aikaa, eikä silloin puhuta töistä.

Osallistu sarjaan

HALUAISITKO OSALLISTUA

Testattu toimivaksi -sarjaan? Mitä sinä ja työkaverisi olette tehneet edistääksenne työhyvinvointia? Jaa vinkkisi osoitteeseen motiivi-lehti@jhl.fi.



KUVA NADIA LUND-IIVONEN

**NINA
HOLM, 47**

Informaatikko,
keskustakirjasto
Oodi,
Helsinki

“Kehutus-
keskusteluissa
jokainen saa
vuorollaan
kehua työkaveria.”

“KEHUKAA TOISIANNE”

MEITÄ ON noin 70 työntekijää, osa on töissä oppisopimuksella tai sivareina. Työn ytimessä on asiakaspalvelu, jota kaikilla on ainakin neljä tuntia päivittäin. Haastavinta työssä ovat 7 000–10 000 hengen päivittäiset asiakasvirrat.

Kun Oodi avattiin, päätimme heti pelisäännöt. Turvallisen tilan periaatteissa linjasimme, miten olemme vuorovaikutuksessa. Vihapuhe ja syrjintä on kielletty, ja keskusteluilmapiiri on avoin. Kaikki ottavat vastuun työympäristön turvallisuudesta, jokainen saa olla sellainen kuin on. Olemme aina samalla puolella ja tuemme kollegoita, ja kun sattuu mokia, pyydämme ja saamme anteeksi.

Työyhteisön kehukskeskusteluissa jokainen vuorollaan kehuu työkaveria. Se on yllättävän liikuttavaa.

Yhteishenki syntyy yhdessä tekemällä. Meillä on kerhoja ja vuosittaisiin Oodin synttäreihin ovat tervetulleita kaikki talossa työskentelevät.



**PASI
PERKIÖ, 54**

Lähihoitaja, Provesta
oy:n valtakunnallinen
luottamusmies,
Provesta Luoto,
Oulu

“ASIOIDEN PURKAMINEN YHDESSÄ ON HYVÄKSI”

TYÖSKENTELEN mielen-terveys- ja päihdekuntoutujien yksikössä. Autamme asiakkaita heidän kotonaan arjen askareissa. Olemme kuin kavereita, ja kannustamme esimerkiksi siivoamaan. Osan asiakkaista tuomme myös meille lounaalle.

Meitä on kymmenen työntekijää, mutta olemme vain harvoin samaan aikaan paikalla. Yhteishengen takia on tärkeää tavata. Siksi aamu-

vuorolaiset nauttivat lounaansa ja iltavuorolaiset kahvinsa kaikki samaan aikaan.

Työ on välillä henkisesti haastavaa, ja asioiden purkaminen yhdessä on tärkeää. Viikoittaisissa tiimikokouksissa käsittelemme akuutteja asioita. Työnohjaajan kanssa puramme kuuden viikon välein sekä tiimin sisäisiä että asiakastyön kipupisteitä.

Vapaalla temme aika ajoin yhdessä jotain kivaa ja rentoa.



Unen syvempi merkitys

Satunnainen unettomuus ei haittaa.
Pitkään jatkuneen unettomuuden
syyt pitää kuitenkin aina selvittää.

Teksti **Hanna Kangasniemi**
Kuvat **N-A Haranto**



P

yörit sängyssä, eikä uni tule. Sen tiedostaminen viivyyttää unta entestään. Heräät aamuyöstä. Menneen viikon harmit vyöryvät mieleen ja karkottavat nukkumatin. Erilaiset uniongelmat ovat tuttuja kaikille. Satunnaisista unettomista öistä ei ole haittaa, mutta pitkään unettomuuteen on syytä puuttua.

Unella on suuri merkitys henkisestä ja fyysisestä rasituksesta palautumisessa. Ihminen nukkuu keskimäärin yli seitsemän tuntia vuorokaudessa, ja seitsemän-kahdeksan tunnin unet riittävät aikuiselle. Toisilla lyhytkin uni voi palauttaa, toisilla taas kymmenenkään tunnin uni ei siihen riitä. Unen palauttavuudessa tärkeämpää onkin laatu kuin määrä.

Aamun vireys on paras mittari

Uni jakautuu noin 90 minuutin jaksoihin, joissa toistuvat samat univaiheet: kevyt, syvä ja REM- eli vilke-uni (*rapid eye movement*). Alkuyöstä on eniten syvää unta, ja juuri syvällä unella on suurin rooli palautumisessa. Se on aivojen pesukone, joka huuhtelee pois haitallisia aineita, jotka voisivat pitemmän päälle aiheuttaa aivosairauksia. REM-unta on eniten aamuyöstä, ja silloin ihminen näkee eniten myös unia. REM-unessa aivot työstävät koettuja asioita ja tunteita.

Unilääkkeillä paranneltu uni ei välttämättä palauta samalla tavalla kuin normaali hyvälaatuinen uni. Pahimmillaan unilääke estää ihmistä muistamasta, että hän nukkui yhtä huonosti kuin olisi nukkunut ilmankin lääkettä.

- Tärkein palauttavan unen mittari on aamun vireystila. Jos herätessä jo väsyttää, uni ei ole palauttanut, sanoo **Mikko Härmä**, Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori, joka on perehtynyt työaikoihin, uneen ja ikääntymiseen.

Moni seuraa unta myös älykellostaan. Niiden tulokset kertovat enemmän tahdosta riippumattoman hermoston tasapainosta kuin unen laadusta. Jos syke pysyy yöllä korkealla, elimistö on kuormitustilassa

eikä siis palaudu toivottavalla tavalla. Sykettä voi nostaa esimerkiksi stressi, ahdistus mutta myös illalla nautittu alkoholi.

Pari vähäunista yötä ei haittaa

Ihmisen elimistö kestää hyvin muutaman yön univajeen. Esimerkiksi parista yövuorosta palautuu kahdessa päivässä.

- Jos takana on viikko huonosti nukuttuja öitä, puhutaan jo ½-1 promillen humalan kaltaisesta tilasta suhteessa aivojen suorituskykyyn. Tämä altistaa esimerkiksi työtaturmille, Härmä sanoo.

Lyhyet mikroheräämiset ovat osa normaalia yönunien rakennetta. Ne sijoittuvat tyypillisesti aamuyöhön. Levollinen ihminen ei yleensä edes huomaa niitä. Jos jokin asia painaa mieltä, mikroherääminen voi kuitenkin venähtää pidemmäksi valvomiseksi.

Aamuyön suden hetki onkin monelle tuttu käsite. Härmän mukaan se on ajankohta, jolloin ihmisen vuorokausirytmiiä noudattavat aivo- ja elintoiminnot ovat matalimmalla tasollaan. Suorituskyky on alimmillaan, jos työskentelee aamuyöllä tai herää silloin yöunilta.

Jos yöllä herää, eikä uni tule, väkisin ei kannata nukkua. Hetki rauhoittavaa musiikkia tai luku mukavasta kirjasta voi auttaa uudelleen nukahtamista.

Pitkä unettomuus uhkaa terveyttä

Pitkään jatkuva unettomuus vaikuttaa aineenvaihduntaan, hormonitoimintaan, immuunipuolustukseen, tunteiden säätelyyn ja mielialaan. Se voi aiheuttaa myös painonnousua, sillä unettomuus lisää makean ja rasvaisen ruoan himoa.

- Jo viikon osittainen univaje heikentää insuliiniresistanssia. Pitkään jatkuva unettomuus lisää riskiä sairastua diabetekseen ja sydän- ja verisuonitauteihin. Uusien tutkimusten mukaan unihäiriöillä on yhteys myös dementiaan, Mikko Härmä sanoo.

Syvä uni on aivojen pesukone, joka huuhtelee pois haitallisia proteiineja.



Unettomuus on aina oire jostain

Unettomuudella on aina syynsä. Lähes kaikki sairaudet ja kivut aiheuttavat unettomuutta, koska niiden tuottamat oireet ja stressi häiritsevät rentoutumista. Tai jos vuorokausirytmii on sekaisin, se sotkee myös unirytmii.

Joskus unettomuuden taustalla on elimellinen unihäiriö, kuten uniapnea tai levottomat jalat. Jos väsymys jatkuu pitkään, ja läheiset ovat huomanneet kuorsauksen tai unenaikaiset hengityskatkot, kannattaa mennä unitutkimuksiin. Lähetteen voi saada erikoislääkäriltä, esimerkiksi sisätautilääkäriltä. Uniapneaan ja levottomiin jalkoihin on hoitovaihtoehtoja. Esimerkiksi levottomat jalat -oireyhtymä voi johtua aivojen raudanpuutteesta, ja siksi ferritiini-arvot on hyvä mitata oireista kärsiviltä. Myös vaihdevuosi-oireiden aiheuttamiin uniongelmiin saa apua.

- Pitkäkestoiseen unettomuuteen kannattaa aina hakea apua. Lääkkeet vain hoitavat oiretta. Ensimmäiseksi pitää pyrkiä poistamaan unettomuuden aiheuttaja. Yleensä aloitetaan hoidoilla, joissa opitaan pääsemään irti unettomuutta aiheuttavien tekijöiden kierteestä, Härmä kertoo.



Vinkit hyvään uneen
ja palautumiseen:
Uni ja palautuminen,
Työterveyslaitos.
ttl.fi

Ajoissa nukkumaan

Jos haluaa varmistaa maksimaalisen määrän palauttavaa syvää unta, on tärkeää mennä ajoissa nukkumaan. Ihanteellinen nukkumaanmeno-aika on noin kello 22-23.

Sopivimpaan nukkumaanmeno-aikaan vaikuttaa muutaman tunnin verran se, onko kyseessä ilta- tai aamuihminen. Jos menee nukkumaan vasta aamuyöstä, mahdollisuus parhaaseen syvään uneen on jo menetetty. Härmän mukaan ihminen on rakennettu nukkumaan öisin ja valvomaan päivisin. Siksi vuoro- ja yötyöt rasittavatkin elimistöä enemmän kuin päivätyö.

Nukahtamista edistää, jos sänkyyn sujahtaa, kun oikeasti väsyttää. Härmän mukaan pieni iltapala ja alkuillan liikunta auttavat nukahtamaan. Liian iso illallinen tai myöhään tehty lenkki sen sijaan häiritsevät unta.

Näin saat paremman unen

1

Älä mene nälkäisenä tai ylensyöneenä nukkumaan. Ruuan-sulatusentsyymit eivät toimi yöllä. Siirry yöpuulle vasta, kun nukuttaa. Uni ei tule väkisin. Pimennetty, viileä makuuhuone helpottaa nukahtamista.

Pidä kiinni säännöllisestä vuorokausirytmistä. Kun menet nukkumaan noin kello 22-23, saat eniten palauttavaa syvää unta. Nukahtamiseen voi valmistaa itseään luomalla yöpuulle valmistavia rutiineja. Kokeile vaikka äänikirjan kuuntelua.

2

3

Liikunta edistää unta, jos se loppuu viimeistään neljä tuntia ennen nukkumaanmenoa. Illalla ei kannata tehdä mitään vireyttä kohottavaa. Esimerkiksi kännykkä kannattaa laittaa ajoissa lepotilaan.

”Laulaminen on hermolepoa”

Philomela-kuoro on vienyt varhaiskasvatuksen opettaja Emma Juvosen laulamaan Pekingiin, esiintymään muistisairaille vanhuksille ja pelaamaan pesäpalloa.

Teksti **Matleena Kantola** Kuva **Johanna Erjonsalo**

Kun laulan, unohdan kaiken ja pääsen pois itsestäni ja ajatuksistani. Laulaminen on hermolepoa. On myös hienoa laulaa kuorossa, joka kuulostaa upealta. Yksi ihminen ei saa aikaan sellaista äänimaailmaa kuin kuoro.

Olen harrastanut musiikkia lapsesta, ollut musiikkiluokilla, soittanut harmonikkaa ja laulanut eri kuoroissa. Aloitin aikuisena kuorolaulun uudestaan ensin työväenopiston kuorossa. Sitten näin naiskuoro Philomelan esityksen *Art Goes Kapakka* -tapahtumassa ja kysyin heiltä, miten kuoroon pääsee. Nyt olen laulanut Philomelassa kymmenen vuotta.

Kuoron ohjelmistoa kuvaa mielestäni hyvin uuden ja vanhan kohtaaminen, mistä nykykansanmusiikki-teokset ovat yksi osa. Erityisesti nykynaissäveltäjät, kuten **Anna-Mari Kähärä**, säveltävät ja sovittavat kuorollemme teoksia. Laulamme aina ilman nuotteja ja saatamme liikkua esityksessä, esimerkiksi hajaantua ja levittäytyä yleisön ympärille. Tällä hetkellä Philomelassa on noin 60 aktiivista jäsentä, ja teemme parisenkymmentä keikkaa vuodessa eri kokoonpanoilla. Seuraava suuri oma konserttimme on marraskuussa Musiikkitalossa, kun Philomela täyttää 40 vuotta.

Harjoittelemme yhdessä kerran viikossa, ja lisäksi meillä on kuoroleirejä pari kertaa vuodessa. Nämä ovat mahtavia viikonloppuja, joissa harjoittelun lisäksi

pidämme hauskaa yhdessä. Kuorollamme on mahtava yhteishenki, ja isosta porukasta saa aina apua, oli aihe mikä hyvänsä. Lisäksi Philomelalla on erilaisia alaryhmiä, jotka tekevät yhdessä eri asioita. Toiset pelaavat pesäpalloa, toisilta saa vinkkejä neulomiseen. Kerran soudimme kirkkoveneellä Helsingin Soutustadionin ohi ja lauloimme, kun harmaahylje ui lähellemme ja tuli kuuntelemaan meitä. Se jäi mieleen!

Paras kuoromuistoni on Philomelan voitto *World Choir Games* -kuorokilpailun kamarikuorokategoriassa vuonna 2014. Treenasimme täysillä, ja tunnelma oli kuin urheilukisoissa. Kun voitimme, Suomen lippu vedettiin salkoon, juoksimme lavalle ja itkimme. Olemme esiintyneet muun muassa Pekingin ja Taipeiin kuorofestivaaleilla, Euroopassa ja Etelä-Afrikassa.

Lempiteokseni on kuorolaisemme **Päivi Ojanperän** *Dolor*, sanaton mutta tunteikas teos, joka aiheuttaa aina kohahduksia yleisössä. Sanattomat laulut on laulettu eri tavuin ja vokaalein. Esitämme niitä erityisesti ulkomailla. Suomi-meiningin vieminen ja esimerkiksi kalevalaisten kuoroteosten laulaminen maailmalla on ollut hauskaa.

Olemme tehneet myös hyväntekeväisyyskeikkoja esimerkiksi vanhainkodeissa. Muistisairaille vanhuksille esiintymiset ovat olleet minulle mielettömän hienoja kokemuksia.”

KUKA?

- Emma Juvonen, 43
- Asuu Vantaalla
- Lastenohjaajan ja kulttuurituottajan koulutus
- Töissä Myllynrataan päiväkodissa Myllypurossa
- Työnantaja Helsingin kaupunki
- Perheeseen kuuluu kaksi paronrussellinterrieriä ja lapsuudenperhe Keski-Suomessa
- Ääniala on kuoron matalin naisääni eli 2. altto

Miksi
kuoroharrastus
kannattaa
aloittaa?
Katso video
motiivilehti.fi

Laulaminen tekee hyvää terveydelle

Laulaminen syventää hengitystä ja lisää hapen määrää veressä, harjoittaa keuhkoja ja palleaa sekä vahvistaa kehon-
tuntumusta. Se myös rentouttaa niin aikuista kuin vauvaa. Yhdessä laulaminen lisää onnellisuutta ja pidentää ikää.

Musiikki aktivoi aivoja laajemmin kuin puhe, ja sitä voi hyödyntää esimerkiksi aivohalvauspotilaiden tai Parkinsonin tautia sairastavien neurologisessa kuntoutuksessa. Myös muistisairaat saattavat muistaa lapsuutensa ja nuoruutensa lauluja ulkoa.

Lähteet: savelkulku.fi ja Sanna Salminen: *Benefits of singing reflected in the conceptual framework of social inclusion* (Jyväskylän yliopisto 2020).



Meillä on unelma

Maahanmuuttajataustaiset JHL:läiset perustivat Ouluun oman verkoston. Liiton maahanmuuttajaverkostot kattavat nyt koko Suomen – ja koko maailman.

Teksti **Samuli Launonen**

Kuvat **Linda Savonen** ja **JHL-arkisto**



Oulun seudun maahanmuuttajaverkosto perustettiin tammikuussa. Verkoston puheenjohtajat ovat David Delahunty ja Timea Heiska.

Suomalaisessa työelämässä jokaisella on yhtä hyvät mahdollisuudet. Yksikään työnantaja ei jätä työnhakijaa kutsumatta haastatteluun nimen vuoksi. Tansaniasta tullut opettaja voi työllistyä opettajaksi, irakilais-taustainen juristi juristiksi.

Niin tasa-arvoiseen Suomeen on vielä pitkä matka. Siksi ammattiliitto JHL:llä on ympäri Suomea maahanmuuttajaverkostoja. Niiden päämäärä on edistää eri taustoista tulevien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä kiinnittymistä työelämään.

Seitsemäs ja uusin maahanmuuttajaverkosto on Oulun seudun maahanmuuttajaverkosto OuVer. Se aloitti toimintansa tammikuussa. Nyt maahanmuuttajaverkostot kattavat koko maan. Verkostoissa toimivien jäsenten taustat ulottuvat kaikkialle maailmaan, Etelä-Amerikasta Afrikan, Euroopan ja Aasian eri kolkkiin.

Oulun seudulla eli Pohjois-Pohjanmaalla on arviolta noin 200 liiton jäsentä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi. OuVerin aloituskokouksessa oli läsnä kuusi jäsentä. Se on hyvä alku, mutta seuraavaksi on tavoitettava reilusti lisää jäseniä, tuumii Oulun maahanmuuttajaverkoston puheenjohtaja **Timea Heiska**.

- Maahanmuuttajataustaisilla on tosi vähän tietoa siitä, että mikähän se ammattiliitto oikeastaan Suomessa on ja mitä liitto voi tarjota.

Tilanteen muuttaminen vaatii niin liiton nykyisten maahanmuuttajataustaisten jäsenten aktivointia kuin uusien jäsenten hankkimista.

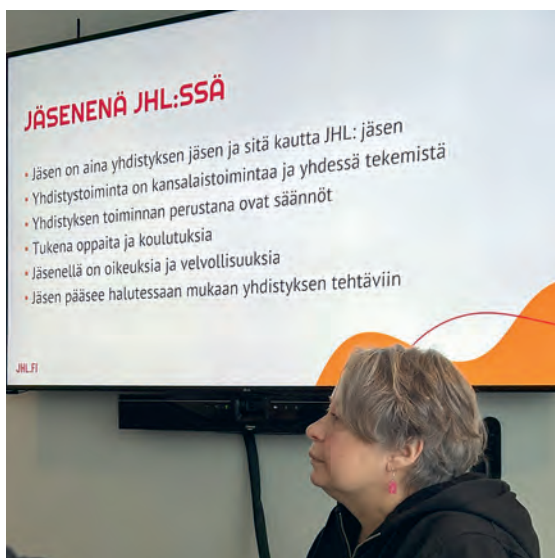
Maahanmuuttaja- verkostojen visio on, että kaikki tuntisivat oikeutensa työelämässä.

Tietoa, tietoa, tietoa

Maahanmuuttajaverkostojen visio on, että maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustaiset tuntisivat oikeutensa työelämässä. JHL:n koulutuksiin, yhdistystoimintaan, päätöksentekoon ja luottamushenkilöiksi tarvitaan ihmisiä erilaisista taustoista. Mitä enemmän heitä on, sitä paremmat ovat mahdollisuudet vaikuttaa suomalaisen työelämän tasa-arvoon.

Verkostojen toimintaan kuuluu esimerkiksi liitto-tietoisuuden vieminen työpaikoille ja kouluihin, joissa on paljon maahanmuuttajataustaisia. Tärkeässä roolissa on myös vapaamuotoinen yhteinen tekeminen makkarapaistosta museoretkiin.

Timea Heiska kertoo, että OuVerin aktiivit ovat suunnitelleet toiminnan ensi askelia ja pohtineet, miten tietoa liitosta ja työelämästä voitaisiin viedä eteenpäin tehokkaasti. Seuraava tapaaminen on toukokuun alussa.



Oulun seudun verkoston aloitustapaamisessa oli läsnä kuusi jäsentä ja JHL:n maahanmuuttajatoiminnan asiantuntijoita.



Sisä-Suomen maahanmuuttajaverkosto perustettiin kesällä 2021 (vas.), Itä-Suomen verkosto seuraavana kesänä (oik.).

Read the article
in English

jhl.fi/en



“Me emme pure”

Verkostoihin ovat tervetulleita kaikki maahanmuuttajataustaiset JHL:n jäsenet. Timea Heiska tarttui OuVerin puheenjohtajan nuijaan empimättä, sillä hän on oppinut kantapään kautta, kuinka vaikeaa ei-kantasuomalaisen on löytää paikkansa.

- En pystynyt työllistymään omalla tutkinnollani, vaan jouduin opiskelemaan uuden alan. Se vei elämästäni monta vuotta pois.

Heiska valmistui synnyinmaassaan Slovakiassa maantieteen maisteriksi. Suomeen hän muutti 2011. Hän kertoo hakeneensa koulutustaan vastaavia töitä, mutta edes kutsuja työhaastatteluun ei ole tullut.

Verkostojen tavoitteena onkin myös työnantajien asenteiden avartaminen.

- Me ulkomaalaistaustaiset emme pure. Meillä on korkea motivaatio ja valtavan hyvä työmoraaali. Monella on yliopistotutkinto. Näitä kannattaisi hyödyntää muillakin kuin matalapalkka-aloilla.

Pian Heiska valmistuu toimintaterapeutiksi. Opin-
tojen ohessa hän tekee keikkaa tulkkina. OuVer piti aloituskokouksensa suomeksi, mutta Heiska kannustaa kaikenkielisiä mukaan. Toistaiseksi verkoston riveistä löytyy englannin, venäjän, ukrainan, unkarin, slovakian sekä tsekin kieliä puhuvia jäseniä.

- Tervetuloa verkostoon! Katsotaan yhdessä, missä ja miten voimme onnistua, Heiska sanoo.

Oulun seudun maahanmuuttajaverkoston seuraava kokous pidetään perjantaina 3. toukokuuta kello 17 JHL:n Oulun-alue toimistossa, Rautionkatu 18B.

Näin JHL:n maahanmuuttajaverkostot toimivat

Eri puolella Suomea on seitsemän JHL:n maahanmuuttajaverkostoa: Etelä-Suomen KaMut, Sisä-Suomen Jalla-Jalla, Varsinais-Suomen MeVe, Kaakkois-Suomen KaMat, Pohjanmaan Po-Ver, Oulun seudun OuVer sekä Itä-Suomen verkosto.

Verkostot ovat matalan kynnyksen väyliä tulla mukaan ay-toimintaan.

Tervetulleita ovat kaikki JHL:n ulkomaalaistaustaiset jäsenet syntyperäisistä suomalaisista vasta muuttaneisiin.

Toimintaan kuuluu niin liittoaktiivisuuden ruokkiminen kuin yhteinen virkistäytyminen.

Lue lisää ja tule mukaan:
jhl.fi/maahanmuuttajat



Lisää lakimuutosehdotuksia käsittelyssä

Eduskunnalla on tämän Motiivi-lehden mennessä painoon käsittelyssä useita työttömyysturvaan vaikuttavia lakimuutosesityksiä.



Ewertti eAsiointi

• Sähköinen asiointi, jonka kautta voit lähettää hakemukset liitteineen ja tarkastella omia tietojaasi.



Chat-palvelu

• Nettisivuilla ja Ewertti eAsioinnissa.



Puhelinpalvelu

• Numerossa 010 190 300.



Päivärahalaskuri

• Voit laskea arvon ansiöpäivärahan suuruudesta.



Käsittelytilannepalvelu

• Voit seurata työttömyyskassan yleistä käsittelytilannetta hakemustyypeittäin.

Seuraa meitä somessa!



Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen ansiöpäivärahan määrän porrastamisesta. Myös osaa työttömyysturvan ikäsidonnoisista poikkeuksista esitetään poistettavaksi. Ansiöpäivärahoikeutta ei voisi myöskään enää kerryttää palkkatuetussa työssä. Lisäksi hallitus on antanut eduskunnalle esityksen vuorotteluvapaajärjestelmän purkamisesta.

Tämänhetkisen tiedon mukaan vuorotteluvapaajärjestelmä lakkautettaisiin 1.8.2024 alkaen ja muut käsittelyssä nyt olevat muutokset tulisivat voimaan syyskuussa 2024.

Vuorotteluvapaajärjestelmän alasajo

Hallituksen esittää vuorotteluvapaan lakkauttamista siten, että vapaan voisi aloittaa vielä 31.7.2024.

Heinäkuun loppuun mennessä vapaan aloittaneilla olisi oikeus 180 kalenteripäivän enimmäismäärään. Jotta vuorotteluvapaa katsottaisiin alkaneen määrärahaan mennessä, vuorottelusopimuksen tulisi olla TE-toimistolla viimeistään 31.7. ja vuorotteluvapaan sijaisen työsopimuksen alkamispäivä pitää senkin olla viimeistään 31.7.

Ansiöpäivärahan määrän porrastaminen

Hallitus on esittänyt ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastamista kokonaan työttömillä:

- 80 prosentin tasolle alkuperäisestä 40 etuuspäivän (noin kaksi kk) jälkeen ja
- 75 prosentin tasolle alkuperäisestä 170 etuuspäivän (noin kahdeksan kk) jälkeen

Sovitellussa päivärahaa päivät kertyvät hitaammin, joten taso laskee myöhemmin kuin kokonaan työttömillä. Nykyisin päivärahaa ei porrasteta ja määrä on sama koko enimmäiskeston ajan.

Muutoksia työssäoloehdon kertymiseen

Ansiöpäivärahan työskentelyedellytyksen kertymisen palkkatuetussa työssä on tarkoituksena lopettaa eli palkkatukityö ei muutoksen jälkeen enää pääsääntöisesti kerryttäisi työssäoloehto. Tällä hetkellä palkkatukityö kerryttää työssäoloehto 75 prosentin osuudella.

Osa ikään perustuvista poikkeuksista lakkaa

Hallitus ehdottaa muutoksia ikäsidonnoisiin poikkeuksiin:

- 57 vuotta täyttäneiden työllistämismääräasetys ollaan poistamassa. Koska velvoitettyä ei enää järjestettäisi, sen perusteella ei voisi kerätä ansiosidonnaisen työskentelyedellytystä ja velvoitettyöhön perustuva ansiöpäivärahan tason suojaus poistuisi.
- 58 vuotta täyttäneen päivärahan tason suojaus on poistumassa. Suoja vaikuttaa silloin, kun henkilö on pienipalkkaisessa työssä ja jää uudelleen työttömäksi niin, että päivärahan taso lasketaan uudelleen.
- 60 vuotta täyttäneiden mahdollisuus täyttää ansiosidonnaisen työskentelyedellytystä työllistymistä edistävällä palvelulla on poistumassa. Myös tähän liittyvä ansiöpäivän tason suojaus poistuisi.

Tiedotamme lakimuutoksista nettisivuillamme sitä mukaa, kun saamme niistä tietoa: *tyottomyyskassa.jhl.fi* > Tietoa etuuksista > Lakimuutokset 2024

tyottomyyskassa.jhl.fi

Nettisivuiltamme löydät kattavasti tietoa, ohjeita, ajankohtaisia asioita sekä vastauksia usein esitettyihin kysymyksiin. Nettisivujen chatista saat apua yleisissä kysymyksissä. Ewertti eAsioinnin chatissa saat henkilökohtaista palvelua puhelinpalvelumme tapaan. Palveluajat ja puhelujen hinnat löydät sivuiltamme.



Postiosoite: PL 100, 00531 Helsinki
Sähköposti: tkassa@jhlkassa.fi

Päihitä potkujen tuoma häpeä

Häpeä on yleinen tunne irtisanotuksi joutuneelle, mutta tunteesta voi päästä eteenpäin. Tärkeintä on suhtautua itseensä tutkivan lempeästi.

Teksti **Laura Pörsti**



B

Puhu asiasta

HÄPEÄN TUNNE johtaa helposti eristäytymiseen. Samaan aikaan eristäytyminen ylläpitää häpeää. Tätä kehää kannattaa tietoisesti rikkoa ja miettiä valmiiksi, miten tilanteestaan haluaa kertoa sosiaalisissa kohtaamisissa.

Häpeä pienenee, kun asiasta puhuu suoraan ja avoimesti. Voisiko muiden irtisanottujen kanssa muodostaa ryhmän, jonka kanssa jakaisi tunteita? Tai tuntuisiko mahdolliselta jakaa asiaa ystävälle tai somessa? Kohtaamiset vaikean asian äärellä yllättävät usein myönteisesti.

A

Hyväksy tunne

HÄPEÄ on irtisanomis-tilanteessa yleinen mutta ikävä tunne, joka tekisi mieli häätää. Paras keino nujertaa se on paradoksaalinen: tunteen hyväksyminen. Silloin häpeä laantuu vähitellen eikä mieli jää siihen jumiin.

Hyväksyminen tarkoittaa epämukavan olon sietämistä ja tunteen tutkailemista. Mistä se tulee, mihin se liittyy?

Jos sinun on vaikea hyväksyä häpeääsi, mieti, mitä paras ystävä samanlaisessa tilanteessa tuntisi ja miten hänen tunteisiinsa suhtautuisit. Toisia osaamme usein katsoa lempeämmin kuin itseämme.





D

Tutustu aiempiin
Näin onnistut
-vinkkeihin:
motiivi-lehti.fi

Pidä huolta itsestäsi

JATKA ARKIRUTIINEJA, tee ruokaa ajatuksella ja kun-
nioita itseäsi liikkumalla sään-
nöllisesti. Jos sinulla on vielä
oikeus työterveyshuoltoon,
hyödynnä sitä täysimittaisesti.
Juuri nyt tarvitset erityisen
paljon itsemyötätuntoa.

Voi olla hyödyllistä paneutua
johonkin sellaiseen, mistä
töissä ollessasi haaveilit,
mutta mihin ei koskaan ollut
aikaa. Se palauttaa omien
arvojen äärelle. Vähitellen voi
avautua sekin, mihin haluaisit
seuraavaksi suunnata.

C

Kokeile kirjoittamista

PARANTAVAN kirjoittamisen
metodi toimii akuuttina hoito-
keinona kriisissä ja auttaa
käsittämään häpeää.

Kirjoita ylös ajatuksen virtaa
viitenä päivänä peräkkäin
20 minuutin ajan. Pura pape-
rille, mitä tunnet ja ajattelet
tilanteessa. Kirjoita käsin.
Pala kunakin päivänä kirjoit-
tamaasi vasta viiden päivän
jälkeen, jolloin näet, miten
ajattelusi on päivien kuluessa
muuttunut.

Usein alkupäivien ahdistu-
nut teksti alkaa loppua kohti
seestyä, lyhetyä ja jäsenyä. Se
ilmentää ajatusten kirkastu-
mista.



Häpeän tunne johtaa helposti eristäyty- miseen, mikä saattaa ylläpitää häpeää.

Miksi irtisanominen hävettää?

IHMISELLE ON inhimillistä aja-
tella itsestään kriittisesti. Irti-
sanominen korostaa omien
negatiivisten puolien pohdin-
taa ja kriisiyttää ammatillisen
itsetunnon: olenko huono? Se
nostattaa häpeää.

Työ näyttäytyy elämän mer-
kityksellistäjänä, ja suurin osa
ihmisistä käy töissä. Häpeää
voi tuottaa oman tilanteen
poikkeavuus. On kuitenkin
hyvä muistaa, että nykyisessä
epävakaassa työelämässä
irtisanominen on yleinen
kokemus.

VINKIT ANTOI TERVEYSTALON JOHTAVA TYÖTERVEYSPSYKOLOGI SARI NUIKKI.



Tuomas Kyrö on pal-kittu kirjailija, kolum-nisti, käsikirjoittaja ja tv-panelisti. Hänet tunnetaan erityisesti luomastaan hahmosta Mielensäpahoittaja.

Olen tehnyt kuolemaa 50 vuotta

SEITSEMÄNVUOTIAS, JOKA KARKASI kehostani. Syntymämme jälkeen meillä on jokaisena päivänä yksi päivä elämää vähemmän jäljellä.

Olen pian viisikymmentä vuotta kuollut, mutta sisuksissa elää monta ikää. Siellä on seitsemänvuotias Tuomas, joka pitää irtokarkeista.

Ongelma on marketin alahyllyt. Riskeeraanko työkykyni salmiakkikarkkien vuoksi ja kumarrun syväkyökkyyyn tai taivutan selän ääriasentoon. Tyydynkö keskiriveihin? Pyydänkö henkilökunnalta pallin?

Saman ongelma on edessä Alkossa ja kirjastossa. Kymmenenvuotias Tuomas varaa kirjastoon kokoelman Korkeajännitys-sarjakuvia. Viisikymmentävuotias versio koettaa saada selkoa puhelimen näytön varaustunnuksesta sekä kirjan väliin printatusta lappusesta. Tietenkin teos on alimmalla hyllyllä.

Koripallokentällä viisitoistavuotiaan nivelet kestävät ja taipuvat. En tarvitse venyttelyä tai lämmittelyä, motoriikka toimii. Nyt pelin jälkeen kentältä kävelee pukuhuoneeseen satakolmevuotias raato, joka itkisi, jos kehossa enää olisi nestettä.

Sinnittelen, mutta tie on yksisuuntainen.

Haluaisin kiittää polkutraktorillani, joka toimi leikistä riippuen panssarivaununa, hevosena tai Ritari Ässänä. Mutta edessä on rollaattori ja sähkömopo. Ei hammasrautoja vaan proteesi. Ei päiväkotia vaan hoivakoti.

Kun tämä sukupolvi ikääntyy, tarvitsemme vhs-, dvd -soittimia ja adsl-modeemeja. Meidät pitää viedä Särkänniemeen, Viking Amorellalle ja Rhodokselle. Jos meitä pesee hoivarobotti, sen on parempi muistuttaa Tähtien Sodan R2-D2:sta.

Ihminen vertaa itseään nuorempaan minään, koska sen tunnemme. En ole ollut satavuotias, vaikka työkseni kuvittelenkin 85-vuotiaan miehen elämää. On helpompi ajatella, millainen olisi paras mahdollinen päiväkotia tai peruskoulu kuin hoivakoti.

Raadollista on se, että nykyisellä väestön uusiutumistahdilla päiväkodit muuttuvat hoivakodeiksi. Koko yhteiskunta muuttuu meidän näköiseksi, sellaista on demografian demokratia.

Pian alimmat irtokarkit löytyvät lantion korkeudelta, koska markkina määrää.

Tuomas Kyrö Kolumnisti



MITÄ TARKOITTAÄ SÄÄLLINEN TYÖ?

Ilmastokriisi, globalisaatio, lapsityövoima... Työjärjestö ILO:n säällisen työn agenda on kehitetty turvaamaan sinunkin oikeutesi vauhdilla muuttuvassa työelämässä.

1

Mitä tarkoittaa säällinen työ?

Gloaalit haasteet muuttavat työelämää nopeasti. Näistä merkittävimpiä ovat lapsi- ja pakkotyövoima, epätyypillisen työn lisääntyminen, ilmastokriisi ja globalisaatio. Avainasemassa muutokseen vastaisemassa on kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organisation). ILO luo kansainvälisen työelämän yleissopimuksia ja valvoo niiden toteutumista. Sen päätaoiteena on vuodesta 1999 alkaen ollut säällisen työn tavoite (decent work).

Yksinkertaistettuna säällinen työ tarkoittaa työtä, joka turvaa toimeentulon, kunnioittaa työntekijän oikeuksia ja takaa riittävän sosiaalisen suojelun. Säällisen työn käsite koskettaa kaikkia työelämään liittyviä ilmiöitä ja ihmisiä riippumatta siitä, onko kyseessä työsuhteinen työ.

Säällisen työn sisältö ei näy missään tietyissä sopimuksessa, vaan erityyppisissä ja sovellettavuudeltaan eritasoisissa sääntelyvälineissä, kuten ILO:n ydin- ja yleissopimuksissa. Säällisen työn tavoitteen toteuttaminen ei ole yksinkertaista soveltamisalan laajuuden, kansainvälisen luonteen ja käsitteen epämääräisyyden vuoksi.

2

Mitkä ovat säällisen työn neljä pilaria?

Säällisen työn agenda jaotellaan neljään strategiaan pilariin: 1. työelämän normit ja oikeudet, 2. työllisyyden edistäminen, 3. sosiaalinen suojelu sekä 4. vuoropuhelu ja kolmikantaisuus.

Työelämän normeja ja oikeuksia koskeva pilari keskittyy perustavanlaatuisiin ihmisoikeuskysymyksiin, sillä se korostaa ILO:n keskeisimpiä ydintyönormeja ja lapsityön poistamista. Työllisyyden edistämistä koskevan pilarin voimin pyritään edistämään työllisyyttä kestävän talouskasvun avulla.

Sosiaalisen suojelun pilari heijastaa heikomman suojelun periaatetta ja ajatusta siitä, että valtion tehtävänä on tarjota kansalaisilleen perusturva esimerkiksi tietyn tulotason ja peruspalveluiden muodossa.

Viimeisenä pilarina on vuoropuhelun vahvistaminen kolmikantaisuuden periaatteen kautta. Tehokkaan vuoropuhelun eilinehtoja ovat valtion takaama järjestäytymisvapaus ja oikeus kollektiiviseen sopimiseen sekä ympäristö, jossa työmarkkinaosapuolten ja muiden ryhmittymien mielipiteitä kuunnellaan ja arvostetaan.

3

Ketkä muut kuin ILO vaikuttavat säällisen työn muodostumiseen?

Säällinen työ muodostuu myös YK:n kestävän kehityksen Agenda 2030-toimintaohjelman

sekä ILO:n jäsenvaltioiden ja alueellisten toimijoiden, kuten Euroopan Unionin kautta.

ILO pyrkii tehtävässään edistämään ensisijaisesti työelämän perusoikeuksien ja työelämän tasa-arvon toteutumista. Agenda 2030 taas on asettanut säällisen työn tavoitteen rinnakkain kestävän talouskasvun kanssa. Agenda 2030 -ohjelma tuo siten säällisen työn tavoitteeseen taloudellisen näkökulman ja liittää sen joukkoon globaaleja ja parempaan tulevaisuuteen tähtääviä tavoitteita.

Säällisen työn tavoitteen toteutuminen vaatiiikin tuekseen rajat ylittävällä tasolla toimivien organisaatioiden välistä yhteistyötä. Tämä yhteistyö on tärkeää, sillä jos säällisen työn tavoite toteutuu tehokkaasti, se voi tarjota vastauksia lukuisiin globaaleihin työelämää koskeviin ongelmiin.



Anna Järvinen, juristi

JHL:n oikeudellinen toimialue
anna.jarvinen@jhl.fi

LUE LISÄÄ Anna Järvisen gradu säällisen työn edistämisestä EU:ssa, helda.helsinki.fi; Työ- ja elinkeinoministeriö: Kansainvälinen työjärjestö ILO, tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo-1; ILO – Decent work, ilo.org/global/topics/decent-work

PÅ SVENSKA Läs lagkolumnen på motiivilehti.fi/sv fr.o.m. 10.4

KOULUTUS

Saattohoito-
koulutus Terho-
kodin kanssa

KENELLE?

Erityisesti koti-
hoidossa ja pal-
veluasumisessa
työskenteleville
hoitajille sekä
henkilökohtaisille
avustajille

KESTO

Kaksi päivää

**MILLOIN
SEURAAVA?**

Ei vielä tiedossa

Rohkeutta kohdata kuoleva

JHL-opiston koulutus antoi hoidon ja hoivan ammattilaisille varmuutta vuorovaikutukseen saattohoidossa.

Teksti **Matleena Kantola** Kuvat **Freepik.com** ja **Matleena Kantola**

Miten sairastuminen kuolemaan johtavaan sairauteen vaikuttaa ihmiseen? Kuinka hoitaja voi huomioida saattohoidettavan ja hänen omaisensa? Muun muassa näitä kysymyksiä JHL:läiset hoidon ja hoivan ammattilaiset pohtivat JHL-opiston saattohoito-kurssilla helmikuussa. Kurssi oli suunnattu koti-hoidon ja palveluasumisen hoitajille sekä henkilökohtaisille avustajille.

Kurssin vetäjinä toimivat **Miina-Liisa Flinkkilä** ja **Carita Olkkonen**, helsinkiläisen saattokoti Terhokodin kouluttajat. Heidän johdollaan kurssilaiset kävivät läpi esimerkiksi miten kuolevan potilaan tunnistaa, mitkä ovat kuolevan oikeudet ja miten oireita hoide-taan lääketieteellisesti. Osallistujat käsittelivät aiheita myös tapausesimerkkien ja ryhmätöiden avulla.

Ammattilainen kuuntelee aktiivisesti

Saattohoidon aikana hoitajan, saattohoidettavan ja omaisten vuorovaikutus on erittäin tärkeää. Myös kuolevan potilaan läheiset tulee huomioida. Kurssilla käsiteltiinkin läheisen kohtaamista kuolevan potilaan vierellä.

Vuorovaikutus ammattilaisen kanssa on erilaista kuin esimerkiksi ystävän kanssa. Jotkut hoitajat käyttävät aktiivisen kuuntelun menetelmää. Tässä menetelmässä hoitaja kontrolloi omia sisäisiä reaktioitaan ja voi kysyä asiakkaalta tarkentavia kysymyksiä hänen tuntemuksistaan, toiveistaan tai ajatuksistaan.

Ammattilainen voi käyttää keskustelun apuna myös *Puhetta elämästä* -keskustelukortteja, jotka löytyvät Terveyskylä-sivuston Palliatiivisesta talosta. Niiden avulla voi käydä vaativia keskusteluja elämän



JHL-opiston kurssille osallistui monipuolisesti sekä saattohoitotyön konkareita että aloittelijoita.



lopusta ja tulevaisuudesta sekä potilaan että läheisten kanssa. Aktiivinen kuuntelija ilmaisee kuuntelua katsekontaktilla, kehonkielellä ja läsnäololla.

Surevan kohtaamiseen ei aina tarvita sanoja, vaan joskus riittää käden pitäminen olkapäällä tai käsi-varrella. Selkeä ja jämäkkä kosketus on voimakas tapa kohdata ihminen ja tukea häntä surun hetkellä.

Uutta oppia työhön

Mynämäkeläinen **Satu Junnila** on työskennellyt 12 vuotta lähihoitajana palvelukodissa, kotihoidossa ja saattohoitokodissa. Junnila on suorittanut erikoisammattitutkinnon saattohoidosta, ja aihe kiinnostaa häntä edelleen.

- Olen todella tyytyväinen kurssin antiin. Kurssilla tuli uusia asioita ja oppeja, joita voi hyödyntää omassa työssä, Junnila sanoo.

Junnilla on nähnyt saattohoitokäytäntöjen muutoksen vuosien varrella.

- Kivunlievitys on tullut tärkeämmäksi, ja hoitotahto laaditaan yhä useammin kirjallisesti. Myös omaiset tulee huomioida samalla tavalla kuin saattohoidettavakin, ja saattohoito on entistä yksilöllisempää. Tärkeintä on, että kaikilla olisi omannäköinen saattohoito.



Nämä asiat kurssilla opittiin

- Mitä saattohoito on?
- Saattohoidon järjestäminen Suomessa – miten saattohoitoa tulisi ennakoida
- Oirehoidon järjestäminen
- Läheisten ohjaus ja kohtaaminen
- Kosketus ja vuorovaikutus saattohoidossa

TULEVAT KOULUTUKSET

UUPUMUKSESTA VOIMAANTUMISEEN

22.–23.5.

2 PV, KUOPIO

Tarkastellaan uupumuksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä ja uupumuksen merkkejä. Syvennytään voimavaroihin ja keinoihin, joiden avulla uupumuksen syntymistä voi ennaltaehkäistä ja siitä voi selviytyä. Tarkoitettu yhteistoiminta-elin jäsenille. Haku päättyy 22.4.

YHDISTYS EDUNVALVOJANA

23.–24.5.

2 PV, JHL-OPISTO, HELSINKI

Peruskurssi perehdyttää yhdistyksen tehtävään jäsenten etujen ja oikeuksien edistäjänä ja rooliin edunvalvonnan ketjussa, paikallisissa neuvotteluissa sekä erimielisyyksissä. Haku päättyy 22.4.

YHTEISTOIMINNAN PERUSTEET (LYHYT)

29.–30.5.

2 PV, HELSINKI

Kurssi perehdyttää yhteistoiminnan määritelmään, tarkoitukseen ja merkitykseen. Tarkoitettu henkilöstön edustajille, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille sekä yhteistoiminta-elimien henkilöstön edustajille. Haku päättyy 22.4.

VEGAANINEN KASVISRUOKAKURSSI

5.–6.6.

2 PV, TAMPERE

Kurssin tavoitteena on lisätä keittiöhenkilöstön tai alalle aikovien ammatillista osaamista kasvi-proteiinien ja kasvikunnan raaka-aineiden laajemmasta käytöstä. Haku päättyy 29.4.

Kaikki koulutukset löydät JHL:n sivuilta: jhl.fi/koulutus

YHDISTYSTEN ILMOITUKSIA

ETELÄ-SUOMI

Länsi-uudenmaan JHL 884

Sääntöm. kevätkokoukseen 11.4. klo 18 ravintola Frejan kokoustilaan, Suomenlahdentie 7, Espoo. Kokouksen esityslista ja Teams-linkki julkaistaan myöhemmin yhdistyksen kotisivuilla. Etäosallistumis-mahdollisuus. Kokouksen jälkeä on mahdollista osallistua ruokailuun ravintolan puolella, ilm. ruokailuun 27.3. mennessä. Ruokailemaan mahtuu 30 ensimmäistä ilmoittautujaa. Ilm. maija.viljanmaa@gmail.com. Ilmoita myös mahdolliset ruoka-aineallergiat.

Forssan tuntipalkkaiset JHL 073

Sääntöm. kevätkokous 12.4. klo 17 kaupungin varikolla, alakerran kahvitilassa, Talsoilan-
katu 18, Forssa.

Västra Nylands Sjukhus- förening - Länsi-Uuden- maan Sairaala yhdistys JHL 063

Föreningens vårmöte 15.4 kl 18 i Pöölens, Ekenäs. Därtill informeras om aktuella saker och svar ges på frågor ställda av mötesdeltagarna. Vi bjuder på en liten kvällsbit. P.g.a. serveringen vill vi gärna att du anmäler dig senast 8.4 ann-christin.wikholm@hus.fi tel 040 760 5293 .

- Yhdistyksen kevätkokous 15.4. klo 18 Pöölensissä, Tammissaarella. Lisäksi kokouksessa informoidaan ajankohtaisia asioista ja vastataan kokousedustajien tekemiin kysymyksiin. Tarjoamme pienen illatilan. Tarjoilun vuoksi ilm. viim. 8.4 . p. 040 760 5293, ann-christin.wikholm@hus.fi.

Lahden JHL 204

Sääntöm. kevätkokous 16.4. klo 17.30 Demarisali, Hämeenkatu 7, Lahti. Kokouksessa kahvitarjoilu.

Lahden JHL 048

Sääntöm. kevätkokous 24.4. klo 17 ravintola Voitossa, Salpausselänkatu 8, Lahti. Ruokatarjoilu, jonka vuoksi ennakoilim. 18.4. klo 15 mennessä p. 050 369 9920 tai jhltoimisto@gmail.com. Kokous jäsenille, mukaan voimassa oleva jäsenkortti ja henkilötodistus.

Tuusulan kunnalliset 224 JHL

Sääntöm. kevätkokous 20.4. klo 15 paikka Mäntymäki Luurikuja 1 Hyrylä. Kokouksen jälkeen ruokailu Ravintola hurmio, ruokailuun ilm. 14.4. mennessä taito.rasanen@tuusula.fi. Rantatoimikunta kokoontuu Tuusulan kunnalliset työntekijät ja viranhaltijat ry klo 14.45. Koukkujärven juhannusarvonta,

mahdollinen luottamusmiesvaalin täydentäminen. Tule mukaan yhdistyksen toimintaan, mm. Koukkujärven talokoot toukokuussa!

Hallinnon, tietotyön ja tukipalvelujen ammattilaiset JHL 872

Sääntöm. kevätkokous 24.4. klo 18 yhdistyksen toimisto, Torkkelinkatu 2a, liiketila.

Järvenpään JHL 213

Sääntöm. kevätkokoukseen 25.4. klo 18.15 Kakkutalo Gilaniin, Vanha yhdistie 17, Järvenpää. Kokouksessa tarjolla salaatti- ja kakkubuffa. Ilm. 10.4. mennessä jhl.huvitmk@gmail.com. Ilm. mahdolliset allergiat ja merkkipäiväsi. Muut kokouksessa käsiteltävät asiat tulee lähettää sähköisesti yhd. pj:lle 10.4. mennessä marja.kanteluslahti@gmail.com.

STM:n hallinnonalan ammattiosasto JHL 805

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 17 Ravintola Vltavassa, Elielinankatu 2, 00100 Helsinki. Kokoukseen voi osallistua myös etäyhteydellä. Hallitus edellyttää ennakoilim. 19.4. mennessä, tuletko paikan päälle vai osallistutko etänä: sihteerijhl805@outlook.com. Teams-linkki etäyhteydellä ilmoittautuneille osallistujille lähetetään ilmoittautumisajan jälkeen.

Riihimäen kunnalliset JHL 260

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 18 Punaisella talolla, Pohjoinen asemakatu 10, Riihimäki. Ruokailua varten sit. ilm. forms.gle/Ujk7bgSCf6B7DjEm7

HUS Helsinki JHL 035

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 17.30 yhdistyksen toimistolla, Kolmas linja 21 B 57, Helsinki. -Täydennetään HUS Yhteisjärjetön edustajisto. -Käydään keskustelu vuoden 2025 tapahtumista/ toiveista. Kokoukseen voi osallistua myös etänä. Ilm. etänä linkin saamiseksi (ilm. tieto mihin sähköpostiin haluat Teams-linkin) ja paikan päällä osallistuville tarjoiluiden takia HYKShkn@outlook.com. Ilm. myös mahdolliset ruoka-aineallergiat.

ITÄ-SUOMI

Varkauden seudun JHL 018

Sääntöm. kevätkokous 17.4. klo 18 kaupungintalon ruokailussa, Ahlströminkatu 6, Varkaus. Tarjolla pientä illatila. Ilm. 10.4. mennessä p. 044 743 6396.

Sisä-Savon JHL 233

Sääntöm. kevätkokous 18.4. klo 17.30 Rautalammilla ravintola Hetkessä (Alatie 8).



Kokouksen alussa on ruokailu. Sit. ilm. 15.4 mennessä ssjhl@outlook.com. Ilm. mahdolliset erityisruokavaliot.

Meijän sote JHL 212

Sääntöm. kevätkokous 17.4. klo 17 alkaen Siun soten luottamusmiestoimistolla, Tikkamäentie 16, Joensuu. Kokouksessa käsitellään sääntöjen määräämät asiat.

Siilinjärven JHL 414

Sääntöm. kevätkokous 18.4. klo 17.30 ravintola Old Foxissa, Sorakuja 2, Siilinjärvi. Kokous aloitellaan ruokailulla, ruokana kanakori. Vierailijana Mika Byman aluetoimistolta.

Puumalan JHL 755

Sääntöm. kevätkokous 23.4. klo 16.15 kahvila Kuittisessa, Keskustie 13, Puumala.

Servica JHL 863

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 17 Tavikalliolla, Tavirannantie 20, Sorsasalo. Kokoukseen osallistuville on kokouksen jälkeen tarjolla pientä purtavaa ja mahdollisuus saunomiseen rantasaunalla. Ilm. viim. 18.4. ruokailun järjestämiseksi mari.jhl863@gmail.com.

KAAKKOIS-SUOMI

Savonlinnan seudun JHL 567

Sääntöm. kevätkokous 24.4. klo 18 Kokous- ja tapahtumatila Luoto, Seurahuone Kauppatori 4-6, 57130 Savonlinna Tarjolla iltapalaa.

Raideammattilaisten osasto 9 JHL 1009

Sääntöm. kevätkokous 29.4. klo 17 ABC Pieksämäki, Vehkonotko 2, Pieksämäki.

LAPPI

Meri-Lapin JHL 052

Sääntöm. kevätkokous 24.4. klo 18 yhdistyksen toimistolla, Torikatu 2, Kemi. Tarjolla kah-

via ja pientä purtavaa. Voit ilmoittautua yhdistyksen nettisivujen kautta.

LOUNAIS-SUOMI

Turun varuskunnan siviilit JHL 809

Sääntöm. kevätkokous ja ensimmäinen yhdistyksen lopettamiskokous 18.4. Ravintola Tärgetissa klo 17 alkaen. Ilm. mukaan 15.4. mennessä: Vesa Mikkonen 029 483 2609, Terhi Ääritalo 029 483 2636 Toinen lopettamiskokous pidetään 17.5. klo 17.30 alkaen. Paikka ilmoitetaan myöhemmin. Voit ilmoittautua jo nyt myös toiseen lopettamiskokoukseen.

Naantalinn Kunnalliset JHL 246

Sääntöm. kevätkokous 18.4. klo 18 kaupungin keskusvarikolla, Rautakatu 7. Kahvitarjoilu.

Turun kunnantyyöväen ammattiosasto JHL 025

Sääntöm. kevätkokous 18.4. klo 19 ammattiosaston toimistolla, Tuureporinkatu 17 C, 20100 Turku.

Raideammattilaisten Varsinais-Suomen osasto 201 JHL 1201

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 18 Turun rautatieasemalla junahenkilökunnan neuvottelutilassa 2. krs. Kahvitarjoilu.

OULUN SEUTU

Julkisten ja hyvinvointialojen Oulun yhdistys JHL 334

Sääntöm. kevätkokous 26.4. klo 18 ravintola Rauhalan Mannenkatu 4, Oulu. Ilm. ruokailun vuoksi 19.4. mennessä jari.tilus@gmail.com.

Oulun kaupungin työntekijät JHL 024

Sääntöm. kevätkokous 23.4. klo 17 Kansan kahvilassa, Jär-

jestöotalo, Mäkelininkatu 29, Oulu. Kokouksessa kahvitarjoilu. Kokoukseen voi osallistua myös Teams-yhteydellä. Plm valinta, eroaminen Oulun kunta-alan yhteisjärjestö ry:stä ja yhdistysrakenteen muutokset. Ilm. 19.4. mennessä jhlry024@outlook.com.

Oulun kaupungin toimen- ja viranhaltijat JHL 379

Sääntöm. kevätkokous ja maksuton jäsenilta 23.4. klo 17 elokuvateatteri Starissa. Aloitamme jäsenille tarkoitettua illan pullakahveilla, sen jälkeen kokouksella. Aiesopimuksen esittely ja hyväksyminen liittyen yhdistysrakenneselvityksen tekemiseen vuoden 2024 aikana. Kokouksen jälkeen, noin klo 18.30, jatkamme iltaa kotimaisen Luottomies-elo-kuvan merkeissä. Leffaherkut, popparit ja limpparin, saat maksutta. Ennakkoilm. tarjoilujen järjestämisen vuoksi 11.4. mennessä p. 044 988 3794 tai jhlry379@gmail.com Ilm.nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite ja ruoka-aineallergiat. Tilaisuus on vain JHL 379 jäsenille. Kaikkien osallistujien kesken arvotaan 5 kpl JHL-tuotteita.

Vaalan JHL 665

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 17 Vaalan kunnantalolla.

Oulun yliopistolaiset JHL 734

Sääntöm. kevätkokous 25.4. klo 16.15 ravintola Zivagossa, Kirkkokatu 29, Oulu. Tarjoilujen vuoksi sit. ilm. viim. 16.4. helena.karjalainen@oulu.fi tai txt 040 961 4945. Ilmoita mahdolliset ruoka-aineallergiat.

SISÄ-SUOMI

Jyväskylän julkisten ja hyvinvointialojen ammattilaiset JHL 103

Sääntöm. kevätkokous 17.4. klo 17 Tietotalolla, kokous-

tila viskaalissa, Kilpisenkatu 1 (käynti sisäpihalta). Kahvitarjoilun järjestämiseksi ilm. kokoukseen 10.4. mennessä tuula.jhl103@gmail.com.

Jyväskylän JHL 616

Sääntöm. kevätkokous 17.4. klo 17.30 Kansalaistoiminnan keskus Matarassa, Matarasalissa, Matarankatu 6 A 1. Yhd.puheenjohtajan valinta ja hallituksen täydentäminen Mahdollisuus osallistua etäyhteydellä, linkin saat sähköpostiin. Tarjoilujen takia ilm. 10.4. mennessä tapahtumat.jhl616@gmail.com.

Oikeushallinnon toimihenkilöt JHL 785

Sääntöm. kevätkokous 20.4. klo 15-18 Scandic Tampere Koskipuisto, Koskikatu 5. Kokoukseen voi osallistua myös etänä. Ilm. puheenjohtajalle tai sihteerille saa-daksesi osallistumislinkin.

Jätä ilmoitus

Yhdistysilmoitukset jätetään osoitteessa jhl.fi/toiminta/jarjesto-toiminta/ yhdistykset/ laheta-tapahtuma

Mikäli haluat kokousilmoituksen lehteen, täytä lomakkeen kohta 3, jossa ruksaat kohdan "Haluan tapahtuman myös Motiivi-lehteen".

Ilmoitukset julkaistaan JHL:n tapahtumakalenterissa. jhl.fi/tapahtumakalenteri



TAKKI VÄHÄN TYHJÄNÄ?

HAE KIILA-KUNTOUTUKSEEN! Eri puolilla maata on tänä vuonna tarjolla yhdeksän Kelan ammatillista Kiila-kuntoutusta. Ne on suunnattu JHL:n jäsenille, ja ne ovat maksuttomia.

Ammatillista työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen valitaan henkilöitä, joiden sairaus, vika tai vamma vaikuttaa työkykyyn.

Lisäksi arvioidaan muun muassa fyysistä ja psyykkistä kuormittuneisuutta, vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja kokonaistilannetta. jhl.fi/kiila

Kiila-kuntoutus sisältää myös yksilöllistä valmennusta. Lisätietoja löydät oheisesta QR-koodista.



EU-vaalien
ennakko-
äänestys
29.5.-4.6.2024.
Vaalipäivä on
9.6.2024.
jhl.fi/euvaalit

Kunnioitus +
ymmärrys =
vähemmän
konflikteja
ja enemmän
tuloksia! #PainavaSyy

Mainetta ja kunniaa

SUOMEN PARHAAT keittiö- ja ravintola-alan ammattilaiset palkittiin 22. kerran PRO-tunnustuspalkinnoilla. Heidän joukossaan oli peräti kolme JHL:läistä ammattikeittiö-osaajaa. Työntekijä -sarjassa voiton vei helsinkiläinen ruoka-

palveluvastaava ja hävikki-lähettiläs **Mika Marttila**. Ammattikeittiön päällikkö -tittelin nappasi **Maija Kulmala** lkaalisista ja tuotekehittäjänä palkittiin espoolainen **Ville Kivinen**. JHL onnittelee sydämellisesti!

Seuraa meitä
somessa ja
verkossa!

jhl.fi





Anna
PUU

Seela
SELLA

HP ja Jarppi
DUUDSONIT

Christoffer
STRANDBERG

Topi ja Sointu
BORG

Pippa
LAUKKA

Kari
KETONEN

Dennis
NYLUND

ja monia muita tähtiä!



JHL:n eri alojen ammattilaisille oppia, iloa ja verkostoitumista! Aiheina mm. kokemus-asiiantuntijuus, ravitsemis- ja puhtauspalvelujen mitoitus sekä omavalvonta, ohjelmistorobotiikka, salaliittoteoriat, nepsylapset, lasten ja nuorten lukeminen, turvallisuusalojen työturvallisuus + paljon muuta!



TÄHTI-AMMATTILAIK-PÄIVÄT

11.-12.10.
2024



Tampere-talo, TAMPERE

JHL palkitsee ansioituneita Tähtiammattilaisia tapahtuman iltagaalassa!

ILMOITTAUDU MUKAAN!



MIKKELIN
teatteri

KOONINEN
KESÄKOHELLUS
NAISVUORI
-NÄYTTÄMÖLLÄ

**HELPPO
ERO**

**ENSI-ILTA
19.6.**

Käsikirjoitus: Satu Rasila, Mikko Kouki ja Arto Valkama | Ohjaus: Pekka Laasonen
Esitysoikeuksia valvoo Agency North Oy.

ROOLEISSA

Pauliina Hukkanen,
Joonas Kääriäinen,
Mika Nuojua & Jukka Rasila



mikkelinteatteri.fi

044 402 1539
liput@mikkelinteatteri.fi



Jäätävä intohimo

Jari-Pekka Karvinen on työskennellyt Helsingin jäähalleissa 20 vuotta. Jään ajaminen on minuuttipuhua. – Pitää olla tarkka, ei voi jäädä koppiin nukkumaan.

Teksti **Matleena Kantola**
Kuva **Esko Jämsä**

6,5

tonnia painaa
jääkone

2

tytärtä

4

kertaa viikossa
jäähallin
treenejä

22

kollegaa
Helsingin
jäähalleissa

20

kertaa päivässä
ajaa jäätä



6

-vuotiaana aloitti
jäähallin

200

nähtyä
HIFK:in peliä

MINÄ OLEN

- Jari-Pekka Karvinen, 59
- Työnantajani on Jääkenttäseura
- Työpaikkani on Malmin jäähalli
- Työtehtäväni on jääkoneenkuljettaja
- Koulutukseni on levyseppähitsaaja ja jääkoneenkuljettajan icemaster-koulutus
- Pelaa jääkiekkoa Pietarinkadun Oilersissa ja kasaan vanhoja moottoripyöriä

MITÄ JÄÄHALLIN KULISSEISSA TAPAHTUU ENNEN MATSIA TAI KONSERTTIA? Lue lisää: motiivilehti.fi.



Branschschef Mari Keturi (vänster), ordförande Håkan Ekström och andra branschschef Saila Ruth.

JHL FICK EN NY ORDFÖRANDE

JHLS REPRESENTANTSKAP

valde en ny ordförande och en ny branschschef för förbundet i februari. Till uppdraget valdes den nuvarande tf. ordföranden, branschschef **Håkan Ekström**.

Som ny branschschef började **Mari Keturi**. Hon har senast arbetat som verksamhetschef för Förhandlingsorganet för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. Hon har tidigare arbetat i nästan 14 år för JHL, varav sex år i chefsuppgifter. **Saila Ruuth** fortsätter som andra branschschef.



Kom med!

Stjärnproffsen samlas i Tammerfors den 11-12.10. Föreslå din kollega till Stjärnproffstävlingen senast 1.5. Anmäl även dig själv till evenemanget senast den 26.8.



Strejkbidrag

Du kan få strejkbidrag från JHL när du har deltagit i en strejk. Ansökan om strejkbidrag kan skickas in efter att strejken slutat. Mer om strejkbidraget jhl.fi/sv/.

Obs! Tidningen Motiivi förnyades, du får gärna berätta din åsikt.
motiivi-palaute@jhl.fi

RÖSTA I EU-VALET

EUROPEISKA UNIONEN (EU)

påverkar alla finländares vardag och arbetsliv genom sina beslut. Bekanta dig med JHL:s viktiga valteman och ladda ner flygblad för att delas ut på arbetsplatsen. Rösta i juni på en kandidat som förespråkar ett jämlikt arbetsliv och arbetstagarnas rättigheter! Förhandsröstning 29.5-4.6, Valdag 9.6.



1000

Cirka tusen JHL-medlemmar strejkade i mars. Strejkerna stoppade den finska exporten i två veckor. JHL gav även ekonomiskt stöd till strejkande medlemmar i andra fackförbund.

LÄS MER om JHL:s EU-valmörsättningar jhl.fi/sv/aktuellt/eu-valet

Lugn förhandlare

JHL:s nya ordförande Håkan Ekström vill försvara dem som har det sämst ställt. Det gör han i ett lagarbete med resten av fackförbundet.

Text **Michaela von Kügelgen**
Foto **Vesa Tyni och Sami Mäkinen**

H

Håkan Ekström valdes till JHL:s nya ordförande, men JHL är allt annat än nytt för Ekström. Han anslöt sig till förbundet 1989 när han jobbade på äldreboendet Gubbhemmet i Åbo vid sidan om studierna.

Det rådde oklarheter kring lönen och då traskade Ekström till Kommunsektorns fackförbunds kansli (nuvarande JHL) och bad om hjälp.

- Vi fick styr på problemet på arbetsplatsen och i samband med det skrev jag in mig i facket. Det öppnade mina ögon för facketets betydelse på ett handgripligt sätt, berättar Ekström.

Tre år senare anställdes han som regionombudsman vid Åbokontoret med ansvar för Åboland och Åland.

- Jag tycker om att jobba med människor. Om arbetet bara skulle bestå av att sitta i ett hörn och skriva utlåtanden skulle jag inte jobba med det här.

Under sina drygt trettio år på JHL har Ekström bland annat förhandlat fram flera kollektivavtal.

- Jag trivs vid förhandlingsbordet även om det är svåra situationer. Men ibland när man sitter mitt i smeten skulle man hellre ta en kall öl än brottas med besvärliga frågor.

Det sista säger Ekström med glimten i ögat - humor är ett sätt att orka med jobbet.

- Även om jag är känd för att halla långa tal tycker jag att man ska ha humor i vardagen.

Ödmjuk inför makten

Arbetet som JHL:s ordförande innebär en utsiktspost för samhälls- och arbetsmarknadsfrågor, vilket för med sig ett ansvar som Håkan Ekström förhåller sig ödmjukt till.

- Makt kommer och makt går.

Redan i november 2023 blev han ställföreträdande ordförande och de första månaderna på ordförandeposten har präglats av en sak: strejker. Utöver arbete med strejkfrågor fylls dagarna av möten, beslut som ska verkställas, arbete med JHL:s strategi och budget samt en hel del ad hoc-uppgifter.

Fastän ordföranden är JHL:s ansikte utåt betonar Ekström att han inte jobbar ensam.

- Det finns inget fackförbund som klarar sig bara med ordförandens eller en liten grupps insatser. Det är ett lagspel som baserar på sig samarbete.

För Ekström är det viktigt att kommunicera öppet. I arbetet med strejkerna har kommunikationen blivit än viktigare: JHL har 430 föreningar och 165 000 medlemmar.

VEM?

- Håkan Ekström, 56.
- JHL:s nyvalda ordförande.
- Bor i Pojo, hemma från Fiskars.
- På fritiden spelar han schack, läser och går på musiker med frun.

- Vi måste nå gemene medlem och sätta ord och uttryck på varför vi motsätter oss regeringens linje-dragningar och förslag.

Enligt Ekström är det lättare sagt än gjort, men ett ökat medlemsantal är ett bevis på att JHL:s budskap nått även utanför medlemsskaran. Framför allt hoppas Ekström på att nå de yngre generationerna.

- Kampen om människors fritid är tuff, men det kan inte vara så att det bara är sådana som jag, födda på 1960-talet, som är aktiva. Fackförbundet ska kännas som ett relevant alternativ att organisera sig.



Håkan Ekström känner att han är i det rätta laget när han jobbar för arbetstagarna.

Hoppas på dialog

Som JHL:s ordförande är Håkan Ekström i en offentlig position - och alla tycker inte som han. Det gäller att hitta en balans som gör att man orkar jobba vidare trots offentlig kritik. För Ekström handlar det om att få arbeta med frågor som ligger nära den egna värdegrunden.

- Att jag får försvara dem som har det sämst ställt. Så länge jag kan jobba i den riktningen är jag i balans.

Nu oroar sig Ekström över att regeringen håller på att köra över arbetstagarna. Mest besviken är han på att den nordiska kutymen, där regering, arbetsgivar-sidan och facken samlas till ett bord, verkar vika

undan för någon typ av överenskommelse mellan arbetsgivar-sidan och regeringen.

- Vi har från fackligt håll försökt få till stånd en dialog med regeringen, men det verkar finnas så starka ideologiska bakgrunder att det är svårt att se att regeringen skulle vara beredd att ompröva sina planer.

Enligt Håkan Ekström saknas en reell dialog.

- Det är mer frågan om någon form av teater eller fars som måste finnas på plats för att regeringen ska kunna hänvisa till att fackförbunden haft möjlighet att påverka lagförslagen.

Regeringens ovilja att föra en dialog har redan lett till fem omgångar av strejker med som mest 300 000 deltagare. Ekström hoppas på regelrätta förhandlingar under våren.

- Annars förblir vi i en mer eller mindre bestående konflikt där sannolikheten för ytterligare strejker ökar.

Fastän Ekström trivs i kampen behöver han också distans till jobbet. När han kopplar av jobbtankarna spelar han schack, åker till stugan eller pysslar med frimärkssamlingen.

- Oberoende av vilka uppgifter man har i fackför-eningsrörelsen behöver man den andra biten. För mig fungerar hobbyerna som en ventil för arbetet.

– Jag trivs vid förhandlingsbordet även om det är svåra situationer.



Håkan Ekström har aldrig hört till eller jobbat för något annat fackförbund än JHL. Arbetet som ordförande är mångsidigt och omfattar bland annat att hålla tal under demonstrationer.



EU elections

The European Parliament elections on 9 June will impact the working life of the future. Trade Union JHL encourages people in Finland to vote for candidates who defend employee rights.



Infected by scabies at work?

Ensure that your occupational health services register it as an occupational disease. Your employer's insurance will then cover your medicine costs. Save the out-of-pocket medicine receipts.



Suggest a star professional

Do you have a co-worker with whom it's a joy to work or who is fantastic at their job? JHL is looking for star professionals to be awarded among its members. Send your suggestion by 1 May 2024: jhl.fi/en



– We're continuing to further develop the union to make it more able to serve people.

JHL President Håkan Ekström

HISTORIC STRIKE

TRADE UNION JHL took part in a historic strike that stopped Finland's export for two weeks in March. JHL's strikes affected rail freight transport and numerous ports.

– This is the time to strike so that workers will continue to have rights in the future, says **Mika Kurttila** at the Hamina-Kotka port. He's the chair of Kaakon Satamat, a division of Rail Professionals JHL. Hamina-Kotka is the second liveliest port in Finland.

Since autumn 2023, umbrella organisation SAK's unions have been organising political strikes that oppose the working life reforms planned by the Government of Finland which wants to, say, limit the right to strike and make it easier to fire people.

SAK doesn't aim to reject all the reforms with the strikes. It wants to negotiate on a balanced whole. jhl.fi/seriousgrounds

Follow us online and in social media JHL.FI/EN



JHL HAS A NEW PRESIDENT

HÅKAN EKSTRÖM (in the middle) is the new president of JHL. Ekström has been in the management of the union since 2016. He has worked for the union since 1992.

Mari Keturi (on the left) started as new chief executive officer. She used to be the executive director of Nego-

tiation Organisation for Public Sector Professionals JUKO. Before that, she worked at JHL for about 14 years.

Saila Ruuth (on the right) will continue as second chief executive officer.

The Union Council elected the president and new chief executive officer in February.



SEURAAVA NUMERO ILMESTYY 4.9.2024

Kahden kaverin kirjasto

KIRJASTOTÄDIT KIROILEVAT
PALJON, PALJASTAVAT
SUSANNA TIAINEN JA
SARI ANTIKAINEN



MUUNSIKUPUOLINEN
JESSE LISITSIN: NÄIN
OLEN OMA ITSENI
TYÖELÄMÄSSÄ

KRETSBRAND-
CHEF KAI ENQVIST
SLÄCKER NÄRPES
LÅGOR

KUVA JOHANNA ERJONSALO



Seuraa meitä somessa ja verkossa! JHL.FI





Kevättä rinnassa – näkyä myös hinnassa!

Nyt saat Turvan verkkokaupasta ostettuun kotivakuutukseen 20 % verkkö-ostajan edun ensimmäiseksi vuodeksi koodilla **KOTI2024**. Etu koskee niin irtaimistoa kuin rakennustakin. Ensimmäisen vuoden jälkeen saat ammattiliiton jäsenenä rahanarvoisen edun: jatkuvan 10 % alennuksen!

Laske hinta ja osta kätevästi verkosta
turva.fi/koti



Hymyile, olet Turvassa.



VARMANA PIDETYT

TURVALLISET JA MUKAVAT JALKINEET OVAT HYVÄN TYÖPÄIVÄN PERUSTA. SIEVIN INNOVATIIVISUUS SEKÄ LAADUKKAAT JA VASTUULLISET MATERIAALIT TAKAAVAT KORKEATASOISEN TURVALLISUUDEN JA MUKAVUUDEN TUNTEEN LÄPI TYÖPÄIVÄN. KUN PUET JALKAASI SIEVIN TURVAKENGÄT, VOIT OLLA VARMA SIITÄ, ETTÄ NE HOITAVAT TEHTÄVÄNSÄ YHTÄ HYVIN KUIN SINÄKIN.



 **Sievi**