

Motiivi

6 • 2018 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

HELSINGIN LAATIKKOLEIKKI

Miten kävi JHL:läisten?

SIISTISTI KOUVOLASSA


Hyvät tyypit ja tiimit

LUE MYÖS

Sipilä
sai
sapiskaa

Tyhyn
uudet
mittarit

Kaisa
majoittaa
Porissa



RONJA SALMI

MAAILMAN
PARANTAJA

Tervetuloa sote-festareille!

1.-2.11.2018

JHL-opistolla, Sörnäisten rantatie 23, Helsinki

Teemoina ja puhujina muun muassa:

JHL LOUNGE
3. KERROKSEN YMPYRÄSSÄ:
Näytteilleasettajia ja mukavaa ohjelmaa

ILLALLA LUVASSA
yhteistä iltaohjelmaa hotellilla!
Esiintymässä Kalevauva.fi

**Voiko työelämässä
olla onnellinen?**
professori *Markku Ojanen*

Etiikka hoitotyössä
sosiaalityöntekijä,
työyhteisökouluttaja
Unto Matinlompola

**Sote-uudistuksen
lainsäädäntö**
JHL:n asiantuntijat

**Naisen paikka
työelämässä**
kirjailija *Rosa Meriläinen*

Alkoholimentia
ylilääkäri *Markus Partanen*,
A-klinikkasäätio

HYVISSÄ KÄSISSÄ
2018 PALKINTO



Ammatillisten opintopäivien osallistumismaksu on JHL:n jäseniltä 100 euroa, jota suositellaan haettavaksi työnantajalta.

Osallistumismaksu sisältää festariluennot ja materiaalit, iltajuhlan, ohjelman mukaiset ruokailut ja hotellimajoituksen kurssipaikkakunnan ulkopuolelta tuleville 2 hengen huoneissa.

Varaa paikkasi heti!

Ilmoittaudu viimeistään 1.10.2018
liiton kotisivuilla Jäsenpalvelu 24h:n kautta

jhl.fi • jhl.fi/facebook • twitter.com/JHLry • @jhlry

SISÄLTÖ

18

Liiton talous sai edustajiston keskustelemaan.

34

Nollatuntisopimusten sääntelyssä otettiin ensimmäinen askel.

44

Mitä asioita pitää käsitellä yt-neuvotteluissa?

– *Minulle siivekkäiden hyvinvointi on sydämen asia.*

PÅ SVENSKA

26

Proffsorganisator ger hjälp till självhjälp.

45

Brandman fastnade för tuff gren med stark gemenskap.

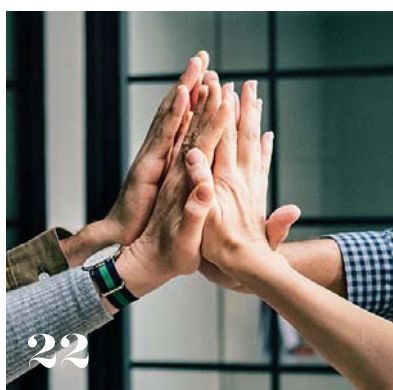
48

Vårdreform och ekonomi hett stoff i representantskapet.

08

Anita Saloranta on hoitanut lintuja jo 38 vuotta. Kädessä hänellä on riikinkukkokyyhky.

SISÄLTÖ



06

Yhdistys jätti tutkintapyyntöns kaupungin menettelystä.

14

Kouvolassa hyvät tyypit siivoavat nyt tiimeissä.

22

Big data mullistaa työhyvinvoinnin seurannan.

25

Kesän parasta antia ovat loma ja kiireettömyys.

28

Ronja Salmi haluaa valtaa, koska siten voi parantaa maailmaa.

36

Haastemies toimii vapaaehtoisena riksakuskina Riihimäellä.

38

Henkilöstöltä kritiikkiä Helsingin organisaatiouudistuksesta.

45

Stock och sten hindrar inte Niclas Liljedahl.

50

Juha Itkosesta elämä päiväkodeissa on paremmin kuin ennen.

PALSTAT

25 Raati

36 Minä numeroina

44 Laki

47 Kysy ihmeessä

50 Kolumni

LOMAILIJA, LUE AINAKIN NÄMÄ:



HEINOLAN LINTUTARHA

Heinolan lintutarhassa hoidetaan vuosittain 200–250 loukkaantunutta lintua. Alle puolet pystytään palauttamaan luontoon. **Sivu 8**



PORI JAZZ

53. kertaa järjestettävä Pori Jazz tarjoaa 13.–21. heinäkuuta laajasti myös ilmais-konsertteja uudessa Jazzpuistossa. **Sivu 20**



KESÄN AUKIOLOAJAT

Päivystämme myös kesällä, mutta osa palveluistamme on suljettu henkilökunnan lomien vuoksi. Tarkista aukioloajat. **Sivu 46**

Kestävä yhteiskunta- vastuun malli



MENESTYVÄ YRITYS SUOJELEE brändiään ja mainettaan. Hyvä maine houkuttelee asiakkaita. Olenainen osa brändiä on palvelun laatu, sillä hyväkin brändi murenee, jos laatu ei vastaa luvattua. Yksitysisissä sosiaali- ja terveystaluuissa palvelut tuotetaan usein riittämättömällä henkilöstö- ja talousresursseilla. Vanhan totuuden mukaan halvalla ei tule hyvää, siksi on tärkeää luoda kestävän yhteiskuntavastuun malli. Uskon, että tällä mallilla yritysten tuotot kasvavat kestävästi ja solidaarisesti.

Sosiaali- ja terveystaluuu-yritykset tuottavat monia palveluja julkisen sektorin kumppanina. Kilpailu on rankkaa. Jokainen miettii kustannuksia ja voittoja. Kun voittoja ei tule tarpeeksi, irtisanotaan henkilökuntaa, ja jäljelle jäävät joutuvat tekemään moniammatillista työtä, eli esimerkiksi sairaanhoitaja siivoaa ja laittaa ruokaa. Hoiva- tai hoitotyölle ei jää aikaa. Muut palvelut, kuten siivous tai kiinteistönhuolto, ostetaan eri toimijoilta hinnan perusteella. Palveluprosessi pilkkoutuu ja seurauksena on kierre, jossa laatu on huonoa. Yrityksen uskottavuus heikkenee ja asiakkaat siirtyvät muualle. Se alkaa leikata henkilöstöstä ja hoitoon käytettävästä rahoituksesta. Paha kello kuuluu kauas. Yritys ei houkuttele työntekijöitä, koska palkkaus on huono ja henkilöresurssit riittämättömät.

Entä jos malli käännettäisiin ylösalaisin? Miten kestävä yhteiskuntavastuun malli auttaisi sote-alan yrityksiä?

Hoidossa ja hoivassa keskiössä on aina ihminen, olipa hän asiakas, työntekijä tai omistaja. Asiakas haluaa hyvää ja turvallista palvelua ja työntekijä haluaa tuottaa laadukasta palvelua. Omistaja haluaa voittoa mutta unohtaa hyvän hoidon. Omistajan on uskallettava investoida koko palveluprosessiin. Kaikkea rahaa ei pidä netota voitoina. Kestävä yhteiskuntavastuun malli näkee kokonaisuuden. Kestäviä voittoja luodaan yrityksessä, jossa työllä on merkitystä ja siitä palkitaan oikeudenmukaisesti. Työnantaja kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti, asioista puhutaan avoimesti ja ongelmat korjataan yhdessä. Koulutuksella taataan osaaminen. Verot maksetaan Suomeen, ja henkilökunta saa osuutensa voitosta palkkioksi hyvästä työstä.

Tällä reseptillä yritystoiminta kukoistaa ja tuottaa voittoa. Henkilökunta sitoutuu ja antaa osaamisensa käyttöön. Asiakkaat valitsevat reilun tuottajan. Voitokas ja kestävä yhteiskuntavastuun malli on valmis. Uskallatko kokeilla?

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja



196
tuhatta
levikki

MOTIIVI SEURAA

- Edunvalvonta
- Työelämä
- Ammatillisuus
- Jäsenet
- Julkkiset
- Jäsenedut



10-20
tuhatta
kävijää/kk
verkossa

Yhdistys jättää tutkintapyynnön

KOUVOLAN KAUPUNGIN VIRANHALTIJAT JHL aikoo jättää tutkintapyynnön poliisille, jotta se selvittäisi, onko kaupunki menetellyt oikein kotihoidon työntekijöille järjestetyn kehityshankkeen tulosten raportoinnissa.

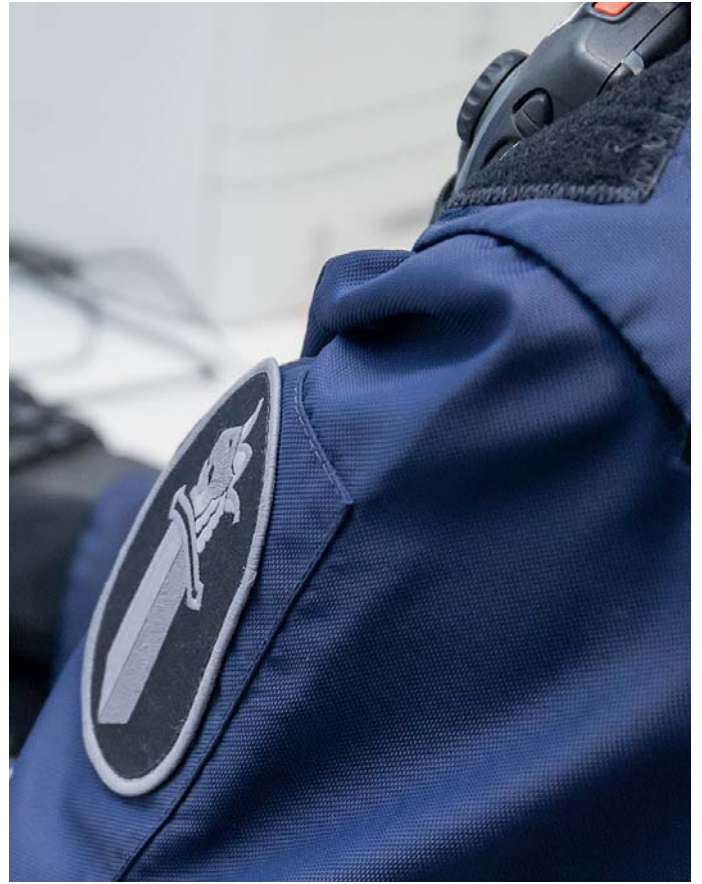
Yhdistys on kiinnittänyt huomiota siihen, että kehityshankkeen alkuperäinen 29-sivuinen raportti esiteltiin ja käsiteltiin kaupunginhallituksen kokouksessa 15-sivuisena tiivistelmänä.

- Lyhennelmästä oli mielestämme poistettu työntäjän kannalta ikäviä asioita. Lisäksi lyhennelmässä mainitut korjaustoimet ja -ehdotukset poikkeavat joiltain osin konsultin laatimasta alkuperäisestä raportista, perustelee yhdistyksen puheenjohtaja **Mauri Harjula** tutkintapyyntöä.

Vähemmällä stressillä parempaa tulosta -kehityshankkeen tavoite oli selvittää, millä keinoin työntekijän kokeman stressin aiheuttamia sairauspoissaoloja voidaan vähentää. Kohderyhmäksi valikoitui kotihoito, jossa on runsaasti sairauspoissaoloja.

Kehittämishankkeen kokonaiskustannus oli noin 10 000 euroa, josta kaupunki maksoi kaksi kolmasosaa ja Työsuojelurahasto kolmanneksen.

LYHENNELMÄ RAPORTISTA tsr.fi/documents/20181/303551/116501-loppuraportti-Loppuraportti_2017.pdf



Kuulut keskiluokkaan, jos bruttotulosi ovat 1 900–6 000 euroa kuukaudessa. (Lähde: Eva)



Metropolia lomauttaa

Metropolia Ammattikorkeakoulu aikoo lomauttaa koko henkilöstönsä kuudeksi päiväksi ensi vuonna. Lisäksi korkeakoulu irtisanoo enintään 30 työntekijää, joista parikymmentä on opettajia.

Henkilöstön vähentämiseen ja lomautukseen joutaneet yt-neuvottelut aiheutuivat valtion tuntuista rahoitusleikkauksista. Vuodesta 2013 lähtien oppilaitoksen rahoitus on pienentynyt noin 27 miljoonalla.

Irtisanomisilla ja lomautuksilla tavoitellaan noin 5,6 miljoonan euron säästöjä tänä ja ensi vuonna.

Metropolia työllistää noin tuhat henkilöä, joista osa on JHL:n jäseniä.

Vantaa hoiti halvimmalla

Suurten kaupunkien terveydenhoidon kustannukset nousivat viime vuonna 1,6 prosenttia edellisvuodesta. Tämä käy ilmi Kuntaliiton kymmenen suurimman kaupungin vertailututkimuksesta.

Suurten kaupunkien terveydenhuoltomenot olivat yhteensä viisi miljardia euroa, ja sillä rahalla kustannettiin noin 2,2 miljoonan suomalaisen terveyspalvelut. Keskimääräinen kustannus asukasta kohden oli 2 297 euroa.

Suurimmat ikävakioidut kustannukset olivat Oulussa (2 492 e/asukas) ja alhaisimmat Vantaalla (2 147 e/asukas).

Suurten kaupunkien matalimmat terveydenhuollon kustannukset olivat Vantaalla, Espoossa, Porissa ja Helsingissä.



5 mrd

Kymmenen suurinta kaupunkia käytti terveydenhuoltoon 5 miljardia.



1,6 %

Niiden terveydenhuollon menot kasvoivat 1,6 prosenttia vuodesta 2016.



2 297 e/as.

Keskimääräinen terveydenhuollon kustannus oli 2 297 e/asukas.



Vesa Konttilan tarina puhutteli

JHL:läinen Vesa Konttila kertoi viime Motiivissa (5/2018) aiovamman jälkeisestä elämästään ja hitaasta kuntoutumisesta työelämään. Juttu oli lukijoiden mielestä lehden kiinnostavin.

Monen aiovammapotilaan tavoin Konttila on joutunut kamppailemaan Kelan sairauspäivärahasta toipumisen aikana. ”Kelalle iso kimppu risuja”, kommentoi eräs lukija.

Mycs työssä-reportaasi, jossa seurattiin kahden tamperelaistimpurin, Miko Arosen ja Veijo Seppälän, työpäivää kiinnosti lukijoita. Juttu oli otsikoitu ”Mansen avuliat asentajat”.

Arpaonni suosi seuraavia vastaajia: Tuula Heittola, Seinäjoki, Timo Nieminen, Turku ja Satu Suikki, Tervakoski.

ANNA PALAUTETTA tästä numerosta 8.8. mennessä: motiivilehti.fi/palaute

Lappu luukulle?

Turun Seudun Rakennustekniikka on irtisanonut koko henkilökuntansa.

Yhtiö työllistää toimitusjohtaja mukaan lukien parikymmentä henkilöä, joista lähes kaikki ovat JHL:n jäseniä.

Irtisanomisten syynä on rakennusalan tiukka kilpailutilanne Turun seudulla ja siitä johtuva tilauskannan jyrkkä lasku. Ensi syksystä lähtien yhtiön tilauskirjat ovat tyhjä. Meneillään olevat rakennushankkeet se aikoo kuitenkin hoitaa loppuun.

Vuonna 2012 perustettu Turun Seudun Rakennustekniikka on Turun kaupunkikonsernin omistama yhtiö.

Kaupunkikonserni selvittää parhaillaan, löytyykö osalle irtisanotuista työtä joko Turun kaupungin tai kaupunkikonsernin palveluksessa. Mahdollisuus koskee vain ikäänntyviä tai muuten kohonneessa työttömyysriskissä olevia.

Yhtiön viime vuoden liikevaihto oli vajaa 8 miljoonaa euroa ja tulos niukasta plussalla.

SOS-Lapsikylä irtisanoi

SOS-Lapsikylä on joutunut irtisanomaan noin 70 työntekijän työ sopimukset. Osa irtisanomisista korvataan toimeksiantosopimuksilla, joten irtisanottujen lukumäärä on 20-30.

Työsopimusten päättäminen koskee lapsikylävanhempia, vanhempien sijaisia, ohjaajia ja tukihenkilöitä. SOS-Lapsikylä työllistää kaikkiaan 270.

Henkilöstövähennykset johtuvat korkeimman oikeuden tuoreesta ratkaisusta, jonka mukaan lapsikylävanhempien sijaiset kuuluvat työaikalain piiriin. Aiemman tulkinnan mukaan sijaisen työ oli kotona tapahtuvaa, työaikalain ulkopuolista työtä. Niinpä sijaisten työrupeamat kestivät jopa viikkoja ilman vapaapäiviä.

Neljä sijaista nosti SOS-Lapsikylää vastaan kanteen, jossa he vaativat työaikalakorvauksia. KKO:n ratkaisun jälkeen SOS-Lapsikylä käynnisti yt-neuvottelut selvittääkseen päätöksen toiminnallisia ja taloudellisia vaikutuksia. Yt:t saatiin päätökseen toukokuun alussa.



Turun yliopisto
University of Turku

Kehitä osaamistasi, opiskele uutta!

- Kasvatustiede • Aikuiskasvatustiede • Erityispedagogiikka • Mediakasvatus
- Luova kirjoittaminen • Kulttuurihistoria • Psykologia • Psykkiset traumat
- Sosiaalitieteet ja sosiaalityö • Sosiaalipediatria • Monikulttuurinen terveydenhuolto
- Hoitotiede • Gerontologia: Ikäänntyneet, ravitsemus ja päihteet
- Johtaminen ja organisointi: Henkilöstöjohtaminen • Palvelujen johtaminen
- Sote-akatemia: Uudistuvan sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet
- Johdatus oikeustieteeseen • Työoikeus • Ympäristötiede • Maantiede
- Tietojenkäsittelytiede • Ohjelmointiin keskittyvät opinnot • ym.

Avoimen yliopiston opintoja kaikille kiinnostuneille pohjakoulutuksesta riippumatta. Opetusta Turun yliopistossa, Porin yliopistokeskuksessa ja kesäyliopistoissa, kansalais- ja kansanopistoissa ym. eri puolilla Suomea. Verkko-opintoja täysin etäopiskeluna. Tutustu koko opintotarjontaan ja kysy lisää!

www.utu.fi/avoim, puh. 040 867 6746, avoim@utu.fi

avoim
YLIOPISTO KAIKILLE



Rakkaudesta lajiin

Heinolan lintutarhan väki hoitaa loukkaantuneet luonnonvaraiset linnut taas kuntoon. Hoivaa saavat myös pitovaikeuksien takia tarhaan päätyneet papukaijat ja muut lemmikkilinnut. Työtä tehdään rakkaudesta lajiin.



teksti Ulla Puustinen kuvat Sami Perttilä

LINTUJENHOITAJA

Tania Haapalainen
ruokkii Mintun ja
Villen, siipirikon
joutsenparikunnan.





LINTUJENHOITAJIEN työhön kuuluu ruoka- ja purusäkkien roudaamista, häkkien haravoimista ja lintujen ruokkimista. Kuvassa Tania Haapalainen (vas.) ja Anita Saloranta.

JHL:läisen **Tania Haapalaisen** herätyskello soi kuuldelta. Jo ennen seitsemää hän katsastaa Heinolan lintutarhan pihapiirin rakennuksineen, availee papukaijatalon luukut ja varmistaa, että peto- ja vesilinnut sekä häkeissä yöpyvät papukaijat ja muut lemmikki-linnut ovat kunnossa.

- Sen jälkeen ruokin huuhekajan. Se syö enimmäkseen hiiriä ja liikenteen uhreina kuolleita oravia ja rusakoita. Toisinaan se saa herkkua, porsaasa sydämiä, Haapalainen kertoo.

Sitten on vuorossa häkkien haravoimista ja puhdistusta sekä puhtaan purun levitys niiden pohjalle. Seuraavaksi Haapalainen hakee kottikärryn ja ruokaämpärin varastosta ja suuntaa tien yli Kirkkolammen rantaan, jossa odottavat Minttu ja Ville, siipirikot laulujoutsenet.

Kansallislintujemme ääntely on kaikkea muuta kuin musiikkia korville, silkkaa rääkymistä. Tutun tulijan ne tunnistavat jo kaukaa ja ojentelevat pitkiä kaukojaan. Myös lokit alkavat kerääntyä lammen rantaan ruoan toivossa.

- Ville saatiin jäistä kiinni Orimattilassa ja tuotiin tarhalle marraskuussa 2010. Sen vasen siipiluu oli murtunut, eikä se voinut lentää. Kaverina sillä on kuukautta aiemmin Hollolasta tuotu Minttu. Siitäkään ei ole lentäjäksi.

Villen siipisulat törröttävät rujosti joka suuntaan, mutta muuten se on hyväkuntoinen ja -ruokainen. Veteen sekoitettu vaalea leipäsattu maistuu - edes valokuvaajan läsnäolo ei näytä haittaavan ruokahalua.

- Ei kannata tulla verkkoaidan tälle puolelle, sillä varsinkin Ville on öksy, varoittaa Haapalainen.

Talvipakkasella Minttu ja Ville asuvat petolintutarhassa, mutta heti kun jää on sulanut, kantavat lintujenhoitajat Tania Haapalainen ja **Anita Saloranta** kaksikon lammen rantaan.

- Silloin joutsenten riemu on yhtä villiä kuin laiturille laskettujen lehmien, kertoo Saloranta.

Bosleyn perinnöstä se alkoi

Anita Saloranta kuuluu melkein lintutarhan kalustoon, sillä hän on työskennellyt siellä pisimpään, jo 38 vuotta.

- Olin valmistunut kauppaopistosta ja etsin kesätöitä. Silmiin osui Seura-lehti, jossa oli juttu Heinolan lintutarhasta ja sen perustaneesta kaupungin puistotyönjohtajasta Anthony Bosleysta. Päätin, että tuonne on päästävä, hän muistelee.

Tania Haapalainen aloitti tarhalla runsas kolme vuotta sitten, ensin palkkatuella ja sitten määräaikaisena, kunnes hänet viime syksynä vakinaistettiin.

- Lintujen hoidosta ei ollut kokemusta, mutta melkein kaikista muista elukoista, hän sanoo ja luettelee joukon tavallisia ja ei niin tavallisia kotieläimiä: kissa, koira, hamsteri, hiiri, rotta, käärme, vuohi, poro ja fasaani.

Salorannan ja Haapalaisen ohella tarha työllistää lintutarhan hoitajan **Olli Vuoren** ja kaksi muuta vakituisesti. Lisäksi tarhalla on säännöllisesti eläintenhoitajaopiskelijoita harjoittelemassa sekä TE-toimiston kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia.

- Kaikkia tarvitaan, sillä tarha on auki ympäri vuoden, myös viikonloppuisin, ja linnut tarvitsevat jatkuvaa ruokintaa ja silmälläpitoa, painottaa Saloranta.

Tervapääsky on hoidetuin laji

Heinolan kaupungin omistama lintutarha on keskittynyt luonnonvaraisten lintujen hoitoon. Heinäkuun lopulla käynnistyvän sesongin ensimmäiset potilaat ovat yleensä tervapääskyn poikasia.

- Tervapääsky pesii kerrostalojen kattorakenteissa, jossa on ilmatilaa 10-20 senttiä. On turkasen kuuma, ja poikaset kurkkivat pesästä ja tippuvat. Emot eivät pysty ruokkimaan niitä maahan, ja siksi niitä toimitetaan meille hoitoon, kertoo Olli Vuori.





LINTUTARHA on Heinolan suosituin matkailukohde. Kuvassa Tommola-talon lapsia hoitajineen ihmettelössä huuhekajan touhuja.

Lintuja läheltä ja kauempaa

Joka kahdeksatta lintulajia uhkaa sukupuutto. Siksi luonnonvaraisten loukkaantuneiden lintujen hoitoon kannattaa panostaa. Heinolan lintutarha on koti myös pitovaikkeuksien takia hylätyille lemmikkilinnuille. Kaikissa sateenkaaren väreissä loistavat siivekkäät ovat ilo silmälle ja mielelle.

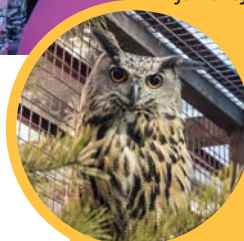
Afrikan vieras

Afrikassa talvehtiva mehiläishaukka on Heinolan lintutarhan hoidetuin petolintu. Tarhalla se syö jauhelihaa, sian sydäntä, koiranmakkaraa, banaania, muurahaisen munia ja hunajaa.



Suurin pöllömmme

Huuhekaja on suurin pöllölajimme ja luonteeltaan rauhallinen. Lentokyvytön huuhkaja on asunut tarhalla viime vuodesta lähtien.



Luri, luri

Sateenkaarilureja esiintyy luonnonvaraisina Australiassa. Ne ovat utelialta ja touhukkaita lintuja. Lurien herkkua ovat voikukat.



Terve Verde!

Siniotsa-amatsoni Verde on kaukana kotoa, sillä luonnonvaraisena se asustaa Etelä-Amerikassa. Verden menu koostuu enimmäkseen herneistä ja pinaattiletuista.



K niin kuin Kaija

Tarhan valkokakadu on ristitty Kaijaksi. Se on oikea linssilude ja rakastaa ihmisiä ja huomion keskipesteenä olemista.



– Napakka ote linnusta, painallus molempiin poskiin ja lihapallero avoimeen kitaan.

Tervapääskyn poikaset ovat sitovia hoidettavia, sillä niitä on ruokittava lähes koko ajan. Niinpä Haapalainen ja Saloranta kantavat linnut työpäivän jälkeen kotiin pahvilaatikossa ja ruokkivat niitä myös vapaalla ollessaan.

Käytännössä kyse on pakkoruokinnasta, sillä vain yksi poikanen sadasta syö itse.

- Napakka ote linnusta, sitten painetaan kumpaakin poskea sormilla ja työnnetään hyppysellinen jauhelihaa avoimeen kitaan, Saloranta kuvailee.

Hoitolaan toimitetaan myös voimajohtoihin törmänneitä joutsenia ja varsinkin nuoria petolintuja, jotka ovat loukkaantuneet opetellessaan lentämään tai saalistamaan.

- Tuorein oli Suonenjoelta haaskalta löytynyt maakotka. Se oli lopettanut lentämisen ja tuotiin meille viime marraskuussa tutkittavaksi ja hoidettavaksi, kertoo Vuori.

Otetuista näytteistä ei löytynyt lyijyä tai muutakaan, mikä olisi selittänyt lentokyvyttömyyden.

- Kuvitteliko lintu pärjäävänsä jalkamiehenä? No, täällä se oppi uudestaan lentämään, ja päästimme sen vapauteen huhtikuussa.



– On ikävä Jullia, viisasta ja sosiaalista lintua.

Jullia on edelleen ikävä

Vuosittain Heinolan tarhalle tulee noin 250-300 loukkaantunutta yksilöä, joista 30-40 prosenttia kuntoutuu ja päästetään vapaaksi. Pysyviin asukkaisiin kuuluu joitain vammautuneita ja lentokyvyttömiä vesilintuja, kuten kurki ja harmaahaikara. Ne ovat opetustarkoituksessa kävijöiden nähtävillä ulkotarhassa.

- Niitä ruokitaan kahdesti päivässä. Leipäsutun ja jauhelihan lisäksi ne syövät possun sydäntä ja pieniä särkikalvoja. Kalasääskelle voi antaa isompaakin kalaa, kuten haukea ja lahnaa, kertoo Saloranta.

Lintutarhan vetonauloihin kuuluvat etenkin papukaijat ja muut pito-vaikkeuksien takia tarhaan päätyneet lemmikkilinnut.

- Papukaijoja tarjotaan enemmän kuin pystymme ottamaan vastaan, kertoo Haapalainen ja silittelee Kaijaksi ristittyä valkokakadua.

Viime heinäkuussa kuollut siipirikko korppi Julli oli toinen yleisö-magneetti.

- Se tunsu säännölliset kävijät ja sanoi "terve, Julli täällä". Jullin menetyminen oli melkein maansuru, ihmiset toivat silloin kynttilöitä ja kukkia. Monet ikävöivät sitä edelleen - ihan niin kuin mekin, myöntävät Haapalainen ja Saloranta. □



AMMATTINA Eläintenhoitaja



TUTKINTO (1.1.2019 ALK.)

**Eläintenhoidon
ammattitutkinto**



LUKUMÄÄRÄ

Noin 60 kuntasektorilla



PALKKA

**2 402 e/kk säännöllisen
työajan ansio**



TYÖLLISYYSTILANNE

Vaihteleva

FAKTA ALASTA

Eläintenhoidon ammattitutkinto kuuluu kansallisessa koulutusluokituksessa maa- ja metsätalouden tutkintoihin. Eläintenhoitajat voivat työskennellä karjatililla, sairaaloiden, tutkimuslaitosten ja lääkefirmojen koe-eläinlaboratorioissa, pieneläinklinikoilla, kenneleissä sekä eläintarhoissa ja -hoitoloissa.

Työllisyystilanne vaihtelee alueittain ja tehtävittäin. Varsinkin lypsy- ja sikatiloilla on vapaita työpaikkoja, pieneläinpuolella sen sijaan vähemmän.

Heinolan lintutarhan työntekijöiden nimike on lintujenhoitaja. Tehtäviin kuuluu häkkitilojen ja lintutarhojen puhtaanapito, eläinten ruokkiminen sekä lintujen hoito ja lääkitseminen. Työntekijät antavat myös puhelinneuvontaa lemmikkilintujen omistajille ja loukkaantuneiden luonnonvaraisten lintujen löytäjille.

Lintutarhan omistaa Heinolan kaupunki, ja se vastaa työntekijöiden palkoista. Heinolan Lintutarhan Ystävät ry maksaa lintujen eläinlääkäri- ja hoitokulut.

Lintutarhan toiminta on ollut usein vaakalaudalla mutta kihniöläisen Kallioniemen pariskunnan testamenttilahjoitus on parantanut tilannetta. Sen turvin tarhalle aiotaan rakentaa uudet hoitotilat luonnonvaraisille linnuille.

Tarhan taloustilanne vakiintuisi, jos luonnonvaraisten lintujen hoito siirtyisi valtion kustannettavaksi. Sitä yritetään käynnissä olevan eläinsuojelulain yhteydessä.



Sinä olet siellä.

AIKAKAUSMEDIA

Aikakausmedioihin uppoudutaan. Ne kuljettavat lukijan toiseen maailmaan. Niitä luetaan keskittyneesti ja usein. Myös mainoksia. Lisätietoja aikkarimainonnasta: aikakausmedia.fi/sinaoletsiella

Tiimityöllä se sujuu!

Kouvolan kaupungin kaikki kiinteistöt pidetään puhtaina tiimityöllä. Itseohjautuvat tiimit ratkaisevat työhön liittyvät ongelmatilanteet, kuten äkillisten sairauslomien sijaistuksen, ja sopivat lomista. Lisääntynyt valta on tuonut myös vastuuta.

teksti Ulla Puustinen kuvat Marja Seppälä



LIISA JOKINEN (vas.) ja Terhi Paavola aloittelevat Elimäen terveysaseman ikkunoiden pesua. Tiimimäinen työtapainnosta molemmat pitkään siivoojina työskennelleet suorittamaan laitoshuoltajan ammattitutkinnon. – Näytöt on suurimmaksi osaksi takana, ja hyvin meni! kaksikko iloitsee.

Parhaat tiimit muodostuvat hyvistä tyypeistä, mutta keitä ovat ne hyvät tyypit? Sitä on pohdittu yhteistuumin Kouvolan kaupungin puhtauspalveluissa, jonka *Hyvät tyypit, parhaat tiimit* -kehittämishanke päättyi viime vuoden lopulla.

Tiimimäinen työtap ei ollut ihan vierasta aikaisemminkaan, sillä varsinkin syrjemmällä Kouvolan keskustasta sijaitsevissa taajamissa, kuten Elimäellä ja Anjalankoskella, on käytännön syistä työskennelty jo pidempään ryhmissä. Muualakin oli tiimejä, mutta siitä huolimatta jokainen vastasi pääsääntöisesti vain omasta työstään.

Vuoden kestänyt kehittämishanke istutti kaikki Kouvolan kaupungin pari sataa siivoojaa koulun penkille ja juurrutti heihin aidosti tiimimäisen työotteen.

Millainen sitten on hyvä tiimi?

- No, siinä on reilu meininki ja avoin ilmapiiri. Uskaltaa sanoa ääneen, jos jokin asia painaa mieltä, pohtivat elimäkeläisen Puunarit-tiimin jäsenet **Liisa Jokinen**, **Terhi Paavola** ja **Paula Höök**.

Ryhmään kuuluu yhdeksän siivoojaa, jotka työskentelevät hajallaan eri kohteissa: terveysasemalla, vanhusten palveluasumisen kahdessa yksikössä, päiväkodissa ja Elimäen yhtenäiskoulun ala- ja yläkoulussa ja lukiossa sekä virastotalossa. Lisäksi sillä on siivottavana joitain harrastetiloja, urheilukenttä, kirjasto ja paloasema.

Voi kilauttaa kaverille

Puunarien tiimisopimukseen on kirjattu, että kaikkien mieliteitä kuullaan, asioista päätetään porukalla ja omasta sekä tiimin työstä otetaan vastuu.

- Parasta on se, että ei tarvitse osata kaikkea itse. Ennen puursin yksin vaikka hammasta purren, mutta nyt uskallan pyytää apua, miettii **Henriikka Sundqvist**.

Kolme viime vuotta siivoojana työskennellyt entinen maatalouslomittaja **Jaakko Kanerva** komppaa lähes puolet nuorempaa Sundqvistia.

- Minäkin kilautan nykyään herkemmin kaverille tai tiimivastaavalle. Viimeksi tarvitsin apua tiimiltä, kun työpari oli pois töistä.

Puunareiden tiimivastaavana toimii **Maria Lehtinen**.

- Vakiokohteeni on Kartanokoululla, mutta tarvittaessa sijaistan sairastunutta tiimiläistä tämän kohteessa - ihan kuten muutkin jäsenet. Kaikki tietävät ja tuntevat toistensa työkohteet ja osaavat hypätä sairastuneen saappaisiin, hän kehuu.

Yhtä vuolaita kiitoksia tiimille antaa kaupungin puhtauspalveluohjaaja **Paula Vaahtera**.

- Esimiehen ja ohjaajan kannalta Elimäen tiimi on ihanteellinen. Tiimillä on tahtoa ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn, ja yleensä sillä on jo ratkaisu valmiina, kun he aamulla soittavat jostain asiasta esimiehelle tai minulle.



PUHTAUSPALVELUOHJAAJAT toimivat tiimien tukena mutta heillä ei ole esimiesvastuuta. Kuvassa palveluohjaaja Paula Vaahtera (vas.) ja Puunarit-tiimin siivoaja Terhi Paavola.



Osa siivoojien tiimikoulutusta oli luopumaan oppimista.

Rohkaisua ja tsemppiä tarvitaan

Ihan kaikki tiimit eivät ole vielä yhtä itseohjautuvia kuin Elimäen Puunarit.

- Kaikki ovat hyviä, mutta tiimiytymisen eri vaiheissa. Varsinkin alkutaipaleella olevat tarvitsevat rohkaisua, tsemppausta ja vierellä kulkemista, Paula Vaahtera sanoo.

Osa tiimikoulutusta olikin luopumaan oppimista.

- Jos on totuttu kysymään esimiehen lupa kaikkeen, ei siitä opi ihan heti pois. Silloin esimiehen on valmiin vastauksen sijaan heitettävä pallo kysyjille ja kannustettava heitä löytämään ratkaisu keskenään, Vaahtera sanoo.

Hän korostaa myös tiimivastaavan merkitystä.

- Usein tiimiläiset valitsevat vastaavan itse, mutta joskus halukkaita vetäjiä on houkuteltava. Toisinaan on useita kiinnostuneita, ja silloin valinnan voi ratkaista äänestyksellä.

Pestin houkuttelevuutta on parannettu rahakorvauksella. Vastuun lisääntyessä tiimivastaavan tehtäväkohtaiseen palkkaan tulee noin sadan euron korotus tiimivastaavan tehtävien hoidon ajaksi.

Lisää päätösvaltaa tiimille

Jo aiempi Kouvolan puhtauspalveluissa toteutettu hanke antoi viitteitä siitä, että henkilöstöllä on val-

miutta tiimimäiseen työtapaan. Lisäksi työhyvinvointikyselyjen tulos oli, että siivoajat eivät mielestään päässet vaikuttamaan omaan työhönsä riittävästi. Niinpä *Hyvät tyypit, parhaat tiimit* -hankkeen keskeisenä tavoitteena oli lisätä tiimien itsenäistä päätösvaltaa ja sen avulla työmotivaatiota ja -hyvinvointia.

- Toki yhtenä tavoitteena oli myös tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantaminen mutta se ei ollut pääasia. Tärkeintä oli oppia toimimaan tiiminä asiakaslähtöisesti ja ottamaan vastuuta koko tiimin tekemisistä, täsmentää Kouvolan puhtauspalvelupäällikkö **Heli Lotti**.

Joustavien sijaisjärjestelyjen lisäksi tiimit voivat päättää keskenään, milloin kukin jäsen pitää kesä- ja muita lomia. Esimies puuttuu asiaan vain silloin, jos tiimi ei löydä ratkaisua.

Yhteisissä palavereissa tiimit keskustelevat myös tarvitsemistaan uusista välineistä, koneista ja aineista ja tekevät hankintaehdotuksia esimiehille. Lisäksi tiimeissä voidaan päättää työkohteiden vaihtamisesta määräajaksi tai toistaiseksi tiimin jäsenten kesken sekä työaikojen porrastamisesta, jos se tukee asiakkaan toimintaa ja henkilöstön työssä jaksamista.

- Jos esimerkiksi koulukohteessa on kolme siivoajaa, voi yksi aloittaa työt aikaisemmin aamulla ja kaksi hiukan myöhemmin. Silloin ehditään



TIIMIVASTAAVA Maria Lehtinen toivoo esimiesten ja ohjaajien tukea ja henkistä valmennusta etenkin tiimin henkilösuhteiden hoitoon, mikäli niissä ilmenee joskus ongelmia.

siivota osa luokkatiloista opetuksen loputtua, jolloin aamun kiireet helpottuvat ja palvelukuvauksen mukainen työskentely mahdollistuu, toteaa palveluohjaaja Vaahtera.

Ammattitaidosta ei tingitä

Mutta palataanpa peruskysymyksen ääreen: keitä ovat ne hyvät tyytit ja mistä koostuvat parhaat tiimit?

- Erilaisista persoonista, keskinäisestä luottamuksesta ja monipuolisesta osaamisesta. Niistä on hyvät ja toimivat tiimit tehty, tietää Paula Vaahtera.

Lisäksi jokaisen tiimiläisen on päästävä käyttämään omia vahvuuksiaan työssä. Yksi voi olla hoivajaluonne ja nauttii siksi päiväkotimiljööstä tai haluaa työn lomassa jutella vanhusten kanssa. Toinen tykkää työskennellä yksin, eikä tarvitse joka hetki työkaveria rinnalleen.

- Myös ammattitaitovaatimukset, etenkin hygieniaosaaminen, korostuvat nykyajan puhtaustalveissa. Kun siivouskohteena on esimerkiksi terveysaseman poliklinikka, on aseptinen järjestys hallittava, Vaahtera lisää.

Viimeisen sanan tiimityön eduista lausuu Puunareiden ainoa miesjäsen Jaakko Kanerva, kaikkien mielestä lupsakka ja aina hyväntuulinen.

- Yllättävän hyvin olen naispuolisten työkavereiden kanssa pärjännyt. Papatusta kuuluu vähemmän kuin kotona! □

Tiimeillä ja tekniikalla imago paremmaksi

Tiimimäinen työtapa on yksi keino parantaa puhtaustalan imagoa. Myös siivousmenetelmien ja tekniikan kehittyminen lisäävät alan houkuttelevuutta. Syytä onkin, sillä alalle tarvittaisiin vuosittain noin 4 000 uutta koulutettua työntekijää ja esimiestä korvaamaan eläkkeelle siirtyvä henkilöstö.



1 Kohteet kiertävät

Rovaniemen kaupungissa siivouskohteet kiertävät. Uusi tapa toimia on mahdollistanut tehtävien räätelöinnin työkyvyn mukaan ja vähentänyt ennen aikaista eläköitymistä.

2 Keikkaryhmä apuun

Rovaniemellä on myös siivoustyön keikkaryhmä, joka hoitaa sijaisuuksia. Keikkaryhmän ansioista ulkopuolisten sijaisten käyttö on vähentynyt.

3 Qr-koodi helpottaa

Oppi ei jää aina perehdytyksessä mieleen. Kajaanin Mamsellissa yhdistelmäkoneen käyttöohje ja huoltokirja löytyvät qr-koodin muodossa. Koodin voi näpäätä kännykkään, ja tieto kulkee mukana.

4 Robotti työkaverina

Siivousrobotit tulevat! Esimerkiksi Arkea Oy:n siivoojilla on ollut jo parin vuoden ajan työparina fiksu apuri, TASKi IntelliBot-siivousrobotti.

1 826 e/kk

SIIVOOJAN PALKKA

Kuntien laitoshuoltajien peruspalkan keskiarvo lokakuussa 2017 oli 1 852 ja siivoojien 1 826 e/kk.

5 513

TUNTUVA ELÄKEPOISTUMA

5 500 siivoojaa, laitoshuoltajaa ja sairaala-apulaista jää eläkkeelle kunnista vuoteen 2026 mennessä.



EDUSTAJISTON
KEVÄTKOKOUS

MILLOIN
touko-kesäkuussa

KESTO
1-2 päivää

KÄSITELTÄVÄT ASIAT
tilinpäätös,
toimintakertomus
ja aloitteet

MILLOIN SEURAAVA
14. -15.11.2018



Edustajistolta sapiskaa Sipilän hallitukselle

JHL:n edustajisto antoi risuja pääministeri Juha Sipilän hallitukselle kevätkokouksessaan. Hallituksen syntilista oli pitkä, mutta vilkkin keskustelu käytiin liiton taloudesta.

teksti Maarit Uusikumpu kuvat Maarit Uusikumpu, Antti Tuominen ja Kati Ahonen

Vuosi sitten valittu JHL:n edustajisto kokoontui toukokuun lopulla ensimmäiseen sääntömääräiseen kevätkokoukseen Helsinkiin. Kokouslistalla oli muun muassa viime vuoden tilinpäätös ja toimintakertomus sekä aloitteita.

Maakunta- ja eduskuntavaalien läheisyys näkyi edustajien puheissa. Sipilän hallitus sai sapiskaa varhaiskasvatuslaista, sote- ja maakuntauudistuksesta, matalapalkkaisten ja työttömien kurittamisesta sekä pyrkimyksistä romuttaa ammattiyhdistysliike.

Hallitus ay-liikkeen kimpussa

Sekä JHL:n puheenjohtaja **Päivi Niemi-Laine** että edustajiston puheenjohtaja **Sirkka-Liisa Kähärä** nostivat puheissaan esiin ay-liikkeeseen kohdistuneet hyökkäykset. He muistuttivat, että ministeritason ja työnantajatahon puheet työehtosopimusten yleissitovuuden purkamisesta ovat osa kauaskantoista työnantajapuolen suunnitelmaa murentaa ammattiyhdistysliike. Kähärän mukaan ammattiliitoille ja tehokkaalle edunvalvonnalle on edelleen tarvetta.

- Jos yleissitovuus puretaan, suomalaisen työntekijän oikeudet siirtyisivät 150 vuotta ajassa taaksepäin, hän maalaili.

Samaa mieltä oli **Kari Vatanen** Jyväskylästä.

- Konsensuspolitiikan aika on ohi, ja se näkyy. Ay-liikkeen alasajoon ei pidä suostua eikä siihen, että hallitus on valjastettu yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamiseen, hän latasi.

Palkkaharmonisointi kirjattava lakiin

Sote-uudistus vilahti monen edustajan puheessa. Edustajiston kokous osui aikaan, jolloin perustuslakivaliokunnan lausuntoa odotettiin kieli pitkällä. Niemi-Laine piti JHL:n suurena tulevaisuuden haasteena sote- ja kuntauudistuksessa tukipalveluja, jotka halutaan uudistuksessa yksityistää. Myös palkkaharmonisointi on epävarmalla pohjalla.

Niemi-Laineen mukaan palkkaharmonisointi on tehtävä täysimääräisesti, kirjattava lakiin ja saatava aikaiseksi kahden vuoden aikana.

Tarja Pietilä Pirkanmaalta kantoi huolta myös kuntiin jäljelle jäävästä henkilöstöstä ja kiinteistöjen rahoituksesta, koska osa kuntien verotuloista siirretään maakunnille.

Sijoitustuotoilla tulos plussalle

Liiton talous kirjoitti kokouksen tunteikkaimmat puheenvuorot. Viime vuoden tilinpäätös kertoo, että

1 JHL:n edustajisto koolla Helsingissä, Paasitornissa. Kokousväkeä puhutti liiton talous. Puhuja-pöytäkirjassa JHL:n edustajiston puheenjohtaja Sirkka-Liisa Kähärä suostuu Suomen hallitusta yrityksistä murentaa ay-liike ja työehtosopimusten yleissitovuus.

2 Pitkän kokouksen aikana jaloittelu-tauko on paikallaan.

3 Jari Kivimäki haluaa kansan uurnille ja JHL:n väkeä ehdolle tulevissa vaaleissa.

- Maakuntavaltuustot ratkaisevat, millainen palveluverkko rakennetaan, hän totesi.

4 Terveysjätti Mehiläinen pörräsi itselleen Meri-Lapin sotepalvelut. Kati Tervo (Kemi) ja Terhi Heikkilä (Rovaniemi) epäilivät, että säästöjä otetaan vielä henkilöstön selkänahasta. He kaipaavat liitolta vahvaa tukea paikalliselle henkilöstölle, jäsenille ja edunvalvojille siihen, mihin työehtoihin tulee ja kannattaa suostua.



jäsenmaksujen ja muun varainhankinnan tuotot eivät kattaneet liiton varsinaisen toiminnan kuluja. Liitto siis kulutti enemmän rahaa kuin varainhankinta tuotti, vaikka kuluja olikin onnistuttu karsimaan talousarviota pienemmäksi. Toiminnallinen alijäämä oli noin neljä miljoonaa euroa.

Tilikauden ylijäämää oli silti peräti 12,6 miljoonaa euroa, mikä johtuu liiton sijoituksista. Ne tuottivat liki 17 miljoonaa euroa, joka on 4,8 miljoonaa euroa edellisvuotta paremmin. Ylijäämästä kaksi kolmasosaa siirrettiin työtaistelurahastoon ja loput edellisten tilikausien ylijäämään.

Vuonna 2015 aloitettu talouden tasapainottaminen jatkuu. Tasapainottamisen keinot voivat olla esimerkiksi muutoksia palvelurakenteessa, lomatoiminnassa, jäsenmaksuissa ja henkilöstömäärässä, jota kuitenkin luvataan sopeuttaa luonnollisen poistuman avulla. Uusien jäsenten hankinta on tärkeää liiton taloudelle. Tavoitteena on maksaa jäsenmaksutuotoilla nykyistä enemmän liiton kuluista.

Oululainen **Vaili Jämsä-Uusitalo** jätti ponnen Kajaanin aluetoimiston säilyttämiseksi soteuudistuksen läpivientiin asti, eli ainakin vuoden 2020 alkuun. Ponnen mukaan hidastaminen antaisi aikaa sekä sopeuttaa toimintaa alueella että työntekijöille sopeutua tilanteeseen. Pontta kannatettiin useassa puheenvuorossa. **Niko Savolainen** Kajaanista ei lämmennyt Kajaanin ja Oulun aluetoimiston yhdistämiselle.

- Kajaanista on pitkä matka Ouluun. Jos aluetoimisto viedään, ruohonjuuritaso tulee häviämään. Talous on Kajaanissa nousussa, uutta väkeä tulee. Jos JHL ei näy Kajaanissa, ei tule uusia jäseniäkään, hän sivalsi. □

12 aloitetta

JHL:n yhdistykset ja jäsenet olivat jättäneet JHL:n edustajistolle määräpäivään mennessä 12 aloitetta. Ne käsitelivät muun muassa liiton hankintoja, edunvalvontaverkoston ja henkilöstön asemaa yhtiöissä.

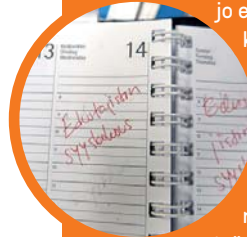
Mallia Ruotsista

Helsinkiläisen Riikka Aallon aloitteessa kehoitetaan JHL:ää vaikuttamaan systemaattisesti lainsäädäntöön, niin että lakiin saadaan kirjaus henkilöstön oikeudesta asettaa edustajansa yhtiön johtokuntaan tai hallitukseen. Aloitevastauksessa luvattiin kirjata tavoitteeksi tuleviin hallitusohjelmeneuvotteluihin henkilöstön aseman vahvistaminen.



Syyskokous aikaisemmaksi

Suur-Salon JHL ry:n aloitteessa esitetään edustajiston syyskokouksen aikataulua pidettäväksi jo ennen yhdistysten syyskokouksia. Ajankohdan siirto helpottaisi yhdistysten toimintasuunnitelman ja talousarvion laatimista edustajistokokouksen mukaisesti. Aloitevastauksen mukaan esitys siirretään tulevan sääntömuutosryhmän käsittelyyn.



Työpaikkapaketteja ja leivoksia

Lastensuojelun Ammatillaiset JHL ry 880 esittää, että JHL valmistaisi työpaikoille ilmaisia työpaikkapaketteja, joissa on tietoa liitosta, edunvalvonnasta ja liittoon liittymisestä. Lisäksi se esittää, että liitto kampanjoisi juhlapyhien aikaan, vaikkapa vappuna, siten että liitosta voisi tilata ilmaiset munkit ja kansainvälisen työn päivänä ilmaiset JHL-leivokset. Edustajisto piti aloitevastauksessaan työpaikkapakettia hyvänä ideana, jonka toteutusta harkitaan.



Suosi suomalaista

Mikkeliläisen Jarno Strengellin aloitteessa esitetään, että JHL hankkii Suomesta sellaiset tarvitsemansa palvelut, tarvikkeet, elintarvikkeet ja tekstiilit, jotka sellaisenaan tai korvaavina tuotteina on mahdollista valmistaa Suomessa. Aloitteen mukaan JHL ei saa olla osasyyllinen siihen, että suomalaista tuotantoa siirretään ulkomaisiin yrityksiin. Aloitevastauksessa todetaan, että JHL painottaa aina hankinnoissaan kotimaista vaihtoehtoa ja suosittelee periaatteen noudattamista myös JHL:n yhdistyksille.



Hyvää yötä ja huomenta Porissa

Porilainen koulusihteeri Kaisa Kortesoja on toiminnan nainen. Kun koululaiset kirjaavat kesälaitumille, hän alkaa valmistella talkooväen kanssa nukkumapaikkoja Pori Jazziin saapuville vierailijoille.

teksti Saija Heinonen kuva Miikka Kiminki

Yksi ikonisimmista Suomen suven tapahtumista, Pori Jazz, kerää vuosi vuoden jälkeen kymmeniä tuhansia kävijöitä. Yöpymispaikkojen tarve on valtava, ja sen tietää myös **Kaisa Kortesoja**. Hän porukoineen vastaa festivaalien aikaisesta bed and breakfast -typpisestä majoituksesta työpaikallaan Porin steinerkoululla.

Mistä syntyi idea koulumajoituksen järjestämiseen?

- Porin seudun steinerkoulu perustettiin vuonna 1985. Rahaa tarvittiin toiminnan pyörittämiseen. Koulu ei alussa saanut valtiontukia ja pohdittiin, että Pori Jazzin aikainen majoitustoiminta voisi olla yksi varainhankintakeino.

Miten tulit itse lähteneeksi hommaan mukaan?

- Kun tyttäreni aloitti tässä koulussa, olin talkoovuoissa yhtenä tekijöistä. Nyt olen kymmenisen vuotta ollut aktiivisesti mukana pyörittämässä toimintaa. Jazzmajoitusta vastaavana pitelenkin sitten kaikkia naruja käsissäni.

Kerro vähän majoituksen varaamisesta.

- Varausten vastaanotto pyörähtää vilkkaana käyntiin heti maaliskuussa, kun festivaalin pääesiintyjät julkaistaan. Koulun sivuilla on sähköinen varauslomake. Jos varaaminen jää viime tintaan, voi aina soittaa. Tutuksi tulleet majoittajat varaavat usein seuraavan kesän petipaikat samalla, kun ovat kuluvan vuoden festareilta kotiin lähdessä.

Mitä kaikkia ennakkojärjestelyjä vaaditaan?

- Kouluvuoden päätyttyä ensin on tilojen suursiivous. Juhannuksen jälkeen starttaa ensimmäinen vaihe: patjatalkoot, kun patjat tuodaan varastosta. Sitten on vuorossa petivaaterumba. Tilat pedataan eri värien mukaan. Viimeinen valmisteluvaiheen työ on sermien laittaminen paikoilleen.

Paljonko kouluun mahtuu yöpyjiä?

- Tällä hetkellä pystymme majoittamaan 170 henkilöä per yö. Sitten tulisi jo turvallisuus- ja muut asetukset vastaan. Ja myös se, että me suomalaiset emme enää nykyisin halua välttämättä nukkua turhan liki toisia. Tarvitaan vähän enemmän omaa tilaa.

Mitä yöpyminen maksaa ja sisältää?

- Hinta on 60 euroa vuorokausi, ja se sisältää patjan, liina-vaatteet ja aamiaisen, josta olemme saaneet paljon kiitoksia.

Mukaan ei tarvitse siis ottaa kuin oma pyyhe ja muut henkilökohtaiset tarvikkeet. Meidän etunamme on se, että koulussa on ympärivuorokautinen valvonta. Monessa vastaavassa paikassa on tarkat sisääntuloajat iltaisin, meillä ei.

Kuinka paljon porukkaa tarvitaan pyörittämään majoitustoimintaa?

- Tarjoamme majoitusta jatsiviikolla keskiviikosta sunnuntaihin. Kaiken sujuminen vaatii vähintään 80 hengen työpanosta. Homma toimii ihan talkoovoimin. Meillä on onneksi ihania vakkaritalkoolaisia. He tietävät, että työ on rankkaa, mutta myös sen, kuinka antoisaa ja kivaa tämä on. Tuoretta verta tarvittaisiin kyllä kipeästi. Tuntuu, että vuosi vuodelta uusien mukaan värvääminen on aina vain hankalampaa.

Keitä talkoolaiset ovat?

- Vanhempia, tuttuja, koululaisia. Esimerkiksi aiemmin petivaaterallin hoitivat lukiolaiset, jotka keräsivät samalla luokkaretkirahaa. He olivat myös respassa apunani. Nyt lukio on lakautettu, ja parin viime vuoden aikana olen ollut hieman epätoivoinen, kuka hoitaisi nuo tehtävät. Tänä vuonna kokeillaan järjestelyä, jossa petivaatteista vastaavat seitsemäsluokkalaiset ja heidän vanhempansa. Keittiövuoroihin on helppompaa saada vapaaehtoisia, kun siihen voi ilmoittautua vaikkapa vain tunniksi-kahdeksi. Yön valvontavuoroissa on paikalla aina kaksi.

Millainen on ihannemajoittaja?

- Hän on sellainen, joka lähtee täältä kotiin hymyhuulilla ja kertoo muillekin hienosta majoituskokemuksesta. Ihania ja liikuttavia kohtauksia on vuosien aikana ollut paljon. Paras palaute on se, että tulee meille uudestaan.

Miten itse pääset nauttimaan festaritunnelmasta?

- Enpä tähän asti juuri lainkaan. Mielelläni jo jakaisinkin vastuuta eteenpäin. Olen pikkuhiljaa kirjannut tärkeitä käytännön asioita ylös ja toivonut tekemälleni työlle seuraajaa. Voisin siirtyä enemmän taustalle. Yhtenä isona toiveenani on, että ensi vuonna täyttäessäni pyöreitä, istuskelin itse viltillä nauttimasta jatseista. Oli esiintyjä sitten ihan kuka tahansa. □

KAISA KORTESOJA
ikä 48 vuotta

KOTIPAIKKA
Pori

AMMATTI
koulusihteeri

TYÖNANTAJA
Porin Seudun
Steinerkouluyhdistys ry

HARRASTUKSET
liikunta,
sovittelija Satakunnan sovittelu-
toimistossa rikos- ja
riita-asioissa,
yhdistystoiminta

Motiivini

MISTÄ SAAT VOIMAA?

Rakkaasta perheestäni ja muutamasta erittäin läheisestä ystävästä. Myös ihan arjen perushaasteista.

MILLOIN EHDIT LOMALLE?

Lomailen heinä-elokuussa poissulkien jazzviikon. Teen heti alkulomastani muutaman pistokäynnin sinne tänne. Myös mökin rauhassa, veden äärellä, on helppo irtaantua kiireestä.

LEMPIVUODENAIKASI?

Kevät. Työasioissa se tuo minulle vastaan syksyn, toisen lempivuodenaikani. Keväällä kaikki on odottavalla mielellä: tuleeko ajoissa kaunista vai takatalvi. Koskaan et voi tietää.



Työhyvinvointi on yhteistyötä

Työhyvinvoinnin mittaaminen uudistuu, kun teknologia mahdollistaa uudenlaisen tiedon hyödyntämisen.

teksti Heidi Hänninen kuva Andrey Popov/Shutterstock.com

Työhyvinvoinnin perusajatuksena on, että työntekijä voi työssään hyvin, jolloin hän työskentelee innostuneesti, motivoituneesti ja samalla tuloksellisesti. Usein työhyvinvointi määritellään siihen vaikuttavien tekijöiden avulla. Tällöin tarkastellaan esimerkiksi organisaation rakennetta ja osaamisen kehittämistä, johtamista, yhteisön toimintaa ja ilmapiiriä sekä työn tekemisen tapoja ja yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön.

Työhyvinvoinnin mittauksissa on selvitetty enimmäkseen sitä, millä tolalla nämä vaikuttavat tekijät ovat työpaikoilla. Nykyisin halutaan huomioida myös se, miten yksilöt itse kokevat oman hyvinvointinsa töissä.

Yleisesti työhyvinvoinnin mittauksessa on käytetty kattavia henkilöstökyselyitä, jotka on toteutettu kerran vuodessa tai kahdessa vuodessa.

- Niiden rinnalle on toivottu ketterämpiä pulssikyselyitä, joita voisi käyttää tarpeen mukaan. Tällä hetkellä näiden nopeiden kyselyjen käyttö on kuitenkin vielä vähäistä, tutkimusjohtaja **Kirsi Heikkilä-Tammi** Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmästä kertoo.

- Olemme kehittäneet Espoon kaupungin kanssa erilaisia lyhyitä kyselyitä, joita esimiehet voisivat tarpeen tulleen hyödyntää. Myös Pirkkalan kunnassa olemme valmentaneet esimiehiä ottamaan roolia työhyvinvoinnin kehittäjänä.

Big data työhyvinvoinnin kehittämiseen

Vaikka henkilöstökyselyt ovat tulevaisuudessakin tärkeä osa työhyvinvoinnin seurantaa, on suurimmissa yrityksissä otettu seuraava askel. Esimerkiksi Terveystalon henkilöstöjohtaja Johanna Karppi kertoi Kauppalehdessä (18.4.2018), että Terveystalo on palkannut ensimmäisen hr:n data-analytiikan käynnistämään henkilöstötiedon hyödyntämistä osana toiminnan kehittämistä. Tällöin henkilöstön osaamista tarkastellaan yhdistämällä hr-tiedoista esimerkiksi peruskoulutus ja työkokemus työn tuottavuuteen ja asiakaspalautteeseen sekä etsimällä saadusta kokonaisuudesta erilaisia syy-seuraus-yhteyksiä.

Heikkilä-Tammen mukaan uudenlaisia tietokokonaisuuksia voidaan saada myös yhdistämällä esimerkiksi työhyvinvointikyselyihin muita työhyvinvointiin liittyviä tietoja, kuten sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuustietoja. Mahdollisuudet vaihtelevat lähinnä sen mukaan, mitä halutaan saada selville.

Miksi työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää?

- Suomessa työelämän laatu on kohtuullisen hyvä, eikä meillä ole suurta hätää. Silti aina löytyy jotain parannettavaa jo siksi, että työelämä on teknologian kehittymisen vuoksi jatkuvassa muutoksessa.

Tämä vaikuttaa suoraan työntekijöiden hyvinvointiin.

- Uutena työhyvinvoinnin kehittämisen alueena on informaatioergonomia, eli työpaikkojen kanssa mietitään yhdessä teknologian käytön järkeviä tapoja yksilön ja yhteisön kannalta. Usein teknologiaa käytetään kuormittavasti - esimerkiksi vastataan koko ajan sähköposteihin.

- Joku taas saattaa multitaskata eli tehdä samaan aikaan monta asiaa. Tutkimuksissa on todettu, ettei työskentelytapa ole kovinkaan tehokas. Se kuormittaa ja vaikka asioita voi ”multitaskaamalla” tehdä nopeasti, vain harvoin lopputulos on hyvä. Tärkeää on huomioida myös työyhteisön toimintatavat. Jos esimerkiksi viestejä tulee runsaasti, on eri viestintäkanavien käyttöön mahdollista sopia yhteiset pelinsäännöt.

Osallistaminen on välittämistä

Kirsi Heikkilä-Tammi painottaa useaan otteeseen työhyvinvoinnin mittaamisen ja kehittämisen yhteydessä työntekijöiden osallistamisen merkitystä.

- Tärkeää on, ettei hyvinvoinnin kehittäminen jäisi vain siihen, että työyhteisölle kerrotaan mittaustulokset pikaisesti, mutta niitä ei käsitellä yhdessä. Ei riitä, että johto laatii työhyvinvointisuunnitelman, vaan tulosten analysointi ja toimenpidesuunnitelma tulee tehdä työyhteisön kanssa.

Heikkilä-Tammi suosittelee työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämisessä ratkaisukeskeistä lähestymistapaa, jossa ei haeta syllisiä vaan etsitään ratkaisuja ja hyviä malleja tilanteen kehittämiseksi.

- Jos ongelmat ovat työpaikan toimintakäytännöissä, mietitään yhdessä, miten asioita voitaisiin tehdä paremmin. Jos taas esiin on noussut osaamiseen liittyviä kysymyksiä, pohditaan, miten osaamista voidaan vahvistaa. Olennaista on osallistaa kaikki mukaan. Se motivoi ja sitouttaa. Lisäksi asioiden käsittely yhdessä on merkki siitä, että työntekijöistä välitetään.

Työhyvinvoinnin kehittämisestä hyötyy myös työnantaja.

- Kyse on eräänlaisesta win-win-tilanteesta, eli kun ihmiset voivat paremmin, he tekevät työtä mielellään. Tällöin myös tuloksellisuus paranee. □ → → →





NUMEROIN

2 mrd e

MENETETYN TYÖPANOKSEN KUSTANNUKSET

Menetetystä työpanoksesta aiheutuu noin 2 miljardin euron kustannukset kuukaudessa. (Lähde: STM)

782 milj. e

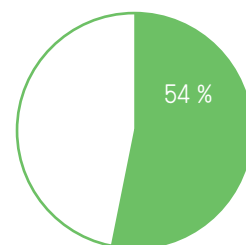
TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Vuonna 2015 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat yhteensä 782,1 miljoonaa euroa. (Lähde: Kela)

100–500 e

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄN KOKONAISKUSTANNUS

Sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus on 100–500 euroa. (Lähde: Kaks)



VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

54 % työntekijöistä näkee omat mahdollisuutensa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen hyviksi. 31 % vastaajista näkee mahdollisuutensa jonkinlaisiksi ja 15 % heikoiksi. (Lähde: TEM: Työolobarometri 2017)

OLENNAISTA ON, että koko työyhteisö osallistetaan mittaustulosten analysointiin ja toimenpiteiden suunnitteluun.



Neljä vinkkiä työhyvinvoinnin seurantaan

1. KUN TEET HENKILÖSTÖKYSELYJÄ, hyödynnä niiden tuloksia työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä.

Älä unohda osallistamista!

- Kaikista huonoin tilanne on silloin, kun mittaus-tulokset jäävät vain arkistoon.
- Ota koko työyhteisö mukaan. Lähtekää liikkeelle ratkaisuihin, ei syyllisistä.

2. RAKENNA KYSELY OIKEIN.

- Tutustu kyselyjen tekemisen perusteisiin. Esimerkiksi älä kysy kahta asiaa yhdessä kysymyksessä, koska vastaajat eivät silloin tiedä, kumpaan asiaan tulisi vastata.
- Jos kysyt esimiehestä, määrittele, kenestä ja minkä tason esimiehestä on kyse.

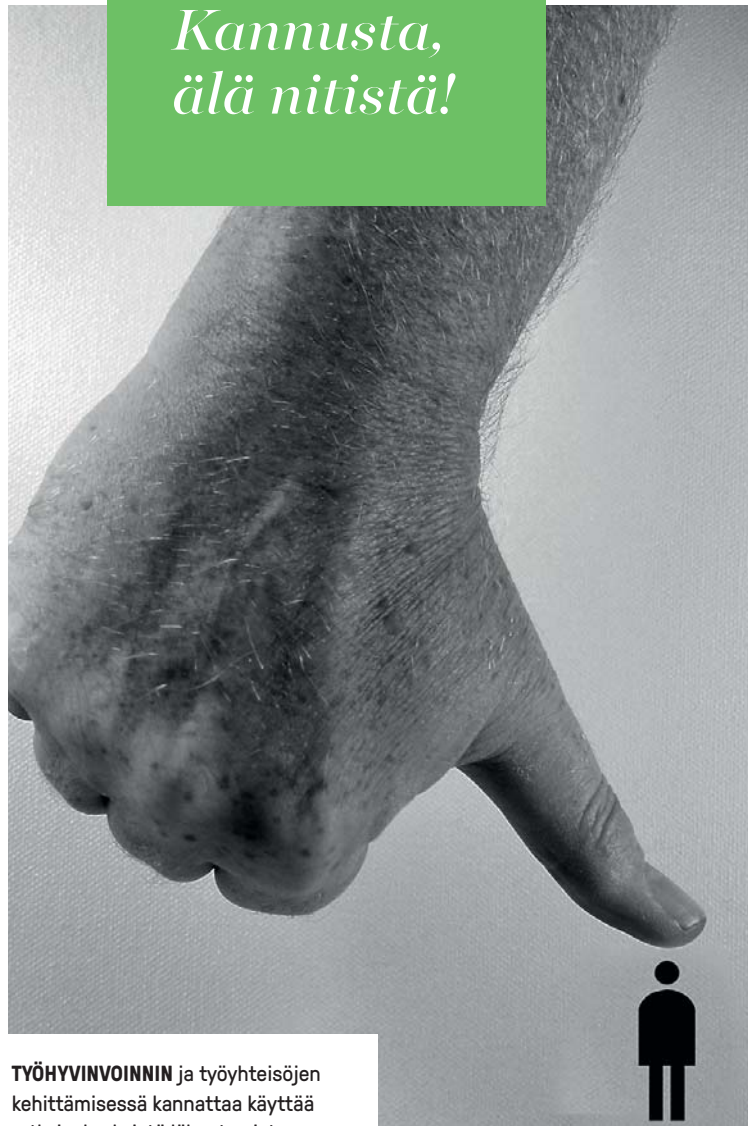
3. ÄLÄ TEE KYSELYJÄ LIIAN USEIN.

- Aikatauluta henkilöstökyselyjen teko työpaikan vuosikelloon. Mieti, missä vaiheessa organisaation toimintaa on hyvä mitata kattavammin ja milloin voisi tehdä kevyempiä kyselyitä.
- Muista, että liian usein tehtävät kyselyt turhauttavat ja aiheuttavat tunteen, ettei vastauksilla ole merkitystä.

4. POHDI EETTISIÄ KYSYMYKSIÄ – varsinkin, jos otat uuden teknologian avulla hr:n tietomassaa käyttöön.

LUE LISÄÄ Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu: Työhyvinvoinnin tutkimus. Esimies – kehittä työhyvinvointia! uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/posetiivi/etusivu.html

*Kannusta,
älä nitistä!*



TYÖHYVINVOINNIN ja työyhteisöjen kehittämisessä kannattaa käyttää ratkaisukeskeistä lähestymistapaa, jossa ei haeta syyllisiä vaan etsitään ratkaisuja ja hyviä malleja.



RAATI



Mitä odotat tältä kesältä?

SUOMESSA on yli puoli miljoonaa kesämökkiä. Niinpä useimmat meistä suuntaavat kesälomallaan maalle, joko järvenrantahuvilalle tai vaikka kunnostusta kaipaavalle mummonmökille.

Toisille mökkiloma tarkoittaa kumpupilvien tuijottelua laiturin nokassa, toisille hikistä puurtamista. Parasta kesässä on kuitenkin loma ja kiireettömyys - sitä mieltä ovat tämänkertaiset raatilaiset.

TULEEKO MIELEESI KYSYMYS,

jonka haluat esittää JHL:n jäsenille?

Lähetä se osoitteeseen motiiviraati@jhl.fi



Mervi Salomaa
koulunkäynninohjaaja
OULU

Odotan kesälomaa, tietysti! Luku-kauden loputtua työskentelen vielä pari kolme viikkoa koululla, vedän lasten kesätoimintaa ja teen muita työnantajan osoittamia töitä, ja sen jälkeen pääsen lomalle.

Ihan ensimmäisenä suunnataan Ylitornioon mökille. Tiedossa on lepoa ja kesätekemistä. Varsinkin miehelle mökki on puuhamaa, mutta minäkin ajattelin ottaa sudin käteen ja maalata.

Loppulomasta lähdetään liikkeelle asuntoautolla, en tiedä vielä minne, ehkä Ruotsiin. Aiemmin on matkailtu autolla kotimaassa, Ruotsissa, Norjassa ja Virossa.

Parasta kesässä on kiireettömyys. Ei tehdä lukkoon lyötyjä suunnitelmia, vaan eletään hetkessä.



Sari Salonen
sairaanhoitaja
JANAKKALA

Odotan kesältä kiireettömyyttä, lämpöä, valoa, töitä ja lomaa.

Olen freelancer, ja teen kesälläkin hoitokeikkaa sairaaloissa, kehitysvammalaitoksissa ja palvelutaloissa, joskus kotihoidossakin. Valinta on oma ja sopii tähän elämäntilanteeseen, kun toivun selkäleikkauksesta.

Pyrin tekemään kesälläkin sopivasti töitä, ehkä parina kolmena päivänä viikossa, tai sitten olen viikon töissä ja seuraavan vapaalla.

Kesään kuuluu myös mökkeilyä appivanhempien luona Kuhmoisissa. Heillä on sellainen 300 neliön ”mökki”, vanha pappila, mutta onneksi se ei ole mikään työleiri.

Lisäksi suunnitelmissa on viikon kestävä ulkomaanreissu, tällä kertaa Budapestiin.



Anneli Tuomi
kehitysvammaisten ohjaaja
NOKIA

Kesältä odotan lämpöä. Tykkään siitä, että on helle, vaikka viihdynkin itse mieluummin varjossa kuin auringossa. Lisäksi odotan rauhallista yhdessäoloa perheen kanssa.

Lomani on heinäkuussa, ja suunnitelmissa on lähteä Espanjaan tapaamaan siellä asuvia lapsenlapsia, kohta 10-vuotiaista ja 12-vuotiaista.

Loppulomasta suunnataan omalle mökille Mouhijärvelle. Minä osaan ottaa rennosti ja pulikoin rannassa Nokialla asuvien lastenlasteni kanssa, mutta miehellä on maalla aina kamala kiire. Jos ei muuta keksi, niin sitten tekee halkoja. Niitä on meillä varastossa moneksi vuodeksi. Hänen mielestään niitä pitää tehdä vanhuuden varalle!

För ut facket till folket

JHL:s organisatörer hjälper arbetsplatser att ta itu med sina problem. Sini Karjalainen applåderar förbundets beslut att återvända till rötterna.

text och foto Marina Wiik

Vi är nog galna då vi kommer hit trots att vi är lediga, säger **Jaana Holma**. Kommentaren möts av skratt från kollegorna **Flutura Doqaj** och **Krista Pärus** vid serviceboendet Kaarlentupa i Melmo, Vasa.

Boendet har plats för drygt 78 äldre, funktionshindrade och dementa. Antalet vårdare borde vara närmare 60, men i nuläget saknar avdelningarna ofta fast personal. Boendet köptes upp av Attendo 2017.

- Efter ägarbytet har många sagt upp sig. Stämningen är dålig och det känns som om verksamhetens huvudmål är att göra vinst på arbetstagarnas bekostnad, säger Pärus.

De fyra vårdenheterna omgärdas av vita metallstaket. Platsen är lugn och kantas av träd och åkrar. Holma, Doqaj och Pärus har jobbat här i flera år. De är beredda att kämpa för att återställa arbetsplatsens rykte och förbättra arbetsförhållandena.

- Ett första steg skulle vara att få en förtroendeman och arbetsskyddsfullmäktig som kunde föra personalens talan.

Arbetstagarna på Kaarlentupa har tur. Till sin hjälp har de nämligen **Sini Karjalainen**, en av JHL:s nio proffsorganisatörer. Karjalainens huvuduppgift är att hjälpa anställda att organisera sig och börja påverka sin arbetssituation.

- Ofta tror folk att de är ensamma om sina problem på arbetsplatsen. När de inser att andra reagerat på samma saker, öppnar sig möjligheten att tillsammans jobba för en förändring, säger Karjalainen.

Enligt henne handlar det för fackets del om att återvända till rötterna. I stället för att vänta på att folket kommer till facket, måste facket komma till folket.

Mera råg i ryggen

Sini Karjalainen började sitt organisatörsvärv i mitten av februari. Några veckor senare ringde hon upp Flutura Doqaj och frågade om läget på hennes arbetsplats.

Senare träffades de på stan över en kopp kaffe. Karjalainen blev också presenterad för några av Doqajs arbetskamrater.

- I förväg trodde jag att det skulle vara svårt att ta kontakt med människor och få dem att berätta något för mig, men det har visat sig vara tvärtom, säger Karjalainen.

Doqaj nickar.

- Jag blev väldigt glad då Sini ringde. Det kändes bra att någon var intresserad av hur jag och mina kolleger har det.





– Jag vill att JHL ska bli en samlande kraft på arbetsplatserna.



JAANA HOLMA, Krista Pärus och Flutura Doqaj vill förbättra arbetsförhållandena på boendet Kaarlentupa i Vasa.

SINI KARJALAINEN är beredd att pröva på organisationsarbete också på svenska, speciellt om hon i början får flankstöd av en svenskspråkig. En svenskspråkig introduktionskurs till facklig organisering ordnas i september, anmälningstiden pågår som bäst.

Under Karjalainens översyn har personalen på Kaarlentupa bland annat fått fylla i blanketter om sin arbetshälsa och trivsel. Tanken är att på basis av svaren ta fram utvecklingsförslag som presenteras för arbetsgivaren.

– Jag tror vi har större chans att bli tagna på allvar nu då JHL finns med i bilden. Arbetsgivaren kan inte längre sluta ögonen för att folk är mer eller mindre utbrända, säger Jaana Holma.

Förutom Kaarlentupa leder Karjalainen två andra organiseringsprojekt. Fokus är på arbetsplatser inom småbarnsfostran eller privata social- och hälsovårdssektorn. Prioriteringen grundar sig på förbundsstrategin: branscherna i fråga har många arbetstagare men få fackanslutna, så potentialen är stor.

Äntligen framme

Organisatörsjobbet äger ofta rum under kvällar och veckoslut. För Karjalainen är det en hederssak att vara anträffbar om någon av hennes ”adepter” behöver råd.

– Då jag började fick jag rådet att köra på då det finns jobb att göra. Lyckligtvis bestämmer jag själv hur mina dagar ser ut.

Hon säger att organisatörsjobbet på många sätt varit en dröm som gått i uppfyllelse.

– Det känns som om mycket av det jag sysslat med hittills i mitt liv pekat i den här riktningen.

Efter grundskolan utbildade Sini Karjalainen sig till restaurangkock. Ganska fort konstaterade hon ändå att hon valt fel bransch och började omskola sig till socionom.

Strax före utexamineringen 2006 lockade en studiekompis med henne i JHL. Sedermera har hon varit aktiv inom förbundets ungdomsverksamhet och som skolinformatör.

– Förbundet har gett mig möjligheter att växa på många plan. Trots att jag är finskspråkig i grunden, har jag till exempel informerat om förbundet också på svenska.

Engagemang ger trovärdighet

Under de senaste sex åren har hon varit hemma med sina två barn. Samtidigt har hon deltagit i lokalpolitiken i Korsholm och skaffat sig en yrkeshögskoleutbildning med fokus på ledning och utveckling inom social- och hälsovårdssektorn.

Hon har alltid haft ett starkt rättvisepatos och känner att hon via sitt nuvarande jobb äntligen fått verktyg för att förändra världen – eller åtminstone närmiljön. Hennes första direktkontakt med organiseringsarbete var Operation Fastjobb.

– För att delta i kampanjen var jag tvungen att övervinna mig själv: jag är i grunden blyg och det var inte naturligt för mig att ta kontakt med främmande människor. Dessutom är jag konfliktträd.

För att få bukt med sina begränsningar har Karjalainen bitt mer erfarna organisatörer från olika förbund att dela med sig av sina lärdomar och bästa knep.

– I det här jobbet måste en vara systematisk, bestämd och uppriktigt intresserad av människor och deras livsvillkor. Om engagemanget inte är äkta är det svårt att vara trovärdig. □

Rohkea kyselijä

Toimittaja Ronja Salmi ei epäröi sanoa, mitä haluaa. Hän haluaa parantaa maailmaa, mutta ilman valtaa se ei onnistu. Sanavalmiilla naisella on painavaa kysyttävää niin naisten asemasta kuin ympäristönkin tilasta.

teksti Maarit Uusikumpu kuvat Wilma Hurskainen

Vallilalaisen talon kivijalka hohkaa lämpöä. Oven avaa nuori nainen tummanvihreässä mekossa. - Mennään tästä läpi ihan hiljaa, että muut saavat työskennellä rauhassa, hän kuiskaa, nilkuttaa kainalosauvoineen punavalkoruudullisen lattian poikki ja pujahtaa keittiöön.

Helsingiläinen toimittaja, kulttuurin monitoiminainen **Ronja Salmi** on vasta 25-vuotias, mutta on ehtinyt olla monessa paikassa.

Kalenteri täyttyy nytkin palaverimerkinnöistä. Kiireisenä hänet pitävät oma tv-ohjelma ja Helsingin kirjamesujen ohjelmajohtajuus. Työtilaisuudet eivät ole tippuneet taivalta, vaan Salmi on jo media-alan konkari. Hän on muun muassa juontanut ja käsikirjoittanut lasten ja nuortenohjelmia, näytellyt lapsena elokuvassa, kirjoittanut viisi kirjaa ja perustanut tuotantoyhtiö Ryöväri Oy:n.

Nyt hän on siirtynyt aikuisten maailmaan, ja viimeistä työnäytettä on voinut seurata kuluneena keväänä Ylen ohjelmassa *Mitä mietit, Ronja Salmi?*. Siinä hän esittää entistä parempia kysymyksiä, koska maailma ei ole mustavalkoinen. Ronja Salmi on maailmanparantaja, josta on kuoriutumassa oman sukupolvensa tulkki. Hänen sukupolvensa isoja kysymyksiä ovat ilmasto- ja ympäristöasiat sekä seksuaalinen väkivalta.

Työmoraali heppatallilta

Uteliaisuus ja elinaikainen kyselyikä on toimittajan ammattitaita. Yhtä paljon kuin Salmi kysyy, hän joutuu vastaamaan muiden toimittajien uteluihin. Julkisuuspiikki singahti ylöspäin, kun häntä pyydettiin Helsingin kirjamesujen ohjelmajohtajaksi. Se on Suomen yksi merkittävimmistä kulttuuritapahtumista. Sen jälkeen haastattelupyynnöjä on sadellut.

Salmen tehtävänä ei ole enempää tai vähempää kuin uudistaa messut ja houkutella uutta yleisöä, muun muassa kolmekymppisiä kaupunkilaisia. Kutsu kirjamesujen pomoksi olisi suuri luottamuksen osoitus ja rinnan röyhistyksen paikka kenelle tahansa vanhallekin kulttuuriperille.

- Kysyin vitsillä, oletteko nyt ihan varmoja, vaikka tietenkin siitä tehtävästä voi selviytyä ihan kunnialla, hän sanoo.

Mistä näitä ronja ryövärintyttäriä kasvaa? Mistä tämä rau-tainen itseluottamus ja varmuus?

Sateenkaariperheessä kasvaneelle lapselle on pakattu rep-puun hyvät eväät. Kannustusta ja tukea ei ole pihdattu.

- Suhteeni äitiin on ensiluokkainen. Minua ei ole koskaan painettu alaspäin, ja olen ajatellut itsestäni aina positiivisesti. Se on ympäristön ja perheen ansiota. Epäonnistumiset eivät järjesty mannerlaattojani. Sitä paitsi rohkeutta voi harjoitella, hän sanoo.

Äidillä on selvästi iso tila tyttärensä sydämessä. Vaikuttaa-kin siltä, että lastenpsykiatri Jari Sinkkosen sijaan kannattaisi kysyä neuvoja juuri Ronja Salmen äidiltä, miten kasvattaa tytöistä rohkeita, itseensä uskovia naisia.

Äiti on jättänyt jälkensä myös nuoren naisen ammatin-valintaan. Lapsena Ronja Salmi haaveili eläinlääkärin urasta ja kirjailijuuudesta. Myös elokuvat, tv, media ja politiikka ovat kiehtoneet häntä. Murrosiässä hän löysi hengenheimolaisia Kallion ilmaisutaidon lukiosta, jonne äiti vinkkasi tytärtään hakemaan.

- Äitini on media-alan ihmisiä, ja isoäitikin on toimittaja. Minulle oli itsestään selvää, että media-alaan ei sisälly mitään mystiikkaa ja sillä voi elättää itsensä.

Ronja Salmi on ahkeran maineessa. Ahkeruuteen häntä ovat avittaneet äidin ja tyttären yhteinen heppa, Allu, ja talli-työt.

- Työmoraali tulee tallilta. Siellä on paljon töitä ja siellä tehdään, mitä pitää tehdä. Heppoja ei kiinnostaa, huvittaako vai ei.

Niukkuutta tarjolla

Ronja Salmi pitää ympäristöahdistusta sukupolvensa isona asiana. Helpottaakseen tuskaansa nykyisukupolvi kyseenalais-taa jopa oikeutensa omiin lapsiin.

- Moni nuori miettii, jättääkö lapset tekemättä, koska planeetan tila on niin paska. Onko juuri minulla oikeus synnyttää ja elää nykyisellä elämäntyyllillä?

Salmi ymmärtää, että vanhemman sukupolven voi olla vaikea käsittää sitä.

- Mutta pitkään on opetettu sellaista kapitalistista ajatus-mallia, että asiat aina paranevat, aina tulee enemmän,

AIKAJANA

1993

Syntyi Helsingissä.

2000

Oppi lukemaan.

2007

Sai oman hevosen.

2009

Pääsi Kallion lukioon.

2010

Aloitti Galaxi-ohjelman juontajana.



*– Tietenkin siitä
tehtävästä voi selvityä
ihan kunnialla.*

– Nyt on mun vuoroni tukea muita. Kukaan ei pärjää täällä yksin.

isompaa ja hienompaa. Nyt äkkiä pitäisi omaksua malli, jossa pitäisi vähentää ja luopua.

Hän näkee edessään vaurastumisen sijaan yhä niukkenevan elämän.

- Erityisesti jos hankin lapsia, ne vasta niukasti saavatkin elää, hän uskoo viitaten väheneviin luonnonresursseihin.

Poliitikot ja asiantuntijat ovat huolissaan siitä, että suomalaisten peiton alla ei enää heilu entiseen malliin.

Salmi myöntää, että syntyvyyden lasku on huolestuttavaa kansantalouden ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen näkökulmasta.

- Mutta, onko sittenkin parempi, että länsimaisessa yhteiskunnassa on vähemmän kuluttajia ja saastuttajia? Mulla on auto ja hevonen, olen lentänyt helvetisti elämässäni, myös toiselle puolelle maapalloa, syön ulkona enkä ole vegaani. Yksilön eko-teko voi olla lisääntymättä.

Hän ei kuitenkaan halua neuvoa muita.

- Mielestäni ei ole minun asiani sanoa, onko lasten tekeminen oikein vai ei.

Salmi huomauttaa, että näitä kysymyksiä pääsee miettimään vasta, kun on jo tietty määrä vaurautta.

- Ne, jotka miettivät, pitäisikö luopua lentämisestä, ovat yleensä niitä, jotka jo ovat matkailleet vaikka missä. Mutta sanopa sellaiselle ihmiselle, joka ei ole vielä päässyt minnekään, että sun ei pitäisi lentää ja tää ei ehkä ookaan teille. Se on tosi kova ristiriita.

Miten Suomi kehtaa?

Seksuaalinen häirintä ja väkivalta on ollut kautta aikain kipeä kysymys, tabu. Nyt nuori sukupolvi on nostanut sen yhteiskunnallisen keskustelun keskipisteeksi #metoo-kampanjan siivittämänä. Myös Ronja Salmea askarruttaa seksuaalinen väkivalta, sitä tukevat yhteiskunnalliset rakenteet ja vanhentunut raiskauslainsäädäntö. Hän ihmettelee, miten Suomi kehtaa esiintyä naisten oikeuksien mallimaana.

- Suomesta kerrotaan mielellään tarinaa tasa-arvon mallimaana ja naiselle parhaana maana. Samaan aikaan kansainväliset elimet moittivat Suomea siitä, että täällä ei puututa tarpeeksi hanakasti lähisuhdeväkivaltaan. Suomessa ei myöskään ole turvataloja riittävästi, että kaikilla olisi paikka, mihin paeta väkivaltaa. Lisäksi raiskauslainsäädäntö on aikansa elänyt, hän sivaltelee.

Salmen mielestä lakiin tulisi kirjata maininta suostumuksellisuudesta. Nyt voimassaoleva rikoslaki lähtee siitä, että raiskauksessa on käytettävä väkivaltaa tai uhattava sillä.

- Asetelma on järjetön. Raiskaus itsessään on väkivaltaa. Suostumuksellisuuden kirjaaminen lakiin linjaisi sen, että kaikki seksi ilman suostumusta on laitonta. Lait eivät ole ainoastaan rankaisuja varten, vaan ne toimivat myös yhteiskunnan moraalिन suuntaviivoina, hän julistaa.

Hyvä kiertämään

Ronja Salmi on saavuttanut paljon, mutta haluaa saavuttaa lisää. Hän toivoo, että saa jatkaa kirjoittamisen ja tv-ohjelmien parissa ja rakentaa imperiumiaan, kuten hän leikillään firmaansa kutsuu. Myös vaikuttaminen vetää puoleensa.

- Monet naiset sanovat, että he haluavat muuttaa maailmaa. Oikeasti he haluavat valtaa, eikä se ole paha juttu, koska ilman valtaa ei voi muuttaa maailmaa.

Salmi tietää olevansa etuoikeutettu, eikä hän koe tarvetta parantaa omaa elämäänsä. Vähemmistöjen aseman parantaminen ja tuloerojen pienentäminen ovat hänen sydäntään lähellä.

- Toisilla menee helvetin hyvin ja toisilla huonosti. Se, että mulla menee hyvin, johtuu siitä, että on ollut tämä hyvinvointiyhteiskunta, joka on kannatellut. Olen käynyt ilmaisen koulun, Kallion lukion, jossa mua on buustattu eteenpäin. Kävin lapsena kunnallisessa puheterapiassa, ja olen nyt puheammattissa.

Salmi ei usko, että olemme täällä vain oman onnemme seppiä. Hän ei myöskään näe itseään sellaisena tarmokkuuden ilmentymänä, johon sopii hokema, että jos vaan teet töitä, niin sinusta voi tulla ihan mitä vaan.

- Ei, mä olen se tyyppi, joka tapahtuu, kun yhteiskunta tukee silloin, kun tukea tarvitaan.

Hän haluaa laittaa hyvän kiertämään ja on palkannut nuoria naiskirjoittajia toimistoonsa, jotta he vuorostaan pääsevät eteenpäin.

- Minulle on joskus annettu mahdollisuus. Nyt on mun vuoroni tukea muita. Kukaan ei pärjää täällä yksin.

Maailmanparannus ja politiikka kulkevat usein käsi kädessä. Nähdäänkö Ronja Salmi joskus vielä Arkadianmäellä?

- No joo, eduskunta voisi kiinnostaa joskus, mutta ehkä 15 vuoden päästä. Nyt voisi olla kaupunki-politiikan aika, koska se on lähellä ja päätöksenteko siinä ketterää. En ehkä kestäisi valtakunnan politiikan hitautta, ainakaan nyt. Lapset voisin tehdä 10 vuoden sisällä, jos ylipäätään teen. Ja vuonna 2020 multa on toivottavasti ilmestynyt hyvä romaani, hän maalaillee. □

2016

Kirjan ja Ruusun päivän kirjailija.

2014

Julkaisi ensimmäisen kirjansa.

2017

Vuoden juontaja. Sai kutsun Helsingin kirjajessujen ohjelmajohtajaksi.

2018

Oma tv-ohjelma Mitä mietit, Ronja Salmi?

Motiivini

MITÄ SOME MERKITSEE SINULLE?

Tärkeä yhteydenpitoväline. Minulla on taipumus käyttää sitä liikaa. Rajat on vedettävä itse siihen, miten paljon voi ja kannattaa käyttää.

MITEN OLET HARJOITELLUT ROHKEUTTA?

Jos tarvitsen rohkeutta, kuvittelen päälleni nahkatakkin. Mietin, minkälaisen itsevarman fiiliksen se antaa. Joskus mielikuvaharjoite voi auttaa pääsemään siihen tunteeseen, jota sillä hetkellä tarvitsee.

LUOTATKO INTUITIOON?

Päätös, jonka tekee ensin intuitiolla, on usein oikea. Sekään ei tule tyhjästä, vaan taustalla on jo paljon tietoa. Intuitio on tunne, joka pohjautuu tietoon ja kokemukseen.



Alueelta

Yhdistysten ilmoituksia alueittain. Kokous-, koulutus- ja tapahtumailmoitukset löytyvät myös jhl.fi/tapahtumakalenteri.

Etelä-Suomi

Jokioisten kunta-alan ammattiyhdistys JHL 692

Yhdistyksen kesäpäivä 11.8. Pikku-Liesjärven klo 12 lähtien. Saamme vieraiksi alpakoita klo 12. Tarjoiluna kahvia, makkaraa, lettuja yms. Ilm. 30.6. mennessä 0400 937 803 pj Tarja Kirkkola-Heleniukselle.

Porvoon JHL-Borgå

JHL:n merimatka/ sjöresa M.S Runebergillä. Katso lisätietoja - mera info www.porvoonjhl.fi.

Itä-Suomi

Ylä-Savon Sote JHL 698

Sääntöm. kevätkokous 26.4. klo 18, Iisalmen terveyskeskus, kokoustila Koski Meijerik. 2, Iisalmi. Tied. 0440 212 913, sutinenanne@gmail.com.

Pohjois-Savon erityispalvelujen ammattiosasto JHL 125

Tarjoaa jäsenilleen Pertti musiikki-komedian Rauhalahden kesäteatterissa 1.8.klo 19. Mukaan mahtuu 20 jäsentä ilmoittautumisjärjestyksessä. Sit. ilm. vain txt 25.7. mennessä pj Mari Laitiselle 044 554 7875.

Siilinjärven JHL 414

Ostos/teatterimatka Tampereelle 22.-23.9. Teatterikappale: Tämä on ryöstö Lähtö 22.9. Maaninka klo 6, Siilinjärven linja-autoasema 6.30. Matkan hinta 155 € josta osastot tukevat 105 €. Hinta sis. käynti Idea-parkissa ennen Tampereelle menoa, teatteriliput, matkat, majoitus Hotelli Scandic Tampere Koskipuisto 2 hengen huoneissa, aamiainen hotellissa, ruokailu menomatalla ja kahvit teatterin väliajalla ja kahvit tulomatalla. Sit. ilm. 12.8. mennessä, maksu ilmoittautumisen yhteydessä. Helena Tikkanen, ontonen1@gmail.com, 040 748 3547 tai Pentti Huskanen, 044 521 6108, pentti.huskanen@gmail.com. Matkan järjestää APJ Siilinjärven paikallis-

järjestö (JHL, RAK311, RAK113, Siilinjärven kemiantyöntekijät, Siilinjärven sähköasentajat, PAM Siilinjärvellä työskentelevät jäsenet).

Nurmeksen Kunnalliset JHL 326

Pikkujouluristeily/hotelliyö Tallinnaan 20.-21.10. Mukaan mahtuu 50 ensimmäistä. Sit. ilm. 10.8. mennessä Maarit Smuralle 045 164 0500 tai smura.maarit@gmail.com (lisät. ilmoittautumisen yhteydessä).

Kaakkois-Suomi

Raideammattilaisten osasto 9 JHL 1009

Matka Tallinnaan 14.-16.9. Ilm. 15.7. mennessä 044 013 1339 Heikki Sopaselle.

Lappi

Lapin tiemiehet JHL 577

Matka Amsterdamiin 24.-27.8. Ilm. 30.6. mennessä maksamalla 100 € yhd. tilille.

Oulu

Hintan tiemiehet JHL 455

- Laivaristeily Ruotsiin. Päivämäärä vielä avoin, loppukesästä. Lisät. liro Itämies 050 447 3309.

- Hintan tiemiesten kesätapahtuma jäsenille. Stand-up ilta ravintola Riossa 31.8. klo 19. Kutsu on avec. Ilm. 27.6. mennessä Lisät. Janne Saukonoja 040 589 5875. Ilm. 27.6. mennessä.

Pääkaupunkiseutu

Helsingin liikennealan eläkeläiset ry

Kokous 6.9. klo 16 HKL Vallilan varikon ravintola, Hämeentie 86, 00550 Helsinki.

Raideammattilaisten osasto 51 JHL 1051

Helsingin ratapihvelijien minigolf-turnaus järjestetään 3.9. klo 10 Koivu-

kylän kentällä. Pelataan kierrokset eterniitti ja huoparadalla (yhteensä 36 reikää). Parhaat palkitaan. Osanotto-maksu 20 € sis. pelit, pullakahvit, virvokkeet ja osallistumisen kahden viikon Thaimaan loman arvontaan. Tied. ja ilm. Seppo Bueno Paasonen 040 443 1661.

Satakunta

Eurajoen kunnalliset JHL 537

- Teatterimatka Pyynikille 4.8. Hinta jäseneltä 30 € ja avecilta 50 €. Lippuja varattu 45 kpl. Hinta sis. matkan ja teatterilipun lisäksi väliaikatarjoilun. Esityksen jälkeen ruokailu Ravintola Ukkometsossa omakustanteisesti (valitaan etukäteen tarjoilun nopeuttamiseksi ja jokainen maksaa tilauksensa itse paikan päällä). Bussireitti: Eurajoki, kunnanviraston parkkipaikka klo 11.15 - Luvia ST1 klo 11.35 - Pori, linja-autoasema tilausmatkapyssä klo 12.10 - Tampere, Pyynikki klo 13.30. Sit. ilm. 12.7. mennessä. Ilmoitathan samalla mitä aiot tilata ruokailussa leena.lehtola@eurajoki.fi tai 050 487 3049.

- Olemme Eurajoen markkinoilla omalla pisteellämme. Paikalla liiton järjestäjä Sini Horttanainen (aika tarkentuu myöhemmin). Tervetuloa tutustumaan osastoomme. Osastollamme pieni-muotoinen kyselykilpailu.

Sisä-Suomi

TieJHL Keski-Suomi JHL 179

Jäsenmatka Pärnuun 5.-8.7. Bussi Saarijärvi-Äänekoski-Hirvaskangas-Tikkakoski-Kirri-Jkl-Vaajakoski-Kanavuori-Joutsa-Hki. Yöpyminen hotelli Pärnussa 2 hh. Hinta osaston jäsenille 170 € ja avec 359 €, sis.kulj. + ateriat laivalla menen tullen. Ennen Jkl kyytiin lähteille lisähinta 20 €/hlö (sis. meno+paluu). Sit. ilm. Isto Salmiselle 0400 258 274 ja maksu 13.4. mennessä yhd. tilille FI73 5091 0320 0366 42.

Valtakunnallinen

JHL:n golfmestaruuskilpailu

Kilpailu alkaa 3.8. klo 9 yhteislähtönä. Kilpailuinfo on klo 8.30. Golf Talma Master, Nygårdintie 115-116, 04240 Talma. Osallistumisoikeus: JHL:n jäsenet. Ilm. 1.-27.7. Golf Talman caddiemasterille, golftalma@golftalma.fi. Pelaajan tiedot: Nimi, hcp, kotiseura, ammattiyhdistys ja mahdollinen joukkue (3 henk.) ja joukkueen nimi. Sarjat: JHL:n mestaruudesta pelaavat kaikki ikään ja sukupuoleen katsomatta, pistebogey max slope 36. Miesten sarja pistebogey max slope 36, kolme parasta palkitaan. Naisten sarja pistebogey max slope 36, kolme parasta palkitaan. Joukkuesarja (kolme pelaajaa samasta yhdistyksestä) kolme parasta joukkuetta palkitaan. Oheiskilpailut: Paras scratch miehet, Paras scratch naiset, Pisin draivi miehet, väylä 17, Pisin draivi naiset, väylä 17, Lähimmäs lippua, väylä 13. Osallistuspalkinto: Kaikille jokin JHL:n lahjaesine. Osallistumismaksu: 55 €, sisältää lounaan kilpailun jälkeen. Vakuutusyhtiö Turva ja JHL osallistuvat kilpailun kustannuksiin. Harjoituskierron: Ilmoittautuneet 2.8. 39 € kierros.

JHL:n työsuojeluvaltuutettujen 40. valtakunnalliset ajan-kohtaispäivät

Tervetuloa Porin Ytyeriin viettämään 40. valtakunnallisia JHL:n työsuojeluvalluutettujen ajankohtaispäiviä. Päivät järjestetään Porin Ytyeri -kylpylähotellissa. Hinnat la-su 13.-14.10. 1 hh 200 € ja 2 hh 160 €/henkilö. Pe-su 12.-14.10. 1 hh 290 €, 2 hh 220 €/henkilö. Hinta sis. majoituksen, kokouspaketin, ruokailut, kylpylän ja kuntosalin vapaan käytön. Sit. ilm. jäsenpalvelu24h:n kautta 3.9. mennessä. Ajankohtaispäivät maksetaan 10.9. mennessä tilille FI 37 52460620061559, Sari Päivömaa. Osallistumisoikeus ajankohtaispäiville peruuntuu maksusuorituksen puuttumisen tai myöhästymisen johdosta. Jälki-ilmoittautuneita emme valitettavasti ota. Jos haluat osallistua ilman yöpymistä, on maksu sama kuin yöpyjille. Osallistujia päiville voidaan ottaa 95.

Varsinais-Suomi

Ravitsemis- ja puhtauspalvelu-ammattiala koulutusristeily

Piknikristeily 27.10. Tku-M:hamina-Tku. Lisät. tulossa elokuun aikana, kannattaa varata päivä jo nyt kalenteriin!

Motiivin aikataulu

Nro	Aineistopäivä	Ilmestyy
7	9.8.	29.8.
8	6.9.	26.9.
9	4.10.	31.10.
10	8.11.	28.11.



Ilmoitusten jättäminen

Yhdistysilmoitukset jätetään osoitteessa www.jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/yhdistykset/lahe-tapahtuma

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

TYÖVÄEN MUSIIKITAPAHTUMA VALKEAKOSKELLA 26.-29.7.2018

APULANTA | SUVI TERÄSNISKA | SITKU
HUORA | DUMARI & SPUGET | JUHA TAPIO
JUURAKKO | ELSI SLOAN

TIMO RAUTIAINEN &
NISKALAUKAUS

SCANDINAVIAN
MUSIC GROUP

YOUNGHEARTED

KATTI MATIKAINEN & NAKKIRAKKI

OLAVI UUSIVIRTA | PALEFACE & VÄRTTINÄ

JUKKA TAKALON KAJAKKIORKESTERI

MATTI JA TEPPO | HEVISAURUS

REINO NORDIN | LAURA MOISIO

ISAC ELLIOT | LOS SALSANISMO

MINÄ & NIEMINEN | HAPPORADIO | MATTI

GASELLIT

ALEKSI

AAVA

BAND

MARA

BALLS

JAPI HYÖKYVAARA

PETTERI SARIOLA



Yöyhteislaulut,
työväenlaulujen
juhlaa metsä-
lammen rannalla

HUOM! Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n jäsenten lippu-
alennus 20 € valitusta lipusta.

Alennetut ennakkohinnat 16.7. asti:

JHL Tapahtumارانneke
TO-SU 26.-29.7. 55€

JHL Päiväranneke TO 26.7. 15€

JHL Päiväranneke PE 27.7. 20€

JHL Päiväranneke LA 28.7. 25€



Valkeakoski

www.valmu.com

Nollatuntisopimus on nyt vaihtelevaa työaika

KESÄKUUN ALUSSA ASTUI VOIMAAN TYÖSOPIMUSLAIN MUUTOS, jossa lakiin otettiin uusi määritelmä, vaihtelevaa työaika koskeva ehto. Lakimuutos vahvistaa hieman niin sanotulla nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa takaamalla muun muassa paremmat oikeudet sairaus- ja irtisanomisajan palkkaan.

JHL olisi kuitenkin kaivannut vahvempia säädöksiä nollatuntisopimusten käytön kaitsemiseksi. Nollatuntisopimuslaisten etuja turvataankin nyt myös työehtosopimusten avulla.

JHL:läisistä aloista vaihtelevaa työaika käytetään eniten yksityisellä sosiaalipalvelualalla. □

VAIHTELEVAN TYÖAJAN KÄYTTÖ

Työnantaja voi käyttää vaihtelevaa työaika vain, jos työ sopimuksella katettava työvoimatarve ei ole kiinteä. Uudistuksen ansiosta työnantaja ei voi sopia viikoittaista vähimmäistyöaika pienemmäksi kuin todellinen tarve on. Jos kuuden edellisen kuukauden työaika osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa todellista tarvetta, voi työntekijä pyytää työnantajaa neuvottelemaan työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

SAIRAUS- JA IRTISANOMISAJAN PALKKA

Työnantajan on maksettava vaihtelevaa työaika tekeväälle työntekijälle sairausajan palkkaa silloin, kun työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon tai muutoin on selvää, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut töissä. Jos taas työnantaja tarjoaa irtisanomisaikana töitä vähemmän kuin mitä edeltäneen 12 viikon keskiarvo on ollut, on työnantajan korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys.

LISÄTYÖ

Jatkossa työntekijä voi ilmoittaa määräaikaan mennessä, minkä verran hän voi tehdä sovittua vähimmäistyöaika enemmän töitä. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuorolistan laatimista. Työnantaja ei voi vaatia työntekijältä lisätyösuostumusta määrittelemättömäksi ajanjaksoksi, vaan suostumus tarvitaan lähtökohtaisesti jokaista kertaa varten erikseen.

MITÄ JÄI UUPUMAAN?

JHL:n mielestä lisätyösuostumuksen antamis- säädösten olisi tullut koskea myös kiinteän työaikaehdon perusteella työskenteleviä osa-aikaisia. Lakiin olisi tullut kirjata osa-aikatyötä koskevan työajan vakiintumisen periaate sekä työnantajalle velvollisuus seurata periaatteen toteutumista. Työnantaja olisi tullut velvoittaa muuttamaan työsuhteen ehtoja tarvittaessa vastaamaan vakiintunutta työaika.



Erika Mattsson
sopimustoimitsija,
yksityisten sopimusalojen ja
työelämän laadun toimialue

NOLLATUNTISOPIMUKSILLA TYÖSKENTELEMINEN

PAINOTTUU NUORIIN. Nuoret ja muut nollatuntisopimuslaiset olisivat tarvinneet tehokkaampia oikeuksia työelämäpolkunsu alkutaipaleelle. Hiljattain päättyneissä työehtosopimusneuvotteluissa onnistuimme neuvottelemaan yksityisen sosiaalipalvelualan tettiin parempia ehtoja. Lisäksi saimme useisiin muihinkin yksityisen sopimusalan työehtosopimuksiin erilaisia vaihtelevaan työaikaan liittyviä kirjauksia. Jatkamme työtä nollatuntisopimuslaisten aseman parantamiseksi työehtosopimusten avulla.



Päivärahan hakuohjeita kesäksi

Työttömyyskassaan saapuu kesällä huomattava määrä hakemuksia, kun muun muassa koulun-ikäntiavustajat tulevat ansiöpäivärahan hakijoiksi. Monen koulutyöntekijän määräaikaisuus päättyy kesäkuun alussa, heillä on myös lomautuksia ja työnteen/palkanmaksun keskeytyksiä kesän aikana.

Työttömyyskassan tavoitteena on päivärahojen nopea maksatus. Tämä edellyttää hakemuksilta sitä, että ne ovat oikein täytettyjä eikä lisäselvityksiä tarvitse pyytää. Pystyt itse vaikuttamaan hakemuksesi käsittelyyn parhaiten, kun täytät hakemuksesi huolellisesti ja liität mukaan kaikki tarvittavat selvitykset. Tarkista erityisesti palkkatodistuksen tiedot ennen kuin toimitat hakemuksesi työttömyyskassaan. Jos palkkatiedot ovat väärältä ajalta, hakemuksesi käsittely saattaa viivästyä huomattavasti. Oikeiden tietojen saaminen voi viedä aikaa, kun palkanlaskijatkin ovat vuosilomalla.

eWertti Nettikassan kautta toimitat hakemuksesi ja sen liitteet työttömyyskassaan nopeiten.

Saat myös kuittauksen, että hakemuksesi on vastaanotettu.

Saat tiedon hakemuksesi käsittelyssä tarvittavista lisäselvityksistä kirjepostia nopeammin, kun annat eWertti Nettikassassa luvan sähköisten kirjeiden lähettämiseksi ja sähköpostimuistutuksille. Luettuasi lisäselvityspyynnön eWertti Nettikassasta voit toimittaa pyydetty tositteet pikimmiten eWertin tai hakemusliitteen palvelun kautta.

Sivu tyottomyyskassa.jhl.fi/usein-kysyttya on hyvä lähde, kun etsit vastauksia ja neuvoja moniin kysymyksiin. Kotisivulla olevasta ohje-pankista löydät myös tarkennettuja hakuohjeita niin työttömälle, lomautetulle kuin koulun-ikäntiavustajalle.

Seuraa käsittelytilannetta

Voit seurata hakemusten yleistä käsittelytilannetta työttömyyskassan kotisivuilta. Seurannasta näet, minkä päivän hakemukset ovat käsittelyssä. Hakemukset käsitellään

aina saapumispäivän mukaisessa järjestyksessä. eWertti Nettikassasta voit tarkistaa oman hakemuksesi saapumispäivän ja käsittelyn tilan.

Työttömyyskassan puhelinpalveluaika kesällä

Työttömyyskassan puhelinpäivystys toimii ajalla **25.6.–17.8.2018** arkisin klo 9-11 numerossa **010 190 300**.

Lyhennetyn puhelinpäivystysajan ansiosta henkilökunnallemme jää enemmän aikaa hakemusten käsittelytyöhön.

Päivystysajan ulkopuolella voit laittaa viestejä ja kysymyksiä helposti ja tietoturvallisesti eWertti Nettikassan kautta. Älä käytä hakemukseesi liittyvien kysymysten hoitamiseen kassan yleistä sähköpostiosoitetta, koska yhteyttä ei ole salattu ja osaan sitä kautta tullessiin kysymyksiin ei tietoturvasyistä voida vastata.

Työttömyyskassa toivottaa hyvää kesää kaikille jäsenille!



eWertti Nettikassa on sähköinen asiointipalvelu, jonka kautta voit lähettää hakemukset ja ilmoitukset työttömyyskassaan itsellesi parhaiten sopivana ajankohtana.

Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa

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



eEmeli Puhelinkassa päivystää kellon ympäri numerossa **010 190 300** ja henkilökohtaisesti maanantai-perjantai klo 9-14. eEmelissä saat ohjeita, voit tehdä kokonaan työttömän jatko-hakemuksen, sekä tiedustella maksupäivää ja käsittelytilannetta.

(Hinta kiinteästä verkosta soittaessa paikallisverkkomaksu ja matkapuhelinverkosta soittaessa oman operaattorin hinnoittelun mukaan)

MINÄ

Haastemiehen kyydissä

Ari Peltopuron sydän sykkii pyöräilylle ja vapaaehtoisuudelle. Nämä kaksi yhdistyvät mainiosti vanhuksille ja liikuntarajoitteisille suunnatussa riksakyytipalvelussa, jonka järjestävät Riihimäen Kotokartanosäitiö ja Pyörällä Kaiken Ikää -kansanliike.

teksti ja kuva Saija Heinonen

ARI PELTOPURO
syntynyt 1979

KOTIPAikka
Riihimäki

AMMATTI
haastemies
Hyvinkään käräjä-
oikeudessa

PERHE
vaimo, 2 omaa lasta ja
veljenpoika

HARRASTUKSET
yhdistysaktiivi,
pyöräily, lumilautailu,
retkeily, kalastus,
rullalautailu, kiipeily,
suunnistus

0

euroa
riksakyydin
hinta

2

mahtuu
kerralla
kyytiin

11

vuotta
haaste-
miehenä

5

oli ikä,
kun oppi
ajamaan
ilman
apupyöriä

10

euroa taskussa

15

kilometrin
työmatka

27

vapaaehtoista
riksakuskaa
Riihimäellä

24

sähköavusteista
vaihdetta löytyy
riksasta

100

ja ylikin
omistettua pyörää
(tai pyöränraatoa)

– Riksapyöräily on
mahtavaa vastapainoa
työlle. Se tuottaa hyvää
oloa itselle ja muille.

NÄYTÄ MITÄ ARVOSTAT!

Uudet JHL:n paidat tilattavissa JHL-Shopista!



www.jhl.fi/jhl-shop

Anna jäsenyytesi ja arvostuksesi näkyä – tilaa oma t-paita tai farkkupaita JHL:n uudella ilmeellä.

Laadukkaat single jersey T-paidat ovat 100-prosenttista puuvilla. Farkkupaitojen materiaalina on 100-prosenttista rengaskehrättyä puuvilladenimiä ja paidoissa on kontrastitikkaukset sekä pyöristetty helma.

Paidat voi tilata kaikille avoimesta JHL-Shopista www.jhl.fi/jhl-shop sekä yhdistysten omasta shopista.

Muistathan, että tilaukseen lisätään aina käsittely- ja postituskulut, joten kannattaa tilata enemmän kerralla.



8,75€

Farkkupaidan selkäpainatus:

ARVOSTAN

vuosilomaa
työtömyysturvaa
henkilöstön edustajia
perhevapaita
kohtuullista toimeentuloa
työehtosopimuksia
ylityökorvauksia
työturvallisuutta
kahvitaukoja
koulutusta
www.jhl.fi

Arvostan-farkkupaidan
kampanjahinta 31.8.18 asti

45,00€

normaalihinta 52,70 €



Helsingin laatikkoleikki

Vuosi sitten Helsinki uudisti organisaationsa ja johtamisjärjestelmänsä. Henkilöstö suhtautuu muutokseen kriittisesti, mutta ilonaiheitakin löytyy.

teksti Ulla Puustinen kuvat Vesa Laitinen

Onko onnistunut organisaatiouudistus kuin kevytmeetvursti tai suomen-pystykorva, joka ei hauku - looginen mahdollisuus? Siltä vaikuttaa, kun perehtyy organisaatiouudistuksia koskevaan tutkimuskirjallisuuteen; on nimittäin paljon todennäköisempää, että uudistus epäonnistuu kuin onnistuu.

Varsinkin isoissa organisaatioissa muutosten onnistunut läpivienti ja tavoitteiden saavuttaminen on haastavaa. Joidenkin tutkimusten mukaan niistä epäonnistuu yli 70 prosenttia.

Onnistumisen tai epäonnistumisen arviointi saati luotettava mittaaminen ei ole yksinkertaista, sillä muutokselle asetetaan usein epärealistisia ja toisinaan myös keskenään ristiriitaisia tavoitteita.

- Koska onnistumisen mittaaminen on vaikeaa, voisi lähtökohdaksi ottaa sen, kuinka uudistus on mahdollista toteuttaa henkilöstön kannalta mahdollisimman mielekkäästi, ehdottaa Työterveyslaitoksen johtaja **Krista Pahkin**.

Yksi mielekkään muutoksen perusedellytys on, että johto kykenee perustelemaan, miksi muutos on tarpeen ja mitä sillä tavoitellaan.

- Se vaatii aikaa ja hirvittävän määrän keskusteluja johdolta ja esimiehiltä, Pahkin sanoo.

Vaikka pohjatyt tehtäisiin hyvin, aiheuttaa muutos aina epävarmuutta ja lisää ainakin hetkelisesti henkilöstön kuormittuneisuutta.

- Mutta pitkällä aikavälillä saatetaan todeta, että muutosten ansiosta työstä on tullut entistä sujuvampaa ja mielekkäämpää ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet, hän huomauttaa.

Tästä todistaa Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen joitain vuosia sitten tekemä tutkimus. Sen mukaan 51 prosenttia yksityisen sektorin ja 47 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä koki organisaatiomuutosten vaikuttaneen positiivisesti työn mielekkyyteen.

Toisaalta taas henkilöstön mielipiteiden ohittaminen muutosprosessin aikana kasvattaa epäonnistumisen todennäköisyyttä.

- Hyvä viestintä, avoin vuorovaikutus ja muutokseen liittyvä tuki eivät riitä, vaan henki-

löstö on syytä osallistaa muutoksen suunnitteluun. Se hälventää muutokseen liittyviä pelkoja, ja silloin lopputuloskin on parempi kuin ylhäältä sanellen, Pahkin muistuttaa.

Pormestari tahtipuikoissa

Helsingin vuosi sitten toteuttama organisaatiouudistus oli historiallisen suuri. Organisaatiokaavion ohella uusiksi meni johtamisjärjestelmä, sillä kaupunki siirtyi virkamiesjohtoisesta mallista pormestarivaltaan.

Kaupungin yli 30 virastoa ja liikelaitosta lopetettiin ja niiden tilalle tuli neljä toimialaa, jotka saivat apulaispormestarien johtamat toimialalautakunnat ja toimialajohtajat. Lisäksi jokaisen toimialan palvelukokonaisuuksille muodostettiin yhteinen hallinto.

Kaupunkiorkesterin tahtipuikkoa heiluttaa nelivuotisen valtuustokauden ajan pormestari **Jan Vapaavuori**. Hänet, kuten neljä apulaispormestaria, valittiin poliittisin perustein.

Merkittävä vallankäyttäjä on myös kaupunginkanslia, ja etenkin kaupungin korkein virkamieskansliapäällikkö **Sami Sarvilinna**. Kaupunginkanslian alaisuuteen kuuluu henkilöstöosasto sekä useita liikelaitoksia, muun muassa Helsingin Palvelukeskusliikelaitos ja Rakentamispalveluliikelaitos Stara.

Uudistuksella oli vaikutusta Helsingin 40 000 työntekijään. Vaikka työpaikka säilyikin, vaihtui monen esimies ja työyhteisö. Lisäksi satojen työntekijöiden tehtäväkuvat ja palkkaus muuttuivat. Tässä laatikkoleikissä myös moni johtaja ja esimies menetti paikkansa ja sai tyytyä aiempaa vaatimattomampaan asemaan ja ansioihin.

Tiedonkulku luokatonta

Miten Helsinki onnistui lähes mahdollottomassa? Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan (KUYVA) JHL:läiseltä pääluottamusmieheltä **Riikka Aallolta** ei tyylipeiteitä heru.

- Henkilöstöä ei kuultu riittävästi. Päätökset uuden organisaation rakenteesta ja sisällöstä oli jo tehty, kun vasta perustettiin toimialatyöryhmät,



IRENE PUUSTINEN

Päiväkotiapulainen,
Viskurin päiväkoti, Helsinki

”Päiväkotiapulaisen kannalta Viskuri on ihanteellinen työpaikka: yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa on helppoa, sillä olemme osa työyhteisöä. Jos tulee täiepidemia, osaan asettaa tehtävät tärkeysjärjestykseen ja toimia tilanteen mukaan.

Organisaatiouudistuksessa päiväkotipulaiset aiottiin siirtää palvelukeskukseen. Se olisi tarkoittanut erillistä työnjohtoa ja yhteistyön heikkenemistä.

Ajan myötä myös päiväkotipulaisten vaihtuvuus olisi lisääntynyt. Näin tapahtui, kun päiväkodin oma ruokahuoltohenkilöstö siirtyi muutama vuosi sitten silloiseen Palmiaan. Keittäjä on puheissa ”se palmialainen”, ei enää tuttu Sirkka.

Uskon, että osana päiväkodin henkilökuntaa teemme työn motivoituneemmin, pinnat pysyvät puhtaina eikä hiekka pyöri latioilla.”



Johtoportaan suuri vaihtuvuus on vaikuttanut työyhteisöön negatiivisesti.

ALEKSANDRA SOHLMAN

Liikuntapaikanhoitaja,
Itiksen uimahalli, Helsinki

”Liikuntapaikanhoitajan tehtävä vaihtelee työpisteen mukaan. Itiksen uimahallissa työhön kuuluu puku- ja muiden allastason tilojen siivousta, kassatyötä ja asiakaspalvelua.

Olemme työnantajan kannalta joustava resurssi, koska vaihdamme sujuvasti työroolia. Jos kuuluisimme palvelukeskuksen henkilökuntaan, voisimme tehdä vain sen, mitä sopimukseen on kirjattu.

Tehtäväkuvamme yksipuolistuvia ja pitemmän päälle palvelutaso laskisi.

Uudistuksessa vaihtuivat lähes kaikki esimiehemme, ja hallin lähiesimies on edelleen hakusessa. Johtoportaan vaihtuvuus on vaikuttanut työympäristöön negatiivisesti. Hyvä, että edes me saimme jäädä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle.”

joihin työntekijät saivat edustuksen. Myös tiedonkulkua oli koko prosessin ajan luokattoman huonoa, hän sanoo.

Konkreettinen esimerkki tästä on Aallon mukaan liikuntapaikanhoitajien pallottelu.

- Uusi organisaatio aloitti 1. kesäkuuta 2017, mutta vielä toukokuun viimeisellä viikolla osa liikuntapaikanhoitajista ei tiennyt, tulevatko he toimimaan kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla vai siirretäänkö heidät palvelukeskukseen.

Epätietoisuus koski noin 70-80 liikuntapaikanhoitajaa, joiden työhön kuuluu myös siivousta.

- Lopputulos oli kuitenkin hyvä: he saivat jäädä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle, mutta löysässä hirressä roikkuminen raskasti henkisesti, aiheutti paljon epävarmuutta, pelkoa ja unettomia öitä, kertoo liikuntapaikanhoitajia edustava pääluottamusmies **Raija Sneck-Lehto**.

Kanslia vallankahvaan

Kaksikko ei ole tyytyväinen myöskään uudistuksen lopputulokseen omalla toimialallaan kuvassa.

- Henkilöstöä ei johdeta kuten ennen, esimiestyö on muuttunut ja henkilöstöjohtaminen kärsinyt, Sneck-Lehto muotoilee.

Riikka Aalto asettelee sanansa tylummin. Hänen mielestään uudistus on tarkoittanut vallansiirtoa aiemmin itsenäisiltä virastoilta kaupunginkansliaan ja siellä erityisesti henkilöstöosastolle.

- Se linnoittautuu norsunluutorniinsa eikä vaivaudu vastaamaan tai jalkaudu henkilöstötilaisuuksiin. Toimialojen erityispiirteitä ei ole huomioitu, vaan niiden hallinto ja sisäinen palvelutuotanto on haluttu yhtenäistää nimikkeitä myöten, hän puhisee.

Juuri hallinnon tukipalveluissa myllerrys on ollut Aallon mukaan suurinta.

- Aiemmin kulttuuri- ja kirjastotoimen hallinto oli ketterä ja koostui todellisista moniosaajista. Uudistuksessa toimenkuvia kavennettiin, eikä enää löydy niitä, joilta sujui kaikki, niin substanssi, suunnittelu, talous kuin henkilöstöasioiden hoito. Sen seurauksena sisäinen palvelutuotanto on huonontunut.

Toimenkuvien rukkaaminen on tarkoittanut joillekin palkan pienenemistä.

- Muutamien sihteerien ja toimistotyöntekijöiden palkka laski parilla sadalla eurolla kuukaudessa. Se on paljon, jos palkkasi alkaa kakkosella. Suurin yksittäinen pudotus oli tietoni mukaan 400 euroa kuussa, Aalto kertoo.

Osa hallinnon työntekijöistä odottaa Aallon mukaan edelleen uudelleensijoitusta.

- Samaan aikaan kaupungilla on ulkopuolinen rekry päällä, en ymmärrä!

Yhteistoiminta heikkeni

Pääluottamusmies **Timo Lautaniemi** on vähintään yhtä kriittinen kuin Aalto. Hän hoitaa kuvan nuorisopalveluissa ja hallinnossa työskentelevien jäsenten edunvalvontaa.

- Henkilöstön kannalta uudistuksesta ei löydy mitään positiivista. On toki joitain yksittäisiä onnistumisia, kun joku on päässyt etenemään urallaan

ja saanut palkankorotuksen, mutta henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja yhteistoiminnan kannalta on menty huonompaan suuntaan.

Lautaniemen mielestä organisaatiouudistuksen seuraukset ovat huonoja myös veronmaksajille.

Hän viittaa esimerkiksi nuorisotoimen joustavaan työaikasopimukseen, jota kaupunginkanslia ei ole ollut uudistuksen jälkeen halukas jatkamaan.

- Vanha sopimus mahdollisti sen, että työtä tehdään enemmän silloin, kun sitä on. Vastaavasti kun työtä on vähemmän, voivat nuorisotyöntekijät pitää vapaata. Tällöin ylityökorvauksia ei tarvitsisi juuri maksaa, mutta jatkossa niiden määrä tulee kasvamaan. En voi henkilöstön edustajana vastustaa työnantajan kantaa, koska sen ansiosta henkilöstön vuosiansiot nousevat, mutta veronmaksajan kannalta tässä ei ole järkeä, hän sivaltaa.

Iso ja periaatteellinen kysymys on Lautaniemen mukaan se, voiko keskushallinnon omaksuma tasapäistäminen toimia Helsingin kaupungin kokiossa organisaatiossa.

- Jollain yksittäisen toimialan tai ammattiryhmän kohdalla kyllä, mutta näin ison ja monialaisen palveluntuottajan ollessa kyseessä epäonnistumisen riski on melkoinen. Loppukäyttäjälle, eli tavallisille kaupunkilaisille, se näkyy ennen pitkää huonontuvina palveluina, eikä se ollut uudistuksen tarkoitus.

Viraston menetys kirpaisi

Tuntuu positiivisemmän käsityksen organisaatiouudistuksen toteutustavasta ja lopputuloksesta antaa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelevien pääluottamusmies **Anita Vihervaara**.

Varhaiskasvatus ja esiopetus ovat uudistuksen jälkeen osa koulutuksen ja kasvatuksen toimialaa (KASKO). Siihen sisältyy toimialan hallinto- ja tukipalveluiden ohella neljä palvelukokonaisuutta.

- Ehdittiin toimia neljä vuotta 6 000 henkilön itsenäisenä varhaiskasvatusvirastona. Sen lopetus kirpaisi, mutta onneksi virastoa ei pilkottu vaan työyhteisöt esimiehineen siirtyivät toimialalle. Myös johto säilyi ennallaan, ja sillä on ollut suuri merkitys yhteistoiminnan ja muutoksen läpiviennin kannalta, Vihervaara arvioi.

Perusopetuksessa sekä lukio- ja ammatillisen koulutuksen ja työväenopiston palvelukokonaisuuksissa muutos oli sen sijaan repivä ja kuormitti Vihervaaran mielestä henkilöstöä kohtuuttomasti.

Myös varhaiskasvatuksesta oltiin siirtämässä päiväkotijäseniä ja leikkipuistoapulaisia kaupunginkanslian alaiseen palvelukeskukseen, mutta yhteistoimin se saatiin torpattua.

- Loppujen lopuksi päiväkotijäsenet vaikuttivat myönteisen ratkaisun syntymiseen kaikkein eniten itse. Moni kirjoitti kaupunginhallituksen jäsenille ja perusteli, miksi heidän tulisi säilyä samalla toimialalla ja saman työnjohdon alaisuudessa kuin muu päiväkotihenkilöstö, kertoo Vihervaara.

Kaskon hallinnossa ja sisäisissä palveluissa koettiin suurimmat pettymykset.

Vierivä kivi ei sammaloitu.

- Siellä nimike- ja toimenkuvien muutokset laskivat joidenkin palkkaa. Organisaation kannalta kyse on toimintojen yhtenäistämisestä ja henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta, mutta yksittäinen työntekijä kokee sen heikennyksenä, Vihervaara sanoo.

Muutoksia koskeneet yhteistoimintaneuvottelut menivät Vihervaaran mukaan kuitenkin kaikkien tai-teen sääntöjen mukaan yksilöiden kuulemista myöten.

- Varhaiskasvatusviraston perua meillä on hyvä yhteistoimintakulttuuri, hän kehaisee.

Tulospalkkiot paranivat

Vihervaaran arvosana organisaatiouudistukselle on kahdeksan, kun Aallon, Sneck-Lehdon ja Lautaniemen arviot yltävät hädin tuskin välttävään. Yksi selitys näkemysroolle on se, että tänä keväänä varhaiskasvatuksen henkilöstö sai ensimmäistä kertaa kunnan tulospalkkiot.

- Päiväkodeissa, leikkipuistoissa, perhepäivähoidossa, kehitysvammaisten lasten päivähoidossa sekä kerhoissa ja aamu- ja iltapäivätoiminnassa työskenteleville maksettiin keskimäärin tuhannen euron palkkio. Ilman uutta organisaatiota ja toimialan yhteisiä tulospalkkiotavoitteita se ei olisi toteutunut, Vihervaara perustelee.

Aiemmin varhaiskasvatuksen tulospalkkio oli sidottu talousarviossa pysymiseen.

- Varhaiskasvatuksessa lapsimäärän kasvua on vaikea ennakoita tarkasti. Hoitoon saattoi tulla 700 lasta enemmän kuin oli arvioitu, ja tietysti budjetti ylittyi. Sen takia myös tulospalkkio jäi vaatimattomaksi, hän sanoo.

Helsingin henki hukassa

Yhdestä asiasta kaikki tähän juttuun haastatellut pääluottamusmiehet ovat yhtä mieltä.

- Organisaatiouudistuksen takia ovi on käynyt. Toimenkuvien muuttaminen on ollut varsinkin monelle asiantuntijatehtävässä toimineelle liikaa, ja heidän lähtönsä vuoksi Helsinki on menettänyt valtavasti asiantuntemusta ja osaamista, Lautaniemi ja Vihervaara surevat.

Aalto ilmaisee asian näin:

- Monella on niin paska olo, että tekee mieli muualle. Eikä tämä menetys tunnu johtoa surettavan.

Luottamushenkilöstön pettymys on ymmärrettävä, kun peilaa lopputulosta asetettuihin tavoitteisiin. Koko organisaatiouudistuksen ja Helsingin uuden strategian iskusanoja olivat nimittäin asukaslähtöisyys, avoimuus ja osallisuus - tehdä Helsingistä maailman toimivin kaupunki.

Mitä saatiin? Riikka Aallon, Raija Sneck-Lehdon ja Timo Lautaniemen mukaan uudistuksen sivutuotteena toimialoille ja hallintoon on syntynyt pelon ja salailun ilmapiiri.

- Ennen oltiin rinta rottingilla, kun saatiin olla Helsingin kaupungin palveluksessa. Nyt se Helsingin henki on hukassa. □

Kohti mielekästä muutosta

Viime vuonna 58 prosenttia palkansaajista koki organisaation mylläyksen ja työtehtävien uudelleen järjestelyn työpaikallaan. Tämä käy ilmi työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometristä.

Organisaatioiden muutosvauhdissa Suomi asettuu Euroopan kärkeen. Useimmiten muutokseen kannustaa tai pakottaa toimintaympäristön muutos, teknologinen kehitys, esimerkiksi digitalisaatio, tai taloudellinen tilanne.

Kaikissa muutostilanteissa korostuu ihmisten johtaminen. Mielekkäästi toteutettu organisaatiouudistus tukee henkilöstön hyvinvointia ja auttaa vastaamaan muutoksen tuomiin haasteisiin ja käsittelemään siihen liittyviä tunteita.

Henkilöstön kannalta mielekäs muutos koostuu kolmesta elementistä. Ne ovat

VIESTINTÄ: Organisaatiomuutoksen aikana tietoa ei voi olla koskaan liikaa. Viestinnän tavoitteena on auttaa ymmärtämään, miksi muutos tehdään ja mihin sillä pyritään. Parhaimmillaan viestintä on kahdensuuntaista ja organisaation eri tasoilla tapahtuvaa vuoropuhelua.

OSALLISTUMINEN: Henkilöstön osallistuminen muutosprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen varmistaa henkilöstön sitoutumisen ja toimivan organisaation muutosprosessin jälkeinkin.

TUKITOIMET: Johdon ja henkilöstöhallinnon tehtävä on tukea henkilöstöä muutosprosessin aikana. Tuki voi olla esimerkiksi valmennusta, koulutusta, mentorointia tai yhteisiä tilaisuuksia, joissa voidaan käsitellä muutokseen liittyviä pelkoja ja muita tunteita.

MYÖS TYÖNTEKIJÄN OMALLA ASEENTEELLA ON VAIKUTUSTA.

Työelämän turbulenssissa ei tarvitse jättäytyä sivustakatsojaksi!

- Kysele ja pidä itsesi ajan tasalla muutoksen tavoitteista ja vaiheista.

- Älä usko huhuja, vaan selvitä tosiasiat.

- Tee ehdotuksia, tarjoa vaihtoehtoja.

- Kaikkein ei voi vaikuttaa. Sekin on syytä hyväksyä, eikä tuhлата energiaa murehtimiseen.

Lähde: Työterveyslaitos

A woman with short reddish-brown hair and glasses, wearing a blue blazer over a black top, stands in a library. She is holding a black laptop. The background consists of tall wooden bookshelves filled with books. The lighting is bright and even.

PÄIVI LASSILA

ict-asiantuntija, ict-kehitys/
kirjasto, Helsinki

”Tietohallinnon kannalta organisaatiouudistus on ollut suurempi savotta kuin osasin kuvitella. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla yhdistyi seitsemän virastoa, tietojärjestelmiä oli toista sataa ja vielä vuoden kuluttua muutoksesta moni asia on keskeneräinen. Oma asemapaikkani on Pasilan kirjastossa, ja työhöni kuuluu muun muassa tietojärjestelmien koulutusta, viestintää ja pilvipalveluiden käyttöönottoa.

Suuri kiitos tietohallintopäällikkö Jussi Vehviläiselle siitä, että tiedotus on ollut avointa ja muutoksessa on huomioitu kaikki tietohallinnon ammattilaiset.

Omalta kannaltani muutos merkitsi aiempaa vaativampia töitä ja sen mukaista palkkaa. Olen tosi innoissani, sillä vierivä kivi ei sammaloitu.”

Mitä yhteistoimintaneuvotteluissa pitää käsitellä?



Anna-Leena Virtanen, lakimies

Eduunvalvontalinja, oikeudelliset asiat
anna-leena.virtanen@jhl.fi

Yhteistoimintaneuvotteluja säätelee kolme eri lakia, jotka ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Artikkelit koskee kaikkia kolmea lakia.

KUN TYÖNANTAJA HARKITSEE toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai usean työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen tuotannollisella tai taloudellisella perusteella, on sen lain mukaan neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantajan on neuvoteltava aidosti yhteistoiminnan hengessä ja noudatettava laissa säädettyjä määräaikoja. Määräajoista voi sopia toisin. En kuitenkaan sovittele sopimista, mikäli ei ole täysin varmaa, että neuvottelut täyttävät kaikki lain vaatimukset.

Neuvotteluaikojen lisäksi yhteistoimintaneuvottelujen tulee vastata lain vaatimuksia myös sisällöllisesti. Työnantajalle on säädetty tiedonantovelvollisuus, mikä mahdollistaa neuvottelujen käymisen asianmukaisesti.

Myös henkilöstön edustajilla on prosessissa erittäin tärkeä rooli. Siksi heidän tulee perehtyä neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin huolellisesti. Lisäksi edustavien työntekijöiden asiantuntemusta voi hyödyntää.

Henkilöstön edustaja voi pyytää työnantajalta pöytäkirjan pitämistä, mikä on kaikkien osapuolten etu. Pöytäkirjoista on käy-

tävä ilmi ainakin neuvottelujen tulokset ja osapuolten eriävät kannanotot. Henkilöstön edustajien on syytä ottaa rohkeasti esille vaihtoehtoisia ratkaisuja ja varmistaa, että kaikki oleellinen ja asianmukainen keskustelu kirjataan pöytäkirjaan. Pöytäkirja vahvistetaan osapuolten allekirjoituksilla. Lisäksi henkilöstön edustajat voivat laatia pöytäkirjojen liitteeksi omia kannanottojaan neuvotteluista.

YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT TULEE KÄYDÄ sellaisessa vaiheessa, jossa henkilöstön ja työnantajan välinen vuorovaikutus voi toteutua aidosti. Oikea aika on silloin, kun neuvottelujen kohteena olevasta asiasta on jo sellainen varmuus, että sen henkilöstövaikutuksia voidaan arvioida. Neuvottelut on käytävä, kun vähentämistarve on ilmeinen mutta ei vielä varma.

Ennen neuvottelujen käynnistämistä työnantajalta edellytetään suunnitelmia, arvioita ja harkintoja. Käytännössä työnantajan on laadittava neuvottelujen pohjaksi ehdotus eli suunnitelma siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat toiminnan järjestämisen henkilöstövaikutukset. Yhteistoimintaneuvottelu kohdistuu työnantajan laati-

maan suunnitelmaan, mutta työnantaja ei saa esittää sitä ainoana mahdollisena ratkaisumallina. Neuvotteluissa käsitellään, miksi työ vähenee, mihin työhön vähenneminen kohdistuu ja mitkä ovat vähentämisen vaihtoehdot.

NEUVOTTELUISSA ON KÄSITELTÄVÄ suunnitellun toimenpiteen perusteita ja vaikutuksia sekä mahdollisia vaihtoehtoja. Tällöin selvitetään tarkasti, miten vähentämisen kohteena olevaa henkilöstöpiiriä voitaisiin rajoittaa ja vähentämisestä aiheutuvia seurauksia lieventää. Työnantajan on selvitettävä eri yksiköiden tilanteet huolellisesti. Neuvotteluissa on käytävä läpi erityisesti työnantajalla olevat koulutus- ja uudelleen-sijoitusvelvollisuudet sekä vapaaehtoiset osa-aika-, opintovapaa- tai eläkejärjestelyt.

Henkilöstön edustajan huolellisuuteen kannustaa myös laissa työnantajalle seuraamukseksi säädetty hyvitys. Hyvitystä voi vaatia työntekijä, joka on neuvottelujen jälkeen tullut osa-aikaistetuksi, lomautetuksi tai irtisanotuksi tuotannollis-taloudellisella perusteella. Hyvitykseen voivat oikeuttaa esimerkiksi neuvotteluvaihtoiteen sisältöä ja tiedonantoa koskevat työnantajan laiminlyönnit. □



Kysy

Askarruttaako mieltäsi jokin työelämään liittyvä kysymys? Lähetä se osoitteeseen motiivi-lehti@jhl.fi. Välitämme sen eteenpäin.



Lue lisää

Lue yhteistoimintaneuvotteluista lisää JHL:n omilta sivuilta www.jhl.fi/tyoelama/perustieto/ yhteistoiminta- ja -yt-neuvottelut/



På svenska

Läs lagkolumnen på www.motiv.fi fr.o.m. 20.6.

Motiv

BESKRIV DIN YRKESBANA!

Jag jobbade ett par år som svetsare och utbildade mig därefter till när- och akutvårdare. Jag fick brandmansbehörighet i Sverige och har varit fast anställd vid Närpes räddningsverk sedan 2005.

VAD MOTIVERAR DIG?

Det är fint att kunna hjälpa andra via jobbet. Dagarna är omväxlande och givande. År 2009 deltog jag i en specialkurs i marina olyckor, vilket gav mersmak.

VAD GER DIG KRAFT I VARDAGEN?

Det ger trygghetskänsla att ingå i ett arbetsteam där alla strävar åt samma håll. Jag rör på mig mycket och deltar aktivt i barnens hobbyer.

Tuff träning ger vardagsork

text Marina Wiik foto Johannes Tervo

JAG DELTOG i min första hinderbanetävling för fyra år sedan. En bekant hade läst om toughest training på nätet och undrade om jag ville testa ett lopp. Några veckor senare befann vi oss på en åker i Umeå med flera tusen andra deltagare. Loppet gjorde skäl för namnet: under båtfärden hem hade jag så ont i kroppen att jag knappt kunde gå i trapporna.

Tävlingarna hålls på åtta kilometer långa terrängbanor med ett fyrtiotal hinder som testar greppstyrka, rörlighet och muskelkraft. Det kan handla om att hänga i ringar, krypa under eller över bommar, klättra i rep eller hoppa i vattnet från en trampolin. Sista hindret brukar vara en drygt fyra meter hög ramp med mer eller mindre raka väggar. Under ett hinderlopp i Oslo var grädden på moset att ta sig uppför hoppbacken i Holmenkollen.

HINDERBANELOPP HAR inspirerats av militära övningar, men för mig är det först och främst fråga om att hållas i form och ha roligt. Jag deltar i tre eller fyra tävlingar per säsong men tränar för dem året runt. I terrängen där jag bor finns det stationära hinder, spånbanor och åsar som passar bra för ändamålet. I sommar kommer jag att fungera som en av ledarna för toughest-träningar i samarbete med ett gym i Närpes. Siktet är inställt på ett hinderlopp som ordnas i Vörå i augusti.

Såväl träningarna som hinderloppen riktar sig till både vältränade och nybörjare. Den som inte klarar av ett hinder kan alltid välja att springa en straffrunda i stället. Var och en väljer själv hur hårt han eller hon pressar sig. Många tävlingar har familjeklasser och jag har även en kollega som deltagit i hinderlopp efter att ha blivit klaffopererad i hjärtat.

Det bästa med grenen är den starka sammanhållningen under tävlingarna. Alla hejar på varandra och hjälper sina medtävlare vid hindren. Dessutom krävs ingen vidlyftig utrustning, det räcker med bra terränglöpskor och åtsittande, snabbtorkande träningskläder. □



NICLAS LILJEDAHL
född 1978

HEMORT
Närpes

FAMILJ
sambo, barnen
Wilma och Wanja

JOBB
brandman vid
räddningsverket
i Närpes

HOBBYER
snickeri,
knivtillverkning,
båt- och stugliv

Kaunista kesää!

JHL ja Motiivi-lehti toivottavat hyvää ja rentouttavaa kesää kaikille!

Jäsenpalvelujen puhelinpäivystys
25.6.–27.7. (arkisin klo 9–11)
numerossa **010 7703 430**

Jäsenpalvelu24h
toimii ympäri vuorokauden
jasenpalvelu.jhl.fi

Liiton vaihde 010 77031
on suljettu 2.7.–27.7.

JHL-talon aulapalvelut
avoinna 18.6.–29.6. klo 8–15
suljettu 2.7.–27.7.
avoinna 30.7.–17.8. klo 8–15

Työttömyyskassan puhelinpäivystys
25.6.–17.8. (arkisin klo 9–11)
numerossa **010 190 300**

eWertti Nettikassa ja eEmeli Puhelinkassa
toimivat ympäri vuorokauden
katso: tyottomyyskassa.jhl.fi

Edunvalvonnan neuvonta
25.6.–3.8. (arkisin klo 9–12)
numerossa **010 7703 311**



HELSINGIN YLIOPISTO
AVOIN YLIOPISTO

AVOIN. YLIOPISTO KAIKILLE.

Avoimessa yliopistossa voit opiskella Helsingin yliopiston koulutusohjelmien mukaisia opintoja kymmeniltä eri tieteenaloilta. Opinnot ovat Koulutusrahaston aikuiskoulutustuen piirissä, mikäli tuen muut ehdot täyttyvät.

Tule vahvistamaan osaamistasi, etsimään uutta uraa, virkistymään ja voimaantumaa. **Oppiminen tekee hyvää!**

WWW.HELSINKI.FI/AVOIN

P.S. Lukuvuoden 2018–2019 opintotarjonta on nähtävissä alkaen 1. heinäkuuta.



Huoletta lomalla

JHL:N JÄSENTEN ei tarvitse huolehtia yksityisestä matkavakuutuksesta, sillä liitto on ottanut jäsenilleen vakuutusyhtiö Turvasta jäsenvakuutuksen. Se sisältää matkustajavakuutuksen heidän vapaa-ajan matkoilleen.

Turva on julkaissut mobiilisovelluksen, TaskuTurvan, jonka lataamalla matkavakuutuskortti kulkee näppärästi puhelimesi mukana. Myös liiton jäsenkortti toimii matkavakuutustodistuksena.

Vakuutettuja ovat kaikki liiton jäsenet, myös eläkeläisjäsenet. Lisäksi vakuutetun mukana matkustavat alle 15-vuotiaat lapset ja lapsenlapset ovat vakuutuksen piirissä.

Vakuutus on voimassa yhtäjaksoisesti enintään 45 vuorokautta matkan alkamisesta. Ylimeneville matkapäiville kannattaa ottaa määräaikainen matkustajavakuutus. Vakuutusehdot rajaavat pois tietyt urheilulajit ja harrastukset.

Jäsenkortilla tai puhelimen TaskuTurva-sovelluksella voit todistaa, että sinulla on voimassa oleva matkavakuutus. Matkavakuutuskortti ei kuitenkaan ole maksukortti, joten on hyvä varautua siihen, että joudut maksamaan kulut ensin itse ja hakemaan korvausta myöhemmin vakuutusyhtiöstä. Muista siis säilyttää kaikki kuitit!



Vakuutus korvaa matkan aikana alkaneen äkillisen sairauden tai tapaturman hoitokuluja, esimerkiksi lääkärinpalkkiot, lääkärin määräämät lääkkeet ja tutkimuskulut. Jo ennen matkaa ollut sairaus ei ole vakuutusehtojen tarkoittama matkasairaus.

Vakuutuksesta korvataan myös matkan peruuntumis- tai keskeytymiskuluja, mikäli se johtuu äkillisestä sairaudesta tai tapaturmasta. Vakuutus ei sisällä matkatavara-vakuutusta.

Vakuutusehdot ja -ohjeet löytyvät palvelusivuilta www.turva.fi/jhl. Tutustu ehtoihin ja vakuutuksessa oleviin rajoituksiin ennen matkalle lähtöä.

KYSY IHMEESSÄ

Saanko potkut, jos myöhästyn?

OLEN 15-VUOTIAS ja sain ensimmäisen kesätyöpaikkani hautausmaalta. Työt alkavat kello 7. Onko ihan pakko? Saanko potkut, jos joskus myöhästyn?

VASTAUS: Onnittelut kesätyöpaikasta! Olet täyttänyt 15 vuotta, joten voit tehdä työsopimuksen itse.

Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisesti. Siihen kirjataan työntäjän ja työntekijän nimet ja työnteon alkamispäivä. Jos kyseessä on määräaikainen työ, sopimuksessa on myös päättymisajankohta ja määräaikaisuuden syy.

Lisäksi sopimukseen on kirjattava keskeiset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, sovittu palkka ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, työntekopaikka ja koeaika.

Työnantajalla on lupa odottaa työaikojen noudattamista. Sinua ei eroteta, jos myöhästyt kerran, mutta voit saada varoituksen, jos otat myöhästymisen tavaksi – jatkuvan myöhästelyn ja tehtävien laiminlyönnin takia henkilö voidaan erottaa.

Laissa nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta. Alakohtaisissa työehtosopimuksissa voidaan sopia nuorille maksettavasta vähimmäispalkasta. Nuorten palkat ovat noin 70–90 prosenttia alimmasta taulukkopalkasta.

Tutustu työnantajan palkkalaskelmaan. Siitä käyvät ilmi tehdyt tunnit, ennakonpidätys ja palkkasumma. Erillisiä korvauksia ja lisiä ei saa sisällyttää peruspalkkaan.

Saat apua vaikka työpaikan luottamushenkilöiltä ja Kesäduunari-infosta, p. 0800 179 279.

Muista myös pyytää työnantajalta työtodistus. Äläkä turhaan myöhästele!



Seuraava Motiivi-lehti ilmestyy elokuussa. Nähdään silloin!



Pride

JHL perää tänäkin vuonna tasa-arvoa työelämään Helsinki Pridessa. Kulkue lähtee Senaattoritien lauantaina 30.6 klo 13. Tule torille klo 12, jaossa on kulkuerkevisiittia. JHL on mukana myös kulkueen jälkeen Kaivopuiston puistojuhlassa.
jhl.fi/tapahtumakalenteri



Valkeakoski

Nelipäiväinen Työväen Musiikkitapahtuma 26.–29.7. Valkeakoskella. JHL:n jäsenet saavat 20 euron alennuksen lipusta. Alennus on henkilökohtainen, jäsenkortti siis mukaan. Alennetut hinnat ovat voimassa 16.7. asti.
jhl.fi/tapahtumakalenteri
valmu.com



SuomiAreena

JHL on mukana Porin SuomiAreenassa 16.–20.7. Ensimmäisenä päivänä käydään JHL:n ja Gasum-yhtiön keskustelu liikenteen tulevaisuudesta teemalla ”Häkäpöntöistä bibusseihin – mikä ja kuka meitä tulevaisuudessa liikuttaa?”
jhl.fi/tapahtumakalenteri



Kysy ihmeessä

Lähetä kysymyksesi Motiivi-lehdelle osoitteeseen motiivi-lehti@jhl.fi. Välitämme sen eteenpäin aihepiirin asiantuntijalle ja kerromme ratkaisut tällä palstalla.

Skarp kritik mot Finlands regering

JHL:s representantskap ger statsminister Juha Sipiläs regering ris på sitt vårmöte. Regeringens lista över synder är lång, men den livligaste debatten fördes om förbundets ekonomi.

text Maarit Uusikumpu översättning Delingua foto Maarit Uusikumpu

JHLS representantskap som valdes för ett år sedan samlades i slutet av maj för sitt första ordinarie vårmöte i Helsingfors. På agendan stod bland annat fjolårets bokslut och verksamhetsberättelse samt motioner.

Att landskaps- och riksdagsvalen står nära inpå framgick tydligt i representanternas tal. Sipiläs regering fick ris för lagen om småbarnspedagogik, vårdreformen och landskapsreformen, åtstramningarna för lågavlönade och arbetslösa och strävandena efter att skrota fackföreningsrörelsen.

Facket under attack

Både JHL:s ordförande **Päivi Niemi-Laine** och representantskapets ordförande **Sirkka-Liisa Kähärä** lyfte i sina anföranden fram attackerna mot fackföreningsrörelsen. De påminde om att ministrars och arbetsgivares uttalanden om nedskrotning av allmänt bindande kollektivavtal är en del av arbetsgivarsidans plan på att bryta ner fackföreningsrörelsen.

- Regeringen har fortsatt att medvetet skrota fackföreningsrörelsen, sade Niemi-Laine.

Enligt Kähärä finns det fortfarande behov av fackföreningar och en effektiv intressebevakning.

- Om den allmänt bindande karaktären slopades, skulle den finländska arbetstagarens rättigheter flyttas 150 år tillbaka i tiden, beskrev hon.

Kari Vatanen från Jyväskylä instämde.

- Konsensuspolitikens tid är över och det syns. Regeringens fart bara ökar när riksdagsvalen närmar sig. Man ska inte gå med på en nedmontering av fackföreningsrörelsen eller samtycka till att regeringen nu utnyttjas för att lägga ned de allmänt bindande kollektivavtalen, säger han.

Löneharmoniseringen in i lagen

Vårdreformen dök upp i många av representanternas anföranden. Representantskapets möte råkade infalla vid en tidpunkt då man ivrigt väntade på grundlagsutskottets utlåtande.

Niemi-Laine ansåg att den stora utmaningen för JHL i framtiden kommer att vara de stödtjänster i

vård- och kommunreformen som man vill privatisera.

- JHL kan inte godkänna att regeringen och Kommunarbettsgivarna inte är redo att reservera pengar för löneharmoniseringen.

Enligt Niemi-Laine ska löneharmoniseringen genomföras till fulla belopp, skrivs in i lagen och fås till stånd på två år.

Även representantskapet tog ställning till stödtjänsterna och löneharmoniseringen i slutresolutionen.

Vem jobbar för vem?

Maria Holmstedt-Lehtinen från Jakobstad anser att en av de mest betydelsefulla följderna av vårdreformen i Jakobstadstrakten är att arbetstagarna övergår i samkommunens och landskapets tjänst.

- Jakobstad har sedan 2010 varit värdkommun för Pedersöres, Larsmos och Nykarlebys social- och hälsovårdstjänster. Av de cirka 2 700 arbetstagarna övergår 1 500 till landskapets lönelistor. Av stadens stödtjänster övergår ca 20-30 personer, kanske redan före år 2020, säger Holmstedt-Lehtinen.

Hon tycker det är besvärligt att man inte vet vem som kommer att vara arbetsgivare, landskapet eller en kommun eller ett företag.

Mest rädd är hon för att den sociala ojämlikheten mellan olika yrkesgrupper ökar.

- I framtiden är det inte säkert att arbetstagare som saknar närvårdarutbildning får utmanande arbetsuppgifter. Arbetstagare inom till exempel hemvården kanske får nöja sig med endast grundläggande arbetsuppgifter.

Tarja Pietilä från Birkaland var orolig över personalen som blir kvar i kommunen.

- Hur ska kommunernas funktioner finansieras när en del av kommunernas skatteintäkter överförs på landskapen? frågar hon och misstänker att kommunernas finansiering inte räcker till i framtiden för underhållet av kommunernas fastigheter och för driften av funktionerna.





JHL kan inte godkänna att regeringen och Kommunarbetsgivarna inte är redo att reservera pengar för löneharmoniseringen.

Resultatet på plus

De mest känslomässiga anförandena under mötet gällde förbundets bokslut och balanseringen av ekonomin. Trots balanseringen har medlemsavgifterna och intäkterna av den övriga medelanskaffningen inte täckt kostnaderna för förbundets egentliga verksamhet. Förbundet konsumerade alltså mer pengar än vad medelanskaffningen hämtade in, trots att man hade lyckats gallra bort kostnader så att kostnadsunderskottet för den egentliga verksamheten var 4,7 procent lägre än budgeterat. Det operativa underskottet var ändå ungefär en miljon euro, alltså betydligt större än i fjol.

Överskottet för redovisningsperioden är trots detta 12,6 miljoner euro, vilket beror på förbundets investeringar. Dessa producerade ca 17 miljoner euro vilket var 4,8 miljoner euro mer än året innan. Av överskottet överfördes cirka två tredjedelar till arbetskonfliktfonden och resten till tidigare redovisningsperioders överskott.

Det är mycket viktigt för förbundet att få nya medlemmar. Syftet är att i fortsättningen betala en större del av förbundets kostnader med medlemsavgifter än nu. Balanseringen av ekonomin som inleddes 2015 fortsätter. Balanseringsåtgärderna kan vara till exempel ändringar i servicestrukturer, semesterverksamheten, medlemsavgifterna och personalmängden, som man emellertid lovat att anpassa genom naturlig avgång. □

EKONOMIN PÅ PLUS

40 %

ÖKADE PLACERINGSINKOMSTERNA

från 2016 till 2017. Den exceptionellt stora tillväxten inbegriper försäljning av egendom.

12,6 miljoner euro

ÖVERSKOTTET

under föregående räkenskapsperiod är 2,4 miljoner euro mer än år 2016.

Kaikki on nykyään paremmin

Seitsemänvuotias poikamme päätti äskettäin kuusi vuotta kestäneen päiväkotitapaileensa. Koko aika sujui aurinkoisissa merkeissä, mutta eskarivuosi oli aivan erityinen. Värisalamat tuntuivat olevan koko ajan jossain: metsäretkillä tai museoissa, yritysvierailuilla tai yliopistossa. Päiväkodissa vietyt päivät täyttyivät monipuolisesta, pedagogisesti mietitystä ja silti hauskan kuuloisesta ohjelmasta. Usein aamuisin poikaa päiväkotiin viedessäni olisin halunnut jäädä sinne itse.

Esikoispoikamme on puolestaan siirtymässä syksyllä yläasteelle. Helsinkiläinen musiikkiluokka hitsautui neljän vuoden aikana tiiviiksi yksiköksi, jossa lapset tuntuivat toimivan saumattomasti yhdessä toistensa erilaisuuden hyväksyen ja ymmärtäen. Opettaja johti orkesteriaan ajoittain tiukinkin ottein mutta silti aina kannustavasti ja optimistisesti.

Tällaisen porukan hajoaminen oli tietysti myös haikeaa. Keväällä järjestetyssä luokkaillassa oppilaat esittivät vanhemmille luokan lukuisissa konserteissa kuultuja hittejä vuosien varrelta. Me vanhemmat puolestamme kiitimme näkemästämme ja kokemastamme räppäämällä lapsille JVG:n Hehkuu-kappaleen varta vasten tilaisuuteen muokkaamillamme sanoilla. Tämäkin biisi oli osa yhteistä matkaa: eräässä hyväntekeväisyyskonsertissa luokka oli esiintynyt Jaren ja Ville-Gallen taustakuorona.

Sinä unohtumattomana iltana ajattelin taas kerran sitä mitä kirjailijana niin usein muutenkin: ajan kulumista. Mietin itseäni näiden lasten ikäisenä ja ympäristöä, jossa elin silloin, 80-luvun lopun suomalaista pikkukaupunkia. Tämäntapainen tilaisuus ei siellä olisi ollut mitenkään mahdollinen. Oppilaita ei kannustettu ilmaisemaan itseään näin avoimesti. Etäisyys lasten ja aikuisten välillä oli paljon suurempi. Siinä elinpiirissä oli paljon hyvää, olin kasvanut jokseenkin ehjäksi ja kunnolliseksi ihmiseksi, mutta en silti olisi lähettänyt omaa poikaani ajassa taaksepäin.

Julkinen puhe kouluista ja päiväkodeista on usein puhetta ongelmista: puuttuvista päivähoitopaikoista, laskevista PISA-tuloksista tai uuden opetussuunnitelman

liian idealistisista tavoitteista. Keskustelu on toki tarpeellista, sillä asiat ovat monimutkaisia ja koulutuksen laatu tärkeää koko yhteiskunnan kannalta. Välillä kuitenkin tuntuu, että asiantuntevia mielipiteitä esittävät kaikki muut paitsi varsinaiset asiantuntijat, opettajat ja varhaiskasvattajat itse. Yllättävän usein ihannetila paikantuu johonkin jo menneeseen.

Mutta entäpä jos kaikki muuttuukin koko ajan paremmaksi? Entä jos päiväkotimme ja koulumme ovat parempia kuin koskaan ennen, inhimillisempiä, sallivampia ja kannustavampia, ja tässä uudessa ilmapiirissä varttuu entistä onnellisempia ja osaavampia suomalaisia? Sekin on täysin mahdollista. Omat tähänastiset havaintoni viittaavat pikemminkin siihen suuntaan. □

Juha Itkonen

on neljän lapsen isä sekä kirjailija, joka on kirjoittanut useita menestysteoksia ja ollut ehdolla Finlandia-palkinnon saajaksi.



KUVA Wilma Hurskainen

Julkinen puhe kouluista ja päiväkodeista on usein puhetta ongelmista.

Teppo 2018



JHL:n odotettu JÄSENRISTEILY 1.-2.9.2018 Silja Europalla!



Laiva on lastattu JHL:n ammattilaisilla!

Laiva lähtee Helsingin Länsisatamasta klo 18.30 ja palaa Helsinkiin sunnuntaina 2.9. klo 16.00. Reissun aikana on mahdollista käydä Tallinnassa sunnuntaina noin klo 8.00-12.00.

Hinnat ovat per henkilö sen mukaan, kuinka monta hytissä majoittuu. Hinta sis. valitun hytti luokan, ohjelman, buffettillaisen sekä meriaamiaisen.

- 4hh 40 euroa/hlö
- 3hh 51 euroa/hlö
- 2hh 72 euroa/hlö
- 1hh 136 euroa/hlö

Ilmoittadu jäsenristeilylle
matkavekka.fi/jhl

Huom! Risteily on tarkoitettu ainoastaan JHL:n jäsenille!

Tiedustele omalta yhdistykseltäsi mahdollisuutta saada tukea risteilymaksussa. Matkavekka järjestää satamaan kuljetuksia eri paikkakunnilta. Kuljetuksen voi varata lisämaksusta.

Risteilyllä on tarjolla mahdollittoman mahtavaa ohjelmaa JHL:n jäsenille koko risteilyn ajan! Luvassa on muun muassa

JHL talent show

JHL johdon kyselytunti

Vinkkejä jäsenhankintaan

Tee oma Motiivin kansikuva

Vinkkejä työehtosopimukseen

Kurkistus kansainväliseen ay-maailmaan

JHL kouluttaa

Katsaus JHL-maailmaan

Löydä oma ammattialasi!

Lisäksi ohjelmassa on kilpailuja, visailuja, karaokea ja karkeloita sekä yhteistyökumppanien ohjelmaa. Laivan *bilebändi* viihdyttää risteilykansaa iltamyöhään.

Älä jää rannalle, vaan ilmoittaudu mukaan 19.8. mennessä!

Tervetuloa mukaan matkalle!





TaskuTurva – vakuutusturva aina mukanasasi

UUSI
TaskuTurva-
sovellus nyt
ladattavissa!



Kun lähdet matkalle, pakkaa Turva mukaan.
Ammattiliittosi tarjoama vakuutusturva ja reissujasi turvaava
matkavakuutuskortti kulkevat mukanasasi uuden TaskuTurva-sovelluksen avulla.
Hyvää matkaa!

Lataa ilmainen TaskuTurva-sovellus Google Play Kaupasta tai App Storesta.
Lue lisää osoitteesta turva.fi/taskuturva