

JHL:LÄISTEN OMA ÄÄNI

JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

motiivi

5 / 2024

TESTATTU TOIMIVAKSI

Syö järkevästi!

NEPALIN TERVEYSSISARET

Raskasta työtä
ilman palkkaa

LUE MYÖS

VIHERKAULUS-
AMMATIT

TÖISSÄ MIELI
TERVEENÄ

KUN HÄTÄ ON SUURIN

Katja Kankare johtaa hätäkeskusta vuoromestarin ottein.

Sivu 28 YHTÄ PERHETTÄ

Ihminen Lotta Roiha ja koira Vinka ymmärtävät toisiaan. Ainakin yleensä.



Sivu 16 KUKA PELAS- TAISI SOTEN?

Asiakkaiden ja työntekijöiden hätähuudot kaikuivat tyhjyyteen, sanoo mielenterveysalan työntekijä Sari Salminen.



Sivu 34 LISÄÄ TILAA TYÖNTEKIJÄLLE

Yhteisöohjautuvalla työpaikalla jokainen vaikuttaa omaan työhönsä ja yhteiseen kulttuuriin.



Puheenjohtajalta

Leikkaukset vai hyvinvointi? Sinä päätät.
SIVU 5

Auttajien auttaja

Katja Kankare johtaa hätäkeskuksessa omalla esimerkillään.
SIVU 6

Viherkoulusammattien aika

Ammatteja katoaa, mutta uusia tulee tilalle.
SIVU 12

Mukana muutoksessa

Ossi Munnukka kertoo, onko muutos energia-alalle uhka.
SIVU 15

Syvä luottamus

Koulunkäynninohjaaja ja opettaja ovat tiivis työpari.
SIVU 20

Hyvää ruokahalua!

Kolme JHL:läistä kertoo, kuinka he syövät.
SIVU 22

Kovaa työtä ilman palkkaa

Nepal lepää vapaaehtoisten terveysisarten varassa.
SIVU 30

Merja Mähkän kolumni

Kuinka teidän taloudessanne jaetaan rahat?
SIVU 36

Juristi vastaa

Tekoäly on täällä, laki laahaa perässä.
SIVU 37

Koulutuksessa

Kuinka autat uupunutta työkaveria – tai itseäsi?
SIVU 38

Aluejärjestöt **SIVU 40**

Ajassa **SIVU 42**

35 vuotta perhe- päivähoitajana

Vapaalla Päivi Kalajainen hyppää avantoon.
SIVU 44

SVE Håll Koll

Medlemskortet blir mobilt.
SIVU 47

SVE Sommarjobb blev till karriär

Hela sjukhuset är Andreas Tammelins arbetsplats.
SIDA 46

ENG Good to know

It's time to negotiate the collective agreements.
SIVU 49



Kirjastossa kaikki työntekijät ovat samalla viivalla.

SIVU 24

Nämä vain verkossa!

motiivilehti.fi



TOIMITTAJALTA

Rituaali vapauttaa

KESKEN JÄÄNYT työprojekti pyörii mielessä kotisohvalla. Kiireisen vuoron jälkeen mieli käy ylikierroksilla. Kun työ läikkyä vapaa-ajalle, palautuminen heikkenee. Palautuminen taas on työssä jaksamisen kivijalka.

Tärkeä osa palautumista on työstä irrottautuminen. Se ei aina ole helppoa, mutta yksi hyvä tapa on lopettaa työpäivä itselle merkitykselliseen rituaaliin.

Tässä lehdessä vuoromestari **Katja Kankare** kertoo irrottautuvansa töistä vaihtamalla

työasun siviilivaatteisiin. Toisen rituaali on kotimatka omassa hiljaisessa rauhassa, kolmannen kauppareissu.

Rituaalit saattelevat meidät myös arjesta juhlaan. Jouluun pyhät katkaisevat monen työputken, mutta säästöön ei voi levätä. Palautua pitää joka päivä.

Millaisia rituaaleja sinulla on päästä irti työasioista? Jaa vinkki meille: motiivi-lehti@jhl.fi

Samppa Haapio toimittaja

Paco Diop opettaa lapsille tasa-arvoa

Ihmisoikeusaktivismi, anti-rasismi ja varhaiskasvatus kulkevat käsi kädessä, kertoo JHL:ään liittynyt esiopettaja.

Mikä liitossa askarruttaa?

Kokeneet jäsenhankkijat paljastavat, mihin kysymyksiin saavat vastata yhä uudestaan.

Työn sankarit Linnan juhlissa

Itsenäisyyspäivän vastaanotolle kutsutut JHL:läiset kertovat tunnelmansa.

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 / Toimitussihteeri Samuli Launonen / Toimittajat Samppa Haapio ja Salla Hongisto / Tuotanto-AD Kati Ahonen / Taitto ja trafiikki Kati Ahonen / Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi / Tuotantoyhteistyö, Kubo Oy: toimittaja Hanna Kangasniemi / Aikakausmedia ry:n jäsen / JHL:n yhdistysten kokousilmoitukset jhl.fi/ilmoita-kokous-koulutus-tapahtuma / Mediamyynä Saarsalo Oy, timo.lepisto@saarsalo.fi, puh. 044 534 9878 / ISSN 1795-7249 (printti) / ISSN 2341-8540 (verkkajulkaisu) / 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!





**ÄLÄ
LEIKKAA
TÄSTÄ**

PELASTA PALVELUT

Pidetään yhdessä huoli siitä,
että leikkaukset eivät kohdistu ihmisiin.

Kunta- ja aluevaalit 13.4.2025.



#PelastaPalvelut

På
svenska!
motiivilehti.fi/sv

On aika pelastaa palvelut

KEVÄÄN 2025 KUNTA- JA ALUEVAALEISSA ratkaistaan julkisten palvelujen kohtalo. Kyse on muun muassa koulujen, päiväkotien, terveysasemien, palvelutalojen, kirjastojen ja joukkoliikenteen tulevaisuudesta. Julkiset ja julkisesti rahoitetut palvelut eivät toimi ilman JHL:n jäseniä. Äänestämällä päätät, miten palvelut hoidetaan jatkossa.

Maan hallituksen leikkauspolitiikka johtaa palvelujen alasajoon, irtisanomisiin, lomautuksiin, palvelujen ulkoistuksiin ja palvelussuhteen ehtojen heikennyksiin. On tärkeää, että vaaleissa on ehdolla JHL:n jäseniä, jotka ymmärtävät työntekijöiden, opiskelijoiden ja työttömien arkea. Tuemme ehdokkaiden kampanjoita ennen vaaleja, mutta ennen kaikkea äänestämme vaaleissa.

Kunnat ja hyvinvointialueet tarvitsevat päättäjiä, jotka ymmärtävät työntekijöiden sekä pieni- ja keskituloisten arkea. Kannustan sinua lähtemään ehdolle. Äänestäjät päättävät keväällä, johdattavatko kuntia ja hyvinvointialueita leikkauspolitiikat vai ihmiset, jotka ovat valmiita satsaamaan palveluihin ja ihmisten hyvinvointiin. Kun työntekijöiden ääni kuuluu vahvasti päätöksenteossa, voimme varmistaa oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja inhimillisen yhteiskunnan.

Joulupyhät ja vuodenvaihte siintävät jo lähellä. Haluan kiittää liiton jäseniä, aktiiveja, henkilökuntaa ja yhteistyökumppaneita menneestä vuodesta. Samalla toivotan rauhallista joulunaikaa ja menestyksekkästä vuotta 2025! ●

Håkan Ekström Puheenjohtaja



Leikkaus-
politiikka
johtaa
palvelujen
alasajoon.



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

KUKA?

- Katja Kankare, 43
- Työskentelee vuoromestarina Turun hätäkeskuksessa
- Opiskelee tradenomi YAMK:ksi Turun AMK:ssa (sote-palvelujen ja -liiketoiminnan johtaminen)
- Asuu Turussa
- Vapaa-ajalla harrastaa opiskelua ja käsitöitä sekä viettää aikaa perheen ja ystävien kanssa
- Perheeseen kuuluu puoliso, tytär ja Åsa-chihuahua



Vuoromestari Katja Kankare kohtaa päivittäin ihmisiä, joilla on hätä. Henkilökohtaisten traumojen selättäminen tuo työhön voimaa.

Teksti **Samppa Haapio** Kuvat **Jussi Vierimaa**



Kuinka voin
auttaa?



Katja Kankare huomaa heti, kun käynnissä on tavallista rankempi puhelu. Hätäkeskuspäivystäjän eleet tai järjestelmään kirjaama numerokoodi kertovat, että kyseessä voi olla esimerkiksi ampuminen tai puukotus.

Kankare, Turun hätäkeskuksen vuoromestari, seuraa tilanteen etenemistä. Puhelun jälkeen hän

pyrkii aina kysymään, haluaisiko päivystäjä keskustella.

Defusing eli purkukeskustelu etenee selkeän mallin mukaan. Kyse ei ole terapiaistunnosta, vaan keskustelun tavoite on saada päällimmäinen kuorma pois.

- Sitten mietimme, riittääkö tauko vai pitääkö ottaa yhteyttä esimerkiksi työterveyteen, Kankare kertoo.

Turun hätäkeskuksen päivystäjät työskentelevät hätäkeskussalissa. Lähes jokaisessa työvuorossa on defusing-koulutettu henkilö tai sellainen voidaan kutsua paikalle. Hänen nimensä on heijastettu salin seinälle.

Radiomainos houkutti alalle

Puoliksi vahinko, Katja Kankare kuvailee päätymistään hätäkeskuspäivystäjäksi. Hän oli työskennellyt lähihoitajana muutaman vuoden, mutta haave viranomaistyöstä kyti mielessä. Kankareen elämä sai uuden käänteen, kun hän kuuli sattumalta päivystäjäkoulutuksen radiomainoksen.

- Ilman sitä mainosta olisin silloin tuskin tiennyt, että tällainen työ on olemassa, hän hymähtää.

Vuonna 2006 hän aloitti päivystäjänä silloisessa Varsinais-Suomen hätäkeskuksessa. Kun se yhdistyi Hämeen keskuksen kanssa Turun hätäkeskukseksi vuonna 2014, hän haki ylipäivystäjän virkaan. Yli-

päivystäjä on vuoromestarin oikea käsi. Vuoromestarina Kankare on toiminut vuodesta 2020.

Maanläheinen esihenkilö

Turun hätäkeskussalin kuvaaminen on tiukasti kielletty. Yhteydenottajien henkilöllisyys ei saa paljastua.

Vuoromestari johtaa työtä salin etuosassa, mistä on suora näköyhteys päivystäjiin. Siellä on myös Kankareen pääasiallinen työpiste.

Katja Kankareen mukaan esihenkilön tärkein tehtävä on huolehtia siitä, että päivystäjät pystyvät tekemään työnsä kunnolla.

- Hyvä esihenkilö on maanläheinen ja helposti lähestyttävä. Pysin johtamaan omalla esimerkilläni.

Vuonna 2023 Hätäkeskuslaitos palkitsi Kankareen vuoden hätäkeskuspäivystäjänä. Palkinto toi kutsun Linnan juhliin.

Kankareen valintaa perusteltiin muun muassa sillä, että hän on kouluttanut itseään pitkään työn ohessa. Hän on suorittanut lähiesimiestyön, sosionomin, kriisi- ja poikkeusolojen asiantuntijan sekä työnohjaajan tutkinnot.

Tänä syksynä hän aloitti tradenomin opinnot.

- Opiskelu on yksi harrastuksistani.

Puoli miljoonaa ilmoitusta

Keskuksessa työskentelee 75 päivystäjää. Vuorojen henkilöstömäärä vaihtelee tarpeen mukaan. Viikonloppuisin ja festivaalien aikaan päivystäjiä on enemmän kuin arkipäivinä.

Katja Kankare vastaa silloin tällöin myös itse hätäilmoituksiin.

- Se on antoisaa. Työn substanssi pysyy lähempänä.

Hätäkeskuspäivystäjän vuoro kestää 10-12 tuntia. Turussa vuoroja on kolme: päivä-, väli- ja yövuoro. Niitä seuraavat lepopäivä ja kaksi vapaata. Välivuoro alkaa työtarpeen mukaan. Sen aikana Kankare voi siirtyä toimistoon hoitamaan henkilöstöhallinnon tehtäviä tai tehdä itse päivystystyötä.

Vuoromestarin tehtävä on johtaa ja valvoa työtä hätäkeskussalissa. Niinpä Kankare tekee kolmivuorotyötä, kuten päivystäjätkin.

- Pysin johtamaan omalla esimerkilläni.



- Hyvä esihenkilö on maanläheinen ja helposti lähestyttävä, Katja Kankare toteaa.



Vuonna 2023 keskus vastasi lähes puoleen miljoonaa hätäilmoitukseen. Määrää on kasvattanut toiminnan verkottuneisuus. Jos oman alueen hätäkeskus on ruuhkautunut, ilmoitus voi ohjautua vapaalle päivystäjälle muualla Suomessa. Päivystäjä Turussa voi siis vastata Oulusta tulleeseen yhteydenottoon.

Ensimmäinen yhteys

Kun hätäkeskuspäivystäjä vastaanottaa hätäilmoituksen, hän arvioi tilanteen kiireellisyyden ja tarvittavat resurssit ilmoituksen tekijän antamien tietojen perusteella. Hätäilmoituksen käsittely perustuu viranomaisten Hätäkeskuslaitokselle laatimiin riskinarvio-ohjeisiin.

Päivystäjä on usein apua tarvitsevan ensimmäinen yhteys viranomaisiin. Tämä pyrkii aina puhumaan avuntarvitsijan itsensä kanssa. Jos se ei onnistu, pitää tiedot hankkia muilta paikalla olevilta ihmisiltä.

- Meillä ei ole näköyhteyttä paikan päälle. Joskus kysymyksemme voivat vaikuttaa hölmöiltäkin, kun kartoitamme tilannetta, Kankare kertoo.

Hätäkeskuspäivystäjä selvittää sijainnin ja kirjaa ilmoituksen. Jos tehtävän välittämisen kriteerit täyt-

tyvät, hän välittää tehtävän vastuuviranomaiselle, eli esimerkiksi poliisille tai pelastuslaitokselle.

Noin puolet ilmoituksista ei johda tehtävän välittämiseen. Tällöin päivystäjä esimerkiksi ohjeistaa ilmoittajaa, miten tämä voi itse ratkaista tilanteen.

Yksittäinen puhelu unohtuu pian

Keskimäärin päivystäjä käsittelee noin 6000 ilmoitusta vuodessa. Katja Kankare kertoo, että yksittäisistä yhteydenotoista jää hänelle harva mieleen.

- Jos jokaista ihmiskohtaloa alkaa murehtimaan, en voisi tehdä tätä työtä. Puhelun jälkeen voi puhalttaa pari kertaa ulos, mutta sitten pitää jo alkaa valmistautua seuraavaan.

Kankare kertoo, että työ vaatii sietokykyä kuunnella ihmisten tuskaa ja samalla pysyä itse toimintakykyisenä. Työ palkitsee, kun sen avulla ihminen saa oikeanlaista apua.

Ilmoittaja on useimmiten hätäntynyt. Kuuluvuus voi olla huono pätkivän yhteyden tai taustamelun takia. Päivystäjän täytyy samanaikaisesti selvittää muun muassa sijaintia, kysyä riskinarvio-ohjeen mukaisia kysymyksiä sekä kirjata tietoja tietojärjestelmään.



Syntyy



Kirjoittaa ylioppilaaksi



Aloittaa hätäkeskuspäivystäjänä



Liittyy JHL:n jäseneksi

Katja Kankare toimii yhä joskus päivystäjänä.
– Se on antoisaa.
Työn substanssi pysyy lähempänä.



Ei vain hädässä

Vuonna 2023 Suomen hätäkeskukset vastasivat liki kolmeen miljoonaan puheluun. Yhteydenotot ovat harvoin iloisia, mutta poikkeuksiakin on.

– Kerran oli synnytyksen alkanut ennen ensihoitajan saapumista. Puhelu kesti ainakin puoli tuntia, mutta kaikki meni lopulta hyvin, Katja Kankare muistelee.

Hätäkeskukseen kuulumattomia puheluita tuli noin 815 500. Tahallisia häiriöpuheluita oli 32 800.

– Kerran eräs humalainen henkilö teki pikaruokatilauksen. Kerroin, että tämä on hätäkeskus ja katkaisin puhelun. Kohta sama henkilö soittaa uudelleen. Hän samaltaa, että ”puhelu meni poikki” ja aloittaa tilauksen tekemisen uudestaan.

Kankare kertoo ymmärtävänsä myös muita syitä soittaa hätäkeskukseen.

– Meillä vastaa aina ihminen, ei nauhoite.

– Minulle on jo eräänlainen kiitos se, että kiihtynyt ilmoittaja rauhoittuu. Usein ihmiset kiittävät meitä jo yhteydenoton aikana. Välillä kuulee sitäkin, että lähetä nyt vaan apua, kun ”verot on maksettu”.

Kankare kertoo, että työyhteisön tuki on kantanut häntä vaikeiden hetkien yli.

– Hurtti, välillä mustakin huumori työkavereiden kesken on todella tärkeä selviytymiskeino.

Oman elämän traumaattisista kokemuksista selviäminen on auttanut Katja Kankareta auttamistyössä. Äidin itsemurhan ja pikkoveljen tapaturmaisen kuoleman jälkeen työ hätäkeskuspäivystäjänä oli rankkaa.

– Päivystäjä kohtaa melkein joka työvuorossa esimerkiksi itsetuhoisuuteen liittyviä ilmoituksia. Sain uudenlaisen kipinän auttamistyöhön, kun omien kriisien käsittelyssä pääsin lopulta siihen pisteeseen, että surun kanssa voi elää ja ajatella tulevaisuutta.

Kuormittava työ edellyttää tehokasta työstä irrottautumista. Työpuhelin ja univormu eivät tule kotiin.

– Kun päivän päätteeksi vaihdan siviilivaatteisiin, ammatti-identiteetti jää työpaikalle. Unohdan soivot ja muut työasiat.

– Kun vaihdan siviilivaatteisiin, ammatti-identiteetti jää työpaikalle.

2020

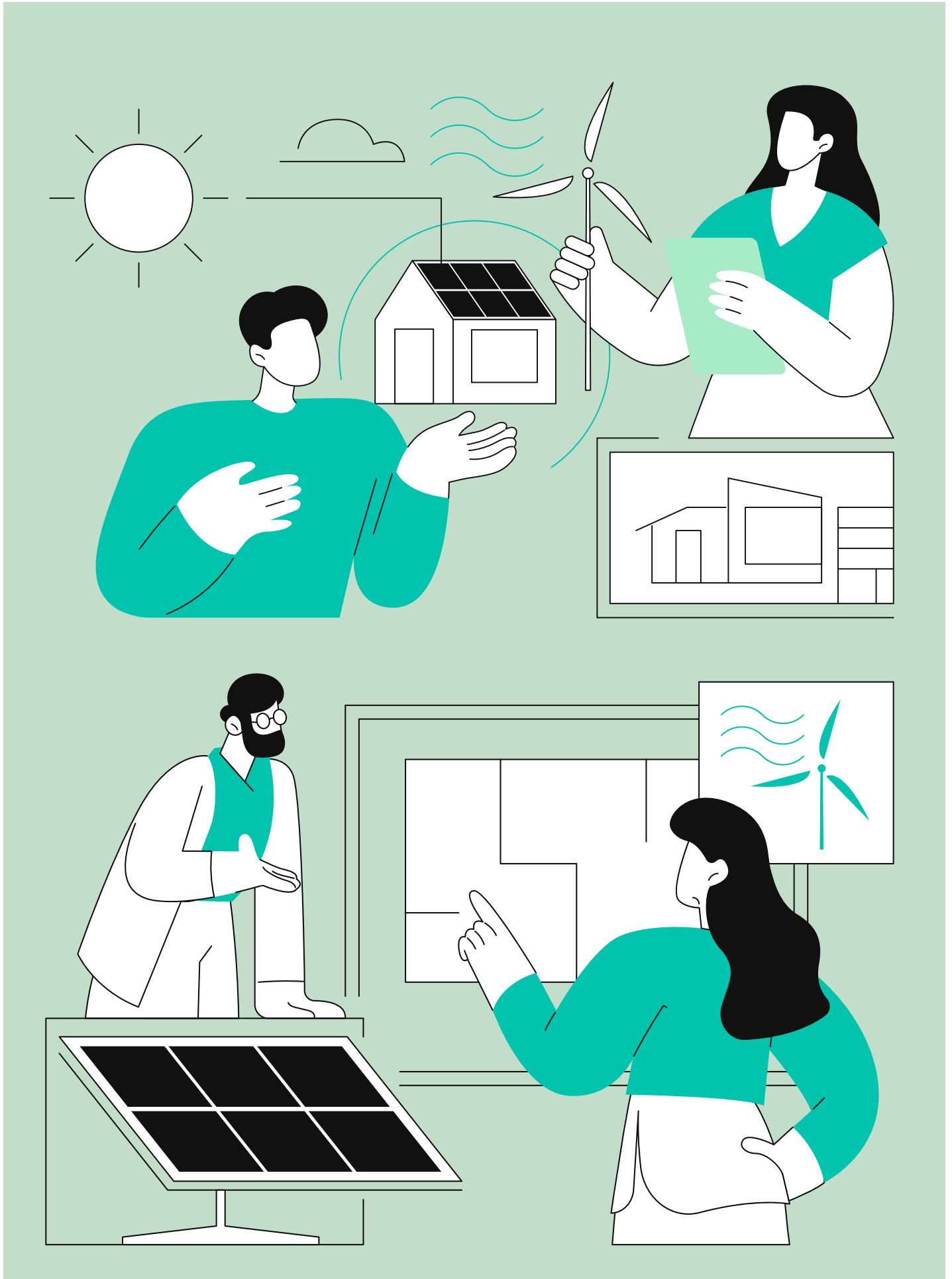
Aloittaa vuoromestarina Turun hätäkeskuksessa

2023

Valitaan Vuoden hätäkeskuspäivystäjäksi ja saa kutsun Linnan juhliin

2024

Aloittaa tradenomi (YAMK)-opinnot Turun ammattikorkeakoulussa pääaineena sote-palvelujen ja -liiketoiminnan johtaminen



Kaulukset vihreinä muutosta kohti

Vihreän siirtymän seurauksena osa töistä loppuu. Tilalle tulee kuitenkin uusia. Maailmalla puhutaan nyt viherkaulustöistä.

Teksti **Hanna Kangasniemi**

Kivihilivoimat sulkeutuvat yksi toisensa jälkeen. Suomessa vanhojen voimaloiden portit kolahtavat kiinni viimeistään vuonna 2029. Energia-ala on yksi niistä aloista, joilla vihreä siirtymä näkyy jo selvästi muuttuvina työnkuvina.

Näiden muutosten takana on ilmastonmuutoksen hillitseminen. Vaikka osa vanhoista töistä loppuu tai muuttuu, muutos synnyttää uusia töitä. Maailmalla puhutaan viherkaulustöistä, joita yhdistää tavoite tuottaa ekologisesti kestäviä ratkaisuja. Tässä muutoksessa mahdollisuus jatkuvaan kouluttautumiseen on tärkeää.

Nopea muutos johtaa jopa osaajapulaan

Viherkaulustyöläisten tavoitteena on säästää tai tuottaa puhdasta energiaa, vähentää saastumista ja edistää uusiutuvien luonnonvarojen fiksua käyttöä. He toimivat monissa tehtävissä. Kaulukset vihertävät niin asiantuntija- kuin vaikkapa rakennus-, asennus-, ja huoltotöissä.

Energia-alalla uusia työpaikkoja on syntynyt eniten tuuli- ja aurinkovoimaloihin. Niitä rakennetaan, koska sähkön tarve kasvaa hurjaa vauhtia, ja sähkön olisi oltava hiilineutraalia.

- Energia-alalla on välillä jopa osaajapula esimerkiksi aurinkopaneelien asennustehtävissä, sanoo **Kari Lehtinen**, JHL:n energia-alan sopimusasiantuntija.

Oikeudenmukainen siirtymä

Kun työpaikkoja katoaa ilmastotoimien välttämättömyyden seurauksena, yhteiskunnan on tultava vastaan. Ilmastonmuutokseen liittyy niin sanottu oikeudenmukaisen siirtymän edistäminen.

- Se tarkoittaa, että kestävä kehitys tukeviin työtehtäviin siirtyminen toteutetaan työolosuhteiden, tehtävien ja osaamistarpeiden muutokset huomioiden, sanoo erityisasiantuntija **Anna Korpikoski** JHL:n yhteiskuntavaikuttamisen ja kansainvälisen edunvalvonnan yksiköstä.

Korpikosken mukaan maailmalla on esimerkkejä vihreän siirtymän edistämisestä sopimustoiminnan kautta. Espanjassa hiilikaivoksilta pois siirtyville on taattu muutosturva. Se maksaa valtiolle 250 miljoonaa euroa, mutta sen avulla sovitellaan tuhannen työpaikan menetys. Myös Saksassa on siirto-ohjelmia Ruhrin hiilikaivosalan työntekijöille.

Suomessa oikeudenmukaista siirtymää ei ole kirjattu lakiin, mutta se voisi tarkoittaa täydennys- ja lisäkoulutusta sellaisille, joiden työt loppuvat ilmastotoimien vuoksi. Kun esimerkiksi energia-alan yritys Helen Oy lopetti Helsingin Salmisaaren hiilivoimalan, lähes 320 työntekijää oli irtisanomisuhan alla. Heistä siirtyi lopulta 250 liikkeen luovutuksen yhteydessä Enersenselle, joka on päästöttömien energiaratkaisujen toteuttaja.

Muutosten taustalla on ilmastokriisi.

100 000

ihmistä työllistyy parhaimmillaan energia-alalla vuonna 2040, jos puhtaan energiantuotannon visiot toteutuvat Suomessa. Lähde: Miltä Suomi näyttää toimialojen vähähiilitiekartoissa 2024.

94 %

sähkötuotannosta on Suomessa jo hiilineutraalia, ja 52 % pohjaa uusiutuviin energialähteisiin.

3 mrd.

euroa. Näin paljon Energiateollisuus investoi vuosittain. Valtaosa viime vuosien investoinneista kuuluu vihreään siirtymään tai sitä tukevaan verkkoinfrastruktuurin rakentamiseen.



- Työntekijöille tärkeää muutoksessa on saada lisäkoulutusta energia-alan uusiin töihin. Näin taataan työn jatkuvuus, Korpikoski sanoo.

Kari Lehtisen mukaan yksi kerrallaan lopetettavien hiilivoimaloiden työntekijöiden olisi melko helppo pienellä lisäkoulutuksella siirtyä uusiutuvan energian laitoksiin, joissa on vaikkapa sähkökattiloita tai energia syntyy jätteistä. Tällaisissa tapauksissa uudelleen koulutus on myös halvempaa kuin uusien ihmisten rekrytointi.

Uutta osaamista ja osaamisen päivytystä

Kestävä kehitys on yhä tärkeämpi osa monien toimialojen strategiaa. Samalla kasvaa yritysten vastuu. Niiden on pidettävä työntekijänsä mukana nopeassa muutoksessa ja tuettava jatkuvaa kehittymistä. Kyseessä on yritysten ja työntekijöiden yhteinen etu.

Energiateollisuuden työelämän tulevaisuuskirjassa (2021) haastateltavat kuvailivat vihreän siirtymän koulutustarpeita. Esille nousi muun muassa, että vastuu osaamisen kehittämisestä siirtyy yrityksille. Koulutuksen tarjoamisen nähtiin sitouttavan työntekijöitä ja toisaalta varmistavan osaamisen kehittymisen. Tähän liittyy epäily, että ammattikoulutus ei pysy mukana alan kehityksessä.

Osa vastaajista toivoi uudenlaista osaamista. Sitä on esimerkiksi verkon automaatio ja teknisten välineiden, kuten drone-lennokkien, käytön hallitseminen.

- Esimerkiksi sähkö- ja automaatioalan perusosaaminen on erinomainen pohja työlle energia-alalla minkä tahansa energiamuodon parissa. Uudet tuotantomuodot, kuten tuuli- ja aurinkovoima tai vety, vaativat myös omanlaista erityisosaamista, sanoo **Timo Yli-Koivisto**, Energiateollisuuden työelämäjohtaja.

Hänen mukaansa kaikilla aloilla ja kaikissa työtehtävissä jatkuva osaamisen kehittäminen on jo arkipäivää. Myös perusopetuksen laatuun pitää Yli-Koiviston mukaan satsata.

Energia-alalle haluaville hän suosittelee luonnontieteiden ja matematiikan hyviä valmiuksia. Yli-Koivisto näkee puhtaan energian Suomen kilpailutekijänä ja vihreän kasvun mahdollistajana.

Kari Lehtinen kannustaa työntekijöitä pyytämään työnantajaltaan uusien työtehtävien täsmäkoulutusta, joka varmistaa työn jatkuvuuden.

- Liitolta ja luottamusmiehiltä saa neuvoja. Parasta on, jos koulutus järjestyy yhteistyössä työnantajan ja luottamusmiesten kanssa.

Työ täynnä sähköä

Verkostoasentaja Ossi Munnukka oppii työssä enemmän kuin missään koulussa. Hän kertoo, mikä energia-alan muutoksessa on totta ja mikä tarua.

Teksti **Hanna Kangasniemi**
Kuva **Marja Seppälä**

KUKA?

- Ossi Munnukka, 40
- Verkostoasentaja, pääluottamusmies
- KSS Rakennus Oy, Kouvola

Vihreä siirtymä vie työt

TOTTA JA TARUA:

Hiilivoimalat sulkeutuvat ja uusissa voimaloissa on pienempi työvoimatarve. Toisaalta uudet energia-alat kärsivät kovasta osaajapulasta.

Energia-ala on monipuolinen

TOTTA: Uudet energiamuodot monipuolistavat osaamistarvetta energia-alalla. Alalle tulee ehkä myös sellaisia, joita perinteinen sähköasentajan työ ei kiinnosta, mutta jotka ovat kiinnostuneita vaikka ohjelmoinnista.

Muutos on uhka

TARUA: Maailma on muuttunut aina ja mukana on elettävä. Tällä hetkellä ongelma on työvoimapula. Samalla positiivista on hyvä työllisyys, ehkä ansiokehitys.

Alan koulutus riittää

TARUA: Koulujen opetus ei pysy mukana muutoksessa, joten jatkuva työssä oppiminen on välttämätöntä. Asiat opitaan työssä ennen kuin ne ovat opetusohjelmassa.


Ilmastotoimet muuttavat työtä

TOTTA: Perinteisen asentajan työn kylkeen on tullut tietotekniikka. Valaisimia ei enää kytketä ilman tietoteknistä osaamista. Sähköverkko toimii uudella tapaa: pienvoimaloiden ansiosta asiakas on välillä sähkön kuluttaja ja välillä ostaja. Lämmöntuotanto hajaantuu, ja isojen voimaloiden sijasta voi olla kymmeniä pieniä biovoimalaitoksia.

RISTIRIITA REPII SOTE- ALAA

Sote-ammattilaisten mielestä alan ahdinkoon olisi ratkaisuja, jos päättäjät kuuntelisivat työntekijöitä. Nyt sammutetaan tulia, kun nilkat ovat jo ilmiliekeissä, kuvailee mielenterveysalalla työskentelevä Sari Salminen.

Teksti **Salla Hongisto** Kuvat **Susanna Lyly**



- Asiakkaat ovat
hädissään, jääkö
palveluja saamatta
kokonaan, Sari
Salminen pohtii.

P

alkkakuoppa, kiire ja arvostuksen puute. Määrärahat retuperällä, leikkaukset miljardiluokkaa ja sijaisia vaikea löytää.

Tuttu kuva sote-alan tilasta vahvistuu JHL:n kyselyssä, johon vastasi lähes 3600 sote-ammattilaista. Kyselyn toteutti tutkimusyhtiö Innolink.

Kyselyn mukaan eettinen stressi on kasvussa, kun työtä ei ole aikaa tehdä tarpeeksi hyvin. Moni työntekijä on huolissaan koko alan palvelutason romahtamisesta. Alan vaihtoa on harkinnut vastan-

neista yli puolet, 52 prosenttia.

Voiko sote-alan vielä pelastaa? Kyllä, jos kuuntelee työntekijöitä - alansa parhaita asiantuntijoita. Kyselyyn vastanneet pitivät kuuntelemista erittäin toimivana ratkaisuna alan henkilöstöpulaan. Sitä mieltä ovat myös mielenterveysalan järjestötyöntekijä **Sari Salminen**, lähihoitaja **Terhi Anttila** ja lastenkodin ohjaaja **Heidi Rajakangas**.

- Päättäjät eivät tunnu riittävästi huomioivan työntekijöitä ja muita asiantuntijoita tehdessään radikaaleja päätöksiä. Hyvätkin toimintatavat hylätään ja asiakkaiden ja työntekijöiden hätähuudot jäävät kuulematta, sanoo Salminen, joka työskentelee Tampereella mielenterveysomaisia tukevassa yhdistyksessä.

Raha ratkaisee, muttei kaikkea

Sote-alan työvoimapulaa ei työntekijöiden mielestä ratkaista ilman riittäviä henkilöstömäärärahoja ja

51,8 %

sote-ammattilaisista näkee itsensä samassa tehtävässä 1-3 vuoden sisällä.

parempaa palkkaa. Jos palkalla ei tule toimeen eikä työtä saa tehdä riittävän hyvin, ainoa vaihtoehto on miettiä muita aloja, tuumii Raahen sairaalassa työskentelevä Terhi Anttila.

Kyselyssä tärkeiksi nousevat myös mahdollisuudet kouluttautua lisää. Anttila opiskelee yhteisöpedagogiksi ja työyhteisön kehittäjäksi. Hän ei kuitenkaan ole toiveikas työnäkymistä hyvinvointialueilla.

- Tarvitaan tunne, että hallitsee oman työtaakan. Palkka ei ole ainoa asia, joka sitoo työpaikalle. Tärkeitä ovat toimiva työyhteisö, selkeä johtaminen ja töiden oikeudenmukainen jakaminen.

- Toimiva työyhteisö pitää työntekijät kasassa paineessa, kun tietää, että tukea saa, sanoo Heidi Rajakangas, joka työskentelee sosionomina ja lähihoitajana yksityisessä lastenkodissa Liedossa.

Myös hallitusohjelmaan kirjattu sijaisjärjestelmän kehittäminen saa kannatusta kyselyyn vastanneilta. Anttila haaveilee työntekijöiden vapaaehtoisuuteen perustuvasta järjestelmästä. Siinä työntekijöitä voisi siirrellä osastojen välillä sinne, missä kulloinkin tarvitaan eniten hoitovoimaa.

- Hyvinvointialueilla on valtava potentiaali, mutta leikkauspaineessa on täysi mahdottomuus kehittää yhtään mitään, Anttila lataa.

Sari Salmisen, Terhi Anttilan ja Heidi Rajakangaan mielestä väheneviä rahoja pitäisi ohjata erityisesti ongelmien ennaltaehkäisyyn.

- Sen sijaan lakkautetaan yksikköjä ja palveluja sekä tiukennetaan palvelun saamisen kriteereitä. Ei se asiakkaita auta, he menevät vain huonompaan kuntoon. Lopulta kustannukset kasvavat, Anttila pohtii.

Anttila viittaa **Petteri Orpon** (kok.) hallituksen leikkauksiin, jotka osuvat muun muassa ennaltaehkäisevää työtä tekeviin järjestöihin ja hyvinvointialueisiin.

Mielenterveyspuolella hoitoon pääsy on todella haasteellista, mikä näkyy nyt yhdistyksissä.

- Tällä hetkellä vain sammutellaan tulia, kun nilkat jo palaa, Salminen huokaa.

Rajakangas taas ehdottaa, että perheet saisivat aiemmin apua pulmatilanteissa. Silloin lastenkodeissa lasten tuen tarve olisi pienempi.

Hyvä kannattaa huomata

Ongelmista huolimatta sote-alalla on paljon hyvää. Kyselyn mukaan moni pitää työtään yhä merkityksellisenä.

Sari Salminen tietää
tekevänsä tärkeää
työtä hyvin toimi-
vassa työpaikassa.



- Meillä kaikki tuntuvat pitävän itse työstä, ongelma on kaikki se muu sälä, Anttila sanoo.

Kolmikko huomauttaa, että sote-työntekijät ovat erittäin ammattitaitoisia. Kyselyyn vastanneista yli puolet myös kokee saavansa arvostusta työpaikallaan.

- Tyytyväiset asiakkaat kannattelevat sitä, että tiedämme tekevämme oikeita asioita, Salminen miettii.

Rajakangas muistuttaa, että mielikuvat sote-aloista ovat usein vääristyneitä.

- Ei työ lastenkodissa ole päivittäistä väkivaltaa tai huumepiikkejä. Alalle kannattaa lähteä rohkeasti. Paljon se ottaa, mutta enemmän se antaa.

Lisäksi lähes puolet kyselyn vastaajista kokee digitaalisuuden positiivisena apuna työssään, vaikka järjestelmissä on kehitettävää. Yli puolet kokee, että perehdytys työpaikoilla toimii erittäin hyvin.

Kyselystä ilmenee myös, että kantasuomalaiset työntekijät arvostavat maahanmuuttajataustaisia työkavereitaan, vaikka kielimuuri nousee paikoin esteeksi täysipainoiselle työkaveruudelle.

JHL:n sote-alasta vastaavaa asiantuntijaa **Sami Haapakoskea** kyselyn valonpilkahdukset ilahduttavat. Silti ala kaipaa nykyistä enemmän arvostusta.

- Tyhjä puhe ennen vaaleja halutaan pois ja tilalle konkreettista arvostamista. Eikä tämä tarkoita Finlandia-talon valaisemista.

Yli puolet on harkinnut alanvaihtoa

- JHL teetti vuodenvaihteessa 2023–2024 kyselyn, johon vastasi 3600 sote-ammattilaista. Avoimia vastauksia tuli yli 31000.
- Vastaajista liki 90 % oli naisia ja 40 % oli 51–60-vuotiaita.
- Vastanneista 52,3 % on harkinnut alanvaihtoa viimeisen kolmen vuoden aikana. Kolmannes suunnittelee työskentelevänsä muualla lähitulevaisuudessa.
- 55 % kokee, että työpaikalla arvostetaan eri ammatteja.
- Työntekijöiden mielestä henkilöstöpula ratkeaisi, jos resurssit riittäisivät, työn arvostus lisääntyisi ja palkka nousisi. Lisäksi työntekijöiden kuulemista ja vaikutusmahdollisuuksia pitäisi lisätä työpaikoilla.
- Vastaajien mielestä kannattavimmat maan hallituksen ehdotukset ovat hyvinvointialueiden sijaisjärjestelmien kehittäminen sekä tukipalvelujen ja hoivaavustajien käytön lisääminen.
- Kysely on osa JHL:n vuosien 2023–2027 kärkihanketta, joka tähtää sote-alan tilanteen parantamiseen.
- Lue koko kysely osoitteesta aineistopankki.jhl.fi.

KUKA?

- Julia Hirvikoski, 30
- Työskentelee erityisluokan-opettajana Vistan koulussa Paimiossa
- Harrastaa avantouintia ja luonnossa liikkumista

KUKA?

- Katja Huikko, 48
- Työskentelee koulunkäynnin-ohjaajana Vistan koulussa Paimiossa
- Harrastaa kuorolaulua



Vauhti ja Maltti täydentävät toisiaan

Julia Hirvikoski ja Katja Huikko löysivät heti yhteisen rytmin, vaikka aloittivat yhteistyön vasta noin vuosi sitten.

Teksti **Roope Lipasti** Kuva **Vesa Tyni**

Erityisluokanopettaja **Julia Hirvikoski** sekä koulunkäynninohjaaja **Katja Huikko** muodostavat tiiviin työparin. Oppilaina on lähinnä yläkoululaisia. Jokainen päivä on erilainen. Aineet vaihtuvat ja kullekin oppilaalle täytyy löytää yksilölliset tavat tsemptata ja auttaa koulutiellä eteenpäin.

Johdonmukaisuus oppilaiden kanssa ja luottamus toisen ammattitaitoon ovat a ja o. Hirvikoski ja Huikko kokevat täydentävänsä toisiaan.

- Minä olen meistä Vauhti ja Katja on Maltti, Hirvikoski nauraa.

- Toinen on kaikessa tuki ja turva. Meillä on myös samanlaiset arvot työssä, Huikko lisää.

MIKÄ ON PARASTA TYÖKAVERISSA?

- **Julia:** Heittäytyvyys. Katja uskaltaa mennä rohkeasti kohti sitä, mitä haluaa.
- **Katja:** Huumorintaju. Julia osaa nauraa itselleen.

MITÄ ARVOSTAT TYÖKAVERISSASI?

- **Julia:** Katja on ratkaisukeskeinen, rauhallinen ja kokenut. Hän saa minut rauhoittumaan, vaikka olen aika stressaava ihminen.
- **Katja:** Julia on kuunteleva ja myötätuntoinen. Hän osaa tsemptata ja olla empaattinen. Hänestä tietää, että hän on minun puolellani!

MITÄ UUTTA OLET OPPINUT TYÖKAVERILTASI?

- **Julia:** Katja osaa laittaa asiat perspektiiviin. Toivottavasti olen sitä vähän häneltä itsekin oppinut.
- **Katja:** Uusia tapoja työskennellä nuorten kanssa. Minulla oli aiemmin kokemusta lähinnä alakoululaisista.

MIKÄ TYÖKAVERISSA ON YLLÄTTÄNYT?

- **Julia:** Olen ollut aina suuri Selviytyjät-fani, ja kävi ilmi, että Katja on joskus hakenut sinne!
- **Katja:** Julia pystyy hoitamaan asian kuin asian!

MITEN TYÖKAVERI HOITAA HANKALAT TILANTEET?

- **Julia:** Olemme molemmat rauhallisia, mutta yleensä minä hoidan, jos luokassa tulee murheita. Yhtä tärkeää on, että Katja hoitaa sillä aikaa minun työni. Kumpaakaan ei jätetä tilanteessa yksin.
- **Katja:** Sinulla on uskomaaton taito heittäytyä vaikeisiinkin tilanteisiin ja saada asiat mallilleen!

MITÄ OPPILAAT ARVOSTAVAT TYÖKAVERISSASI?

- **Julia:** Tasapuolisuutta, luulisin. Oppilaat huomaavat, ellei heitä kohdella tasapuolisesti. Ja vaikka Katjalla olisi huono päivä, se ei koskaan välity oppilaille. Hän on

johdonmukainen ja turvallinen, ehkä vähän sellainen äiti-hahmokin, kun on meistä vanhempi.

- **Katja:** Varmaankin rentoutta. Julia ei ole nipottaja, vaikka pitää kiinni säännöistä ja käy ne läpi, jos tarve vaatii. Tasapuolisuus on varmasti myös yksi asia, jota oppilaat arvostavat.

MILLE TYÖKAVERISI NAURAA?

- **Julia:** Me molemmat nauramme itsellemme ja myös toisillemme. Olemme tilannekomiikan ystäviä.
- **Katja:** Ja paljon naurammekin, eikä aina edes tiedetä mille. Se on meidän voimavaramme.

MINNE TYÖKAVERISI MENISI LOMALLAAN?

- **Julia:** Italiaan!
- **Katja:** Vanhempiansa luokse Satakuntaan.

Fiksu syöminen vaatii kekseliäisyyttä

Kolme JHL:n jäsentä kertoo, miten he pitävät huolta terveellisestä syömisestä työpäivän aikana.

Teksti **Hanna Kangasniemi**

Nälkä sumentaa ajattelun ja liian tuhdista aterista seuraa ruokakooma. Monipuolinen ruoka ja säännölliset ateriointivälit pitävät energiatasot kunnossa.

Ihminen tarvitsee noin 50 erilaista ravintoainetta, jotta elimistö toimii kunnolla. Liian vähäinen syöminen voi johtaa vitamiinien ja kivennäisaineiden puutokseen ja terveysongelmiin. Uusien pohjoismaisten ravitsemussuositusten mukaan päivässä olisi hyvä syödä kasviksia, hedelmiä ja marjoja vähintään 500-800 grammaa. Se tarkoittaa vaikkapa noin neljää-viittä omenaa.

Aina ruokailu tai suositusten mukaan syöminen ei ole helppoa työaikojen tai -sijaintien takia, mutta kekseliäisyydellä pääsee pitkälle.



**JANNA
MIETTINEN, 26**

**Ensihoitaja,
sairaanhoitaja,
Pohjois-Savon hyvinvointialue, Siilinjärvi**

"PROTEIINI SÄILYTTÄÄ ENERGIATASOT"

TYÖNI ENSIHOITAJANA sitoo minut aina 24 tunnin työvuoroon kerralla, minkä jälkeen on muutama vapaapäivä. Työ ambulanssissa on päivystysluontoista, joten koskaan ei voi ennustaa, millainen päivä on ja milloin pääsee tauolle. Kokeneemmat ovat antaneet ohjeeksi, että syö aina kun kerkiät. Jos on monta tehtävää putkessa, voi menoa olla monta tuntia yhtä soittoa.

Hälytykset ovat neljässä eri kiireellisyysluokassa. Kiireisimmässä lähtö tapahtuu välitömästi. Siinä ei ehdi kuin vessassa käydä, jos sitäkään.

Syöminen on tosi tärkeää. Työ on fyysistä ja lisäksi harrastan urheilua. Jos ei ole energiaa, ei jaksakaan ja unikin kärsii. Syön viisi kertaa päivässä: Kaksi lämmintä ateriaa sekä aamu-, väli- ja iltapalan.

Tekemällä itse eväät kotona varmistan proteiinin saannin. Autossa pidän mukana banaania ja juotavia jogurtteja. Myös energiapatukat kuuluvat varmuusvarastooni.

Mikäli on kiireistä, emmekä ehdi tehtävien välissä asemalle, saatamme kysyä kenttäjohtajalta lupaa käydä syömassä vaikka huoltoasemalla.

Osallistu sarjaan

HALUAISITKO OSALLISTUA

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



**NOOMI
SAKALA, 45**

Ohjaaja,
Varsinais-Suomen
hyvinvointialue,
Turku

Töissä pitää
syödä silloin
kun voi.

"SALAINEN ASE MAKEAN- HIMOON"

TYÖ IKÄIHMISTEN kuntouttavan päivätoiminnan ohjaajana on hektistä. Aamupalaverin jälkeen asiakkaat saapuvat aamiaiselle, josta siirrytään kognitiivista, fyysistä, psykistä ja sosiaalista kuntoa ylläpitävään toimintaan. Ryhmässä on noin 60–100-vuotiaita ja moni huonokuntoinen tarvitsee tukea. Lounaan, toimintatuokion ja kahvin jälkeen loppupäivä on kirjaustöitä.

Terveellisesti syöminen ei ole aina helppoa. Vaikka teen itse eväät, ruuanlaitto vain itseä varten vaatii motivaatiota. Joskus teen keiton ja syön sitä viikon. Onneksi valmisruuissa on terveellisiä vaihtoehtoja.

Töissä pitää syödä kun voi. Päivällä ohjaajien kesken urottelemalla saamme kukin noin 20 minuutin ruokatauon. Kaurakeksivälipaloilla saan makeanhimon taltutettua. Illallisen etsin usein hävikkiruokaa Resq-sovelluksesta.



**TOMI
SAIRANEN, 36**

Tiehöylän kuljettaja,
Joensuun kaupunki,
Joensuu

"KUUNTELEN KEHOANI"

TIEHÖYLÄN KULJETTAJAN työ vaihtelee vuodenajan mukaan. Kesällä rakennetaan uutta ja korjataan vanhaa. Talvella kolataan lunta. Kesällä työ on säännöllistä, mutta talvella voi olla yötoitakin ja päivystysvuoroja. Yötoissa ruoka ei yleensä oikein maistu.

Eväitä tekemällä saan lautasmallin mukaista ruokaa. Kylmät eväät, kuten salaatti tai patonki, on helppo syödä tien päällä. Iltaisin syön melko

kevyesti. Syön ylipäätään vain silloin, kun on nälkä. Kuuntelelen kehoani. Tässä iässä on hyvä hiukan jo katsoa, mitä suuhunsa pistää. Jälkkäriksikin otan mieluiten hedelmiä.

Minulla on yhteishuoltajuus ja joka toinen viikko teen ruuat kolmelle lapselleni: Palermon pasta on ikisuosikki. Ruuanlaittoon tuli uutta kulmaa, kun hankin airfryer-kypsentimen. Sillä saan lapsetkin ehkä syömään muuta kuin pastaa.

Työn ilo kuplii kirjastoissa

Kirjastolaiset kulkevat työelämän trendien vastavirtaan. Toisin kuin monella muulla alalla, kirjastotyöntekijöiden työhyvinvointi on hyvällä mallilla.

Teksti **Sami Turunen** Kuvat **Janica Karasti**





Aki Huovisen mukaan iso osa työn ilosta tulee asiakkaiden myönteisestä palautteesta ja kiitoksista.

K

irjastolaiset tekevät merkityksellistä työtä, he ovat innostuneita työstään ja kokevat, että pääsevät hyödyntämään ammattitaitoaan. Tällaisia tuloksia kertoo Kirjastoalan työntekijäselvitys (2024).

- Asiakkailla on hyvissä tuloksissa suuri merkitys. Lähes jokainen sisääntulija

arvostaa kirjastojen palvelua, sanoo **Aki Huovinen**.

Huovinen on työskennellyt pitkään Oulun kirjastoissa eri tehtävissä. Tällä hetkellä hän toimii kolmatta vuotta päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna.

Huovisen kommentti tukee selvitystä: sen mukaan 97 prosenttia kirjastojen työntekijöistä kokee, että asiakkaat arvostavat heidän työtään.

- Kirjasto saa aina hyvät pisteet, kun kysytään kunnan suosituinta palvelua. Kyllähän työ on mukavampaa, kun asiakaskontaktit ovat positiivisia ja kiitosta tulee.

Kirjastolaisilla on vahva kollegoiden tuki ja hyvähenkinen työyhteisö.

- Kirjastoon päätyy töihin ihmisiä, jotka pitävät kirjoista, musiikista, elokuvista ja peleistä, eli kaikesta siitä, mikä työssä on jatkuvasti ympärillä. Se väistämättä vaikuttaa työhyvinvointiin.

Mahdollisuus kehittää omaa alaa

Kirjastojen työntekijät ovat osanneet kääntää vaikeudetkin voitoksi. Näin kävi esimerkiksi koronapandemian aikana, kun kirjastolaiset saivat itse kehittää työtään vaikeassa tilanteessa.

Aki Huovisen mukaan pandemia osoittautui ammatti-identiteetin kannalta jopa hyväksi, koska se kirkasti palvelun tärkeyttä. Tietyt digitaaliset asiat eivät ehkä muuten olisi edenneet. Kirjastolaiset osoittivat kekseliäisyyttä.

- Opettelimme tekemään esimerkiksi podcasteja kirjaston sisällöistä.

Kirjastolaisia motivoi myös taistelu sivistyksen puolesta. Tutkitun tiedon merkitystä väheksytään yhä enemmän, mutta kirjastoissa halutaan toimia tätä kehitystä vastaan.

Kirjastoala on yhteisöllinen.

Osaamista vastaavaa työtä

Moni tutkimus kertoo huolestuttavia viestejä työelämästä. Ongelmia, uupumista ja pahaa oloa riittää. Miksi kirjastoilla pyyhkii näin mainiosti?

- Kirjastoala on hyvin naisvaltainen ja naiset kertovat usein tuntojaan rehellisesti ja kattavasti, selittää JHL:n vastaava työelämäasiantuntija **Anne Ranta**.

Rannan mukaan tutkimuksessa korostui, että ammattilaiset pääsevät tekemään osaamistaan vastaavaa työtä. Esiin nousi toinenkin työhyvinvoinnin elementti: esihenkilötyö on osaavaa ja johto kuuntelee työntekijöitä. Myös muuntautumiskykyisyys ja työelämän metataidot ovat kirjastoihmisten vahvuuksia. Näitä ovat esimerkiksi ihmissuhde-, vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja teknologiset taidot.

- Heillä on myös kykyä kohdata kaikenlaisia ihmisiä. Nykykirjastoissahan voi tehdä vaikka mitä. Kirjastot ovat monitoimikoneita, joissa on paikka eri-ikäisille ja eri kulttuureista tuleville ihmisille.

Vahva ammatti-identiteetti

Ei työ kirjastoissakaan ole täydellistä. Urakehitysmahdollisuudet koetaan vaatimattomiksi ja palautumisessa on haasteita. Kaikkea ei aina ehdi tehdä työajalla, koska resurssit ovat niukat ja tehtäväkuvien laajentuminen on lisännyt kuormaa.

Palautumista vaikeuttaa se, että työ on sirpaloitunutta ja välillä kiireistä. Aki Huovinen on aina yrittänyt palautua töissä mikrotaukojen avulla.





Aki Huovinen kertoo, että työyhteisön henkeä ylläpitää kollegoiden vahva keskinäinen tuki.

- Esimerkiksi hyllytyksen ohessa tulee aina joku kiinnostava kirja vastaan, ja sitä voi jäädä vähäksi aikaa selailemaan, hän kertoo.

Kirjastolaisilla on vahva ammatti-identiteetti, mutta he eivät ole sellaisia kuin moni kuvittelee. Huovinen on koko 20-vuotisen uransa ajan yrittänyt murtaa mielikuvaa, jonka mukaan kirjastoissa työskentelee introverttejä puurtajia.

- Toki porukka on heterogeenistä, mutta työ on jatkuvaa esilläoloa ja asioiden esittelyä, joten meillä on todella paljon ulospäin suuntautunutta porukkaa.

Tukea esihenkilöiltä

Monella alalla olisi paljon opittavaa kirjastoista. Selvityksen mukaan työnantaja tukee työntekijöitä ja työaikaa varataan osaamisen kehittämiseen. Työpaikalla saa arvostusta ja työyhteisössä vallitsee luottamus.

- Nämä hyvät asiat eivät ole itsestäänselvyksiä kaikkialla, sanoo Anne Ranta.

Aki Huovinenkin nimeää matalan hierarkian ja esihenkilöiden tuen keskeisiksi tekijöiksi siinä, että kirjastoissa voidaan hyvin. Tärkeää on myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Jopa 87 prosenttia selvitykseen vastanneista koki, että se onnistuu hyvin.

- Yhteisöllisyys on vahvaa. Pystymme sopimaan asioista keskenämme, Huovinen sanoo.

Kirjastoissa työskentelee noin 5 000 ihmistä, joista Kirjastoalan työntekijäselvitykseen vastasi 1502. Kyselyn tilasi alan ammattijärjestöjä ja aatteellisia järjestöjä kokoava Minerva-ryhmä. JHL on ryhmän jäsen.

Kirjastoalan vinkit työhyvinvointiin

1

Muuntautumiskyky ja työelämän metataidot tukevat työssä jaksamista ja kehittymistä. Näitä ovat esimerkiksi ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisukyky ja teknologiset taidot.

Yhteisöllisyyttä lisää avoin työkuultuuri, jossa asioista puhutaan hierarkioista välittämättä ja kaikkia kuunnellen. Tätä edistää töiden jakaminen ja suunnittelu yhdessä sekä joustava työote.

2

3

Hyvä esihenkilötyö, arvostus, luottamus ja mahdollisuus omaa osaamista vastaavaan työhön lisäävät työssä viihtymistä.

Pertti ja kuusi kääpiötä

Hallinnon sihteeri Lotta Roiha on kahdeksanhenkisen talouden ainoa ihminen. Hän tietää kokemuksesta, että vanha koira oppii uusia temppuja.

Teksti **Samuli Launonen** Kuva **Ilona Pietiläinen**

Minulla on seitsemän koira: iso afgaaninvinttikoiria Pertti, 7, ja kuusi cockerspanielkääpiötä, joista Vinka on pentu. Kesän aikana minulla oli kaksi kuuden pennun pentuetta. Persoonat erottuvat toisistaan jo pentulaatikossa. Yksi pentu nukkui vähän erillään muista ja se oli muutenkin itsenäinen, tutkiskeli omia juttujaan ja leikki itseksensä. Vinka taas tykkää edelleen nukkua leuka toisen koiran päällä. Muut pennut jatkoivat uusiin koteihin, mutta Vinkan pidin itse.

Kukaan koirista ei pistä muita lyttyyn, eivät nämä tahdo muristakaan toisilleen. Leona ja Cosima, 5- ja 8-vuotiaat emot, viihtyvät kahdestaan. Kolmivuotiaat Runo, Kaarina ja Vieno olivat kolmen kopla, kunnes Vienosta tuli talon maskotti, joka jaksaa leikittää kaikkia muita. Pojat Runo ja Pertti ovat hyviä kamuja.

Vien koiria välillä näyttelyihin, mutta tärkeintä on yhteinen elämä kotona. Kun menen töihin Kyllön sairaalan toimistotiloihin, suurin osa koirista jää omaan huoneeseensa. Usein työskentelen osan päivästä etänä. Pentujen synnyttyä oli hyvä, että pystyin tekemään aamupäivät kotona ja menemään iltapäiväksi työpaikalle. Jos ihmiset lähtevät ruuhkavuosina lasten luota niin sanotusti töihin lepäämään, samoin lähdän minä koirien luota. Se on täysin minun aikaani, mihin eivät koirat liity.

Sanon aina kasvattiomistajille, että keskittykää pentuun. Koiraan pitää tutustua rauhassa. Se ei ole tavara, vaan elävä yksilö. Koira muuttaa arkea. Se voi esimerkiksi olla äänekäs ja silloin pitää keksiä keinoja vähentää haukkumista.

Aikuinena koira ei ole valmis paketti. Vanha koira oppii uusia temppuja sekä oma-aloitteisesti että opettamalla. Nadia, Pertin äiti, oli roskisdykkari. Pidän roskiskaappia lukossa, koska muuten Nadia aukoi ovea ja söi kaiken minkä pystyi. Nadian kuoltua ajattelin, että voin pitää ovea auki. Mutta kuukausi Nadian kuoleman jälkeen Pertti aloitti oven aukomisen. Ja nyt Vieno on oppinut sen Pertiltä.

Koirat ovat laajentaneet ajattelumaailmaani pitkäpinnaisemmaksi. Kun koira opettelee jotakin asiaa, siltä haluaisi vaatia jotakin - mutta kun se ei teekään niin, täytyy muuttaa omaa ajatusmallia. Ei voi mennä putkinäöllä ja -ajattelulla.

Tämä on elämänvaihe - koiramäärän maksimi on saavutettu. Vuosi sitten minulla oli vielä kahdeksan koira. Tuskin elän kuolinvuoteelle asti ison koiralauman kanssa, mutta varmasti joku cockerspaniel minulla on vanhanakin.

Noi 13 000 koirankasvattajaa

SUOMESSA ON NOIN 650 000 koira ja 13 000 koirankasvattajaa. Koiraharrastajasta koirankasvattajaksi ryhtyvän on käytävä kasvattajan peruskurssi.

Koiran kasvattajan on varauduttava menoihin. Muun muassa terveystutkimukset, tiineysultrat ja -röntgenit, matolääkitys, ruokinta ja mahdolliset harrastukset aiheuttavat niin jatkuvia kuin kertaluontoisia kuluja.

Kääpiörodut ovat tavallisesti kalliimpia kuin isot rodut.

Lähteet: kuono.fi, Kennelliitto

KUKA?

- Lotta Roiha, 45
- Työskentelee hallinnon sihteerinä Keski-Suomen hyvinvointialueen hallintopalveluissa
- Asuu Jyväskylän Kuohulla
- Koulutuksiltaan muusikko AMK (klassinen laulu) sekä lähihoitaja
- Perheeseen kuuluvat seitsemän koiraa ja äiti, isä ja veli perheineen
- Harrastaa käsitöitä sekä talon ja pihan huoltamista

Oppiiko
Vinka
istumaan?
Katso video:

motiivilehti.fi

Leona (vas.),
Vinka ja Lotta
ovat yhtä perhettä.

Maksakaa hänelle palkkaa

Kabita Kandel on yksi kymmenistä tuhansista terveys-
sisarista, joiden varassa Nepalín terveydenhoito-
järjestelmä lepää. Valtion silmissä he ovat vapaa-
ehtoisia eivätkä saa työstään korvausta.

Teksti **Susanna Haapalainen**
Kuvat **Rupak Maharjan**



Terveysasema löytyy kurvin takaa rinteestä loputtoman tuntuisten taksimatkan päätteeksi. Dakshinkalin kunnassa sijaitseva tienoo on syrjäinen, noin 15 kilometriä lounaaseen Nepalín pääkaupungista Kathmandusta.

Kabita Kandel, 40, on yksi viidestätoista yhteisöterveydenhoitajasta, jotka työskentelevät terveysasemalla.

- Asun niin lähellä, että minut hälytetään aina ensimmäisenä paikalle. Vaikka keskellä yötä, Kandel kertoo.

Nepalín perusterveydenhuolto nojaa 52000 vapaaehtoisen yhteisöterveydenhoitajaan. He toimivat linkkinä virallisen terveydenhuollon ja kansalaisten välillä erityisesti syrjäseuduilla, joilla lääkäriasemat ovat harvassa.

Kandelin ja hänen kollegansa vastuulla on 80 kotitaloutta. He joutuvat usein kulkemaan tunteja saavuttaakseen ihmiset, joille he esimerkiksi jakavat rokotuksia.

Ei palkkaa, ei eläkettä

Vaikka yhteisöterveydenhoitajat ovat keskeinen osa terveydenhuoltoa, he ovat valtion silmissä vapaaehtoisia. He eivät saa säännöllistä palkkaa tai eläkettä. Siksi heitä kutsutaan myös terveystyöntekijöiksi.

Ammattiliitot JHL ja Tehy sekä Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus Sask tukevat nepalilaisia ammattiliittoja muun muassa kapasiteetin vahvistamisessa ja neuvottelutaitojen kouluttamisessa. Siksi järjestöjen edustajat ovat tulleet Nepaliin tapaamaan ter-

- Liiton ansiosta äänemme on voimistunut.

veysvapaaehtoisia sekä liittojen edustajia. Tavoitteena on, että vapaaehtoiset tunnustetaan virallisesti työntekijöiksi, joille kuuluu ihmisarvoinen palkka, reilut työehdot ja riittävä koulutus.

Nyt yhteisöterveydenhoitajat saavat vain epä-säännöllisiä korvauksia, jotka ovat huomattavasti pienempiä kuin Nepalín minimipalkka, 17300 rupiaa (117 euroa) kuukaudessa. Yhden rokotuspäivän korvaus on 400 rupiaa (2,7 euroa) ja rokotuspäiviä on vuodessa neljä.

Kabita Kandel painottaa, että hänen ammattiryhmänsä on ollut merkittävä tekijä lapsi- ja äiti-kuolleisuuden vähentämisessä. Heidän työpanostaan keuhutaan juhlapuheissa, mutta arvostus ei näy palkassa.

Kandelin palkka ei riitä elättämään perhettä, mutta silti hänen puolisonsa ja muu perhe kannustaa häntä jatkamaan yhteisöterveydenhoitajana.



Iso osa yhteisöterveydenhoitajista on yli 50-vuotiaita. Hekin joutuvat kantamaan rokotuslaatikoita jyrkissä mäissä.



Mina Thapa puolustaa nuorempien sukupuolvien oikeuksia, vaikka kaikki parannukset eivät koskisi enää häntä.



Tasa-arvokysymys

Tabuja, kuten ehkäisyä ja aborttia, käsitellään aiempaa avoimemmin. Yhteisöterveydenhoitajien edunvalvonta onkin tasa-arvokysymys. Kaikki yhteisöterveydenhoitajat ovat naisia, mutta päättäjät miehiä.

Työ antaa myös naisille mahdollisuuden sosiaaliin suhteisiin ja tarjoaa tien ulos kotitöiden ääreltä yhteiskunnassa, jossa naiset perinteisesti hoitavat kotia ja lapsia.

Mina Thapa, 58, on työskennellyt alalla 35 vuotta. Hän korostaa, että ammattiliitot ovat tarjonneet naisille yhteisen kanavan saada äänensä kuuluviin.

Terveysvapaaehtoisten ammattiliitot Neva ja Hevon ovat neuvotelleet jäsenilleen etuja, kuten korvauksia matkakuluista ja uniikin työasun. Kandel kertoo ylpeänä sinisestä asustaan sareesta.

- Se vahvistaa ammatti-identiteettiämme. Asumme tunnustetaan kaduilla. Lapset kysyvät sen nähdessään, onko tulossa rokotteita tai vitamiinia.

Hevon luovutti terveysministerille 22 kohdan listan, jossa vaadittiin muun muassa säännöllistä koulutusta ja korkeampia korvauksia. Neva tapasi pääministeriä vastaavien vaatimusten kanssa. Kabita Kandel kannustaa kollegoitaan liittymään liittoon.

- Liiton ansiosta äänemme on voimistunut ja olemme saaneet aikaan parannuksia. Vaikka meillä on yhä haasteita, voin nyt uskoa turvattuun tulevaisuuteen, Kandel sanoo.

Susanna Haapalainen on JHL:n kansainvälisten asioiden asiantuntija.

JHL:n kehitysyhteistyö Nepalissa

Nepal on yksi maailman köyhimmistä ja vähiten kehittyneistä maista. JHL tukee nepalilaisia ammattiliittoja sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattijärjestö Tehyn ja Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus SASK:in kanssa.

Yhteisen hankkeen tavoitteena on, että terveysvapaaehtoiset tunnustetaan virallisiksi työntekijöiksi, jotka saavat palkkaa ja koulutusta. Liittoa tuetaan vahvistamalla niiden edunvalvonta- ja järjestämissäkyä sekä neuvottelutaitoja.

Tähän ja muihin kehitysyhteistyöhankkeisiin voit tutustua JHL:n sivuilla: jhl.fi/kansainvalinen-edunvalvonta.



Vuodenvaihte lähenee - lue mitä se tuo mukanaan

TE-palvelut siirtyvät ensi vuonna kuntien järjestettäväksi, kassan palveluihin se vaikuta.



Ewertti eAsiointi

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



Chat-palvelu

• Nettisivuilla ja Ewertti eAsioinnissa.



Puhelinpalvelu

• Numerossa 010 190 300.



Päivärahallaskuri

• Voit laskea arvion ansiopäivärahan suuruudesta.



Käsittelytilannepalvelu

• Voit seurata työttömyyskassan yleistä käsittelytilannetta hakemustyypeittäin.

Seuraa meitä somessa!



Ansiopäivärahan perusosa pysyy samana

Eduskunnan vuonna 2023 hyväksymän lain myötä työttömyystukiin ei tehdä indeksikorotusta vuosina 2024–2027.

Ansiopäivärahan perusosa on 37,21 euroa päivässä myös vuonna 2025.

Korotusosien lakkauttaminen

Hallitus on esittänyt eduskunnalle työttömyysturvan korotusosien lakkauttamista. Esityksen mukaan korotusosien maksaminen työllistymistä edistävien palvelujen ajalle päättyisi 1.1.2025.

Myös liikkuvuusavustuksen korotusosasta luovuttai-
siin ensi vuoden alussa. Korotusosaa maksettaisiin
ensi vuoden aikana vielä niissä tilanteissa, joissa
palvelu on alkanut tämän vuoden puolella.

Tämän lehden mennessä painoon lakimuutosesitys
odottaa vielä eduskunnan käsittelyä.

Tiedotamme lakimuutoksista nettisivuillamme sitä
mukaa, kun saamme niistä tietoa:
tyottomyyskassa.jhl.fi > Ajankohtaista

Uudet verokortit voimaan heti 1.1.2025

Verottaja toimittaa ensi vuoden verokortit viimeis-
tään 13.12.2024 OmaVero -palveluun tai postitse
joulukuun loppuun mennessä.

Jos tarvitset verokortin etuutta varten vuodelle 2025,
voit tilata sen heti, kun uusi verokortti on saatavilla
OmaVerossa. Valitse etuuden maksajaksi Julkisten ja
Hyvinvointialojen tk, jolloin sinun ei tarvitse lähettää
verokorttia erikseen työttömyyskassalle, vaan vero-
hallinto toimittaa sen meille suoraan.

TE-palvelut siirtyvät kunnille 1.1.2025 alkaen

Työ- ja elinkeinotoimistot lakkautetaan vuoden 2025
alussa. Jatkossa työttömille ja työnhakijoille tarkoite-
tut palvelut saa omasta kotikunnasta tai useamman
kunnan muodostamalta työllisyysalueelta.

Muutos ei vaikuta työttömyysturva-asioiden käsitte-
lyyn työttömyyskassassa.

Kassan tehtävät eivät muutu ja työttömyysturva mak-
setaan jatkossakin työvoimaviranomaisen antaman
lausunnon perusteella.

Poikkeuksia kassan asiakaspalvelun aukioloajoissa

Työttömyyskassan asiakaspalvelu on suljettu
24.-26.12.2024, 31.12.2024, 1.1.2025 ja 6.1.2025.

Joulunaika ja vuodenvaihteen pyhäpäivät tuovat
mukanaan pieniä muutoksia maksupäiviin. Löydät
niistä tarkemmin tietoa kassan nettisivuilta.

Toivotamme kaikille hyvää joulua ja onnellista uutta
vuotta 2025!

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

Kaikki mukaan!

Yhteisöohjautuvuus tarkoittaa, että sinulla ja työkavereillasi on enemmän vaikutusvaltaa niin työhönne kuin tiiminne ja organisaationne toimintaan.

Teksti **Sami Turunen**



A

Houkutelkaa johto mukaan

SIIRTYMINEN YHTEISÖ-OHJAUTUVUUTEEN voi lähteä henkilöstöstä, mutta onnistuneeseen muutokseen tarvitaan mukaan johto ja esihenkilöt. Ehdottakaa siis rohkeasti johdolle uutta tapaa organisoida työyhteisönne tavat tehdä työtä. Modernit johtajat seuraavat työelämän trendejä ja tietävät hyödyt, joita saa antamalla henkilöstölle lisää mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja päätöksentekoon. Määritellään aluksi yhdessä johdon kanssa, miksi ja mitä varten työyhteisö on olemassa.

B

Ottakaa vastuuta toiminnasta

YHTEISÖOHJAUTUVUUS VAATII ajattelu- ja toimintatapojen muutoksia verrattuna siihen, että esihenkilöt kertovat, miten toimitaan. Jakakaa tehtävät ja vastuut yhdessä. Ottakaa asioita aktiivisesti puheeksi. Kysykää toisiltanne neuvoa asioiden hoitamisessa ja hyödyntäkää toisillanne olevaa arvokasta tietoa.

Sopikaa selkeä päätöksentekoprosessi ja jakakaa yhdessä valtuudet tehdä päätöksiä tietyistä asioista. Käytäkää tätä oikeutta, vastuuta ei kannata väistää. Yhteisöohjautuvuudessa esihenkilö ei ratko kaikkia ristiriitoja, vaan työyhteisön vastuulla on ratkoa niitä itse.





D

Tutustu aiempiin
Näin onnistut
-vinkkeihin
motiivilehti.fi

Kootkaa työpaikan kulttuurista oma käsikirja.

Älkää palatko vanhaan

C

**SIIRTYMINEN YHTEISÖ-
OHJAUTUVUUTEEN** on kokeilu-
kulttuuria puhtaimmillaan.
Kokeilkaa, keskustelkaa ja
tarpeen mukaan kehittäkää
toimintamalleja eteenpäin sen
mukaan, mikä toimii ja mikä
ei. Tärkeää on määrääjain tar-
kastella, miten uusien tapojen
käyttöönotto on onnistunut,
missä on parannettavaa ja mitä
tehdään seuraavaksi. Muista-
kaa, että jos joku asia ei toimi,
paluu entiseen on väärä tapa
ratkaista asia. Keksikää sen
sijaan uusia ratkaisuja.

Olkaa kärsivällisiä

MUUTOS EI TAPAHDU yhdessä
yössä. Muutokseen tarvitaan
aikaa ja kärsivällisyyttä. Pitä-
kää huolta, että kaikki ymmär-
tävät, miksi ja miten toimitaan
eri tavalla kuin ennen. Uudet
toimintatavat vaativat yleensä
myös kirjoitettuja ohjeita. Kir-
joittakaa omaan tarpeeseen
sopiva työpaikan käsikirja.
Sellainen syntyy pikkuhiljaa:
kirjoittakaa erilaisista töistä
ja tehtävistä ohjeet ja kootkaa
prosessin aineisto yksiin kan-
siin. Ohjeita voi arvioida ja päi-
vittää aika ajoin.



Mitä on yhteisö- ohjautuvuus?

**YHTEISÖOHJAUTUVUUDESSA
TYÖNTEKIJÄT** pääsevät vai-
kuttamaan omaan työhönsä
ja koko työyhteisön työn koor-
dinointiin. Se antaa mahdol-
lisuuksia päättää esimerkiksi
siitä, miten työt jaetaan ja teh-
dään, missä järjestyksessä,
mihin aikaan päivästä tai mil-
laisella kokoonpanolla. Tämä
lisää työn hallinnan tunnetta ja
sitä kautta työtyytyväisyyttä.
Yhteisöohjautuvassa työpai-
kassa työ voi olla motivoivam-
paa ja tehokkaampaa kuin
perinteisessä, esihenkilövetoi-
sessa mallissa.

VINKIT ANTOI Perttu Salovaara, organisaatiokonsultti ja Helsingin yliopiston hallinnon ja organisaatioiden tutkimuksen dosentti.



Merja Mähkä on sijoittaja, tietokirjailija, yrittäjä, somevaikuttaja ja sijoitusbloggaaja, joka tunnetaan erityisesti kolumneistaan ja Sijoituskaverit-podcastistaan.

Omat vai yhteiset rahat?

KUN PUOLISONI JA MINÄ laitoimme hynttyyt yhteen, minulle oli selvää, että pitäisimme raha-asiat erillään omilla tileillämme. Meillä oli samankaltaiset tulot. Menot jaoimme puoliksi. Minä otin maksettavaksi kodin yhtiövastikkeen, puoliso ruokaostokset.

Systeemi on toiminut meillä oikein hyvin kohta 13 vuotta. Uusia menoja, kuten lasten harrastusmaksut, on toki tullut. Niiden kohdalla katsomme, kumman vuoro on ottaa laskut hoitoon. Silloin tällöin käymme läpi perheet kulut ja katsomme, onko tilanne edelleen reilu.

Se, mikä sopii meille, ei sovi kaikille. Valmiita pakettivastauksia ei ole. Siksi hahmottelin kysymyspatterin, jonka avulla voi miettiä, mikä tapa toimisi omassa perheessä.

1. Oletteko rahan käyttäjinä samanlaisia?

Jos toinen on tuhlailevainen ja toinen säästäväinen, riitojen välttämiseksi kannattaa pitää raha-asiat erillään.

2. Onko teillä samanlaiset tulot?

Ei ole oikein, että parisuhteessa toinen porskuttaa ja voi palkallaan ostella itselleen kivoja juttuja samalla kun toinen sinnittelee. Pienituloisempi joutuu vieläpä usein ottamaan suuremman vastuun lasten ja kodin hoitamisesta. Näissä tilanteissa suurituloisemman on syytä kantaa isompaa taloudellista vastuuta.

3. Onko teillä uusperhe?

Tutkimusten mukaan uusperheissä yhteiset tilit ovat harvinaisempia kuin ydinperheissä. Uusperheessä pitäisinkin rahat erillään, sillä sanomista tulee helposti.

4. Onko teillä selkeitä omia menoja?

Jos toinen harrastaa lentämistä ja toinen virkkausta, ei voi olla niin, että lentämistä rahoitetaan yhteisistä rahoista.

5. Onko toinen perhevapaalla?

Silloin rahojen kuuluu olla yhteiset, yhteistä perhettähän perhevapailla kasvatetaan.

Käytännöllinen kompromissi parisuhteen raha-asioihin on ottaa käyttöön yhteinen taloustili. Molemmat laittavat tilille rahaa suhteessa tuloihinsa ja menoihinsa. Tärkeintä on käydä asioista keskustelua: Mikä malli meille sopii?

Merja Mähkä Kolumnisti



KUINKA TEKÖÄLY MUUTTAA TYÖELÄMÄÄ?

Tekoälyn käyttäminen on lisääntynyt valtavasti. Työelämä ja sen sääntely eivät ole osanneet täysin varautua.

1

Millainen apuväline tekoäly on?

Tekoäly on ollut mukana monen työntekijän työssä jo muutamia vuosia. Aikaisempia tekoälysovelluksia ei välttämättä

osattu hahmottaa tekoälyksi, vaan niitä voitiin pitää vaikkapa fiksuina ohjelmistoina tiedon etsintään tai lajitteluun.

Nykyään tekoäly on jo tarkemmin määritelty ja ymmärretty erillisenä teknisenä apuvälineenä. Tekoällyn törmää monenlaisissa yhteyksissä, kännykän kamerasta varsinaisiin tekoälyohjelmistoihin. Joissain käyttötarkoituksissa tekoäly on siis sulautettu osaksi jotain muuta teknistä kokonaisuutta, mutta toisissa sitä käytetään nimenomaan tekoälynä.

Tekoäly voi olla loistava apuväline mutta sen kanssa saa olla varovainen. Kaikkea tekoäly ei tiedä ja välillä se myös keksii asioita päästään.

2

Millä säännöillä tekoäly voi käyttää työssä?

Työntekijät käyttävät monissa tehtävissä tekoälyä tai siihen perustuvia ohjelmistoja. Työntekijän tulee noudattaa työ-

paikkansa tekoällyn liittyviä ohjeita samalla tavalla kuin muita ohjeita. Työntekijällä on asemansa ja ohjeiden mukainen vastuu työstään. Virheitä ei voi lähtökohtaisesti laittaa tekoällyn syyksi, elleivät työpaikan tekoälypolitiikka ja -ohjeet ole virheelliset tai puutteelliset. Tekoäly ei ole työntekijä, vaan työkalu.

Työntekijää suurempi vastuu tekoälystä on työnantajalla. Työnantajan täytyy ottaa tekoäly käyttöön oikein ja laatia sitä varten riittävät ohjeet sekä suunnitelmat. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikalla käytetään tekoälyä oikein ja asiallisesti.

Työnantajan pitää myös käyttää tekoälyä vastuullisesti suhteessa työntekijöihinsä. Varsinkin suuremmilla työpaikoilla tekoälyä voidaan hyödyntää henkilöstöasioiden hoitamisessa. Tällöinkin työnantajalla on normaali vastuu siitä, että työntekijöitä koskevat päätökset ja toimet ovat oikein sekä laillisia.

Työnantajan vastuulla on ottaa laajasti huomioon tietosuojaan liittyvät asiat. Tekoälyä käytettäessä tietosuoja on huomioitava yleisestikin erityisen tarkasti, sillä jotkut ohjelmistot saattavat ottaa antamasi tiedot omaan käyttöönsä, mikäli tätä ei ole asetuksissa estetty. Tämän jälkeen

luottamukselliset ja salassapidettävät tiedot eivät ole enää luottamuksellisia tai salaisia.

3

Miten laki sääntelee tekoälyä?

Tekoäly on tullut jäädäkseen. Nopea kehitys on tuonut sen käyttöön nopeammin kuin lainsäätäjät on ehtinyt miettiä sen sääntelyä. Suomessa ei

ole vielä tekoälyä erityisesti koskevaa lainsäädäntöä. Elokuussa voimaan tuli EU:n tekoälyasetus, joka on Suomessakin suoraan sovellettavaa lainsäädäntöä. Asetus on pitkä ja vaikeaselkoinen. Se luo lähinnä velvoitteita tekoällyn kehittäjille ja yrityksille sekä muille toimijoille, jotka ovat ottamassa tekoälyä käyttöön.

Lainsäädäntö tekoälystä työelämässä odottaa vielä tuloaan. Emme voi tietää, todetaanko sellaiselle ikinä tarvetta. EU:n tasolla tekoällyn sääntelyn tarve on otettu vakavasti. Jos yritys, palveluntarjoaja tai organisaatiokäyttäjä rikkoo säännöksiä tekoälyasetuksen perusteella, seuraamusmaksut voivat olla jopa 35 miljoonaa euroa. Se on kaksi kertaa enemmän kuin maksut, joita voidaan määrätä EU:n yleistä tietosuojaa koskevaa säädöstä eli tietosuojasetusta rikkoville yrityksille.



Juha Juntunen, juristi

JHL:n oikeudellinen toimialue
juha.juntunen@jhl.fi

EU:N TEKÖÄLYASETUS SUOMESSA: valtioneuvosto.fi/-/1410877/eu-n-tekoalyasetuksen-kansallinen-toimeenpano-kaynnistynyt
PÅ SVENSKA Läs lagkolumnen på motiivilehti.fi/sv fr.o.m. 19.11

KOULUTUS

Mielenterveys ja työ

KENELLE?

Työpaikkojen henkilöstön edustajille, työsuojeluvaltuutetuille, -asiahenkilöille ja luottamushenkilöille

KESTO

Kaksi päivää

MILLOIN SEURAAVA?

12.–13.5.2025

ILMOITTAUDU

OmaJHL-palvelu



Rohkeutta puhua mielenterveydestä

Moni suomalainen uupuu työpaikallaan, mutta mielenterveysongelmista puhuminen on usein vaikeaa. Luottamushenkilöille suunnatulla kurssilla opeteltiin rohkeutta auttaa työkaveria – ja itseä.

Teksti **Samppa Haapio** Kuvat **Freepik.com** ja **Samppa Haapio**

Uupumus ja masennus ovat työpaikoilla yleisimpiä mielenterveyden häiriöitä. Suomessa työuupumus on jopa tuki- ja liikuntaelinsairauksia merkittävämpi työkyvyttömyyden aiheuttaja, kertoo Mielenterveys ja työ-kurssin järjestämisestä vastannut opettaja **Tapani Eskola**. Hän listaa kuormittaviksi tekijöiksi muun muassa suuren työmäärän, epävarmuuden työpaikoilla ja työyhteisön ristiriidat.

Esihenkilötyöllä on suuri merkitys.

- Luottamushenkilöt voivat auttaa muutos-tilanteissa. Työntekijä voi edistää mielenterveyttä työpaikalla kysymällä kollegalta, miten tämä voi. Jos tällä on huolia, voi kysyä voiko auttaa jotenkin.

Mielenterveys ja työ -kurssi järjestetään kahdesti vuodessa. JHL on toteuttanut sen yhteistyönä Mieli ry

-järjestön kanssa. Kurssi on tarkoitettu työpaikan työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, -päälliköille, työsuojelutoimikuntien tai vastaavien jäsenille, työsuojeluasiahenkilöille sekä oman koulutussopimuksen mukaisesti myös luottamushenkilöille.

- Kurssi vahvistaa osallistujan ymmärrystä ja taitoa kohdata vaikeissa tilanteissa olevia työntekijöitä. Osallistujat pohtivat myös omaa toimintaansa ja sitä, miten voimavaroja työssä voidaan vahvistaa, aikuisten mielenterveystyön päällikkö **Tiina Lumijärvi** Mieli ry:stä toteaa.

- Tavoitteena on madaltaa kynnystä ottaa mielenterveysasioita työpaikoilla puheeksi, kertoo kurssin kouluttaja, logoterapeutti **Mirja Erlund**.

He kannustavat mielenterveysosaamisen, kuten tunne- ja vuorovaikutustaitojen, vahvistamiseen.



Tiina Lumijärvi (vas.) ja Mirja Erlund toimivat kurssin opettajina.



Niko Turunen (vas.), Petra Ekberg ja Marjukka Vepsä painottivat mielenterveydestä huolehtimisen tärkeyttä.

- Kyse ei ole rakettitieteestä, vaan siitä, miten arkipäivänä kohtaamme toisemme, Lumijärvi toteaa.

Erlundin mielestä mielenterveys tulisi ymmärtää osaksi kokonaisterveyttä ja työhyvinvointia.

- Vallalla on edelleen käsitys, että kyse on aina sairaudesta ja ongelmasta.

Työkaverin tukeminen kysyy uskallusta

Kouvolaalainen **Petra Ekberg** työskentelee Kymenlaakson hyvinvointialueella päätoimisena pääluottamushenkilönä. Hän haki kurssilta vinkkejä työssäjaksamiseen ja työkavereiden tukemiseen.

- Hoitoalalla on kovat säästötavoitteet ja työmäärä on kasvanut. Pahoinvointi on lisääntynyt työpaikoilla. Mielenterveyden tukeminen on sydämenasia.

Marjukka Vepsä toimii työsuojeluvaltuutettuna Turun kaupungilla. Hän sai työkaluja sekä yksilöiden että työyhteisöjen tukemiseen ja taitoja oman jaksamisen vahvistamiseen.

- Itsestään huolta pitävä auttaa paremmin muita.

Lounais-Suomen poliisilaitoksen vartija **Niko Turunen** toimii työsuojeluasiahenkilönä. Hänen mukaansa miesvaltaisella alalla mielenterveysasiat ovat edelleen myytti.

- Jokaiselle tekee hyvää saada lisää rohkeutta tukea työkaveria.



Nämä asiat kurssilla opittiin

- Tietoa mielen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä
- Tunnetaitojen ja vuorovaikutuksen merkitys
- Mielenterveyttä uhkaavien häiriöiden ja oireiden tunnistaminen
- Työpaikan keinot tukea mielen-terveyttä

TULEVAT KOULUTUKSET

TYÖSUOJELUN PERUSKURSSI

13.-17.1.2025

5 PV, JHL-OPISTO, HELSINKI

Kurssilla perehdytään työpaikan työsuojelutoiminnan perusteisiin ja organisaatioon sekä toimintaa ohjaaviin säädöksiin. 2,5 op-merkkintä Koski-opintorekisteriin. Hakuaika päättyy 16.12.

JÄSENASIAINHOITAJIEN KURSSI

13.-15.1.2025

3 PV, JHL-OPISTO, HELSINKI

Kurssi on tarkoitettu nykyisille ja tuleville jäsenasioidenhoitajille. Kurssilla perehdytään yhdistyksen jäsenasioiden hoidon perusteisiin ja jäsenrekisteriohjelman käyttöön. Hakuaika päättyy 16.12.

PUHEENJOHTAJIEN JA SIHTTEERIEN PERUSKURSSI

15.-17.1.2025

3 PV, JHL-OPISTO, HELSINKI

Kurssin tavoite on saada jäsenet löytämään itselleen sopivan ay-aktiivisuuden muoto. Käymme läpi luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lisäksi muitakin rooleja. Hakuaika päättyy 16.12.

ERILAISET ASIAKKAAT, ERILAISET TARPEET: ESTEETTÖMYYS SOTE-ALALLA

30.-31.1.2025

2 PV, JHL-OPISTO, HELSINKI

Kurssilla asiantuntijat jakavat tietämystään ja kokemuksiaan. Saat mahdollisuuden harjoitella erilaisia tilanteita myös käytännössä. Hakuaika päättyy 30.12.

Kaikki koulutukset täällä jhl.fi/koulutus



Tukea työssä ja arjessa jaksamiseen
Palkansaajien hyvinvointi ja terveys PHT ry:n
edullisilta hyvinvointikursseilta.

AIKUISTEN HYVINVOINTIKURSSIT

3+2+2 vrk

Kolmiosaisella kurssilla löydät motivaation ja toimivat keinot itsestäsi huolehtimiseen ja saat ammattilaisten tukea hyvinvoinnin ja jaksamisen haasteisiin. Sisältää majoituksen yhden hengen huoneessa, täysihoidon, ohjatun ryhmäohjelman sekä yhteensä kolme yksilöohjauskertaa.

**Ostavastuu 135 € + 90 € + 90 €
(työttömät ja lomautetut -50 %)**

LAPSIPERHEIDEN HYVINVOINTIKURSSIT

4 vrk

Kurssilla perheet saavat tilaisuuden pohtia arjen hyvinvointiin liittyviä asioita ohjatusti. Ohjelmassa liikuntakokeiluja, innostavia pohdintatehtäviä sekä aikaa yhdessäololle. Sisältää perhemajoituksen ja viisi päivittäistä ateriaa.

**Ostavastuu aikuisilta 100 €
(työttömät ja lomautetut 50 €),
6-16-vuotiaat 60 €, alle 6-vuotiaat maksutta**



Lisälennus JHL:n jäsenille:

- aikuisten kurssista **90 €**
- perhekurssista **25 €** / jäsen ja yli 6-vuotiaat lapset

Haetaan kurssin jälkeen: pasi.ylitalo@sal-lomat.fi

PARHAAT JÄSENEDET

AMMATTILIITTO JHL:N JÄSENILLE!

Noin 150 euron **vakuutusedut** Turvasta. Pakettiin kuuluvat mm. etätöyväkuutus sekä matkustajavakuutus, joka kattaa myös mukanasasi reissaavat, alle 15-vuotiaat perheenjäsenet. (vain alle 70-vuotiaille jäsenille)

Monipuoliset lomaedut: alennuksia mm. mökeistä, hotelleista, risteilyistä ja kylpylöistä.

Motiivi-lehti kotiin kannettuna, kuusi kertaa vuodessa.

Oikeusapu ja oikeudenkäyntikulut ilman ylärajaa ja omavastuuta, jos liitto myöntää sinulle oikeusapua.

Maksuttomat koulutukset JHL-opistossa.

Alennusta bensasta ja dieselistä.

Liikunta-etuja, alennuksia optikoilta ja muita hyvinvointietuja.

JHL työttömyyskassan jäsenille **työttömyysturva**. Jos tulosi ennen työttömyyttä ovat olleet noin 1 300 €/kk, ansiosidonnainen on jo satasia enemmän kuin Kelan peruspäiväraha.



TYÖKYVYN TUKIPILARIKSI

OLETKO JO HAKENUT KIILA-KUNTOUTUKSEEN?

Eri puolilla maata on ensi vuonakin tarjolla Kelan kuntoutuskokonaisuuksia, jotka on suunnattu JHL:n jäsenille. Ammattillista työkykyä ylläpitävään maksuttomaan kuntoutukseen valitaan henkilöitä, joiden sairaus, vika tai vamma vaikuttaa työkykyyn. Lisäksi arvioidaan fyysistä ja psyykkistä kuormituneisuutta sekä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Lasten ja nuorten parissa työskenteleville on luvassa oma kuntoutus. Hae 7.2.2025 mennessä: jhl.fi/kiila.



Tänä vuonna JHL lahjoittaa joulu-tervehdyksiin varatut rahat Ensi- ja turvakotien liitolle ja Finnwatchille.

Motiivi ilmestyy ensi vuonna viidesti. Seuraa myös verkkolehteä!

TE-palvelut kuntien haltuun

TYÖVOIMAPALVELUT UUSIKSI.

Julkiset työvoimapalvelut siirtyvät vuoden 2025 alusta valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille, joita on yhteensä 45. Kuntien työllisyys-, koulutus- ja

elinkeinopalvelut ovat jatkossa saman järjestäjän vastuulla. Uudistuksen tavoitteena on edistää nopeaa työllistymistä sekä työ- ja elinkeinopalvelujen saatavuutta ja monipuolisuutta.

Seuraa meitä
somessa ja
verkossa!

jhl.fi





JHL Educassa

Liitto on mukana Pohjoismaiden suurimassa opetus- ja kasvatustapahtumassa Educassa. Tapahtuma järjestetään 24.-25.1.2025 Helsingin Messukeskuksessa.



Perehdy varhaiskasvatukseen arkeen

Kaksiosaisessa podcast-sarjassa kuulet, miten kehittää ja sujuvoittaa varhaiskasvatukseen arkea. Löydä aiheen äärelle: ttk.fi > aineistot



Voitolla työhön!

SAK:laiset liitot ovat päättäneet yhdessä varmistaa, että tällä teskierroksella kaikissa sopimuksissa saadaan oikeudenmukaiset korotukset. sak.fi

KYSY IHMEESSÄ

Miksi en ole saanut vielä ensi vuoden jäsenkorttia?

KORTTI LÖYTYY JATKOSSA MOBIILILAITTEESTASI.

Perinteisten muovisten jäsenkorttien aikakausi päättyy kuluvan vuoden lopussa. Heti tammikuun alusta lähtien jäsenedut ja -palvelut ovat aina kätevästi ulottuvillasi puhelimeissa mobiilina.

Joulukuussa saat omaJHL-palveluun ilmoittamaasi kännykkänumeroon tekstiviestinä latauslinkin, josta pääset lataamaan uuden jäsenkortin. Tarkistathan, että yhteystietosi ovat ajan tasalla!

Jos käytössäsi ei ole älypuhelin, voit tulostaa jäsenyytodistuksen omaJHL:stä. On hyvä huomioida, että tämä todistus ei ole vakuutustodistus, vaan jäsenkorttia vastaava todistus liiton jäsenyydestä.

Jäsenvakuutuksen, mukaan lukien matkavakuutuksen, voimassaolon todistaminen ei myöskään vaadi fyysistä korttia. Suosittelemme lataamaan TaskuTurva-sovelluksen.

KYSY IHMEESSÄ

Lähetä kysymyksesi Motiivi-lehdelle osoitteeseen motiivi-lehti@jhl.fi.

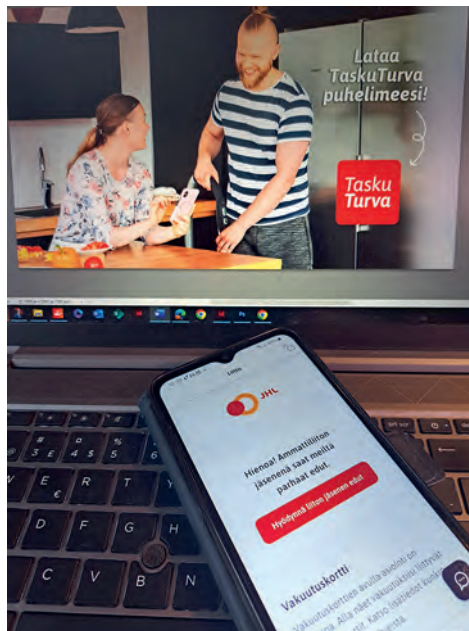
7800 avointa työpaikkaa vähemmän kuin viime vuoden kolmannella neljänneksellä. (Lähde: Tilastokeskus)

MOBIILIA TURVAA

LATAA PUHELIMEESI TASKUTURVA-SOVELLUS.

JHL:n matkavakuutuskortti muuttuu vuoden 2025 alusta alkaen TaskuTurva-mobiilisovellukseksi. Matkavakuutustodistuksen saat tarvittaessa myös Turvan verkkopalvelusta tai asiakaspalvelusta.

Samalla saat vakuutukseen upean parannuksen! Ensi vuonna jäsenen matkalla mukana olevat alle 18-vuotiaat omat lapset, lapsenlapset ja puolison lapset ovat matkustajavakuutuksen piirissä.



Lataa omasta sovelluskaupastasi TaskuTurva. Kaikkien 20.12.2024 mennessä TaskuTurva-sovelluksen ladanneiden JHL:n jäsenten kesken arvotaan Samsung Galaxy S23 -puhelin!

Perhepäivähoito vei sydämen

Kun Päivi Kalajainen aloitti perhepäivähoitajana 1989, Jurvassa oli 45 perhepäivähoitajaa. Nyt heitä on kaksi. – Jos ehdotan, että kuunnellaan luonnon ääniä, lapsetkin malttavat rauhoittua.

Teksti Jaana Kalliokoski Kuva Krista Luoma

35

vuotta
perhepäivä-
hoitajana

2

omaa lasta

4

lastenlasta

4

hoitolasta

2

kertaa viikossa
talvisin
avantoon

11

tuntia voi olla
työpäivän
pituus

MINÄ OLEN

- Päivi Kalajainen, 62
- Asun Jurvassa Etelä-Pohjanmaalla
- Työnantajani on Kurikan kaupunki
- Työskentelen perhepäivähoitajana
- Olen suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon
- Harrastan joogaa, avantouintia, arki- ja hyötyliikuntaa, lukemista, käsitöitä ja kulttuuria

2

vuotta
eläkkeeseen

MITEN PERHEPÄIVÄHOITAJA JAKSAA TYÖSSÄÄN? Katso Päivi Kalajaisen vinkit: motiivilehti.fi.



Kommunal- och välfärdsområdesval ordnas 13.4.2025.

VALET 2025: RÄDDA TJÄNSTERNA

JHL HAR PUBLICERAT mål inför kommunal- och välfärdsområdesvalet. Det huvudsakliga målet är att rädda de offentliga tjänsterna.

– I vår beslutar väljarna om kommuner och välfärdsområden leds av nedskärningsfrälsta politiker eller om våra tjänster och människors hälsa tas på allvar, säger JHL:s ordförande **Håkan Ekström**.

Ekström uppmuntrar JHL-medlemmar att ställa upp i valet.



Förbundets totala medlemsavgift stiger till 1,1 %

JHL:s arbetslöshetskassas medlemsavgift är 0,4 procent nästa år. Det här höjer JHL:s totala medlemsavgift till 1,1 procent. Läs mer: jhl.fi/sv



Påminnelse: Medlemskortet blir mobilt

Från och med 2025 blir alla medlemskort mobila, så alla medlemsförmåner och medlemstjänster finns till hands i telefonen hela tiden.

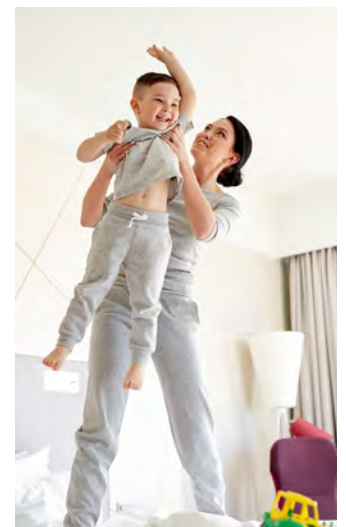
– Facken behövs verkligen. Vi lyckas genom att göra sådana saker vi tror på – tillsammans.

Representantskapets ordförande Eija Paananen

KÄNNER DU TILL DINA MEDLEMS- FÖRMÅNER?

JHL:s medlemsförmåner omfattar allt från trygghet i arbetslivet till förmåner på fritiden: kollektivavtalsförhandlingar, gratis rättshjälp och omfattande semesterförmåner.

Nu kan våra medlemmar övernatta förmånligt på Omena Hotels.




18

Turvas medlemsförmån förbättras. Från och med 2025 stiger åldersgränsen för de barn som hör till resenärsförsäkringen från 15 till 18 år: turva.fi/jhlsvenska

LÄS MER om alla förmåner, jhl.fi/medlemsformaner

Löser problem



När GSM-mobilerna och larmknapparna i Österbottens välfärdsområde strular får systemadministratör Andreas Tammelin göra det han trivs allra bäst med; att lösa problem.

Text **Michaela von Kugelgen** Foto **Christoffer Björklund**

K

orridorerna i Vasa centralsjukhus är många och långa. För en nybörjare är det lätt att tappa bort sig, men systemadministratör **Andreas Tammelin** har gått i korridorerna i över tjugo år och vet vilka dörrar som leder vart.

- Jag går oftast runt 5 000-6 000 steg under arbetsdagen, tidigare blev det många fler steg.

Förr måste många av arbetsuppgifterna skötas där problemet

uppstod, nuförtiden går det mesta att lösa på distans via IT-system. Men vart Tammelin än rör sig i sjukhuset är det någon som hälsar - mycket av arbetet sker fortfarande i nära kontakt med kollegor runtom i huset.

- Jag tycker om att diskutera med avdelningarna då de har problem för att se om vi kan lösa det på något sätt.

När arbetsdagen börjar kollar han först e-posten.

- Har det kommit något under kvällen eller natten som vi måste se på? Alla dagar är olika.

Under drygt tjugo år har Tammelin haft flera arbetsuppgifter och titlar. Nu jobbar han på avdelningen för kommunikationsteknik i Österbottens välfärdsområde. Tillsammans med fyra kollegor ser han till att hela välfärdsområdets kommunikation fungerar som den ska. GSM-mobiler, larmknappar och telefonlinjer ska vara i skick för att arbetet i sjukhuset kan rulla på.

- I dag har vi till exempel haft problem med personalens överfallsalarm som inte fungerade. Jag hade tydligen programmerat något fel och måste ringa till firman som levererat dem och kolla.

Han fick också ringa väktarna och säga att de inte ska springa på plats i onödan när det är falskt alarm.

Sommarjobb blev till karriär

I början av 2000-talet fick Andreas Tammelin jobb i elverkstaden efter att ha studerat till datamekaniker i yrkesskolan i Vasa.

- Jag ringde hit och frågade om jag kunde få sommarjobb och på den vägen lämnade det.

Han gjorde också sin civiltjänstgöring på sjukhuset. Man kunde nästan säga att Tammelin halkade in på det som håller på att bli en livslång karriär i ett och samma hus.

Tidigare kände han sig mer ensam på jobbet, men nu är kommunikationsteamet ett tight gäng.

- Vi bollar idéer och funderingar med varandra. Mina kollegor skulle nog beskriva mig som en som har koll på allt gammalt vi har här.

VEM?

- Andreas Tammelin, 48
- Systemadministratör vid Österbottens välfärdsområde.
- På fritiden åker han gärna med husvagnen till nationalparker.

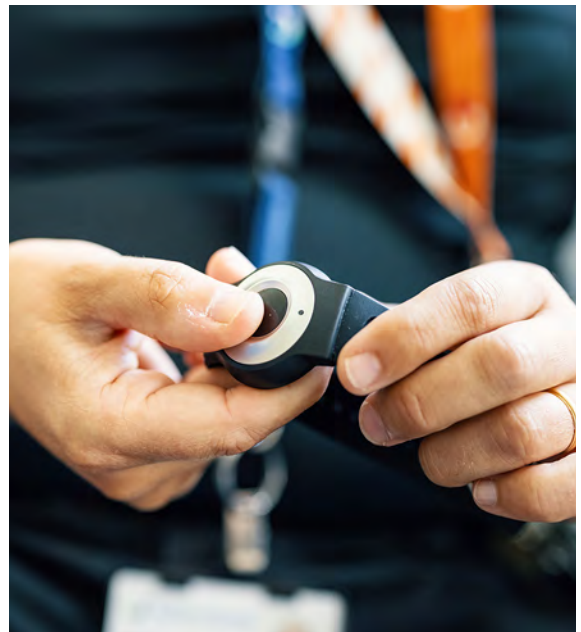
Kommunikationsavdelningens luftiga kontor i den gamla förlossningsavdelningen i sjukhuset är belamrat av elektronik som vittnar om tidens gång. Mycket av arbetet handlar om teknisk problemlösning och det är också det som driver Andreas Tammelin.

- Att hitta vad som ställer till problemet och sedan lösningen.

Lärt sig finska

För enspråkigt svenska Tammelin har arbetet blivit en aktiv kurs i finska.

- För femton år sedan var finska språket min största utmaning på jobbet, men här har jag lärt mig finska.



Andreas Tammelin ser till att överfallsarmen fungerar som de ska.

Den enda kollegan som är tvåspråkig sedan barnsben hjälper Tammelin med finskan när det behövs.

- Jag har ända sedan jag var liten haft svårt att skriva så jag frågar om hjälp hur jag ska skriva något.

Eftersom en stor del av arbetet handlar om konkret problemlösning uppstår det ofta stunder att vara stolt över sitt arbete.

- Senast blev jag stolt när vi fick telefonsvararstyrningen att fungera på en poliklinik.

Även här nämner Tammelin sitt team. Tillsammans hittar de lösningar på problemen.

Tidvis blandas familj och jobb ihop. Tammelins fru **Teresa** jobbar som sekreterare i huset och ibland

är det hon som ringer och säger att nu behövs hans hjälp.

Fastän de jobbar i olika ändor av sjukhuset samåker de till kontoret. Och när arbetsplatsen erbjöd en cykelförmån passade de på att skaffa elcyklar för att cykla 17 kilometer från Kvevlax till jobbet.

Trivs i nationalparker

På fritiden åker familjen Tammelin gärna ut med husvagnen - om det finns tid för det. Vardagen med barnen som är 10 och 15 år är ibland utmanande.

- Helst åker vi till nationalparker. Vår favorit är Salamajärvi som ligger närmast Vasa.

Både Andreas Tammelin och hans fru har också varit aktiva i JHL, fastän det tog en stund för honom att bli medlem.

- Jag hade aldrig tänkt på facket förrän vi hade de första samarbetsförhandlingarna och då blev jag medlem.

Under åren i Vasa centralsjukhus och genom alla organisationsförändringar har Tammelins tilltro till JHL vuxit ytterligare.

- Vi har haft många samarbetsförhandlingar, det känns som att vi har dem nästan hela tiden. Jag ser det som en trygghet att höra till facket.

Jag ser det som en trygghet att höra till facket.



Hela sjukhuset är Andreas Tammelins arbetsplats. Telefonen kan ringa när som helst och sedan promenerar han till rätt avdelning för att lösa problemet.



Total membership fee rises to 1.1%

The JHL Unemployment Fund's membership fee will be 0.4% next year. This rises the total combined membership fee of the trade union and the unemployment fund to 1.1%. Read more: jhl.fi/en/news



ELECTIONS IN 2025: LET'S SAVE SERVICES

JHL has published its county and municipal election goals. The most important goal is saving services.

- It's now critical to ensure that public services will continue to function in Finland, emphasises JHL's President **Håkan Ekström**.

Nomination of candidates for county and municipal elections has started. Each party has its schedule. The election day is on 13 April 2025.



Time to apply for Kiila rehabilitation

JHL members can apply for Kiila vocational rehabilitation. It's paid by Kela and free for the participant. The program is in Finnish. See the offering: jhl.fi/en/news

- JHL had the guts to take a stand against the Government's "anti-racism" campaign. I knew that this union is my home. Paco Diop, teacher in early childhood education and care

Invite friends to JHL!

You can use our recommendation site to invite people you know to join JHL. When they join, you get bonus points that you can use for great rewards. Read more: jhl.fi/en/get-involved

Follow us online and in social media jhl.fi/en



Union Council meeting in October

Next year's budget and membership fee were discussed intensely in the autumn meeting of JHL's Union Council. Read what was decided: jhl.fi/en/news



COLLECTIVE AGREEMENT NEGOTIATIONS START

THE COLLECTIVE agreements of nearly all Trade Union JHL's sectors will be negotiated next year. JHL's overall negotiation goals for the year 2025 are clear: improving the pay and working conditions of our members in their thousand

different occupations.

- JHL's objective is to improve purchasing power through fair pay rises, comments JHL's bargaining director for public sectors, Kristian Karrasch.

Read more: jhl.fi/en/news

SEURAAVA NUMERO ILMESTYY 5.2.2025

Ensimmäisenä auttamassa

**JERE NIKKARINEN
SAMMUTTAA
TULIPALOJA JA
VALVOO TYÖN-
TEKIJÖIDEN
OIKEUKSIA**

**KUINKA
HALLITSET
STRESSIÄ?**

**TES-NEUVOTTELUT
STARTTAAVAT**



KUVA ALEKSI MURAJA



Seuraa meitä somessa ja verkossa! [JHL.FI](https://www.jhl.fi)



SIIRRYMME VUODENVAIHTEESSA SÄHKÖISEEN JÄSENKORTTIIN!



Ammattiliitto JHL:n muoviset jäsenkortit jäävät tämän vuoden lopussa historiaan. Vuoden 2025 alusta siirrymme mobiiliaikaan. Puhelimessa kaikki jäsenedut ja -palvelut ovat käden ulottuvissa koko ajan.

Joulukuun aikana saat omaJHL:ssä ilmoittamaasi matkapuhelinnumeroon tekstiviestinä latauslinkin, josta pääset lataamaan uuden kortin ja ottamaan mobiilikortin haltuusi heti vuoden 2025 alusta.

Tarkistathan, että yhteystietosi ovat kunnossa.

Jos sinulla ei ole älypuhelimta, voit joulukuusta alkaen tulostaa jäsenyystodistuksen omaJHL-palvelusta.

Lue lisää sähköisestä jäsenkortistamme osoitteesta jhl.fi

Ps. Matkavakuutus ei ole kiinni fyysisestä jäsenkortista. Suosittelemme lataamaan TaskuTurva-sovelluksen, mutta tarvittaessa vakuutustiedot löytyvät SOS-matkahätäpalvelusta.

Arvonta!

Lataa nyt TaskuTurva
20.12.2024 mennessä ja
osallistut samalla Samsung
Galaxy S23 -älypuhelimien
arvontaan!



No nyt on jännä paikka – JHL:n matkavakuutuskortti siirtyy TaskuTurvaan!

Onneksi JHL on jo vakuuttanut alle 70-vuotiaat jäsenensä Turvan matkustajavakuutuksella, joka on voimassa ulkomailla ja kotimaassa. JHL:n matkavakuutuskortti löytyy 1.1.2025 alkaen vain TaskuTurva-sovelluksesta. Liiton muovinen jäsenkortti, joka sisältää matkavakuutustodistuksen poistuu käytöstä.



Ota täysi hyöty irti rahanarvoisesta jäsenedustasi ja lataa TaskuTurva-mobiilisovellus, josta löydät ohjeet ja neuvot silloin, kun matkalla sattuu ja tapahtuu: turva.fi/lataa



Hymyile, olet Turvassa.