

Motiivi

7 • 2018 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

JOUKKOLIIKENNE

Hyppäisitkö
robottibussiin?

PÄTKÄÄ VAI PITKÄÄ

Määräaikaistyön
periaatteet

JARKKO TAMMINEN

HULVATON HEPPU

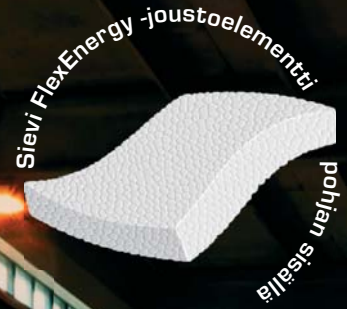
LUE MYÖS

Kouluruokailun
juhlavuosi

Varhaiskasvattajat
opintomatalla
Romaniassa

Kuha ui
kirjastoon

FLEX ENERGY



UUTUUS

Racer

Työmukavuuden uusi aika.

Racer on rento ja sporttinen. Se on kevyt ja täydellisesti jalkaan sopiva. Sen materiaalit hengittävät ja pitävät jalkasi kuivana koko päivän. Kengässä on uskomaton pito ActionPro -kaksikerrospohjan ansiosta. Ja mikä parasta – sen sisäpohjassa on uusi Sievi FlexEnergy* -joustoelementti, jonka tuomaa mukavuutta ei ole turvajalkineissa ennen nähty!

* Sievi FlexEnergy -joustoelementti on valmistettu Infinergy®:stä, joka on BASF:n rekisteröimä tavaramerkki. Saat sen Racer Roller S3 ja Sievi Racer 1 S2 -turvajalkineisiin. Kaikki Racerit on tehty Suomessa

Racer Roller S3



Sievi Racer 1 S2



GT Racer S3



Pohjois-Euroopan suurin jalkinevalmistaja
Sievin Jalkine Oy • Korhosenkatu 24,
85310 Sievi As. • Puh. (08) 488 11
info@sievi.com • sievi.com

SISÄLTÖ

18

JHL tutuksi -kurssilaiset rantautuivat Vallisaareen.

22

Yksikin työpaikalla sattunut tapaturma on liikaa.

44

Oikeuttaako ulkopuolinen rahoitus määräaikaisuuteen?

– Asenne ruokaa ja kouluruokaa kohtaan lähtee pitkälti kodin tottumuksista.

PÅ SVENSKA

26

Sura kunder ska bli glada på sopstationen.

45

Jouni Stordell vill få bort skräpet från naturen.

48

Kommunicera så att ingen blir överkörd.

08

Maksutonta kouluruokaa on nautittu lakisääteisesti jo 70 vuoden ajan.



SISÄLTÖ



38



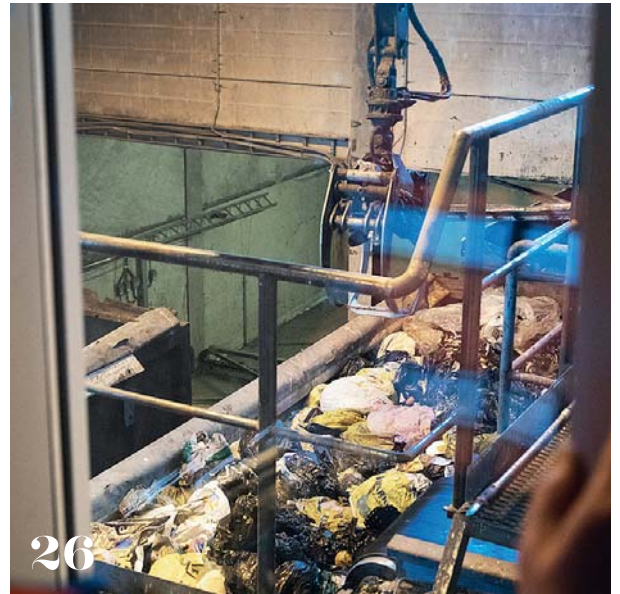
14



20



28



26

06

Palmia valtaa kuntakeittiöitä, tuorein voitto Riihimäellä.

14

Tulevaisuudessa robottibussit ovat tuttu näky liikenteessä.

20

Kalastus ja kalakirjat ovat Ari Savikon intohimo.

25

Loma on ohi – kuinka selätät työhönpaluustressin?

26

Kunderna talar om sortering återvinningsstationen.

34

Onko sinuun kohdistettu virheellisesti epäpätevyyssalea?

38

Hyvin harvalle määräaikainen työsuhde on oma valinta.

47

Ryhdy SASKin kunnan työn lähettilääksi. Ilmoittaudu N-Y-T, nyt!

50

Nykyinen lainsäädäntö ei tunnista vuoroasumista riittävästi.

PALSTAT

25 Raati

34 Haloo

36 Minä numeroina

44 Laki

50 Kolumni

AMMATTINSA TAITAJAT, OLKAA HYVÄ:



KOULUKEITTIÖ

Suomalaiskoululaisen ateria maksaa keskimäärin 2,76 euroa päivässä. Pataluodon keittiössä valmistuu 2000 annosta päivittäin. **Sivu 8**



KOOMIKKO

Rytmitaju on yksi imitaattorin tärkeimpiä työvälineitä. Jos rytmi katoaa, ei hahmo ole enää tunnistettava. **Sivu 28**



VIEMÄRISUKELTAJA

Ilman kuivapukua, paineilmalaitteita, taskulamppua, viiltosuojarahanskoja ja monikaasumittaria ei maan alla pärjää. **Sivu 36**

Eriarvoisuus kasvaa



SIPILÄN HALLITUKSEN kausi on loppumaisillaan, ja syksyn budjettiriihi keskittyy jo ensi kevään eduskunta-vaaleihin. Pukkaa siis vaalibudjettia. Hallituspuolueet tarjoilevat kansalaisille neutraalia veroratkaisua. Hyvätuloiset ovat aina varmoja äänestäjiä - varmasti nytkin, kun ansiotuloveroalennus tuo euroja välittömästi juuri heille.

Poliittinen lukutaito paljastaa, että hallitus suunnittelee jälleen kerran tulonsiirtoa pienituloisilta suurituloisille. Veronkevennyksistä syntyvä lovi paikataan kiristämällä muita veroja. Käytännössä paikkaavat verot ovat tasaveroja, jotka leikkaavat pienipalkkaisten

toimeentuloa ja ostovoimaa entisestään.

On vaikea unohtaa, minkälaisia raipaniskuja nykyinen hallitus on jo antanut pienipalkkaisille julkisen sektorin työntekijöille, eikä julkisen sektorin kurmuuttaminen näytä lakkaavan. Kikyillä leikattiin julkisen sektorin työntekijän ansaittua palkkaa ja lomarahoja siirrettiin yksityiselle sektorille.

Tuloveroalennukset ja veronalennukset hallitus maksattaa heikentämällä julkisen sektorin palveluja entisestään. Hallitus on linjannut saavuttavansa sote-uudistuksen kolmen miljardin säästö tavoitteen yksityistämällä julkisia palveluja. Tämä puolestaan kasvattaa sote-palveluiden ostojen kautta pienipalkkaisten menoja entisestään.

Hallitus tekee kuntien kassasta vippikassan. Toteutuessaan sote- ja maakunta-uudistus toimii valtion varoilla. Kuntien ylijäämät tullaan kuitenkin suuntaamaan soteen ja maakuntauudistukseen siihen asti, kunnes maakuntaverot saadaan aikaiseksi.

Näyttää siltä, että tulevaisuudessa kunnat joutuvat ulkoistamaan suurimman osan palveluistaan. Tähän ajaa erityisesti valtiontukien pienenemisen paine. Seuraavana listalla ovat maksuttomat varhaiskasvatuspalvelut, jotka pakottavat kunnat merkittäviin yksityistämisiin. Kuntien rahat eivät yksinkertaisesti riitä henkilöstön ylläpitoon ja pieniin ryhmäkokoisiin.

Sipilän hallituksen aika on ollut vahvaa yksityistämisen aikaa. Ansiotuloveron kevennyksillä eriarvoisuus työntekijöiden ja kansalaisten välillä on kasvanut merkittävästi. Suomalainen yhteiskunta on muuttumassa hyvinvointivaltiosta hyvinvoinnivaltioksi. Tämä suunta voidaan muuttaa kevään vaaleissa 2019. Muutos alkaa tästä syksystä. Kaikki mukaan tekemään parempaa yhteiskuntaa!

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja



200
tuhatta
jäsentä

JHL:N AMMATTIALAT

- Ravitsemis- ja puhtausalan ammattilaiset
- Kasvatuksen ja ohjauksen ammattilaiset
- Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset
- Tietotyön ja hallinnon ammattilaiset
- Tekniikan ja liikenteen ammattilaiset
- Turvallisuuden ammattilaiset



100
työ- ja
virkaehto-
sopimusta

Palmia valtaa kuntakeittiöitä

RIIHIMÄEN KAUPUNGIN koulujen ja päiväkotien ruokahuollosta vastaa ensi vuodesta alkaen Helsingin kaupungin omistama Palmia.

Tähän asti Riihimäki on tuottanut ruokapalvelut omana työnä, mutta nykyisen keskuskeittiön poistuessa käytöstä päätti kaupunki kilpailuttaa ruokahuollon.

Tarjouksia tuli kahdelta toimijalta, Fazer Foodilta ja Palmialta. Jälkimmäinen voitti kilpailijansa niin hinta- kuin laatupisteissä.

Riihimäen ruokahuollon 36 työntekijää siirtyvät vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. Muutos tarkoittaa myös nykyisen kv-tesin vaihtumista Avainta-tesisiin nykyisen sopimuskauden päättyessä.

- Rahallisesti tessit ovat samaa tasoa, ja myös ansaitut pitkät lomat säilyvät. Lisäksi siirtyvillä säilyy kunnallinen lisäeläke-etuus ja heillä on kahden vuoden irtisanomissuoja, kertoo pääluottamusmies **Juha Kankus**.

Vuoden 2019 loppuun Palmia valmistaa riihimäkeläisten ruoat nykyisessä keskuskeittiössä, mutta sen jälkeen on etsittävä uudet tilat.

- Uusi sijaitsee tuskin Riihimäellä, ja siksi keskuskeittiössä työskentelevien työmatkat pitenevät, ennakoii Kankus.

Riihimäen kanssa tehty sopimus on 10-vuotinen, ja sen arvo on 25 miljoonaa euroa. Riihimäki laskee säästävänsä noin 0,5 miljoonaa vuodessa omaan tuotantoon verrattuna.

Vuonna 2015 yhtiöitetty Palmia aikoo kasvaa valtakunnalliseksi keittiötoimijaksi. Se osti keväällä Hämeenlinnan Linnan Ateriapalvelut ja aloitti juuri ruokapalvelut Espoon 15 koulussa ja päiväkodissa.



Vaarallisimmat ammatit: rakennustyöläinen, maatalousyrittäjä ja ruokapalvelutyöntekijä.

Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus



Helsinki kitkee häirintää

Helsingin kaupunki tarjoaa luottamushenkilöilleen ja työntekijöilleen koulutusta seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja kitkemiseksi kaupungin työpaikoilla, kouluissa ja muissa palveluissa.

Aloitteen teki Feministisen puolueen kaupunginvaltuutettu **Katju Aro**. Valtuusto hyväksyi myös ponnin, jonka mukaan selvitetään mahdollisuus tuoda häirintäyhdyshenkilöt kaupungin työpaikoille.

Häirinnän yleisyyttä Helsingin työpaikoilla on selvitetty vain kerran. Viime vuonna Pelastuslaitoksella tehdyn kyselyn mukaan noin 16 prosenttia 164 vastaajasta kertoi kohdanneensa häirintää työssään. Useimmiten tekijä oli asiakas tai muu ulkopuolinen.

Nuoret epävarmoja työllistymisestään

Joka neljäs nuori on epävarma, löytyykö töitä tulevaisuudessa. Lisäksi lähes 60 prosenttia uskoo, että suuri osa nykyisistä töistä katoaa tulevaisuudessa.

Nuorten käsityksiä tulevaisuuden työelämästä selvitti Lasten ja nuorten säätö ja teknologiayhtiö Tieto Oy.

Paras tae työllistymisestä on nuorten mielestä hyvä koulutus. Näin uskoo 77 prosenttia vastaajista. Myös asennetta (56 %) ja ammattiosaamista (37 %) pidetään tärkeinä. Tärkeimpinä tulevaisuuden työelämän taitoina nuoret pitävät sosiaalisia taitoja, kielitaitoa ja digiosaamista.

Kyselyn mukaan enemmistö (65 %) nuorista tekisi töitä mieluummin ihmisen kuin koneen kanssa.



1/4

Joka neljäs nuori epäilee, ettei välttämättä työllisty aikuisena.



77 %

Liki 80 prosenttia pitää koulutusta työllistymisen tärkeänä takeena.



3 033

Kyselyyn vastasi 3 033 yläkoululaista eri puolilta Suomea.



Pitkät sairauslomat vähenevät kunnissa

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä pysyi kunnissa viime vuonna ennallaan. Lyhyet, eli 1–3 päivän sairauslomat, lisääntyivät, kun taas pidemmät yli kolme päivää kestävät sairauspoissaolot vähenevät.

Tulos käy ilmi tuoreimman Kunta10-tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksessa seurataan yli 90 000 kuntien ja kaupunkien palveluksessa olevan työntekijän sairauspoissaoloja. Mukana on pääkaupunkiseudun kuntien lisäksi Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat.

Vuonna 2017 kuntasektorin työntekijät sairastivat keskimäärin 16,7 päivää. KT Kuntatyönantajien ja Kevan tilastojen mukaan eniten sairauspoissaoloja kertyy fyysisesti kuormittavissa tehtävissä työskenteleville, esimerkiksi siivoojille, kodinhoitajille ja muulle kotipalveluhenkilöstölle sekä lähihoitajille.

Neljännes kuntasektorin työntekijöistä ei ollut sairauden takia poissa töistä lainkaan viime vuonna.



Rakkaudesta lajiin

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

Lintutarhan väki hurmasi lukijat

Viime Motiivin (6/2018) kiinnostavin juttu oli lukijoiden mielestä Heinolan lintutarhan arjesta kertunut artikkeli. Juttu oli otsikoitu ”Rakkaudesta lajiin”.

Kuvapainotteisen kokonaisuuden pääosissa olivat JHL:läiset lintujenhoitajat Tania Haapalainen ja Anita Saloranta sekä tietenkin linnut.

Heinolan tarhalla hoidetaan vuosittain noin 250–300 loukkaantunutta luonnonvaraista lintua. Lisäksi tarha tarjoaa kodin kymmenille papukaijoille ja muille lemmikkilinnuille, joista omistajat ovat pito-vaikkeuksien takia joutuneet luopumaan.

Myös omasta tv-ohjelmastaan tunnetun Ronja Salmen haastattelu sai paljon kiitosta lukijoilta. Salmen haastattelu oli otsikoitu ”Rohkea kyselijä”.

Arpaonni suosi seuraavia vastaajia: Pirjo Kumppula, Rovaniemi, Kai Kokko, Lahti ja Timo Nieminen, Turku.

ANNA PALAUTETTA tästä numerosta 10.9. mennessä: motiivilehti.fi/palaute

3 X ASIA

Laki voimaan

Uusi varhaiskasvatustalaki astuu voimaan syyskuun alussa. Laki nostaa päiväkotihenkilöstön koulutusvaatimuksia ja heikentää lastenhoitajien ja sosionomien asemaa varhaiskasvatuksessa. JHL vaatii näille ammattiryhmille uusia jatkokoulutuspolkuja ja seuraavaa hallitusta muuttamaan lakia.



Työtaakka kohtuuton

Jopa 60 prosenttia sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä kertoo, että heidän työmääränsä on kohtuuton. Vielä useamman mukaan väkivalta on uhka heidän työpaikallaan. JHL:n kyselyyn vastasi 1 100 alan ammattilaista.



Kohtalon hetket

Sote-uudistuksen kohtalon hetket ovat käsillä. Lakiesitysten valiokuntakäsittely jatkuu syyskuussa, ja eduskunta pääsee äänestämään lakipaketin kohtalosta myöhemmin syksyllä, jos se ei hydy perustuslakivaliokuntaan. Samalla ratkeaa maakuntauudistuksen ja valinnanvapauden kohtalo.

Keuda Tuusula, klo 10–13

Kirkkotie 31, Tuusula

Vantaan ammattiopisto Varia, klo 15–18

Talvikkitie 119, Koivukylä

VAMMAISPALVELUJEN minimessut 11.9.

Tervetuloa tutustumaan mm. Etevan ja Rinnekodin vammaispalveluihin ja kuulemaan monipuolisista työtilaisuuksista. Tule paikan päälle ja voita itsellesi ergonomiset työkengät.

Katso tarkempi ohjelma: www.seuturekry.fi

POP UP -rekrytointi. Aloita työt vaikka heti ottamalla mukaan henkilöllisyystodistuksesi ja tutkintotodistuksesi/opintosuoritusotteesi.

Syömään!

Pataluodon koulun valmistuskeittiöstä lähtee arkipäivisin noin 2 000 ruoka-annosta Joensuun alueen kouluihin, päiväkoteihin ja vammaispalvelun päivätoimintapaikkoihin. Täällä tehtyä ruokaa syövät siis niin vauvat kuin vaaritkin.



teksti Saija Heinonen kuvat Harri Mäenpää



Pastrychef



ISON padan tilavuus on 300 litraa, josta keittoa riittää noin 2 000 syöjälle. Soppaa annostellessa tulee samalla hoidettua päivän hauistreeni.

Kokki **Päivi Heikkisen** työpäivä on alkanut aamu- seitsemältä. Keittiössä on heti täysi tohina päällä. Kahdentuhannen annoksen valmistus ja kuljetus- kuntoon saaminen eivät suju ilman ennako- suunnittelua ja -valmistelua. Tarvitaan kellontarkka aikataulu, että tällaiset annosmäärät syntyvät ja lähtevät eteenpäin liuku- hihnmaisella vauhdilla.

Ruokalistalla on tänään juustokanakeitto ja kasviskeitto. Lisäksi erityisruoka-annoksia on tilattu noin 50. Heikkisen vastuulla ovat tällä viikolla nimenomaan dieettiruokien valmistus ja varmistus, että ne matkaavat oikeisiin osoitteisiin.

Osa annoksista on kuljetusvalmiina lämpölaatikoissa jo yhdeksän pintaan, kun ensimmäinen noutoauto kaartaa Pataluodon koulun keittiön ovelle. Kuljettaja lastaa päivän lounaat kyytiin ja lähtee kierrokselle Joensuun alueen kouluihin, päivä- koteihin ja päivätoimintakeskuksiin.

Aamupäivän aikana kuljetusauto käy yhteensä seitsemän kertaa noutamassa kuljetuslaatikot. Valmista ruokaa viedään reiluun pariinkymmeneen kaupungin eri kohteeseen.

Kouluruokailun juhluvuosi

Maksutonta kouluruokaa on saatu nauttia Suomessa laki- sääteisesti jo vuodesta 1948. Alkuaikoina kouluissa syötiin lähinnä puuroa ja velliä, mutta nykyisin ruokalistalla on vaihtelevuutta lähes jokaiseen makuun.

- Meillä on käytössä monipuolinen viiden viikon kiertävä lista, joten erilaisia ruokia riittää, Pataluodon koulun tuotanto- vastaava **Eija Lehtinen** kertoo.

Perusopetuslaki määrittää napakasti: oppilaille on tarjottava jokaisena työpäivänä täysipainoinen, maksuton ateria. Kouluruokailun käytännön toteutus on kuntien ja koulujen itsenäisesti järjestettävissä.

Aterioiden suunnittelussa ohjenuorana toimivat niin koulu- ruokasuositukset kuin Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ikä- kausikohtaiset suositukset. Erityisesti kiinnitetään huomiota ravintoaineiden osuuksiin, rasvan laatuun sekä suolan määrään.

Välineet työn mukaan

Lehtinen vastaa siitä, että ainekset riittävät parin tuhannen ruoka-annoksen valmistukseen päivittäin. Ruokalista- suunnittelijan työn pohjalta hän tekee laskelmat ja tilaukset kolmesti viikossa.

Valmistuskeittiön ruokat tuotteet saapuvat valmiiksi pilkotuina ja lihat kypsennettyinä. Tuotteet toimitetaan yksittäis- pakattuina, kukin ruoka-aine erikseen.

- Se helpottaa kovasti myös dieetikokkivuorossa olevan työtä, kun pystyy valitsemaan erityisruokiin pelkästään kullekin sopivia aineksia, mainitsee kokki Heikkinen.

Pataluodon koulun suurkeittiössä töitä paiskii tuotanto- vastaavan lisäksi viisi ruokapalvelutyöntekijää sekä kolme kokkia. Kokit kierrättävät kahden viikon vuoroja erityisruoka- valiopuolella ja niin sanotulla isolla puolella.

Ison puolen nimikin jo paljastaa, millaisia työvälineitä on käytössä. Tilaa hallitsee kaksi valtavaa keittopataa, joissa valmistuu kerralla monen sadan litran keitto, puuro tai kastike. Kauhaan mahtuu kerralla litroitain tavaraa, ja uunit ovat ihmistä korkeampia. Sauvasekoitinkaan ei ole kovin heppoinen, sen käyttämiseen vaaditaan kaksi vahvaa kättä. Kätköistä löytyy lähes katuporan kokoinen survin.

Dieettikeittiö muistuttaa puolestaan paljon tavallista koti- keittiötä, jossa pienet kattilat porisevat hellalla. Vastakohta on suuri, kun vilkaisee seinän toiselle puolelle ja vertaa niitä jättäjäismäiseen haudutuspataan.



Sopan matka Polkan tahtiin

Polkka eli Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy tuottaa ateria- ja siivouspalveluja Joensuun alueen kouluihin ja päiväkoteihin, keskussairaalaan ja hoivakohteisiin. Yhtiö aloitti vuoden 2017 alussa, ja sen omistajia ovat Siun sote ja Joensuun kaupunki. Pataluodon keittiön lisäksi kouluruokaa tehdään Joensuussa neljässä muussa keittiössä, ruokailevia koululaisia on päivittäin noin 6 000.

Tarjolla tänään

Tänään syödään Joensuun kouluissa, päiväkodeissa ja päivätoimintapaikoissa juustoista kanakeittoa ja kasviskeittoa. Ruokaa valmistuu reilut 300 litraa.



DIEETIKOKKIVUOROSSA olevalta vaaditaan ehdotonta tarkkaavaisuutta. Vaikeimmin allergisille ruoat valmistetaan annoskohtaisesti. Nimikkokattilat porisevat hellalla.

– Lähiseudun tuottajia ja luomua suositaan aina, kun se on mahdollista.

Raha ratkaisee

Muutaman vuoden takaisen Opetushallituksen laatiman raportin mukaan kouluruokailu maksaa koko Suomessa oppilasta kohden keskimäärin 2,76 euroa päivässä. Joensuussa hinnaksi on laskettu 2,87 euroa. Saako näin halvalla hyvää?

- Kyllä me olemme siinä onnistuneet. Toisinaan on halvempia päiviä. Tarjolla on vaikka perunavelliä, joka maistuu tämän alueen lapsille tosi hyvin, Lehtinen kertoo.

Hän jatkaa, että kerran viikossa listalla on kalaa sekä jälkiruoka, joka voi olla kiisseli tai hedelmä.

Ruokalajeja on päivittäin tarjolla kaksi, perusannos sekä kasvisvaihtoehto. Kasvisruokien suosio on kasvanut tasaisesti. Leipä ja salaatti tai muu tuorepala kuuluu aina annokseen.

- Paikallisen tuottajan ruisleipää pitää olla joka päivä pöydässä.

Lehtisen mielestä lähiseuduilta tulevan ruoan osuutta pitäisi pyrkiä muutenkin lisäämään. Hyvänä päänavauksena hän mainitsee koulussa keväällä järjestetyn lähiruokapäivän.

- Lähiruoan ja luomun laajempi hyödyntäminen on ymmärrettävästi pitkälti kustannuskysymys.

Pataluodon koulussa ruokamäärien mitoitus on onnistunut. Ruokaa valmistetaan sen verran, että se ei ole koskaan päässyt loppumaan. Toisaalta ylijäävä ruoka ei sekään mene haaskuun.

- Lahjoitamme ylijäämäruokaa hyväntekeväisyyteen. Lisäksi voimme tilanteen mukaan tarjota sitä halukkaille lisävaihtoehtona seuraavana päivänä.

Dieetikokilla riittää töitä

Allergiat, muut ruokarajoitteet ja erityisruokavaliot ovat lisääntyneet huomattavasti vuosien saatossa. Pataluodon koulun keittön kolme kokkia ovat kahden viikon jaksoissa kukin vuorollaan vastuussa dieettipuolesta.



Pian valmiina matkaan

Dieetitarrat tulostetaan joka päivä. Niissä on tarkat tiedot siitä, mitä ruoka sisältää ja kenelle se on tarkoitettu. Valmiit erityisruoka-annokset pakataan ja laitetaan lämpökaappiin odottamaan kuljetusta.



Aikataulut sanelevat

Tarkasti aikataulun mukaan lämpölaatikoihin lastataan seitsemään kuljetukseen ja yli kahteenkymmeneen kohteeseen juuri oikeat annosmäärät. Keittöpäivinä pakkaaminen sujuu hieman helpommin, kun annosastioita on vähemmän.



Pata puhtaaksi

Kun oman koulun oppilaille on saatu lounas tarjolle ja ruokien kuljetukset on hoidettu, on aika valmistella seuraavan päivän aterioita. Homma käynnistyy padan pesulla!



– Kalapuikkoja saa meillä ottaa niin monta kuin haluaa.

Pienemmät nirsoilevat vähemmän

Vuosien kokemus koulumaailmassa opettaa tunnistamaan maistuvimmat ruokalajit. Ja myös ne, jotka eivät uppoa.

Lehtinen on pannut merkille, että kolmannen ruokalistakierron jälkeen näkee ruoan todellisen suosion.

Selkeästi on nähtävissä myös se, että kevät vähentää ja pakkaset puolestaan lisäävät ruoan kuin ruoan menekkiä. Viikonpäivistä maanantaisin ollaan nälkäisimpiä ja annoksia menee eniten.

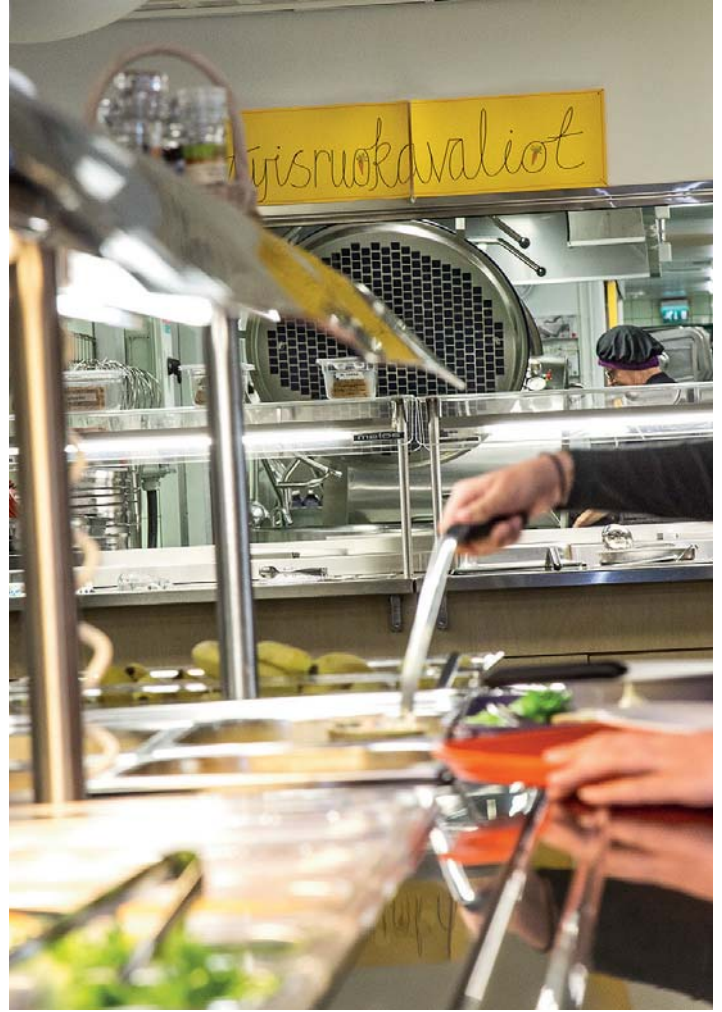
Kalapuikot ja pinaattiletut maistuvat Pataluodon koululaisille parhaiten, vaikka ne ovat sitä toisinaan niin kovin parjattua ainesosastoa.

Lehtinen on huomannut että kouluruoan arvostus tuntuu vaihtelevan ikäkausien mukaan. Alakouluikäiset maistelevat paremmin ja ennakkoluulottomammin lähes kaikkea, kun taas yläkoululaisista löytyy valittavan paljon niitä, joille ei kelpaa oikein mikään. Ei edes se itse ehdotettu toiveruokapäivän tarjonta.

- Kavereiden mielipiteillä on selvästi yläkoululaisille iso merkitys. Kun joku sanoo ja päättää, että tietty ruoka on pahaa, sitä ei sitten syö välttämättä muutkaan, Lehtinen kertoo.

Kouluruokailun houkuttelevuuden lisäämistä on mietitty varmasti joka koulussa. Niin myös Pataluodossa.

- Kouluruokailu on iso osa oppilaiden hyvinvointia ja kasvua, se edistää terveyttä ja ruokailutapoja. Asenne ruokaa ja etenkin kouluruokaa kohtaan lähtee kuitenkin pitkälti siitä, miten ja mitä lapset ovat tottuneet kotona syömään, Lehtinen pohtii. □



AMMATTINA

Suurtaloukokki



MISSÄ
mm. kouluissa, sairaaloissa,
hoivakodeissa ja henkilöstö-
ravintoloissa



KOULUTUS
esim. suurtaloukokin
ammattitutkinto



LUKUMÄÄRÄ
kuntasektorilla noin 450



PALKKA
2 290 e/kk
(säännöllisen työajan ansio)

FAKTA ALASTA

Alalle on useita kouluttautumispolkuja. Suurtaloukokin ammattitutkinnon lisäksi toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa catering-alan perustutkinnon, jossa voi suuntautua suurtaloukokiksi. Myös oppisopimuskoulutuksena tai näyttötutkintona voi ammattiin valmistua.

Työlle on tyypillistä kerralla valmistettavat suuret annosmäärät sekä monenlaiset erikoisruokavaliot. Dieetikokki on erikoistunut valmistamaan ruokaa erilaisten sairauksien tai muun syyn takia erityisruokavaliota tarvitseville.

Tehtäviin voi kuulua myös elintarvikkeiden hankintaa, vastaanottoa ja varastointia, raaka-aineiden ja puolivalmisteiden käsittelyä sekä ruoan tarjolle asettamista ja annostelua. Suurtaloukokin tehtäviin kuuluu myös ruoanvalmistuslaitteiden puhdistus ja niiden kunnan valvonta.

Alalla työskentelevällä on oltava elintarvikehygieenistä osaamista osoittava hygieniosaamistodistus eli tutummin hygieniapassi.

Suurtaloukokit työllistyvät hyvin ja heistä on jopa pulaa. Suurtaloukeittiöissä työntekijät painottuvat arkipäiviin.

1978
UTKUJÄRVEN MAJAT



Ystäviä, elämyksiä ja voimaa Lapin luonnosta. Pysyvään muutokseen -jaksot aikuisille nyt haettavissa!

Ohjelmassa patikointia, hyvä ruokaa, mukavaa yhdessäoloa ja paljon muuta. Pysyvään muutokseen -hyvinvointijakso on laajuudeltaan kolmivaiheinen ja se on tarkoitettu kaikille työkäisille.

Saavuta lempeästi tavoitteet todeksi ja elämäsi pysyvä muutos Utkujärven majoilla. Koe Lapin mystinen luonto ja Utkun rauha.

Jakson hinta, joka sisältää majoituksen, täysihoidon ja ohjelman, on 25 € /vrk. **5.–8.11.2018 ja 9.–12.11.2018**

Lisätiedot ja haku: tatsi.org/lapintaikaa

Tatsi
– Työttömän puolella



Tampereen Messut

Työhyvinvointi
ammattimessut

11.–13.9.2018

TAMPEREEN MESSU- JA URHEILUKESKUS

Uusia ideoita ja palveluita työssä jaksamisen ja viihtyvyyden tueksi.

**HYVINVOINTI
TYÖELÄMÄSSÄ
ON KOKO
SUOMEN ETU!**

Samaan aikaan samassa paikassa myös:



EuroSafety

TRADE FAIR • TAMPERE • FINLAND

2018 TAMPEREEN MESSUT 11.-13.9.2018

TURVALLISUUS

SAFETY | SECURITY | RESCUE

**REKISTERÖIDY
MESSUILLE NYT!**

www.tyohyvinvointimessut.fi

Joukkoliikenne murroksessa

Fossiliset polttoaineet korvataan biopolttoaineilla pääkaupunki-seudun busseissa vuoteen 2020 mennessä. Myös sähköbussit ovat muutaman vuoden kuluttua tuttu näky. Tulevaisuudessa monet meistä hyppäävät robottibussin kyytiin.





Robottibussi liikennöi arkisin Helsingin Kivikossa. Vauhti on alle kaksikymppiä, joten muulta liikenteeltä toivotaan malttia.



teksti Ulla Puustinen kuvat Wilma Hurskainen

Kuin jäätelöauto! Sellainen on mintunvihreäksi ja valkoiseksi maalattu robottibussi, joka on ollut säännöllisessä linjaliikenteessä toukokuun puolivälistä lähtien Helsingin Kivikossa.

Kyse on kolmivuotisesta kokeilusta, josta vastaa Metropolia Ammattikorkeakoulu. Elokuun loppuun mennessä 94R-robottilinjalla on ollut runsas tuhat matkustajaa.

- Tavoitteena on jatkaa marraskuun puoliväliin, jos säät sallivat. Lumisateessa auto hyytyy, eikä se liiku myöskään kovassa vesisateessa, kertoo projektipäällikkö **Eetu Rutanen**.

Ranskalaisvalmisteisen Navyan konepellin alla hyrrää 15 kilowatin sähkömoottori. Rattia ei ole, eikä myöskään ajopolkimia. Mitäpä niillä tekisi, kun auto saa käskyt tietokoneelta ja suunnistaa satelliittien ja gps-paikantimen avulla.

- Lisäksi Kivikon hiihtohallin katolle on asennettu RTK-tuki-asema, joka tuottaa bussille korjausdataa. Sen ansiosta paikannuksen tarkkuudessa päästään muutamaan senttimetriin, Rutanen kehaisee.

Jos yhteys satelliitteihin jostain syystä katkeaa, pitävät bussiin asennetut LiDar-tutkat ajoneuvon valmiiksi ohjelmoidulla reitillä. Samalla ne kartoittavat ympäristöä, mahdollisia esteitä ja muuta liikennettä.

Nopeus vain 18 kilometriä

Robottibussiin mahtuu 15 matkustajaa, mutta koska se on testausvaiheessa rekisteröity koekilvin henkilöautoksi, on kyydissä olevien määrä rajattu kahdeksaan. Lisäksi autossa on aina operaattori, joka tarvittaessa siirtää bussin käsiohjaukseen.

- Turvavyöt on hyvä laittaa kiinni, sillä edessä voi olla äkki-jarrutuksia, ohjeistavat operaattorit **Eetu Heikkinen** ja **Azat Ismailogullari** ennen kuin auto nytkähtää liikkeelle.

Vauhti ei päästä huimaa: vain 18 kilometriä tunnissa.

- Nopeusero muuhun liikenteeseen on sen verran suuri, että siitä on aiheutunut joitain läheltä piti -tilanteita. Kivikon reitti ei ole optimiympäristö tällä vauhdilla kulkevalle robottibussille, koska jäteasema Sortin takia siellä on runsaasti liikennettä, jopa tuhat ajoneuvoa päivässä, pahoittelee Rutanen.

Ohitustilanteissa robottibussi käännetäänkin usein manuaaliohjaukselle. Käsiohjaus tapahtuu tietokonepeleistä tutulla konsoliohjaimella, joka on käyttövalmiina operaattorin hyppysissä. Lisäksi bussissa on kaksi hätästop-painiketta, jolla auton saa heti pysäytetyksi.

Entä matkustusmukavuus? Ei valittamista. Meno runsaan kilometrin reitillä on tasaista, lähes äänetöntä ja päästötöntä.

Jo 16 kertaa pallon ympäri

Jotta robottibussit yleistyisivät osaksi normaalia joukkoliikennettä, on tekniikan ja automaation kehityttävä huimasti. Myös mahdollisiin onnettomuuksiin liittyvät vastuukysymykset pitää ratkaista ja tarvittaessa muuttaa lainsäädäntöä.

SÄHKÖBUSSIN AKUT pitää ladata moneen kertaan päivän aikana. Lataus kestää 3–5 minuuttia. Kuva linjan 23 päätepysäkin latauspisteeltä Helsingin Ruskeasuolta.



MITTARI NÄYTTÄÄ, kuinka paljon akussa on virtaa. Tällä sähköbussilla voi ajaa vielä 35 kilometriä ennen seuraavaa latausta.

Sähköbussit ovat hyviä ”kesäautoja”, huonompia talvella.

Tavallisista sähköbusseista on jo runsaasti kokemuksia. Ensimmäiset testiajot tehtiin Helsingissä, ja Turussa sähköbussit otettiin ensimmäisenä säännölliseen linjaliikenteeseen.

- Turun Kaupunkiliikenne Oy:llä on kuusi suomalaisvalmisteista Linkker-sähköbussia. Niillä on ajettu jo kaksi vuotta yhtä kaupungin keskeisintä linjaa, Turun lentoasemalta Kauppatorin kautta satamaan, yhteensä yli 650 000 kilometriä, eli 16 kertaa maapallon ympäri, kertoo toimitusjohtaja **Juha Parkkonen**.

Vaikka matkustajat ovat ottaneet kulkupelit hyvin vastaan, ei ongelmilta ole vältytty.

- Autojen sarjatuotanto on vasta alussa, ja niihin on tehty korjauksia sitä mukaa kun on havaittu puutteita. Muun muassa hallintalaitteiden sijoittelua, ohjaamon ergonomiaa, matkustusmukavuutta ja ovien toimintaa on jouduttu parantelemaan, Parkkonen kertoo.

Liikennöitsijän kannalta sähköbussit ovat osoittautuneet taloudellisemmiksi kuin odotettiin, sillä niiden sähkönkulutus on ollut luultua pienempi.

- Alhaisen sähkönhinnan takia liikennöinti on tullut edullisemmaksi kuin dieselbussilla. Toisaalta jouduimme lisäämään linjalle yhden auton ja kuljettajan, koska sähköbussiin mahtuu vähemmän matkustajia kuin dieselihin.

Kokonaiskustannuksia nostaa myös se, että sähköbussin hankintahinta on kaksinkertainen perinteiseen bussiin verrattuna.

Latauksessa ongelmia

Pääkaupunkiseudulla ajossa on parhaillaan kahdeksan sähköbussia. Sähköbussien laajamittaista kokeilua ja käyttöönottoa ovat hidastaneet etenkin akkujen rajallisuus ja niiden lataukseen liittyvät hankaluudet.

- Lisäksi on ollut ongelmia ajoinvertterin sekä auton jousituksen ja lämmityksen kanssa. Kahden linjalla olevan bussin keskimääräinen ajosuorite ennen tätä kesää oli vain 50 prosenttia, kun se on normaalitilanteessa 95 prosenttia. Hyviä ”kesäautoja” mutta huonoja talviajossa, summaa Helsingin Busiliikenteen toimitusjohtaja **Mika Seppänen** puoleltoista vuoden käyttökokemukset.

Nyt kaluston pahimmat lastentaudit on voitettu ja latauspisteitä ja -asemia lisätty siinä määrin, että HSL valmistelee kilpailutuskierrosta, jonka voittajalta edellytetään sähköbussien hankintaa. Tähän asti HSL on ostanut autot itse ja vuokrannut ne muutamalle liikennöitsijälle.

Ensimmäinen kilpailutukseen perustuva linja starttaa syksyllä 2019 Espoon Leppävaarassa. Helsingin kantakaupunkia halkovat linjat kilpailutetaan tällä tietoa vasta 2021, jolloin liikenteeseen saadaan todennäköisesti sähkönivelbusseja.

Turussakaan sähköbussit eivät vielä toistaiseksi liikennöi kilpailutetuilla linjoilla, ja jatko riippuu koko kaupungin joukkoliikennetarkistuksesta. Tulevaisuudessa Aurajoen maisemissa jyristelevät joko



20-metriset sähköiset ”superbussit” tai kiskoilla kulkevat raitiovaunut.

Mitä laitetaan tankkiin?

Millaiselta isojen kaupunkien joukkoliikenne näyttää 10-20 vuoden kuluttua? Todennäköisesti moninaiselta. Kansallisten ja kaupunkikohtaisten ilmastotavoitteiden takia sähköbussit lisääntyvät, mutta pitkän käyttöiän takia dieselbussit ovat käytössä vielä vuosia.

Ratkaisevaa hiilidioksidi- ja muiden kasvihuonekaasujen vähentämisen kannalta on se, mitä tankkiin laitetaan. Niinpä HSL:n kilpailuttamassa pääkaupunkiseudun liikenteessä perinteiset fossiiliset polttoaineet aiotaan korvata jätteestä ja tähteistä valmistetuilla biopohjaisilla polttoaineilla jo vuoteen 2020 mennessä. Tavoite on kunnianhimoinen, sillä nyt biodieselin osuus on noin 30 prosenttia.

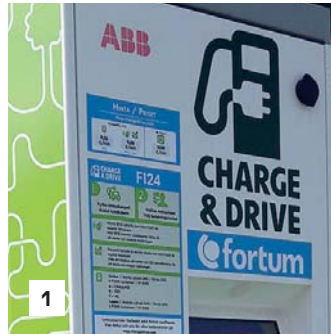
Myös biokaasu on yksi vaihtoehto; esimerkiksi HelBillä on jo 16 biokaasuautoa ja vuodenvaihteessa kokeiluun tulee kaksi uuden sukupolven kaasuautoa.

Ajettavuudeltaan ja nopeudeltaan sähköbussit eivät poikkea dieselautoista.

- Aikataulussa pysytään, jos lataus onnistuu. Mutta lonkkansa ja selkänsä kuljettaja saa herkästi kipeäksi, koska auton etuosan jousitus on aika onneton. Kaikki montut ja kaivonkannet hakkaavat ja tuntuvat ajossa ja kuljettajan kropassa, sanoo JHL:läinen bussinkuljettaja **Mikko Pallari**. □

Kinkkurasvasta robottiautoihin

Merkittävä osa hiilidioksidi- ja muista kasvihuonekaasupäästöistä johtuu liikenteestä. Vaikka yksityisautoilu onkin suurin päästöjen lähde, pitää myös joukkoliikenteessä kehittää vaihtoehtoja dieselille. Niitä ovat sähkö, kaasu ja biopohjaiset polttoaineet, kuten kinkkurasva. Entä kuka kuljettaa busseja tulevaisuudessa – ihminen vai robotti?



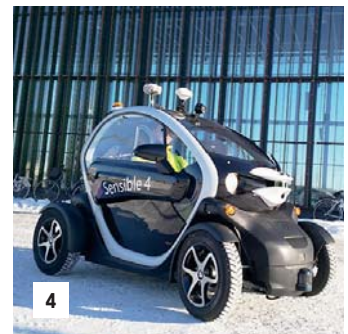
1

Gasum

3



2



4

1 Sähkömoottorilla hyrrää

Hiilineutraaliuteen pääsy edellyttää, että ainakin kolmannes busseista ja henkilöautoista kulkee sähköllä. Sähköautojen latauspisteitä tulee kaiken aikaa lisää.

2 Kinkkurasvallakin kulkee

Uusiutuva biopolttoaine on keino vähentää kasvihuonepäästöjä vanhoissa dieselkäyttöisissä busseissa. Yhden joulukinkun rasvalla bussi liikkuu kolme kilometriä.

3 Vaihtoehtona biokaasu

Biokaasu sekä etenkin nesteytetty maakaasu (LNG) ovat edullisia tapoja vähentää liikenteen hiilidioksidi- ja pienhiukkaspäästöjä.

4 Robotti lumessa?

Toistaiseksi sähkökäyttöisiä robottibusseja vasta testataan, mutta kehitystyö etenee aimo harppauksin. Espoolainen Sensibel 4:n kehittämä robottiauto kulkee myös lumessa ja sohjossa.

1/5

50 %

PÄÄSTÖJÄ VÄHENNETTÄVÄ

Viidesosa Suomen kaikista hiilidioksidi- ja muista kasvihuonekaasupäästöistä aiheutuu liikenteestä.

KOHTI KESTÄVÄÄ KEHITYSTÄ

Ilmasto-ohjelman tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 50 prosenttia vuoteen 2030 mennessä.



KOULUTUS

JHL tutuksi -kurssi
kesäkuussa 2018

KENELLE

Kurssille osallistui
JHL:n jäseniä eri puolilta Suomea.

KESTO

3 vuorokautta

MILLOIN SEURAAVA

16.–18.4.2019

ILMOITTAUTUMISET

Jäsenpalvelu 24h:n
kautta



JHL tutuksi luonnollisesti

JHL tutuksi -kurssi tarjosi ay-tietoa ja iltapäiväretken Helsingin Vallisaareen historian ja meriluonnon äärelle.

teksti ja kuvat Maarit Uusikumpu

JHL tutuksi -kurssilaiset saivat rautaisannoksen ay-tietoa ja tutustuivat liittonsa edunvalvontaan. Kolmipäiväisellä kesäkuun kurssilla osallistujat kuulivat aluksi käytännönläheistä asiaa liiton tehtävistä, arvoista sekä liitosta edunvalvojana. Monet osallistujista hämmästelivät, mitä kaikkea työelämässä voi tulla eteen.

Kun liitto ja opisto oli valloitettu, oli aika lähteä valloittamaan muita linnakkeita. Kurssin virkistysosuus vei tällä kertaa vielä monille tuntemattomaan Helsingin Vallisaareen, jonka erottaa Suomenlinnasta Kustaanmiekkan salmi. Aiemmin tuhansien sotilaiden työpaikkana ollut Vallisaari avattiin yleisölle pari vuotta sitten. Sen vetonauvoja ovat historia ja villi luonto korkeine kallioineen, kedonkasveineen ja hiekkarantoineen. Kurssilaiset kiersivät opastetun Aleksanterin kierroksen, jonka päänähtävyys on Aleksanterin patteri.

Vaimon kanssa kurssille

Pariskunta **Karri** ja **Sirpa Etelä** olivat lähteneet tutustumaan omaan liittoonsa Porista. Karri Etelä työskentelee Ulvilan uimahallin kiinteistönhoidossa ja vedenkäsitelyssä. Hän on ollut JHL:n jäsen vuodesta 2011 ja Sirpa Etelä vuodesta 2014. Sirpa Etelä työskentelee terveydenhoitajana neuvolassa Porissa. Etelät ovat luontoihmisiä, ja kotipuolessakin vapaa-ajan harrastuksiin kuuluu retkeily ja siirtolapuutarhan hoito.

Karri Etelä ei ollut ensi kertaa pappia kyydissä, vaan hän on osallistunut JHL tutuksi -kurssille jo Raasepori-opiston aikaan liiton aktiivina. Hän on toiminut Ulvilan kaupungin varapääluottamusmiehenä ja -työsuojeluvaltuutettuna. Ilman vaimoa JHL:n kesäretki olisi jäänyt häneltä väliin.

- Otin mukaani vaimon, että pääsin uudelleen tutustumaan liittoni JHL:n toimintaan. Mahtavaa, että järjestetään tällainen matalan kynnyksen tutustumiskurssi ay-liikkeeseen, hän totesi.

JHL tutuksi -kurssille saa tulla vaikka kuinka monesti, jos tuo mukanaan sellaisen jäsenen, joka ei ole vielä ollut mukana.

Sirpa Etelä piti hienona sitä, että kurssilla on myös kevyttä ohjelmaa.

- Vaikka kurssin asiaisuus on hyvä, en olisi lähtenyt pelkkää ay-asiaa kuuntelemaan, varsinkaan ilman miestäni. Olen oppinut täällä todella paljon. Kurssin vetäjä, **Tapani Eskola**, oli hyvä, ja hänellä oli paljon käytännön esimerkkejä siitä, millaisiin tilanteisiin voi työelämässä joutua.

Etelä ei kuitenkaan ole kohdannut pahoja työpaikan selkkauksia.

- Jos sellaisia tulisi, olisi niitä nyt helpompi selvittää, kun tietää, miten liitto voi auttaa.

Iso liitto teki vaikutuksen

Päiväkotiapulainen **Tuula Hyrkäs** oli matkannut kurssille Kuusamosta asti. Hänelle kurssi oli ensimmä-

1 VILLIN LUONNON VALLISAARI

on monille vielä valloittamaton linnake, jonka luonto ja historia lumoavat. JHL tutuksi -kurssilaiset kiersivät saarella opastetun Aleksanterin kierroksen.

2 **PORILAINEN KARRI ETELÄ** houkutteli vaimonsa Sirpa Etelän kuulemaan ay-sanaa. Luontoretki oli suostutuksessa hyvä täky.

3 **AINA OPPII UUTTA**, totesivat Sirpa Hillgén ja Jaana Koli. Kuten sen, että Vallisaareessa keltaisenaan hehkuva idänukonpalko (bunias orientalis) on arokasvi, joka on levinnyt venäläisotilaiden mukana Suomen maaperälle.

4 **KESÄKUINEN KURSSI** tarjosi merellisen retken Vallisaareen. Vesille lähdettiin Helsingin Kauppatorilta.



mäinen JHL:n kurssi. Hän liittyi JHL:n jäseneksi viime vuoden lokakuussa. Kurssin luonto-osuus oli hänellekin tärkeä syy tulla mukaan.

- Asun maalla, ja luonto on minulle tärkeää. Retki koulutuksen lomassa on aivan ihana juttu. Luonto on täällä kovin erilainen kuin Kuusamon Karhunkierroksen maisemissa.

Hyrkäs oli tyytyväinen myös liiton tarjoamaan asia-antiin.

- Hyvin on tullut uutta tietoa, koska en tiennyt liiton asioista juuri mitään. Liiton iso koko teki kyllä vaikutuksen. Jatkossa minua kiinnostaisivat myös ammatilliset opintopäivät.

Ruokapalveluvastaava **Jaana Koli** toi mukanaan ravitsemistyöntekijä **Sirpa Hillgénin**. Koli on ollut liiton jäsenenä 10 vuotta ja Hillgén 25 vuotta. Kolille tutustumiskurssi oli neljäs, joten hän on tuonut jo kolme kertaa mukanaan jonkun ensikertalaisen tutustumaan liiton toimintaan.

- Vaikka Salossa on hieno meriluonto, on kesällä kiva tulla Helsinkiin. Ja vielä kun sain Sirpankin mukaan, Koli iloitsi.

Hillgénille osa liiton asioista oli tuttuja.

- Mutta aina oppii uutta. Kurssin vetäjällä oli paljon käytännön esimerkkejä työelämästä, sen ongelmista ja liiton keinoista ratkoa niitä. □

JHL kouluttaa

Syksy tuo mukanaan sote-festarit ja uudet kurssit. Ilmoittaudu jo nyt mukaan. Lue lisää: jhl.fi/kurssit

Sote-festarit, 2 pv, 1.–2.11. JHL-opisto, Helsinki

Kohderyhmänä on sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät sekä alaa opiskelevat kaikkialta Suomesta. Ohjelmassa valtakunnallisia huippupuhujia, verkostoitumista ja alan tuoreimmat kuulumiset. Haku päättyy 1.10.2018.

**SOTE
FEST
ARIT** JHL

Ammatilliset opintopäivät

JHL:n ammatilliset opintopäivät kannustavat ammattitaidon kehittämiseen ja laajentamiseen sekä kohottavat ammattialan näkyvyyttä. Ammatillisena täydennyskoulutuksena ne ovat rinnastettavissa työnantajan kustantamaan henkilöstökoulutukseen, kun työnantaja osallistuu kustannuksiin maksamalla osallistumismaksun ja antamalla osallistumisajan työajaksi. Työnantajan kanssa voi sopia koulutuksen liittämisestä osaamisen kehittämissuunnitelmaan.

Ravitsemis- ja puhtausalojen opintopäivät, 2 pv, 24.–25.10., Lappeenranta

Kohderyhmänä on ravitsemis- ja puhtausalojen ammattilaiset, yhdistelmätehtävissä työskentelevät ja alalle opiskelevat Kaakkois-Suomen ja Itä-Suomen alueilta. Haku päättyy 17.9.2018.

Kasvatusalojen opintopäivät, 2 pv, 30.–31.10., Vaasa

Kohderyhmänä on Pohjanmaan, Sisä-Suomen ja Satakunnan alueiden kasvatusammattilaiset, mm. koulunkäynnin-ohjaajat ja -avustajat, ap.- ja ip. toiminnan ohjaajat, lastenhoitajat ja -ohjaajat, päivä- ja perhepäivähoitajat, lastentarhanopettajat sekä alalle opiskelevat. Haku päättyy 24.9.2018.

Esimiestyön opinto- päivät, 2 pv, 30.–31.10., JHL-opisto

Kohderyhmänä on esimiehet kaikkialta Suomesta. Opintopäivillä käsitellään esimiestyön ja johtamisen ajankohtaisia ja keskeisiä teemoja. Haku päättyy 24.9.2018.

KAIKKI KOULUTUKSET LÖYDÄT
jhl.fi/kurssit

Kalan kuljettama

JHL:läinen tutkimusmestari Ari Savikko on tehnyt mittaamattoman arvokkaan kulttuuriteon: perustanut yksityisen kalakirjaston ja pelastanut noin 350 hyllymetriä kalakirjallisuutta jälkipolville.

teksti ja kuva Ulla Puustinen

Kalat ja kalastus ovat sanelleet inarilaisen **Ari Savikon** ammatinvalinnan ja asuinpaikan. Hän on kotoisin Kuusamosta, ja kalasteli jo poikana Iijoella, kunnes asettui kalan kuljettamana pohjoiseen, Inarijärven, Näätämon ja Tenojoen kalavesien äärelle.

Miten vakavan tartunnan olet kalastuksesta saanut?

- Aika totaalisen. Kalat ja kalastus kuuluvat niin työhön kuin vapaa-aikaan.

Miten kalat liittyvät työhösi?

- Toimin Luonnonvarakeskus Luken tutkimusmestarina. Kesäisin liikun maastossa, ja työhöni kuuluu muun muassa sähkökalastusta ja kalanäytteiden ottoa, talvisin puolestaan kalamerkitöjä ja näytteiden käsittelyä.

Koska innostuit kala-aiheisesta kirjallisuudesta?

- Noin 30 vuotta sitten. Systemaattiseksi kalakirjojen keräily muuttui parikymmentä vuotta sitten. Tuli halu saada mahdollisimman täydellinen kokoelma.

Mistä tilat kaikille kirjoille?

- Siinäpä se! Aluksi kirjat täyttivät kodin, ja laitoin niitä jopa verhotankojen päälle. Kun Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos (nyk. Luke) alkoi 2010-luvun alussa lopettaa toimipaikkojaan ja niiden kirjastoja, tuli kirjoja kokonaisia autolastillisia, ja piti keksiä jokin muu ratkaisu.

Mihin päädyit?

- Väliaikaisratkaisuksi löytyi Inarissa tyhjiillään ollut hautomo, mutta siellä kirjat olivat vain säilössä, eivätkä tutkijoiden ja muiden kiinnostuneiden käytettävissä. Niinpä aloin haaveilla kalakirjastosta, joka kokoaisi yhteen kaiken Suomen kaloja koskevan ja Suomessa julkaistun kala- ja kalastuskirjallisuuden, kala-Fennican.

Nyt kirjasto on pystyssä ja vihkiäiset takana. Kirjasto ei kuitenkaan ole Inarissa vaan Muoniossa. Miksi?

- Kalakirjasto hyväksyttiin Suomi 100 -hankkeeksi, ja se toi hankkeelle henkistä selkärankaa ja uskottavuutta mutta ei rahaa. Sitä järjestyi läntiseen Lappiin sijoittuvan Leader Tunturi-Lapin kautta. Lisäksi kirjastolle järjestyi edullinen vuokratontti appivanhempien mailta Muonion Kemiläisen-vaarasta. Vuokra on kokonaiset kymmenen euroa vuodessa seuraavan 25 vuoden ajan.

Paljonko kirjastolle myönnettiin julkista rahaa?

- Kirjaston ylläpitäjä Suomen Kalakirjasto ry sai EU:n Leader-rahaa 60 000 euroa, valtio myönsi perustamiskuluihin 55 000, ja kuntarahaa tuli noin 30 000 euroa. Kiitos myös JHL Luontoammattilaiset -yhdistykselle lahjoituksesta! Loppu, eli 78 000 euroa, koostuu vastikkeettomasta talkootyöstä. Tal-koisiin on osallistunut parikymmentä henkilöä, mutta päävas- tuun rakentamisesta on kantanut appiukkoni **Markus Roos**.

Kuinka iso pytinki kirjasto oikein on?

- Ihmisen mittainen, 127 neliometriä. Kirjasto vie sata neliötä ja tutkijoille ja muille kirjoista kiinnostuneille varatut majoitus- ja pesutilat sekä keittiö loput.

Onko yksityinen kirjasto myös bisnes?

- Ei missään määrin. Kirjat ovat tutkijoiden ja kaikkien mui- den käytettävissä veloituksetta. Majoituksesta peritään vain omakustannushinta.

Paljonko kirjastossa on kirjoja?

- Noin 5 000 kiloa ja 350 hyllymetriä. Kirjaston tietokannassa on 23 000 nimikettä. Kokoelma on suomalaisten vuosina 1730-1950 julkaistujen teosten osalta melko täydellinen, mutta uudempaa kirjallisuutta on tallennettu vähemmän.

Mitkä ovat kalleimmat aarteet?

- Rahallisesti arvokkain teos on Gösta Sundmanin Suomen kalat vuodelta 1893. Lisäksi kirjastosta löytyvät Turun yliopistossa 1700-luvulla hyväksy- tyt kaloja koskevat väitöskirjat - vain yksi puuttuu. Kokonaisuus on aina arvokkaampi kuin yksittäi- nen teos, ja siksi kalakirjastolla on suuri merkitys.

Yksityisen kalakirjaston perustaminen on kulttuuriteko, elämäntyö eikä pelkkä harrastus. Mikä sai sinut ryhtymään moiseen?

- Turhautuminen nykyajan itsekkääseen meinin- kiin. Suru siitä, miten nykypolvi kohtelee aiem- pien sukupolvien tuottamaa tietoa ja hävittää kokonaisen tutkimusalojen ja -laitosten kirjastoja. Kirjat ovat selvinneet sodista ja talouslamoista mutta 2010-luvulla niitä on urakalla hävitetty, koska säilyttämiseen ei muka ole varaa. Halusin olla yksi linkki siinä ketjussa, joka säilyttää ja siir- tää kaloja ja kalastusta koskevaa tietoa seuraaville sukupolville. □

ARI SAVIKKO
ikä 55 vuotta

KOTIPAikka
Inari

TYÖNANTAJA
Luonnonvara-
keskus (Luke)

PERHE
vaimo ja 10- ja
13-vuotiaat lapset

HARRASTUKSET
"Kalastus ja
kalakirjat vievät
ylimääräisen
vapaa-ajan."

Motiivini

MIELEEN JÄÄNEIN KALAREISSU?

Rommaenolle vuonna 2003. Silloin sain 2,1-kiloisen harjuksen, tähänastisen elämäni suurimman!

ONKO VAIMO PARAS KALAKAVERISI?

Paras kaveri kyllä mutta kalassa käydään harvakseltaan yhdessä.

SINUT VALITTIIN VUODEN KIRJATOUKAKSI 2016.

MISTÄ ANSIOISTA TUNNUSTUS MYÖNNETTIIN?

Monivuotisesta aktiivisuudesta vanhan kirjallisuuden parissa. Tunnustuksen myöntävät Suomen antikvaariset kauppiasyhdistykset vuosittain.



Yksikin on liikaa

Työtapaturman syytä ei ole aina helppo löytää. Selvittämättömiä työtapaturmia ei silti kannata sysätä inhimillisten virheiden piikkiin.

teksti Maarit Uusikumpu kuvitus Anita Polkutie

Vältän itse niputtamasta yhtään tapaturmaa inhimillisiin virheisiin, koska tämä ajatus kätkee alleen sen, mitä on tapahtunut ja miksi, sanoo tietokanta-analyytikko **Janne Sysi-Aho** Tapaturmavakuutuskeskuksesta.

Hänen mukaansa kaikki vahingot voi välttää ja niillä on joku syy.

- Ne johtuvat teknisten sekä johtamiseen, suunnitteluun ja resursointiin liittyvien syiden ohella muun muassa riittämättömästä tietotasosta, havainnointi-, kommunikaatio-, toiminto- sekä ymmärrys- ja osaamattomuusvirheistä, hän toteaa.

Vakavuuden aste laskussa

Viime vuonna työtapaturmissa loukkaantui 127 000 työntekijää. Työpaikkatapaturmien määrä kasvoi edellisvuodesta viitisen prosenttia ja työmatkatapaturmat sitäkkin enemmän, seitsemisen prosenttia, selviää Tapaturmavakuutuskeskuksen ennakoarviosta. Kyse on yli 2,1 miljoonan ihmisen työssäkäynnistä.

- Työtapaturmien määrän lisääntymiseen saattaa vaikuttaa talouskasvu. Nousukauden aikana työtapaturmien määrä nousee yleensä, koska myös työn määrä kasvaa, Sysi-Aho tietää.

Onni onnettomuudessa on, että työtapaturmien vakavuuden aste on laskenut jo 15 vuoden ajan. Työtapaturmien vakavuutta mitataan työkyvyttömyyden kestolla. Lisäksi viime vuonna kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä (14) oli sata vuotta kestäneen mittaushistorian alhaisin. Vuonna 2016 työpaikkatapaturmissa kuoli 24 ja vuonna 2005 yli 50 henkilöä.

- Luku on todella alhainen, vaikka yksikin tapaturma on liikaa. Vakavuudessa on kuitenkin ollut laskeva trendi, koska raskaita töitä on suunniteltu entistä paremmin ja annettu koneille. Työvälineet, suojaimet ja osaaminen kehittyvät. Iso osa vakavista tapaturmista on putoamisia, joita voidaan estää laittamalla putoamissuojaus kuntoon.

Nousu on hälytysmerkki

Työpaikkatapaturmien määrän kehitystä mitataan taajuudella, jolla suhteutetaan eri alojen palkansaajille tapahtuneiden työtapaturmien määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohden. Viime vuonna kaikkien toimialojen yhteenlaskettu

tapaturmataajuus oli 29,5 työpaikkatapaturmaa. Taajuus nousi vuodesta 2016, jolloin se oli ennätysalhainen (28,4).

- Parasta olisi, jos taajuudessa näkyisi vuosittain laskua. Nousu sen sijaan on aina hälytysmerkki, Sysi-Aho toteaa.

Hän huomauttaa, että niin terveystaloudella kuin kuntasektorilla on tapahtumassa jotain, jota pitäisi selvittää.

- Kehitys näkyy nimenomaan sosiaalihuollon laitospalvelujen toimialalla.

Yksityisen sosiaali- ja terveystalouden taajuuskehitys on ollut hurja, sillä tapaturmien taajuus on noussut vuosina 2005-2017 luvusta 21 jo 33:een.

- Näin pitkä kasvutrendi on poikkeus ja vakava paikka. Alalle on ehkä siirtynyt entistä riskialttiimpia töitä tai niitä on tullut lisää. Nousutrendissä pitäisi selvittää, ovatko työhön liittyvät riskit muuttuneet.

Sysi-Ahon mukaan sote-alan tapaturmat syntyvät yleisimmän liikkumisesta tai nostoista.

- Myös nuorille sattuu nostoissa vakavia selkävammoja. Lisäksi pistot ja viillot ovat yleisiä.

Joustoa kiireen tilalle

Työmatkatapaturmien lukumäärä oli viime vuonna tavanomaista korkeampi, mutta jo yksittäinen liukas päivä voi vaikuttaa merkittävästi. Esimerkiksi 20. helmikuuta 2017 sattui yli 1000 työmatkatapaturmaa. Keli oli tuolloin erittäin liukas.

Sysi-Ahon mukaan liukas keli, ruuhka, kiire ja minuuttiaikataulu ovat huono yhdistelmä.

- Vaikeissa oloissa jousto on tärkeintä. Silloin ei kannata vaatia minuuttiaikataulua. Tarvitaan malttia, liukkaudentorjuntaa ja liukuesteet jalkineisiin. Etättyö on hyvä vaihtoehto. Kiire taas on yleensä organisoimattomuutta tai sitä, että asioita ei vain ole hoksattu sopia etukäteen.

Sysi-Aho uskoo, että sekä tapaturmien määrää että niiden vakavuutta voidaan vähentää osaamisen ja ymmärryksen lisäämisellä.

- Fundeerataan ja keskustellaan työpaikoilla yhdessä eikä sanella ylhäältä päin. Tunnistetaan vaarat ja arvioidaan riskit. Suunnitellaan yhdessä ja pidetään huolta, että riskeistä ollaan tietoisia. Eikä unohdeta turvallisuuteen kannustavaa ja keskustelemaa ilmapiiiriä. Riskinottoon pitää jokaisen uskaltaa puuttua. □

NUMEROIN

127 000

KORVATUT TYÖTAPATURMAT

Vakuutuslaitokset korvasivat vuonna 2017 yhteensä noin 127 000 palkansaajille sattunutta työtapaturmaa. Niistä noin 104 000 oli työpaikkatapaturmia ja 23 000 työmatkatapaturmia.

570 milj. €

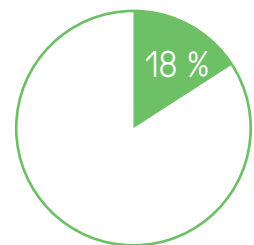
TYÖTAPATURMAKORVAUSTEN KUSTANNUKSET

Vuonna 2016 maksettiin työtapaturma-
korvauksia 570 miljoonaa euroa.
Huomattava osa niistä oli vanhojen
vahinkojen korvauksia, kuten eläkkeitä.

1000

TYÖTAPATURMAA ENEMMÄN

sattui vuokratyöntekijöille vuonna 2017
kuin vuonna 2016.

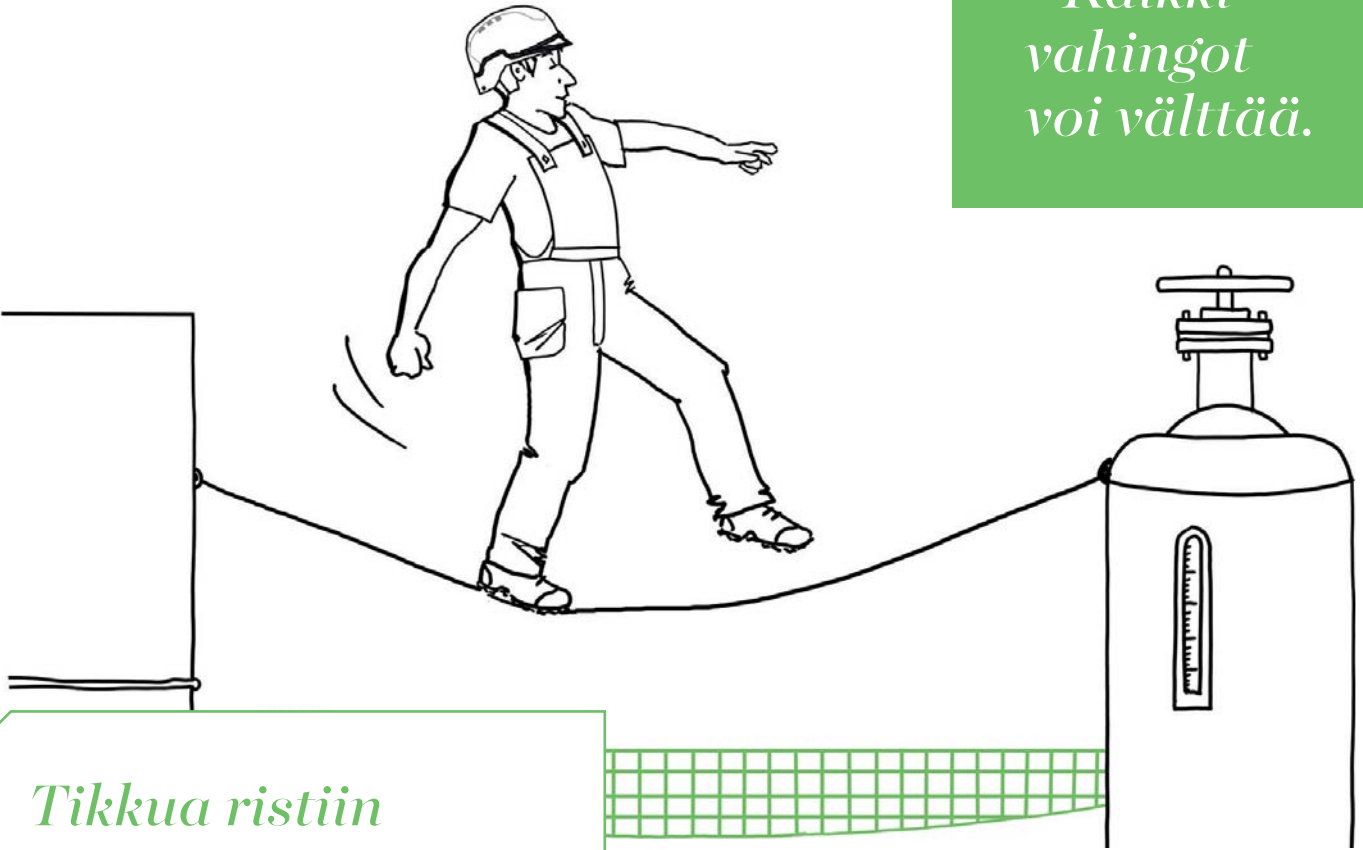


TYÖMATKALLA SATTUU

Palkansaajien työtapaturmista
18 prosenttia sattui työmatkalla
vuonna 2016 ja 2017.



- *Kaikki vahingot voi välttää.*



Tikkua ristiin

Tapaturmavakuutuskeskus pitää yllä kehittämäänsä Työtaturmaikkunaa, tilastosovellus Tikkua. Sitä kannattaa selata ja laittaa sen muuttujia ristiin, koska sieltä löytää tietoa palkan-saajille korvatuista työtaturmista.

Tikusta saatava tieto on hyödyllistä esimerkiksi kuntapäätäjille. Sieltä saa selville, minkä verran on sattunut työtaturmia tietyllä toimialalla ja vaikkapa hoitolaitosympäristössä, oppilaitoksissa tai päiväkodeissa.

- Yksittäistä tapaturmaa ei tietosuojasyistä saa esiin, mutta muuttujia vaihtamalla voi löytää erilaisia tulokulmia samaan asiaan, tietokanta-analyytikko **Janne Sysi-Aho** Tapaturmavakuutuskeskuksesta kertoo.

Hän neuvoo seuraamaan työtaturmien kehitystä, muun muassa taajuutta, sekä oman työpaikan että toimialan vinkkelistä.

- Taajuus on herkkä mittari, joka reagoi taloussuhdanteisiin. Sitä ei siksi pidä lukea desimaalin tarkkuudella, vaan kannattaa seurata pitemmän ajan trendiä. Peilaamalla tietoja omaan työpaikkaan voi päästä jäljille ja saada asiat oikeisiin mittasuhteisiin. Pienillä työpaikoilla tapaturma on harvinaisen. Iso tietomassa helpottaa riskitason hahmottamista, hän toteaa.

Asiantuntijoille on olemassa erikseen oma sovellus, tapaturmapakki. Se sisältää vieläkin yksityiskohtaisempaa tietoa työtaturmavammoista ja siitä, missä tapahtuu paljon työtaturmia ja kuinka vakavia. Näitäkin tietoja saa työpaikalle käyttöön esimerkiksi oman vakuutusyhtiön asiantuntijan kautta.

Tikun tietolähteitä ovat Tapaturmavakuutuskeskuksen työtaturma- ja ammattitautirekisteri ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, josta Tikkuun saadaan tehdyt työtunnit.

TUTUSTU TIKKUUN

tvk.fi/uutiset/tervetuloa-tutustumaan-tikkuun

ISO OSA VAKAVISTA tapaturmista on putoamisia, joita voidaan estää laittamalla putoamissuojaus kuntoon.





Ahdistaako töihin paluu?

LOMA on luvuttu ja paluu töihin edessä viimeistään elokuun lopulla. Ahdistaako tai masentaako loman loppuminen vai sujahdatko tuttuihin työrutiineihin tuosta vaan?

Onko töihin paluu helpompaa pitkän vai lyhyen loman jälkeen? Entä mikä neuvoksi, jos työarki tuntuu tervanjuonnilta? Kysyimme tunnelmia kolmelta raatilaiselta, joiden loma on enää muisto vain.

TULEEKO MIELEESI KYSYMYS,
jonka haluat esittää JHL:n jäsenille?
Lähetä se osoitteeseen motiiviraati@jhl.fi



Teija Österlund
laitoshuoltaja
PORI

En tunnista itsessäni stressiä työhönpaluu vuoksi, en tältä kesältä enkä aiemmiltakaan. Loma loppuu joskus, ja töihin on pakko palata, ei auta vaikka kuinka vikisisi. Paluu ei ahdista, koska tosiasioille ei mitään voi.

Tänä kesänä pidin neljän viikon loman, mutta heti töiden alettua tuntui kuin ei olisi lomalla ollutkaan.

En ole huomannut eroa edes sen suhteen, olenko pitänyt loman yhteen putkeen vai lyhyemmissä pätkissä.

Oikein sateisen kesän jälkeen saattaa töihin paluu ottaa hiukan enemmän päähän, mutta siihenkin on sopeuduttava. Pakko mikä pakko. Paitsi viiden vuoden kuluttua, jolloin jään eläkkeelle!



Sirpa Haavisto
lähihoitaja,
kotihoidon tiiminvetäjä
PORI

Pitkä loma on työstä irtautumisen kannalta parempi, mutta töihin paluu saattaa luonnistua helpommin lyhyen katkon jälkeen. Silloin ei ole tapahtunut niin paljon muutoksia, ja pääsee työrytmiin kiinni.

Nuorempana töihinpaluu stressasi, mutta vanhempana on monta lomaltapaluuta takana ja osaa asennoitua asiaan. Tietää ensimmäisestä työpäivästä lähtien, että nyt aletaan kerätä uutta lomaa.

Asiantuntijat neuvovat ottamaan ensimmäisenä työpäivänä iisisti, mutta kotihoidossa sitä on vaikea toteuttaa.

Toiminnanohjausjärjestelmä rävyyttää asiakaslistan ja sen mukaan mennään – se ei tiedä, kuka on vasta lomalta palannut.



Jukka Seppänen
konduktööri
TUUSULA

On se aika surullista, että kun palaa lomalta töihin, ei yhtään harmita. Olen työkavereiltakin kysynyt, olisiko syytä mennä lääkäriin.

Jos tykkää työstään, ei töihin paluu yleensä ahdista. Ainakin minun on helppo palata rutiineihin loman jälkeen – se tapahtuu heti kun työpaikan oven avaa ja vetää työasun päälle.

Ihan kaikilta töihin paluu ei luonnistu yhtä helposti. Monesti työpaikolla ja varsinkin somessa ruokitaan pahaa oloa ja oikein kaivetaan negatiivisia asioita. Asenteella on iso merkitys, ja ehkä ikäkin on tehnyt tehtävänsä, sillä osaan arvostaa niitä asioita, jotka ovat hyvin. Ihan vaikka sitä, että on työpaikka, johon palata lomalta. Kaikilla ei ole.

I allmänhetens och planetens tjänst

Sophantering är ett serviceyrke! Det är Stig Kjellmans bestämda uppfattning. Han jobbar stenhårt för att alla som kommer med sitt bråte ska känna sig välkomna.

text Johan Svenlin foto Kasper Dalkarl

Det dunsar till med ett metalliskt eko varje gång någon möbel eller en plankast kastas ner i de blåmalade containrarna. Från sopsorteringsanläggningen hundra meter längre bort kommer en sur stank av hushållsopor, ackompanjerat av ett konstant måsskrik. Det är torsdag förmiddag och Ekorosks återvinningsstation strax utanför Jakobstad har varit öppen i ett par timmar. **Stig Kjellman** har kvällspasset och har just börjat sin arbetsdag.

Några enstaka bilar med släpvagnar står parkerade på rad medan ägarna ilar med sitt skrot till olika containrar.

- De flesta kunder vet hur de ska sortera, men vi kan inte kräva att varje kund ska kunna allt. Vissa kunder blir förvånade över att vi hjälper till med att bära deras avfall, men det är också en del av kundbetjäningen. Varför skulle vi stå bredvid med händerna i fickorna? frågar sig Stig Kjellman.

Han har jobbat på det kommunala avfallshanteringsbolaget Ekorosk sedan maj 2007 och under den tiden har han satt sin prägel i synnerhet på återvinningsstationen vid huvudkontoret.

- Kundenservice är A och O. Det är vi som är ansiktet utåt. Vi som arbetar här träffar årligen över 200 000 kunder. Många av dem är på dåligt humör när de kommer hit. Därför måste vi göra vårt bästa för att få dem på bättre humör så att de vill komma tillbaka.

Viktigt att kunna prata

På sociala medier och på stan hyllas ofta Ekorosks personal just för sin värme och sin hjälpsamhet.

- Jag älskar kundkontakten! Social kompetens är en viktig faktor när vi rekryterar folk till återvinningsstationerna. Man ska kunna prata lättsamt om väder, politik och relationer medan man hjälper kunderna att placera deras avfall i rätt containrar.

På återvinningsstationerna sker också en viktig del av Ekorosks kommunikation med invånarna i de tio ägarkommunerna. Sedan 1990-talet har Ekorosk haft ett system där hushållskunderna sorterat sitt bioavfall i svarta påsar och energiavfallet i ljusa påsar. En optisk läsare på sopsorteringsanläggningen har sedan separerat bioavfallet för vidaretransport till biogasproduktion, medan energiavfallet samlas för att bli energi-bränsle.

- Kunderna har vant sig vid att sortera i svarta och ljusa påsar, men tyvärr får vi alltför mycket löst avfall när påsarna





– Social kompetens är en viktig faktor när vi rekryterar folk till återvinningsstationerna.



OLA STORMÅNS och Stig Kjellman pratar om aktuella frågor medan de sorterar byggavfall.

STIG KJELLMAN ser också fördelar med plastavfall.

– När plast tas omhand kan det användas som energi-bränsle.

går sönder under transporten och här på anläggningen, berättar han när vi tittar ner på tilltufsade soppåsar som åker rullband till separationsavdelningen.

I oktober genomför Ekorosk en omfattande reform av hushållens sopsorteringsystem. Kunderna får då två soptunnor hemma och behöver inte bry sig om färgen på soppåsarna. Trots att det informerats och debatterats i lokalmedierna finns det fortfarande många frågor bland kunderna.

– Det hör till de vanligaste samtalsämnena på återvinningsstationen, konstaterar Stig Kjellman.

Företagare i själen

Hans passionerade förhållande till kundservice har en lång historia.

– Jag kommer från en företagarfamilj och hade själv ett företag med tre anställda, när jag sökte det här jobbet. Som företagare måste man ständigt komma med nya initiativ och det kändes som att jag höll på att bränna ut mig.

Han medger att omställningen från företagare till anställd chef inte gick helt friktionsfritt.

– Jag har en förmåga att blanda mig i allt och driver på förbättringar där jag ser brister. Speciellt i början såg jag det här som mitt företag och ville förändra sådant som jag tyckte borde fungera bättre.

Vissa saker har han lyckats genomdriva, men engagemanget har också kostat på. För några år sedan var han nära att bränna ut sig och under våren kom varningssignalerna tillbaka. Från juni och ett år framåt jobbar han nu halvtid för att balansera arbete och fritid.

– När jag kommer hem efter en hektisk dag på jobbet går hjärnan ofta på fullvarv. De enda gångerna jag lyckas koppla av fullständigt är när jag sätter mig i bilen och kör så långt att miljöerna förändras.

Men inte ens på bilresorna kan han helt släppa arbetet. I stället för att skicka vykort brukar han ta en bild på lokala sopkärl och sätta upp den på personalens interna Facebook-grupp.

Jobbar i framtidsbransch

Hans dotter följer ofta med som resesällskap. Under åren har han styrt bilen bland annat mot Nordkap, Berlin och i sommar bär det av till Riga. Favoritstället är Toscana i Italien.

– Under veckan i Toscana kom jag verkligen ner i varv. Det råder en så lugn stämning där, med olivlundar och betande hästar. Vi hyrde ett hus av borgmästaren i en liten stad där alla invånare samlades klockan ett varje dag och tog en liten hutt. Om jag ännu någon gång byter jobb så ska jag bli gatsopare i Toscana.

Han trivs trots allt bra med jobbet på Ekorosk och har inga konkreta planer på att byta.

– Det här är en framtidsbransch. Vi gör ett mycket viktigt jobb och jag är stolt över att arbeta här.

Vissa skulle kanske bli deppade över att dagligen se de enorma mängder avfall som produceras i samhället, men han ser som vanligt positivt också på bergen av energibränsle som blivit sorterade på Ekorosk.

– Plast som tas till vara ger fjärrvärme. Här i landet tas avfallet omhand, men det är i länder som saknar återvinningsystem som de stora insatserna borde göras, säger Stig Kjellman. □

Hauska harmaa hiirulainen

Jarkko Tamminen tunnetaan taitavana imitaattorina ja naurattajana, mutta monen koomikon tavoin hän on siviilissä ujo ja hiljainen tarkkailija. Mitä muuta leveän hymynvirneen takaa löytyy?

teksti Heidi Hänninen kuvat Vesa Tyni

Koko kansan tuntemasta **Jarkko Tammisesta** tuli imitaattori jo pienenä, kun hän kuusivuotiaana innostui matkimaan esikoulukaveriaan Kaarle, jolla oli ”persoonallinen R”.

- Esitin kotona, kuinka Kaarle puhuu ja pilkkoo perunoita haarukalla. Äiti totesi, ettei tuolla tavoin saa ketään matkia, se on kiusaamista. Sen jälkeen menin eskarin pihalla liukumäen alle tai kotona omaan huoneeseeni ja matkin yksin milloin ketäkin - lähinnä tarhakavereita tai opettajia.

Kului muutama vuosi. Tammisen perhe kokoontui perjantaisaunan jälkeen katsomaan televisiosta 1980-luvun suosikkeja: Hukkaputkea, Älywapaata Palokuntaa, Spede Show'ta sekä **Pirkka-Pekka Peteliuksen** ja **Aake Kallialan** sketsejä.

- Aloin matkia niissä olevia hahmoja ja huomasin, että se olikin sallittua.

11-vuotiaana Tamminen tapasi imitaattori **Joonas Myllyveräjän**, joka rohkaisi myös oikeiden ihmisten imitoimiseen. Muutamaa vuotta myöhemmin oppia antoi myös näyttelijä **Jukka Puotila**, jonka kanssa nuori Tamminen kävi pitkiä puhelinkeskusteluja imitaation saloista. Vähitellen toisten haskuuttamisesta alkoi tulla ammatti.

- Sain 12-vuotiaana ensimmäistä kertaa esiintymisestääni rahaa ja olin todella yllättynyt. Siinä vaiheessa tajusin, että imitoimia voisi oikeasti ajatella myös työnä.

Uransa alussa Tamminen teki hyvin monenlaisia keikkoja - syntymäpäivistä ja polttareista suuriin, tuhatpäisiin yleisötilaisuuksiin. Kymmenen viime vuotta hän on rajannut skaalaa tietoisesti kapeammaksi ja keskittyy enemmän tilaisuuksiin, joihin yleisö tulee nimenomaan katsomaan häntä.

- Alkuvaiheessa on tärkeää tehdä monenlaisia juttuja oppiakseen asioita, mutta nykyisin teen keikkoja valikoidummin. Esimerkiksi ennen otin myös messukeikkoja, mutta ne olivat tosi haastavia. Ihmisten asennoituminen esiintymiseen on ihan toinen silloin, kun he tulevat varta vasten katsomaan esiintyjää teatteriin sen sijaan, että he ohimennen kulkevat messukeskuksen käytävällä ja vilkaisevat jollain ständillä esiintyvää henkilöä hetken, Tamminen toteaa.

Rytmiä, ääntä ja vuoropuhelua

Mikä sitten tekee ihmisestä hyvän imitaattorin tai hahmosta onnistuneen?

Jarkko Tammisen mukaan rytmitaju on yksi olennaisimmista imitaattorin ominaisuuksista.

- Esiintymistilanteessa on tärkeää aistia yleisön rytmi. Jos esiinnyn Turussa, minun pitää antaa vitseille pidemmät välit kuin Helsingissä, jotta yleisö ehtii reagoida. Itäsuomalaiset ovat tosi nopeita, kun taas tamperelaiset ovat turkulaiseen tyyliin pohdiskelevampia. Tampereella ihmiset myös tökkivät toisiaan myhäillen kylkeen. Pohjalaiset ovat olemukseltaan äijä ja jäyhiä puheissaan, mutta silti he reagoivat nopeasti.

Rytmi on tärkeä myös silloin, kun uutta hahmoa rakennetaan. Keskimäärin luomistyöhön kuuluu pari-kolme kuukautta, joitain hahmoja voi joutua pyörittämään kauemminkin.

- Uuden hahmon kanssa voi käydä myös niin, että jos hahmo ei nauratakaan yleisöä kolmen ensimmäisen lauseen aikana, esiintyjä alkaa kiirehtiä - ja rytmi katoaa. Kun rytmi katoaa, hahmo ei ole enää tunnistettava. Tällöin juttu on pilalla ja yleisöstä aistii kummastuksen: kylläpä se imitoi hahmoa huonosti. Tällöin maltti on valttia.

Hahmon onnistuminen on oikean rytmien ja äänen lisäksi kiinni muistakin asioista, kuten eleistä, yleisösuhteesta tai juttujen sisällöstä. Ajankohtaisten juttujen miettiminen ja kirjoittaminen vievät aikaa yhtä paljon kuin äänen opettelu.

Foniatrian laitos on tutkinut Jarkko Tammisen imitaatioita.

- Tällöin haluttiin testata imitaatioitani **Aira Samulinista** ja **Iiro Seppäsestä**. Aira Samulinin hahmon ääni muistutti käyrien valossa lähestulkoon esikuvaansa ja olisi aukaissut äänitunnistelukon. Sen sijaan taikuri Iiro Seppäsen hahmossa äänikäyrät poikkesivat hyvinkin paljon originaalista.

Silti Aira ei Tammisen mielestä ole hahmona yhtään Iiroa parempi, vaan ne rakentuvat vaan erilaisista aineksista.

- Livenä Aira ja Iiro ovat tasavahvoja. Minulle hahmo on onnistunut silloin, kun yleisö nauraa sille - ja näille nauretaan kummallekin yhtä paljon, vaikkakin eri syistä: Airassa valloittaa osuva imitaatio ja energia, Iirossa sen sijaan juttujen

AIKAJANA

1983

Aloitti peruskoulun ja viulunsoiton.

1995

Kirjoitti ylioppilaaksi Kallion ilmaisutaidon lukiosta.

1997

Käänsi ja ohjasi ensimmäiset Walt Disney'n piirretyt.

1998

Aloitti uran päätoimisena imitaattorina.

2001

Vietti väli vuoden Yhdysvalloissa tutustuen teatteriin ja viihteeseen.



*– Esintymistilanteessa
on tärkeää aistia
yleisön rytmi.*

– Tarvittaessa voin olla harmaana hiirulaisena muiden joukossa.

nopeus. Molempia hahmoja tosin yhdistää se, että niillä voi hyvin aktivoida yleisöä.

Vuosien aikana Tamminen on oppinut myös suhtautumaan esiintymisiin uudella tavalla. Uransa alussa hänen tavoitteenaan oli hauskuuttaa ja naurattaa yleisöä; sittemmin hän on huomannut, että parempaan lopputulokseen pääsee, kun huolehtii ensin omasta viihtymisestään. Siksi hän lähtee ensisijaisesti pitämään lavalle hauskaa.

- Tämä on ollut aivan käänteentekevä muutos. Olen huomannut, että kun minulla on kivaa, fiilis tarttuu muihin. Lavalle on ollut helpompi nousta, esitykset ovat olleet parempia ja ihmiset innostuneempia. Olen ollut vapautuneempi aistimaan yleisöstä tulevaa rytmää.

Pöytälaatikon unelmat käyttöön

Jarkko Tamminen ura on ollut yli kymmenen vuoden ajan yhtä nousua huipulta toiselle. Viimeisin toteutunut saavutus oli maailman suurimman imitaatio-show'n rakentaminen Hartwall-Areenalle marraskuussa 2016. Voiko imitaattori enää päästä tätä korkeammalle Suomessa?

- Jossain vaiheessa ajattelin, että huipennan ja päätän urani Hartwall-Areenalle. Sitten Cheek kertoi lopettavansa, ja yksitellen Haloo Helsinki, **Juha Tapio** ja **Antti Tuisku** ilmoittivat jäävänsä pitkälle tauolle. Ajattelin, että on maailman pöljin juttu tehdä samoin, eli en voi lopettaa, Tamminen toteaa ja naurahtaa veijarimaiseen tyyliinsä.

Niinpä hän päätyi jälleen penkomaan pöytälaatikoaan, jossa odotti yli 10 toteuttamatonta unelmaa. Näistä kolme on ohjelmistossa juuri käynnistyneen Peacock-teatterin 2,5-vuotisen kauden aikana.

Niille, jotka eivät tiedä Tamminen uusinta urakäännettä, kerrottakoon, että hän on lyönyt hynttyyt yhteen Suomen Komediateatterin **Kiti Kokkosen** kanssa. Parivaljakko toimii Helsingin Linnanmäellä sijaitsevan Peacockin taiteellisina johtajina.

- Olemme yhdistäneet voimamme siten, että kummallakin on yhteensä vuosi aikaa toteuttaa omia projektejaan. Jäljelle jääneet kuusi kuukautta täyttää UIT, Tamminen kertoo innoissaan.

Ensimmäinen Tamminen unelmista, *Sketsijengi*, saa ensi-iltansa tammikuussa 2019.

Sketsijengin ajatus syntyi vuonna 2001, kun Tamminen kiersi kahdeksan kuukautta Yhdysvalloissa ja tutustui sikäläiseen viihde-elämään. Luvassa on amerikkalaistyypistä Saturday Night Live -viihdettä, johon kuuluvat hyvät näyttelijät ja taitava bändi.

- Itse olen tällä kertaa tuottajana, ohjaajana ja käsikirjoittajana.

Sketsijengiä seuraavat muun muassa uusi imitaatio-show sekä nuorisomusikaali. Teatterin ohjelmistossa on myös huippuartistien konsertteja sekä lastenmusiikkia ja -näytelmiä, joista ensimmäinen, *Sängynaluskansa*, sai ensi-iltansa jo heinäkuussa.

Miltä tuntuu, kun vuosikymmeniä hautuneet projektit toteutuvat yksi toisensa jälkeen?

- Olin alun perin suunnitellut, että toteutan pöytälaatikosta yhden projektin neljän vuoden välein, sillä jokainen niistä tarkoittaa noin vuoden työputkea. Nyt, kun niistä kolme pamahtaa seuraavaan kahteen ja puoleen vuoteen, on aikataulu kiireinen. Se kauhistuttaa, mutta samalla olen hirmu iloinen. Onkin mietittävä, miten työtunnit riittävät, jotta voin toteuttaa unelmani uupumatta.

"Mahtava ja upea" pesti Peacockin peräsimestä sisältää myös omat riskinsä.

- Jokainen esityksistä on taloudellinen satsaus. Harjoitusajan palkat, käsikirjoitus, ohjaus, koreografia, maskeeraus, pukusuunnittelu ja puvustus, lavastus, valo- ja äänisuunnittelu sekä bändin treenit pitää maksaa ennen kuin ainoatakaan lippua on myyty. Siksi pitää toivoa, että sana kiirii riittävän nopeasti ja sali on täynnä muulloinkin kuin ensi-illassa tai viimeisillä viikoilla.

Hahmot eivät kuulu kotiin

Siviilielämässä Jarkko Tamminen on kolme- ja kahdeksanvuotiaiden tyttärien isä, joka luonnehtii itseään myös työnarkomaaniksi. Hän myöntääkin, että hektisimpinä kausina kotona tulee oltua liian vähän, ja siksi hän pyrkii omistamaan varsinkin kesät perheelleen. Mutta pääseekö hän silloinkaan eroon imitaattorin roolistaan, seuraavatko hahmot myös kotiin?

- Itse asiassa hahmot on kielletty kotona enkä saa ottaa niitä esiin, vaikka välillä yritänkin. Se on kullekin maailman ärsyttävintä. No, ehkä on ihan hyvä, että kotona saa ja pitää olla oma itsensä.

Tamminen sanoo, ettei ole koskaan ottanut paineita siitä, että hänen pitäisi olla myös siviilielämässä hauska. Pikemminkin hän luonnehtii itseään ujoksi tarkkailijaksi ja havainnoijaksi, joka kertoo mieliteensä vain kysyttäessä.

- Aika harvoin otan sosiaalisissa tilanteissa isoa roolia. Silloin kun on show, sytytän valot ja annan mennä täysillä, mutta tarvittaessa voin olla harmaana hiirulaisena joukossa. Se on vapauttavaa. □

2003

Pääsi Teatterikorkeakouluun neljännellä yrittämällä.

2010

Aloitti laulun opinnot Kööpenhaminassa.

2013

Vuosien unelma, imitaatioesitys Stars Show ensi-illassa.

2018

Aloitti toisena Peacock-teatterin taiteellisista johtajista.



Motiivini

KEISTÄ AY-JOHTAJISTA SAISI HYVÄT IMITAATIOHAHMOT?

Antti Rinne ja Paperiliiton Jouko Ahonen olivat ehdottomasti ay-aikanaan hahmoja. Akavan Sture Fjäder olisi hyvä kohde, ja OAJ:n Olli Luukkaisesta tulisi harmailla viiksillä ja peruukilla höystettynä oiva hahmo. Ay-johtajat esittävät usein virkansa puolesta asioita niin jyrkästi, että tähän tyyliin voisi tarttua. On harmi, etteivät he ole ihan koko kansan tuntemia.

MILLOIN TAITEILIJA ON TEKEMISISSÄ AY-LIIKKEEN KANSSA?

Eri tessit tulevat kyllä tutuiksi aina, kun palkkaa muita ihmisiä omiin tuotantoihin mukaan. Minusta tessit ovat äärimmäisen hyvä asia, sillä ne takaavat tietyn palkkatason ja määrittelevät lähtökohdat, joista lähdetään neuvottelemaan.



Alueelta

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

Etelä-Suomi

Espoon julkisten ja teknisten alojen työntekijät JHL 615

Pääluottamusmiehivaalin ehdokasasettelukokous 20.9. klo 17 Espoon valtuustotalon TV-studiossa, Espoonkatu 5. Kokouksessa tarjolla pientä purtavaa.

VR Auto-Miehet JHL 1089

Kesäkauden päättäjäiset Mustiossa 22.9. klo 9 alkaen. Osoite Korkeaniementie 90, 10360 Mustio. Laitetaan paikkoja talvikuntoon ja jutellaan mukavia. Tarjoilu entiseen malliin.

Tuusulan kunnalliset JHL 224

PLM sekä varaluottamusmiehen vaali. Ehdokasasettelu vaaliin yhdistyksen kokouksessa, alaosaston kokouksissa tai työpaikoilla. Ehdokkaiden kirjallinen suostumus toimitetaan yhdistyksen puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle. Vaalitoimikunta eli hallitus toteaa 1.10. klo 14.00 mennessä, toimitetaanko erillinen vaali. Lisät. ja sisäinen posti: Tuusulan kunta Markku Kaarlejärvi.

Itä-Suomi

Kaakkois-Suomi

Savonlinnan seudun JHL 567
Syysretki Punkaharjulle 15.9. jäsenille + avec. Retkikuljetukset Kososen bussilla Kerimäeltä klo 8.30 ja Savonlinnasta klo 9.00, paluu n. klo 17 Punkaharjun harjualueella kohteina: Harjunportti – Retretin luolasto – Metsämuseo LUSTO – Kruunupuisto – Karjalan kallion näköalapaikka (nuotiomakkarat välipalaksi), METLA:n puulajipuiston ympäristön luontopolut jne. Halukkailla on mahdollisuus tutustua LUSTOn näyttelyyn omakustannushintaan 10 €. Buffettilounas Harjunportin ravintolassa n. klo 15 iltapäivällä. Varaa mukaan kelinmukainen vaatetus, kunnon jalkineet, omat kävelysauvat ja frisbeekiekot jne. Koko retkipäivä on osallistujille ilmainen. Ilm. 7.9. mennessä 050 5642 585/ Pirkko Kervinen (klo 17–20).

Oulu

Ppky Kallion yhteisjärjestö JHL 919

Syyskokous 21.9. klo 18 alkaen Hotelli Puustelli, Toritie 7, 85500 Nivala. Ilm. pj 14.9. mennessä klo klo 8–16, 044 4195 302 .

Pääkaupunkiseutu

Helsingin yliopistollisen keskussairaalan henkilökunta JHL 035

– Järjestää vuoden 2019 toiminnan suunnittelu- ja kehittämispäivän 8.9. klo 10 alkaen. Tapaaminen yhd. toimistolla, Kolmas Linja 21 B 57, Helsinki. Ilm. 7.9. mennessä 050 3835 592 tai jaana.saares@gmail.com.
– Pikkujoulu 24.11. päiväristeilyn merkeissä m/s Viking Expressillä. Lähtö Katajanokalta klo 10.30, Tallinnassa klo 13, ohjelma on omatoimista. Paluu-lähtö klo 17 ja Helsingissä klo 19.30. Matkan hinta: jäsen 40 €, ei jäsen 80 €, sis. brunssin kuohuviinin kera menomatkalla ja buffet-ruokailun ruokajuomineen paluumatkalla. Olemme varanneet kaksi seaside hyttiä mennessä tullen. Sit. ilm. 22.10. mennessä 040 540 8699 klo 15 jälkeen tai kirsi.holopainen88@gmail.com. Ilm. syntymäaikasi, kansalaisuutesi ja mahd. ruoka-allergiat. Mukaan tarvitaan voimassa oleva passi tai uudenmallinen henkilötodistus. Maksu 22.10. mennessä HYKS henkilökunta JHL ry 035 tilille FI39 1521 3000 1010 24, viestikenttään viesti pikkujoulu 2018.

Satakunta

Pomarkun kunnalliset JHL 761

– Hallituksen kokous 4.9. klo 17.15 APIP-toiminnan tiloissa, Koulutie 4.
– Lähipalvelumallipäivä Pomarkussa 24.9. klo 17.15.

Satakunnan ympäristö-rakentajat JHL 343

Syyskokousmatka Tallinnaan 21.–22.9. Lähtö Porin matkakeskuksesta.

Ilm. Pekka Raintille 7.9. mennessä 040 7472 243. Tarkemmat tiedot ilm. yhteydessä. Omavastuu 50 euroa.

Sisä-Suomi

Jyväskylän JHL 616

Vietämme tänä vuonna pikkujoulu ja vähän etuejassa Päijänne-risteilyn merkeissä lauantaina 27.10. klo 14–17 juhlistaen samalla yhd. 65-vuotista taivalta. Laiva on Hildenin m/s Suomen Suvi. Lähtö Jyväskylän satamasta klo 14. Laivalla on ruokailu seisovasta pöydästä, trubaduri Mika Bymanin ansiokasta musisointia sekä tietysti mukavien ihmisten kanssa rupattelua. Laivalla on A-oikeudet. Toivomme jäseniltä runsasta osanottoa juhlistamaan yhdistyksemme juhluvoittoa! Sit. ilm. viime 25.9. paivi.tapper@gmail.com tai 0400 887 537. Ilm. anna yhteystietosi ja mahdolliset erityisruokavalit. Ruuat ovat pääasiassa laktoosittomia. Risteilyn omavastuu on 15 € jäsen ja avec 45 €. Ilmoittauduttuasi maksa omavastuu tilille FI89 52906440001431 ja merkitse saajaksi JHL616.

Valtakunnallinen

JHL:n työsuojeluvaltuutettujen 40. valtakunnalliset ajan-kohtaispäivät

Tervetuloa Porin Yyteriin viettämään 40. valtakunnallisia JHL:n työsuojeluvaltuutettujen ajankohtaispäiviä. Päivät järjestetään Porin Yyteri-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 FI37 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 yöpyille. Osallistujia päiville voidaan ottaa 95.

Raideammattilasten osasto 101 JHL

Sääntöm. syyskokous 17.–18.11. Silja Europalla. Kokous alkaa klo 17 laivan kokoustiloissa. Ilm. 31.10. mennessä Antti Ahonen 040 8661 491 mieluiten txt tai antti.ahonen@vr.fi. Viestissä henkilön nimi sekä syntymäaika. Omavastuu 20 € maksetaan yhd. tilille FI48 11323000405103. Viestikenttään maksajan nimi. Omavastuusuutta ei palauteta peruutustapauksissa ilman lääkitodistusta. Voimassa oleva matkustusasiakirja mukaan. Lisät. 101.jhlyhdistys.fi.

Varsinais-Suomi

Kaarinan kunta-alan ammattiyhdistys JHL 299

Kaarinan ja Liedon yhteinen koulutus-piknik Viking Amorella -laivalla 29.9. Matkan hinta 20 €. Sit. ilm. 5.9. mennessä, pia.lumme@kaarina.fi tai 050 3732 548 (nimi ja syntymäaika). Maksu yhd. tilille FI26 57108320034336 heti ilmoittautumisen jälkeen (saaja: Kaarinan JHL, viesti: oma nimi ja koulutusristeily 29.9.) Ilmoituspäivän jälkeen tulleista peruutuksista perimme hinnan todellisten kulujen mukaan.

Varsinais-Suomen ruoka- ja puhtauspalvelu ammattialaverkostot Turku

Ravitsemis- ja puhtauspalvelu-ammattiala koulutusristeily 27.10. Tku-Mhamina-Tku. Lisätietoja tulossa elokuun aikana. Kannattaa varata päivä jo nyt kalenteriin!

Järvenpään JHL 213

Viimeinen ilta Dannyn kanssa-konsertti Järvenpää talossa 7.12. klo 19. Hinta jäsenille 18 €, muille 35 €. Sit. ilm. 5.9. mennessä jhl.huvitm@gmail.com. Maksu huvitoimikunnan tilille 17.9. mennessä FI56 50920920263587.

Ilmoitusten jättäminen

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

Lehdessä julkaisemme pääasiassa kokousilmoituksia ja muita tilan niin salliessa. Mikäli haluat ilmoituksen lehteen, täytä lomakkeen kohta 3, jossa ruksaat kohdan ”Haluan tapahtuman myös Motiivi-lehteen”.



HELSINGIN varhaiskasvatus JHL -yhdistyksen jäseniä ryhmäpotretissa.



JHL:n varhaiskasvattajat Romaniassa

Vartija, voiteluraha ja isot ryhmäkoot leimaavat romanialaista päivähoitoa.

teksti Ulla Puustinen kuvat JHL-yhdistys 081

Helsingin varhaiskasvatus JHL -yhdistys järjestää muutaman vuoden välein jäsenilleen opintomatkan, joka tutustuttaa heidät eri maiden päivähoitoon ja varhaiskasvatukseen. Aiemmat vierailut on tehty Englantiin (Lontoo, Leicester), Espanjaan (Bilbao), Sveitsiin (Geneve) ja Italiaan (Bologna).

– Tänä kesänä suuntana oli Itä-Eurooppa, nimittäin Romanian Bukarest, kertoo yhdistyksen aktiivi **Mihaela Cozma**.

Romania on Cozman synnyinmaa, ja niinpä hän vastasi matkan käytännön järjestelyistä ja toimi matkanjohtajana ja tulkkina.

Viiden päivän matkaan sisältyi tutustuminen Bukarestissa sijaitsevaan kunnalliseen Jean Monnet -päiväkotiin ja parlamentitaloon.

Lisäksi 40 matkalaisen joukko tutustui pääkaupunkia ympäröivään vuoristoon alppikyliineen ja lehtipuumetsineen. Aikaa jäi myös tutustumiskäyntiin Draculan linnassa Bran kaupungissa.

– Maa oli täynnä mukavia yllätyksiä, luonto vehreää ja Bukarest kuin pikku-Pariisi, kommentoi matkalla ollut **Virpi Hakanen**.

Korruptio edelleen yleistä

Mihaela Cozma muutti Suomeen runsas kymmenen vuotta sitten – lähes samaan aikaan kun maa liittyi Euroopan Unioniin.

– Romanialaisten elintaso on parantunut viime vuosina. Kerjäläisiä tai kulkukoiria ei ole kaduilla enää niin paljon kuin ennen, mutta korruptio rehoittaa edelleen, hän kertoo.

Se näkyy myös päivähoitossa: kunnallinen päivähoito on periaatteessa maksuton, mutta vanhemmat saattavat käyttää ”voiteluraha” varmistukseksi hoitopaikan ja hyvän hoidon lapselleen.

– Kunnallisia päiväkotia on lähinnä kaupungeissa, mutta paikkoja on tarpeeseen nähden liian vähän, eikä yksityisiin päiväkoteihin ole monilla varaa, huomauttaa Cozma.

Maaseudulla äidit hoitavat kodin, lapset ja eläimet edelleen itse. Kaupungeissa lapset viedään päivähoitoon yleensä 3-vuotiaana.

– Monet naiset hoitavat lapset kotona kaksivuotiaiksi, sillä siihen asti he saavat 80 prosenttia palkasta kotona ollessaan. Kun äiti palaa töihin, voivat isovanhemmat tai muut sukulaiset hoitaa lasta, kunnes hoitopaikka järjestyy, Cozma kertoo.

Vartija takaa turvallisuuden

Myös varhaiskasvatuksen sisältö, tavat ja kasvatustimet poikkeavat suomalaisesta. Romaniassa ryhmäkoot ovat tuntuvasti suurempia kuin Suomessa – ei ole tavatonta, että kaksi aikuista on vastuussa jopa 25–28 lapsen ryhmästä. Tosin päivä-

kotiapulainen saattaa auttaa lasten pukemisessa, siirtymisissä ja ruokailussa.

Romanilaisessa päiväkodissa aikuiset ovat Cozman mukaan auktoriteetteja ja kuri muutenkin tiukempi kuin mihin suomalaisissa päivähoitossa on totuttu.

– Lapset istuvat pöydän ääressä, askartelevat ja tekevät tehtäviä. Koska henkilökunnan palkka on pieni, tarjotaan lapsille lisämaksusta englannin opetusta ja harrastustuokioita, esimerkiksi shakkia, tanssia ja karatea, kertoo Cozma.

Myös hoitopäivään kuuluva aamiaisen, lounas ja välipala ovat maksullisia.

– Romanianlaiseen tapaan lounas on runsas. Sihen kuuluu aina alkuruoka, pääruoka ja jälkiruoka.

Päiväkotien henkilökunta on koulutettua. Hoitajat ovat suorittaneet vähintään pedagogisen lukion, ja opettajat valmistuvat nykyisin yliopistosta.

Useimmissa päiväkodeissa on tarjolla puheterapeutin ja erityislastentarhanopettajan palveluja mutta selvästi vähemmän kuin Suomessa.

– Hoitopäivän turvallisuuden takaamiseksi jokaisessa päiväkodissa on vartija. Päiväkodin porttien sisään ei ulkopuolisilla ole ilman lupaa asiaa, sanoo Cozma.

Romaniassa esiopetus tapahtuu kouluissa, ei osana varhaiskasvatusta, kuten Suomessa. □

MATKAOHJELMAAN

sisältyi vierailu Bukarestissa sijaitsevaan Jean Monnet -päiväkotiin.

Mikä epäpätevyysale?

KUNNAT OVAT JÄTTÄNEET MAKSAMATTA palkkoja yhteensä miljoonilla euroilla perusteetomien epäpätevyysalennusten takia. Taustalla on se, että kunnat eivät ole soveltaneet KVTES:n muuttuneita sopimusmääräyksiä koulutuksen, eli pätevyden puuttumisen perusteella tehtävistä palkanvähennyksistä.

Kuntatyönantajat (KT) on ohjeistanut huhtikuussa kuntia kirjeellä, jossa se vaatii niitä korjaamaan virheelliset epäpätevyysalennukset. Jos sinulta on puuttuvan koulutuksen takia vähennetty palkkaa työsuhteessa viiden viime vuoden tai virkasuhteessa kolmen viime vuoden aikana, kannattaa saataviaan perätä takautuvasti. □

KETÄ KOSKEE?

Epäpätevyysalennusta on kunnissa voitu sopimuksen vastaisesti soveltaa mihin tahansa ammattiryhmiin, jotka edellyttävät tiettyjä kelpoisuusehtoja. Tätä ei kuitenkaan lähtökohtaisesti saa tehdä, jos ei ole määritelty erilaista tehtäväankuvaa ja sen pohjalta eri palkkaa tehtävään koulutetuille ja muille. Kelpoisuusehtoa ei ole muun muassa koulunkäynninohjaajilla ja omassa kodissaan työskentelevillä perhepäivähoitajilla.

KOSKA EI SAA SOVELTAA?

Epäpätevyysalea ei saa tehdä, jos työn vaativuuden arvioinnin mukaan palkka on suurempi kuin palkkahinnoittelun alaraja, ja jos työntekijä tekee samat työtehtävät kuin pätevyysvaatimukset täyttävä työntekijä. Tehtäväkohtainen palkka on ensisijaisesti määriteltävä työn vaativuuden perusteella riippumatta siitä, täyttääkö viranhaltija tai työntekijä tehtävään edellytetyt lakisääteiset tai toimivaltaisen viranomaisen päättämät kelpoisuusvaatimukset.

KOSKA ALENNUKSEN SAA TEHDÄ?

Epäpätevyysale perustuu KVTES:n 2. luvun 9 § 2 momentin määräykseen. Enintään 10 prosentin epäpätevyysalennuksen saa tehdä, jos työntekijä ei pysty tai osaa tehdä kaikkia työhön liittyviä tehtäviä puuttuvan koulutuksen vuoksi. Lisäksi työntekijän tai viranhaltijan tehtäväkohtaisen palkan tulee olla hinnoittelukohtaan alarajalla. Jos tehtävä on arvioitu vaativammaksi, vaikka euronkin yli alarajan, ei alennusta saa tehdä.

KUKA AUTTAA?

Jos palkkaasi on tehty asiaton epäpätevyysale, ota yhteyttä luottamusmieheesi. Hän auttaa selvitystyössä ja palkkojen vaatimisessa takautuvasti. Hän voi viedä asiasi paikallisneuvotteluihin, jos työnantaja ei pelkän oikaisupyynnön perusteella suostu korjaamaan epäkohtia. KT:n kirjeeseen viittaaminen kuitenkin turvannee sen, että asiasta voidaan päästä sopimusratkaisuun, kunhan luottamusmies saa tietoonsa kaikki mahdolliset palkkasaatavat.



Dan Koivulaakso
sopimustoimitsija,
julkisten sopimusalojen toimialue

KUNNISSA ON AMMATTIRYHMIÄ, joilla ei ole muodollisia kelpoisuusehtoja, kuten koulunkäynninohjaajat ja perhepäivähoitajat. Lisäksi on tehtäviä, joissa pätevyden puuttumisesta huolimatta tehdään samoja töitä kuin valmistuneet, esimerkiksi sosiaalialalla. Jos siis työntekijä tekee samat työtehtävät kuin pätevyysvaatimukset täyttävä työntekijä ja työn vaativuuden arvioinnin mukainen palkka on KVTES:n palkkahinnoittelun alarajaa suurempi, ei epäpätevyysalea saa tehdä.

LUE NETISTÄ LISÄÄ
hakusana epäpätevyysale



Edustajiston kokous

JHL:n edustajiston sääntömääräinen syyskokous ja koulutus

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustajiston sääntömääräinen syyskokous ja koulutus-tilaisuus kutsutaan koolle 14.–15.11.2018. Kokous alkaa keskiviikkona 14.11.2018 klo 10 Vantaalla Scandic Helsinki Aviacongressissa, Robert Huberin tie 4, 01510 Vantaa.

Syyskokouksessa asioina ovat sääntöjen 11 § 8. kohdan määräämät asiat.

Kokoukselle tarkoitetut, sääntöjen 11 § 3. kohdan mukaiset aloitteet on toimitettava hallitukselle 16.9.2018 mennessä. Aloiteoikeus edustajiston kokouksille on liiton hallituksen jäsenillä, jäsenyhdistyksillä, yhteisjärjestöillä ja edustajiston jäsenillä. Toivomme, että aloitteet lähetetään jokainen omana kirjeenään. Ne voi toimittaa sähköpostitse osoitteella kirjaamo@jhl.fi.

Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja

Håkan Ekström
toimialajohtaja

JHL:s representantskaps ordinarie höstmöte och utbilding

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s representantskap kallas till ordinarie höstmöte och utbilding den 14–15 november 2018. Mötet, som börjar 14.11.2018 klockan 10, äger rum på Scandic Helsinki Aviacongress, Robert Huberin tie 4, 01510 Vanda. Endast representantskapets och förbundsstyrelsens medlemmar samt vissa funktionärer som nämns i förbundets stadgar har rätt att delta i mötet, personer som företräder föreningarna inte har närvarorätt.

På mötet behandlas de ärenden som anges i 11 §, 8:e punkten i JHL:s stadgar.

De som i enlighet med 11 §, 3:e punkten i stadgarna vill lämna in motioner till mötet, bör sända in dem till förbundsstyrelsen senast den 16 september 2018. Förbundsstyrelsen, medlemsföreningarna, samorganisationerna och representantskapets ledamöter har rätt att lämna motioner till representantskapets möten. Varje motion ska skickas som ett separat brev. Motioner som sänds per e-post ska skickas till adressen: kirjaamo@jhl.fi.

Päivi Niemi-Laine
ordförande

Håkan Ekström
branschchef

MINÄ

Ammattinsa ainokainen

Janne Moisio on toiminut jo 15 vuotta HSY:n viemärisukeltajana. - Työssä tarvitaan huumorintajua, hyvää kuntoa ja kykyä työskennellä ahtaissa paikoissa, sanoo ammatinsa ainokainen.

teksti Ulla Puustinen kuva Esko Jämsä

JANNE MOISIO
syntynyt 1971

KOTIPAIKKA
Porvoo

AMMATTI
putkiasentaja

TYÖNANTAJA
Helsingin Seudun
Ympäristöpalvelut

PERHE
vaimo ja kaksi lasta

HARRASTUKSET
voimailu

1

sivutyö
portsarina,
”Jumalasta
seuraavana”

25

kiloa sukellus- ja
suojavarusteiden
paino

3

viikkoa
lyhin
työsuhteeni

55

kilometrin
työmatka

35

metrissä
syvin
sukellus

2

some-
tiliä

0

työ-
tapaturmaa

22

vuotta
JHL:n
jäsenenä

5

kertaa
mediassa, ehkä
useamminkin

42

kengän
koko

– Viemärisukeltajan työ
on itsenäistä, eivätkä
asiakkaat valita.



Tarkista oikeutesi soviteltuun päivärahaan

Osa-aikatyötä tekevällä työnhakijalla on oikeus soviteltuun päivärahaan. Osa-aikaiseksi työ katsotaan silloin, kun työaika on enintään 80 prosenttia alan kokoaikaisesta enimmäistyöajasta. Jos työaika lyhennetään työntekijän omasta aloitteesta tai yhteisestä sopimuksesta, ei soviteltuun päivärahaan ole oikeutta.

Hakijalla, jonka päivittäistä työaika lyhennetään lomautuksen tai siihen rinnastettavan syyn vuoksi sekä enintään kaksi viikkoa kestävässä satunnaisessa kokoaikatyössä olevalla on myös oikeus soviteltuun päivärahaan.

Kun hakijalla on tuloa sivutoimisesta yritystoiminnasta tai omasta työstä, päiväraha maksetaan soviteltuna. Oikeus soviteltuun päivärahaan on myös silloin, kun työllistyy yritystoiminnassa tai omassa työssä yhdenjaksoisesti enintään kaksi viikkoa. Jos työttömänä ollessa aloittaa yli kahden viikon yritystoiminnan tai oman työn (esimerkiksi omaishoidon), päivärahaan on oikeus neljä kuukautta toiminnan alkamisesta.

Soviteltu päiväraha maksetaan viideltä päivästä viikossa eli myös työpäiviltä, edellyttäen että työaika hakujaksolla on enintään 80 prosenttia alan enimmäistyöajasta. Ajalta, jolloin hakijalla ei muutenkaan olisi oikeutta päivärahaan (esim. omavastuu-aika) ei soviteltua makseta.

Soviteltuun päivärahaan vaikuttavat sovitellujakson ansiot. Jos tulo on enintään suojaosan suuruinen, ansiopäiväraha maksetaan täytenä. Suojaosa on 300 euroa kuukauden ja 279 euroa neljän viikon hakujaksolla. Suojaosan ylittävältä tulosta 50 prosenttia vaikuttaa vähentävästi päivärahaan. Palkka pitää aina ilmoittaa kassalle ja työtunnit merkitä hakemukseen, vaikka tulot jäisivät alle suojaosan!

Sovitellun päivärahan suuruudella on päivärahan perusteena olevaan palkkaan sidottu enimmäismäärä. Sovitellujakson tulo ja soviteltu päiväraha voivat olla yhteensä enintään päivärahan perusteena olevan palkan suuruisia. Vain silloin, jos tulot jäävät alle suojaosan, päiväraha

ja palkka voivat yhteenlaskettuina ylittää päivärahan perusteena olevan palkan määrän.

Soviteltua päivärahaa haetaan työttömyyskassalta palkanmaksurytmin mukaisesti neljän viikon tai kuukauden jaksoissa takautuvasti. Työsopimus tulee toimittaa kassan ensimmäisen hakemuksen yhteydessä, tai päivärahaa jo saavien kohdalla osa-aikatyön alkaessa, koska siitä selviää mm. sovittu viikoittainen työaika.

Helpoimmin ja nopeimmin sovitellun päivärahan hakeminen onnistuu, kun täytät hakemuksen eWertti Nettikassassa. Hakemukseen tulee merkitä tehdyt työpäivät ja -tunnit sekä liittää mukaan palkkalaskelma jakson työpäivistä. Vaikka palkka jäisi alle suojaosan, pitää palkkalaskelma aina toimittaa työssä-oloehdon ja aktiivisuuden seurantaa sekä jäsenmaksujen tarkistamista varten. Sivutoiminta yritystoimintaa harjoittavien tulot huomioidaan pääasiassa viimeisestä vahvistetusta verotuspäätöksestä.



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)

Löysässä hirressä

Useimmille määräaikainen työsuhde merkitsee elämää löysässä hirressä ja vain harva valitsee määräaikaisuuden omasta tahdostaan, selviää JHL:n tekemästä kyselystä.

teksti Heidi Hänninen kuvat Kaisa Sirén ja Saija Heinonen

Rovaniemeläinen **Annamari Koho** lähti alkuvuodesta 2017 prosessiin, johon vain harva uskaltautuu: hän haastoi senhetkisen työnantajansa Lapin sairaanhoitopiirin kuntayhtymän oikeuteen ja vaati määräaikaisen työsuhteensa vakinaistamista. Elokuussa 2017 päättäväisyys palkittiin, kun Lapin käräjäoikeus katsoi, ettei määräaikaisuudelle ollut perustetta. Kohon työsuhdetta oli siten pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Koho oli ehtinyt tehdä saman työnantajan kanssa seitsemän eripituista työsopimusta ennen oikeudenkäyntiä.

- Aina, kun uutta työsopimusta laadittiin, minulle sanottiin, että tehdään nyt vielä tämä ja katsotaan ensi kerralla, voidaanko vakinaistaa.

Koho ei kuitenkaan tyytynyt odotteluun, vaan otti yhteyttä pääluottamusmieheen. Kun keskustelut esimiehen kanssa eivät tuottaneet tulosta, kysyi pääluottamusmies mielipidettä JHL:n oikeudelliselta osastolta. Siellä uskottiin, ettei määräaikaisuudelle ollut perustetta. Kun päälle myönnettiin vielä liiton oikeusapu, uskaltautui hän taistoon.

Koho myöntää puntaroineensa päätöstään.

- Ehkä eniten minua rohkaisi JHL:n lakimiehen tuki. Totta kai myös jännitti, sillä työsuhteeni olisi ollut katkolla vuoden 2017 lopussa. Oli selvää, että jos tulos olisi ollut toinen, eivät työni sairaanhoitopiirissä olisi jatkuneet.

Koho joutui käymään taistelunsa melko yksin, sillä vain yksi työkaveri tiesi käynnissä olevasta prosessista. Esimiehet suhtautuivat tilanteeseen nuivasti.

- En voi sanoa, että olisi ollut helppoa, sillä jaksoin eteenpäin. Tuntui epäreilulta, kun myöhemmin taloon tulleita henkilöitä vakinaistettiin.

Annamari Kohon tapauksessa työnantaja uskoi, että määräaikaisuudet perustuivat laillisiin sijaisuuksiin eikä pysyvää työvoiman tarvetta ollut. Käräjäoikeus oli Kohon tapaan toista mieltä.

Perusteltu syy

Määräaikaiset työsuhdet ja niiden ketjutukset ovat monissa JHL:läisissä ammateissa arkipäivää. JHL:n alkukesästä tekemän kyselyn mukaan vain noin

neljä prosenttia määräaikaisista on valinnut tämän työsuhteen muodon omasta toiveestaan ja iso osa työskentelee epävarmoissa oloissa vastoin omaa tahtoaan. Kyselyyn vastasi 1736 henkilöä.

Kyselyn mukaan yli puolet määräaikaisista on työsuhteissa, joiden kesto on vähintään puoli vuotta; toisaalta liki 40 prosenttia tekee työtä silppusopimuksissa, joiden mitta saattaa olla vain viikosta kuukauteen. Peräkkäisten työsopimusten määrä vastaajilla oli keskimäärin neljä, mutta kymmenen prosenttia vastaajista oli solminut enemmän kuin 16 peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta viimeisimmän työnantajansa kanssa. Löytyipä aineistosta myös yksi henkilö, jonka työura oli koostunut noin 500 työsuhteesta.

Määräaikaisista työsuhteista säädetään työsopimuslaissa ja määräaikaisista virkasuhteista kunnan viranhaltijalaissa sekä valtion virkamieslaissa. Niiden mukaan määräaikainen työsopimus voidaan solmia työnantajan aloitteesta vain, jos siihen on perusteltu syy. Tämä syy voi olla esimerkiksi sijaisuus, työn kausiluonteisuus, työnantajan toiminnan vakiintumattomuus tai organisaatiomuutokset.

- Vaikka jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, ei toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ole sallittua, jos työvoimatarve kyseisissä tehtävissä on pysyvä, toteaa lakimies, varatuomari **Anu Virkki** JHL:n oikeudelliselta osastolta.

Mitään työsopimusten enimmäislukumäärää tai -kestoa ei Virkin mukaan voi määritellä, vaan jokainen ketjutustapaus on arvioitava erikseen.

- Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työntekijän tekemien työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä ja niistä muodostuva kokonaisuus. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia on tehty, sitä vahvemmin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä.

Virkin mukaan arviointia tehtäessä ei ole merkitystä sillä, onko määräaikaiset työsopimukset tehty saman vai eri työntekijöiden kanssa.

- Olennaista on määräaikaisten työsopimusten jatkuva käyttö samojen töiden tekemiseen.

PÄTKÄÄ VAI PITKÄÄ -TILAISUUDET

• Määräaikaisuusklinikka jäsenristeilyllä 1–2.9.

• Valtakunnallinen starttipäivä 12.9. webinaarina.

Mahdollisuus osallistua myös aluetoimistojen järjestämässä tilaisuuksissa. Katso lisää sivulta 43.

• Määräaikaisopas osoitteessa jhl.fi

• Aktiivien tuki ja neuvonta

*”Vähättelyä, olet
kuin ilmaa joillekin
työntekijöille.”*



ROVANIEMELÄINEN
Annamari Koho taisteli
itselleen oikeudessa
vakituisen työpaikan.

ANNAMARI KOHO toivoo,
että hänen tarinansa
rohkaisisi myös muita
määräaikaisia hakemaan
rohkeasti omia oikeuksiaan.



”Koulutukset eivät yleensä koske määräaikaaisia.”

Järjestelmä ei pysy perässä

Aluetoimitsija **Hanna Katajamäki** JHL:n Etelä-Suomen aluetoimistosta veti reilu vuosi sitten pääluottamusmiehen roolissa läpi tapahtumasarjan, joka päättyi yhdeksän määräaikaisen työntekijän vakinaistamiseen. Prosessi kesti noin vuoden ja se käytiin yhteistyössä silloisen työnantajan Jyväskylän kaupungin Kylän kattaus-liikelaitoksen kanssa ilman oikeuslaitoksen apua.

Kaikki sai alkunsa työntekijöiden yhteydenottoista, joissa kyseenalaistettiin määräaikaisten työsuhteiden perusteita ja määriä. Tämän vuoksi Katajamäki pyysi työnantajalta kaikkien JHL:läisten työsuhteiden tiedot. Ne vahvistivat olettamusta siitä, että liikelaitoksessa todella käytettiin paljon määräaikaaisia työsuhteita.

- Kun työnantaja toimitti jäsenten työsuhtetiedot, kaikki näytti paperilla hyvältä. Koska kentältä kuului toisenlaista viestiä, oli jalkauduttava selvittämään, missä tieto menee ristiin.

Lisäksi asiaa perattiin hr-osaston kanssa.

- Purimme yhdessä jokaisen määräaikaisen työsuhteen ja selvitimme, minne asti ketjut ylsivät ja mikä oli kussakin tapauksessa nykyinen määräaikaaisuuden peruste.

Nopeasti kävi ilmi, ettei työnantajallakaan ollut selkeää kuvaa todellisesta tilanteesta.

- Periaatteessa työnantaja ei ollut antanut väärää tietoa, vaan järjestelmät eivät yksinkertaisesti olleet pysyneet ketjuttamisessa mukana. Kun ihmisiä siirrellään toimipisteistä toiseen, järjestelmään jää yleensä näkyviin vain viimeisimmän määräaikaaisuuden peruste.

Tyypillisesti Kylän kattauksen määräaikaaisuuksia oli perusteltu sijaisuuksilla. Lisäksi organisaatiomuutoksen yhteyteen oli luotu erityinen varahenkilöjärjestelmä, jolle ei löytynyt enää riittävää perustetta.

Jatkuva keskusteluyhteys

Kun määräaikaaisuusperusteet olivat selvillä, ryhdyttiin neuvottelemaan.

- En tehnyt tässä tapauksessa neuvottelupyyntöä henkilöstöjohtajalle, vaan lähdin ensin kokeilemaan keskustelua lähiesimiesten ja liikelaitosjohtajan kanssa. He suhtautuivatkin asiaan myönteisesti.

Keskustelut aloitettiin laskemalla, kuinka paljon organisaatiossa tarvittiin pysyviä sijaisia, jotta turhista määräaikaaisuuksista päästäisiin eroon. Tämän lisäksi löytyi yksittäisiä henkilöitä, joiden työsuhdetta oli ketjutettu liian pitkään ilman perustetta.

- Näiden määräaikaaisuusperusteiden olemassaolo oli myös työnantajalle yllätys. Tämänkaltaisessa organisaatiossa esimiehet palkkaavat työntekijöitä omalle toimialueelleen ymmärtämättä, että samat työntekijät ovat jo kiertäneet organisaatiossa eri tehtävissä.

Jotta ongelmasta päästäisiin, luotiin jatkuvan neuvonpidon järjestelmä, jossa luottamusmiehen ja työnantajan pystyvät keskustelemaan tarvittaessa määräaikaisten työsuhteiden perusteista.

- Luottamusmiehelle on voitto, ettei tällaisissa tilanteissa tarvitse käydä joka kerta koko prosessia läpi.

Jyväskylässä otettiin käsittelyyn kaikki määräaikaistuotokset, eikä keskitytty vain niihin, jotka olivat laittaneet asian alulle.

- Samalla sain huomata, että määräaikaaisuus voi joskus olla oma valinta. Meidän tapauksessamme yksi henkilö ei halunnut ottaa vakituista työpaikkaa vastaan.

Oliko sitten missään vaiheessa sellaista hetkeä, että asian viemistä oikeuteen olisi pitänyt harkita kunnolla?

- Itse olin aluksi sitä mieltä, ettei työnantajan kanssa neuvotella lainkaan, vaan lähdetään heti viemään asiaa isommalla pyörällä eteenpäin. Kun tapauksia löytyi useita, huomasi, että meillä oli riittävästi voimaa edetä paikallisella tasolla.

Erityistä hyötyä oli työpaikan korkeasta järjestäytymisasteesta, sillä noin 250 työntekijästä lähes 80 prosenttia kuuluu JHL:ään.

- Luotin siihen, ettei työnantajalla ole intressiä lähteä riitelemään näin isoa joukkoa vastaan.

Vähättelyä ja uhkailua

Määräaikaisten työsuhteiden yleisimpänä perusteena on sijaisuus, ilmenee JHL:n alkukesällä tekemästä kyselystä. Sen vastaajista yli 60 prosentille oli tehty määräaikainen työsuhteen tällä perusteella. Kausityö oli perusteena lähes 20 prosentilla vastaajista ja toiminnan vakiintumattomuus 14 prosentilla.

Määräaikainen työsuhte on tarkoittanut eri-arvoista kohtelua 32 prosentille vastaajista. Eriarvoisuus näkyy muun muassa vähättelynä ja syrjintänä, koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien puutteena, huonompina työsuhte-etuina, heikkona tiedonsaantina sekä pelotteluna ja uhkailuna.

”Projekteista joulukuussa maksetut tulospalkkiot eivät olekaan koskeneet alle kuusi kuukautta jatkuvassa työsuhteessa olleita tai jos ei ole joulukuussa työsuhteessa, vaikka kesän projektitulot olisi omaakin kädenjälkeä”, todetaan yhdessä vastauksessa.

Määräaikaaiset työsuhteet vaikeuttavat myös elämän hallintaa. Varsinkin nuorille se tarkoittaa perheen perustamisen lykkäämistä tai oman asunnon hankkimisen vaikeuksia.

”Uuden määräaikaisen suhteen työsuhteen neuvotellaan vasta pari viikkoa ennen edellisen loppumista, niin ei voi suunnitella tulevaa.”

”Aiheuttaa suunnaton stressiä ja tunnetta, ettei ole tasavertainen työntekijänä ja ihmisenä. Silloin, kun on töissä, on yritettävä koko ajan jaksaa työkennellä täysillä, kun pitää koettaa tehdä vaikutus työnantajaan.”

JHL:n oikeudellinen osasto hoitaa vuosittain muutamia kymmeniä määräaikaistuotosta. Viime vuonna kirjattiin yhteensä 20 uutta juttua, vuonna 2016 luku oli 35.

- Muita kysymyksiä ja yhteydenottoja on huomattavasti enemmän. Suurin osa tapauksista ratkotaan työpaikoilla, lakimies Anu Virkki kertoo.

KUINKA PITKIÄ määräaikaisten työsuhteiden ovat yleisimmät olleet?



JHL:n määräaikaiskysely 2018

Työsuhteiden laittomalle ketjuttamiselle on pantava stoppi!

YHDEKSÄN MÄÄRÄAIKAISTA työntekijää sai vakituisen työpaikan prosessissa, jonka hoitamisessa Hanna Katajamäellä oli iso rooli.

Ole rohkea!

Minkälaisia neuvoja Annamari Koho, Hanna Katajamäki ja Anu Virkki sitten antavat määräaikaisten työsuhteiden kanssa painiskeleville?

- Kannattaa ottaa yhteyttä pääluottamusmieheen ja kysyä neuvoa. Toivottavasti joku muu saa minun tarinastani voimaa lähteä hakemaan oikeuksiaan, Annamari Koho pohtii.

Hanna Katajamäki taas kannustaa pääluottamusmiehiä olemaan aktiivisia niin työnantajien kuin jäsen-tenkin suuntaan.

- Lisäksi kannattaa olla yhteydessä aluetoimistoon ja keskustoimistoon. Kaikkea ei tarvitse hoitaa yksin.

Anu Virkki muistuttaa, että luottamusmiehet voivat valvoa määräaikaisten työntekijöiden etuja kahdella tasolla: he voivat selvittää yksittäisten työntekijöiden työsopimusten laillisuutta tai valvoa sitä, miten työnantaja käyttää määräaikaista työvoimaa.

Samalla Virkki korostaa, että syrjintäkielto koskee myös määräaikaista työsopimuksia.

- Kiellettyä syrjintää on esimerkiksi rajoittaa määräaikainen työsuhteeseen vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun saakka. Myöskään raskaana olevan työntekijän työsuhdetta ei saa jättää uusimatta, jos tarjolla on edelleen työntekijälle sopivaa määräaikaista työtä.

JHL haluaa nostaa syksyn aikana jäsentensä tietoisuutta määräaikaisten työsuhteiden periaatteista. □

Vahvistus- vai suorituskanne?

VAHVISTUSKANTEESSA pyydetään ”oikeussuhteen, oikeuden tai velvollisuuden olemassaolon tai puuttumisen vahvistamista ilman, että vastapuolelta vaaditaan suoritusta”. Annamari Kohon tapauksessa kärjäoikeutta pyydettiin vahvistamaan Kohon määräaikaisen työsopimuksen aikana se, että hänen työsuhtensa on voimassa toistaiseksi. Kanteella ei vaadittu työnantajalta maksusuorituksia, ja sitä ennen oli selvitetty, ettei asiaa voida sopia.

Vahvistuskanne edellyttää rohkeutta riidellä asiasta työsopimuksen ollessa voimassa ja sitä, että kyse on selkeästä ja varmasta tapauksesta. Lisäksi viimeisen määräaikaisuuden keston on oltava riittävän pitkä, noin vuosi, jotta asia ehditään käsitellä tuomioistuimessa. Vahvistuskanteen etuna on se, että työsuhte jatkuu, jos työsopimus vahvistetaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos näin ei käy, määräaikainen työsuhte päättyy työsopimuksen viimeisenä päivänä.

JHL ajaa määräaikaisuustapauksia pääasiassa suorituskanneilla. Tällöin juttu riitautetaan siinä vaiheessa, kun työsopimus on jo päättynyt eikä asiassa ole päästy sovintoon. Myös tällöin riidellään työsopimusten laittomasta ketjuttamisesta ja työnantajan pysyvistä työvoiman tarpeesta. Suorituskanne haetaan korvauksena irtisanomisajan palkkaa sekä korvausta työsopimuksen perusteet- tomasta päättämisestä. Vaikka riita voitettaisiin, työsopimus ei jatku, vaan sen päättyminen korvataan rahalla.



Pätkää vai pitkää?

Totta ja tarua määräaikaisista työ- ja virkasuhteista.

JHL:n lakimiehet kertovat määräaikaisuuksia koskevasta lainsäädännöstä ja määräaikaisuuksien perusteista **webinaarissa 12.9.2018**. Webinaaria voi seurata netissä tai osallistua aluetoimistojen tilaisuuksiin. Tilaisuudet on tarkoitettu aktiiveille, jotka joutuvat tehtävässään selvittämään määräaikaisten työsuhteiden viidakkoa.

Webinaarissa alustavat JHL:n lakimiehet *Anu Virkki* ja *Reeta Holmi*. Tilaisuudessa on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja keskustella. Webinaari tallennetaan myöhempiä katselua varten.

JHL haluaa vahvistaa jäsentensä ja aktiiviansa osaamista perusteetomien määräaikaisuuksien tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa. Työsuhteiden laittomalle ketjuttamiselle on pantava stoppi! Webinaari on starttitilaisuus tälle työlle.

Aluetoimistojen järjestämät tilaisuudet alkavat 12.9. kello 17.30, webinaari alkaa kello 18.00

Webinaaria voi seurata osoitteesta jhl.fi/lahetykset
salasana: JHLlahetykset

Oman alueesi kokoontumispaikat:

JHL Etelä-Suomen aluetoimisto
Sörnäisten rantatie 23, Helsinki

JHL Itä-Suomen aluetoimisto
Puistokatu 6, Kuopio
Yläsatamakatu 7b, Joensuu

JHL Kaakkois-Suomen aluetoimisto
Kauppakatu 40 D, Lappeenranta

JHL Lapin aluetoimisto
Rovakatu 20-22 A, Rovaniemi

JHL Oulun seudun aluetoimisto
Mäkelininkatu 31, 5. krs, Oulu
Kauppakatu 22 B, Kajaani

JHL Pohjanmaan aluetoimisto
Vaasanpuistikko 17, 7 krs, Vaasa

JHL Satakunnan aluetoimisto
Isolinnankatu 24, Pori

JHL Sisä-Suomen aluetoimisto
Rautatienkatu 10, 7.krs, Tampere
Scandic Jyväskylä, Vapaudenkatu 73, Jyväskylä

JHL Varsinais-Suomen aluetoimisto
Holiday Club Caribia, Kongressikuja 1, Turku



Voiko ulkopuolinen rahoitus olla määräaikaisuuden peruste?



Anu Virkki, lakimies,
varatuomari

Edunvalvontalinja, oikeudelliset asiat
anu.virkki@jhl.fi

Työvoiman palkkaaminen ulkopuolisella rahoituksella ja epävarmuus rahoituksen jatkumisesta eivät aina oikeuta teettämään työtä määräaikaisissa työsuhteissa.

ULKOPUOLISELLA RAHOITUKSELLA rahoitettaviin projekteihin palkataan usein työntekijöitä määräaikaisilla työsuhteilla, koska rahoituksen jatkuminen on epävarmaa. Näiden määräaikaisuuksien laillisuutta on käsitelty monesti sekä korkeimmassa oikeudessa että korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Uusin tapaus koski Pohjois-Karjalan TE-keskuksen määräaikaista virkamiestä. Korkein hallinto-oikeus antoi asiassa ratkaisunsa 14.5.2018. Virkamies oli nimitetty TE-keskukseen määräaikaiseen virkasuhteeseen, joka kesti 1.4.2009–31.12.2013. Määräaikaisuuden perusteeksi ilmoitettiin projektiluontoinen työ. Hakuilmoituksessa todettiin, että työhön kuuluu EU-ohjelmakauden 2007–2013 maksatus- ja tarkastustehtäviä. Palkkaukseen saadut varat tulivat kokonaisuudessaan Euroopan aluekehitysrahastolta.

Euroopan aluekehitysrahastoon liittyvät maksatus- ja tarkastustehtävät kuuluivat kuitenkin TE-keskuksen vakiintuneisiin tehtäviin, vaikka ne oli sidottu määrätyn ajan kestäviin ohjelmakausiin. Lisäksi myös vakinaiset virkamiehet hoitivat samoja tehtäviä. Vaikka tehtävät liittyivät aina Euroopan unionin määrittämiin ohjelmakausiin, hankkeiden hallinnointi jatkui saman-

tyyppisenä kaudesta toiseen. Vain hankkeiden määrä vaihteli sekä ohjelmakausittain että ohjelman sisällä.

KORKEIN HALLINTO-OIKEUS katsoi ratkaisussaan, että määräaikaiseen virkasuhteeseen oli valtion virkamieslain mukainen peruste. Ratkaisua perusteltiin sillä, että virkasuhde oli sidottu yhden ohjelmakauden keston ja henkilö oli palkattu teknisellä tuella hoitamaan ainoastaan tähän projektiin kuuluvia tehtäviä. Perusteluissa ei otettu kantaa siihen, mikä merkitys oli sillä, että TE-keskus hoitaa hankkeita pysyvästi.

Ratkaisu ei ollut yksimielinen, ja kaksi viidestä jäsenestä oli lopputuloksesta eri mieltä. Eri mieltä olleiden mukaan määräaikaiselle virkasuhteelle ei ollut perustetta. Oikeusneuvokset perustivat kantansa siihen riidattomaan seikkaan, että hankkeiden hallinnointi jatkuu yleensä melko samantyyppisenä ohjelmakaudesta toiseen ja tehtävät ovat viraston pysyväisluonteisia tehtäviä. Myöskään tehtävien järjestäminen omaksi teknisen tuen projektikseen ei heidän mukaansa ollut peruste määräaikaiselle virkasuhteelle.

TAPAUKSEN OSOITTA, KUINKA HAASTAVAA on arvioida ulkopuolista rahoitusta määrä-

aikaisuuden perusteena. Jopa korkeimman hallinto-oikeuden oikeusneuvokset voivat olla samasta tapauksesta eri mieltä. Joitain perussääntöjä voidaan aiemmista oikeustapauksista silti vetää.

Arvioinnissa tulee ottaa huomioon ainakin se, mikä merkitys ulkopuolisella rahoituksella on työntekijän tekemisiin työtehtäviin. Esimerkkinä on tapaus, jossa ulkopuolisesta rahoituksesta huolimatta työntekijä teki työnantajan pysyvään toimintaan liittyneitä yleisiä toimistotehtäviä. Korkein oikeus ei tässä tapauksessa nähnyt perusteltua syytä määräaikaisten työsuhteiden tekemiselle (KKO 2012:2).

Arvioinnissa on myös huomioitava, aiheuttaako epävarmuus ulkopuolisen rahoituksen päättymisestä olennaisesti suurempia uhkia, kuin työnantajan tavantavomaiseen vastuuseen kuuluu. Esimerkkitapauksessa työntekijä oli seitsemän vuoden ajan työskennellyt pitkäaikaisissa tutkimushankkeissa, joiden rahoitus tuli usealta eri taholta. Korkein oikeus ei tässä tapauksessa katsonut rahoituksen päättymisen uhan poikkeavan niistä uhista, mitä normaalisti liittyy työn jatkuvuuteen toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa esimerkiksi suhdanteiden muuttumisen vuoksi (KKO 2011:73). □



Kysy

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



Lue lisää:

www.finlex.fi muun muassa tapaukset KHO 2018:75, KKO 2012:2 ja KKO 2011:73



På svenska

Läs lagkolumnen på www.motiv.fi fr.o.m. 27.8.

Motiv

BESKRIV DIN KARRIÄR

Jag studerade biologi i Sverige och senare förvaltning i Jyväskylä. Jag fick snart jobb som miljösekreterare på halvtid i min hemkommun Pojo. Senare köpte Karis stad halva tjänsten och tjänstebeteckningen blev miljöinspektör. År 1998 blev också Ekenäs en del av mitt arbetsområde när Ekenäs stad tog över miljöförvaltningen för Karis och Pojo.

VAD INSPIRERAR DIG?

Jag inspireras av naturen, i synnerhet havet och skärgården.

VAD ÄR DU BRA PÅ?

Jag upplever att jag blivit ganska bra på sophanterings- och avloppsfrågor eftersom de hört till mina arbetsuppgifter redan länge.

Plockar gärna skräp

text Jari Peltoranta översättning Hellevi Raita foto Lina Enlund

JAG SYSSLAR MED varierande vardagsmotion. Den ska alltid vara nyttig på något sätt, som att klyva ved. Att plocka skräp har också den här nyttoaspekten.

Det finns så mycket sopor i naturen att jag vill uppmantra alla att städa frivilligt. I våras ordnade jag tre städtalkon bredvid småbåtshamnen i Ekenäs. Jag anmälde talkona till Håll Skärgården Ren rf:s projekt Snygg Beach.

Det blev säckvis med skräp. Den första gången blev det sex sopsäckar, den andra gången nio och den sista gången två säckar. De vanligaste soporna var plastdunkar, livsmedelsförpackningar, drickflaskor, ölburkar, matburkar och cigarettaskar. Det gick inte alltid ens att urskilja vad skräpet bestod av. Det fanns så mycket skräp i vassen och strandskogen att det inte gick att få bort allt på en gång. Alldeles nyligen hade stadens soptunna stulits och förts ut på havet i båt och dumpats i vassen med allt innehåll. Det var helt tydligt ett fanstyg.

DEN LOKALA TALKOAKTIVITETEN tycks vara liten. Man kan säga att det i praktiken var ett enmansuppdrag med undantag av en gång då en annan person var med. Jag har berättat om städtalkot för folk och senast meddelade jag om städtalkot till lokalradion och i Facebook.

Jag tycker att också fackförbunden skulle kunna ordna städkampanjer och att lokalföreningarna skulle kunna få något slags bonus för frivilligstädning.

För mig är det inget problem att plocka upp skräp efter andra. Det är onödigt att bli bitter över att någon skräpat ned. Det är väldigt skönt att få bort skräpet från stranden innan det är för sent.

Det känns bra att samla skräp. Naturligtvis vore det trevligt att få ett slut på nedskräpningen. Ett sätt vore en långsiktig attitydfostran som borde börja redan hemma och på dagis. □



JOUNI STORDELL
Född 1953

HEMORT
Pojo, Raseborg

FAMILJ
Maka och en katt

YRKE
Miljöinspektör,
Raseborg

HOBBYER
Fiske och annan
vardagsmotion



Laitetaanko tulemaan?

JHL:n jäsenet saavat automaattisesti vuosittain perinteisen taskukalenterin. Jos et halua tai tarvitse kalenteria, voit peruuttaa sen helposti netissä 15.9.2018 mennessä.

- Kirjautu Jäsenpalvelu 24h -sivuille: www.jhl.fi/24h
- Päivitä jäsentietosi *Omat tiedot* -sivulla
- Kun haluat peruuttaa jäsenkalenterin, valitse: *Jäsenkalenterin lähettäminen kielletty*
- Tallenna (tiedot päivittyvät viimeistään seuraavana päivänä)



LUMATIikka

Matematiikan opetuksen ja oppimisen täydennyskoulutusohjelma 2018-2019
Fortbildningsprogram för matematikundervisning 2018-2019

LUMA-KESKUS SUOMI

OPETUSHALLITUS RAHOITTA HANKETTA

Ilmoittaudu
ilmaiseen
koulutukseen:

lumatikka.luma.fi



@LUMATIikka
#LUMATIikka

Kunnon työn lähettilääksi

LÄHDE MUKAAN solidaarisuustyöhön. SASKin vapaaehtoisverkostossa voit olla mukana itse valitsemallasi tavalla ja päästä vaikuttamaan heikommassa asemassa olevien työntekijöiden oikeuksien puolesta.

SASK kouluttaa taas uusia kunnon työn lähettiläitä. Osallistujille maksuton kurssi järjestetään Helsingissä 29.-30.9.2018. Käy katsomassa lisätietoa ja ilmoittautumassa osoitteessa www.sask.fi. Hakuaika koulutukseen päättyy 2.9.

Koulutus on avoin kaikkien suomalaisten ammattiliittojen ja -järjestöjen jäsenille.



Punainen kortti rasismille

SAMASSA JOUKKUEESSA -jalkapalloturnaus järjestetään Helsingissä Brahen kentällä 1.9.2018 kello 11-16. Monikulttuurisessa tapahtumassa on tarjolla monenmoista mukavaa koko perheelle. Ammattiliittojen yhdessä järjestämässä turnauksessa on mukana Jalkapallon Pelaajayhdistys.



Työväenmuseo Werstas kerää irtisanomiseen liittyvää esineistöä uutta näyttelyä varten. Löytyisikö sinulta?



Haussa nuori duunariosaaja

SAK hakee vuoden 2018 Duunari-stipendin saaja eli nuorta työntekijää, joka on täynnä aitoa duunarihenkeä. Kysy lisää tai lähetä ehdotus perustelluineen 19.10.mennessä osoitteeseen: jussi.kukkola@sak.fi



Lähde Lappiin marraskuussa

TATSII ja PHT järjestävät kaksi Pysyvään Muutokseen -jaksoa marraskuussa Lapissa. Hinta 25 €/vrk sisältää majoituksen, täysihoidon ja ohjelman. Haut päättyvät 6.9. ja 10.9. tatsi.org/lapintaikaa



Joka iikka mukaan digitalkoisiin!

Yle on lanseerannut Nettiä ikä kaikki -kampanin, jossa haastetaan kaikki digitaitoiset opettamaan esim. vanhemmille, isovanhemmille tai vaikka naapurille arkea helpottavia digitaitoja. yle.fi/nettiäikäkaikki

KOHTUUDEN PUOLELLA.

JHL VAATII

Suomen hallitukselta toimia, jotka takaavat, että työn arvostus näkyy myös leivän päällä.

Julkiset palvelut ovat hyvinvointiyhteiskunnan ydin.

Suomi pysyy liikkeessä pitämällä palvelut laadukkaina ja kaikkien saavutettavissa.

Nyt ei ole veronalennusten aika.

Liity ammattiliittoon: JHL.FI/LIITY



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL on Suomen suurin hyvinvointialojen ammattiliitto.

Möt arbetskamraterna halvvägs

Olika personlighetstyper i kollegiet är en utmaning för chefen men den bästa garantin för en välfungerande organisation.

text Marina Wiik foto Alexas Fotos

Morgonmöte. Chef röd presenterar en ny verksamhetsplan. Den kräver vissa uppoffringar, men har goda vinstutsikter.

- Jag tycker vi tar i bruk de nya arbetsmetoderna genast, eller hur?

Kollegan gul är med på noterna, men vill diskutera vad planen innebär i praktiken. Dessutom undrar hon om det kanske borde ordnas en lanseringsfest? Fru grön, en annan kollega, öppnar munnen för att säga något, men blir avbruten av chefen, som vill gå vidare till nästa ämne. Herr blå vid ändan av mötesbordet säger ingenting, men tänker att den nya planen ser ut som ett hastverk. Dessutom är det något som verkar lurt med kostnads kalkylen.

Situationen är påhittad, men har förebilder i det verkliga arbetslivet.

- Människor reagerar varierande på samma information och behöver inspireras på olika sätt för att blomma upp, säger **Melina Niemi**, mentalcoach och föreläsare.

Annorlunda, men lika bra

Teorin om att dela in människor i färgtyper för att ta reda på hur de fungerar i olika situationer har sin grund i psykologerna Jung och Freuds forskning om mänskligt beteende och drivkrafter.

Niemi har använt sig av tänket bland annat då hon fungerat som mentaltränare för Finlands juniorhockeylag. Precis som i ett arbetsteam behövs olika personlighetstyper i ett idrottsteam: röda som reagerar snabbt och har stark tävlingsinstinkt, gula som höjer stämningen och inte låter sig nedslås, gröna som orkar stöda sina kamrater och ser till att ingen blir utanför.

Sist men inte minst de blå, som ser till att båten inte läcker genom att hålla koll på fakta och siffror.

- Nyckeln till framgång är att få olika människors egenskaper att på bästa sätt tjäna helheten, säger Niemi.

Ifall det bara finns röda och gröna på en arbetsplats är spelet ändå inte förlorat. De flesta människor har nämligen inslag från hela färgkartan i sin personlighet. Det går dessutom att öva

sig i att uppfatta sina egna styrkor och svagheter i förhållande till andra.

- Poängen är att det sätt på vilket jag ser och uppfattar världen inte är det enda rätta. Andra tolkningar kan vara lika bra, trots att de är annorlunda.

Vinnarteam eller individer?

Melina Niemi talar om vikten av att hitta ett gemensamt språk i arbetsgemenskapen. Alla ska fortsättningsvis få vara vad de är, men kommunikationen borde vara sådan att ingen blir överkörd. En bra tumregel är att mötas halvvägs.

- Om en röd och en grön kollega har något att avhandla, kan den röda slå ner lite på sitt tempo och anstränga sig i att lyssna utan att avbryta. Den gröna kan i sin tur öka lite på takten och vara beredd att leverera rappare svar, eftersom motparten önskar sig snabba reaktioner.

Humbug, kanske någon tänker. Ifall olika personligheter inte beaktas på jobbet och alla pressas in i samma form, kan följderna ändå vara drastiska.

- Allt kan inte bara handla om prestationer. Det behövs diskussion och reflektion för att veta vart arbetsgemenskapen är på väg och inspiration för att orka streta på. Då klubban hålls i ett för krampaktigt grepp försvinner arbetsglädjen snabbt.

Ifall olika synvinklar inte diskuteras och kollegor är ovilliga att jämkna på sin inställning, är det sannolikt att folk börjar må illa och bagateller får alltför stora proportioner.

- Då är det inte längre fråga om ett vinnarteam, utan en hög med individer som sysslar med sitt. Inget powerplay, med andra ord.

Chefen ingen trollkarl

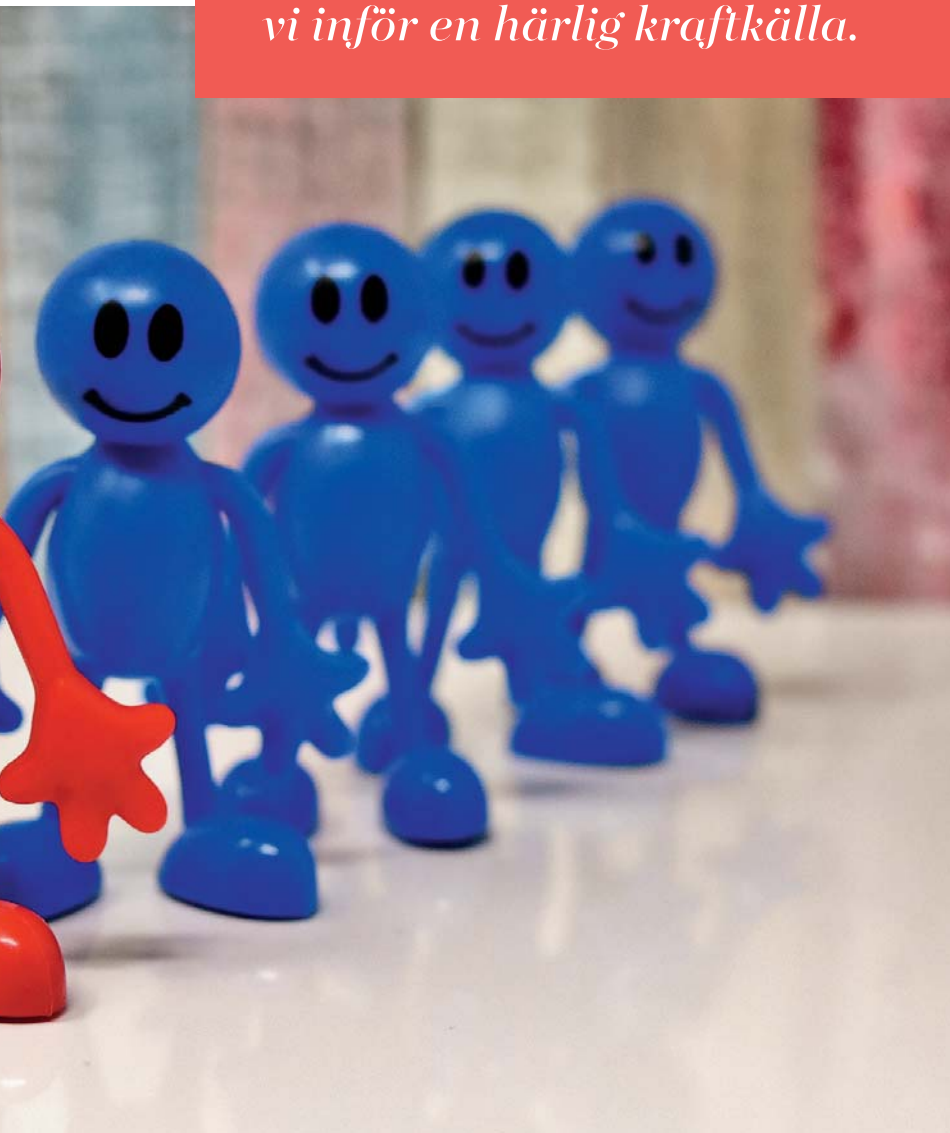
Chefen har en nyckelroll i att få sitt arbetslag att fungera så smidigt som möjligt. Enligt Niemi borde hen framför allt koncentrera sig på att skapa en bra attityd och stämning.

- När en arbetstagare börjar känna att hen är uppskattad och en viktig del av teamet, börjar det hända grejer.





– När vi inser att världen kan se ut på olika sätt och lär oss att uppskatta olikheter, står vi inför en härlig kraftkälla.



Hon påpekar vikten av att närma sig arbetstagare som psykofysiska helheter.

- Människor är en summa av flera olika faktorer. Arbetet påverkas av familjesituation, fritiden och hälsan. Allt inverkar på allt, vi är inga maskiner.

Samtidigt är chefen ingen trollkarl som kan släpa sina medarbetare efter sig eller knuffa dem framför sig. Till syvende och sist är det upp till varje arbetstagare att bestämma hur hen närmar sig olika saker, kommunicerar, hittar inspiration och tar hand om sig själv.

- Var och en kan komma till jobbet med en bästa version av sig själv. Det är en attitydfråga hur en uppför sig. □

VAD MOTIVERAR OLIKA PERSONLIGHETER?

RÖDA

behöver tillräckligt med utmaningar och mål för att vara effektiva. De vill bestämma över sitt eget arbete och älskar att tävla och ta snabba beslut.

GULA

motiveras av teamwork. De behöver uppmuntran, frihet och flexibilitet. Gula gillar omväxling och nya möjligheter.

GRÖNA

motiveras av uppmuntran och stabilitet. De vill känna att de behövs och kan lita på människor omkring sig.

BLÅA

önskar sig konsekvent ledarskap. De vill få tillgång till tillräckligt med information och gillar problemlösning.

Källa: Melina Niemi:
Menestyksen portaat.
Tammi 2017.

Yksinhuoltajuudesta vuoroasumiseen

Vanhempien ero ja elämä yksinhuoltajaäidin lapsena on usein ankea kokemus tuhansien ja tuhansien suomalaisten lapsuudesta. Siihen kuuluu usein hankalat välit ainakin toiseen vanhemmista - sekä taloudellinen niukkuus. Eron jälkeen kulut ovat melkein samat, mutta perheeltä puuttuvat toisen aikuisen tulot. Hoivavastuu vaikeuttaa tulojen hankkimista. Yksinhuoltajat ovat yleisemmin naisia, joilla on pienemmät palkat kuin miehillä.

Lapsilisien yksinhuoltajakorotus ja elatustuki on tarkoitettu torjumaan yksinhuoltajien köyhyyttä. Viime vuonna noin 21 prosenttia lapsilisien saajista sai korotusta. Miltei yhdeksän kymmenestä oli nainen.

Kuva eron jälkeisestä vanhemmuudesta on kuitenkin muuttumassa. Yhä useammat vanhemmat päättävät eron jälkeen vuoroasumisesta eli siitä, että lapsi viettää suurin piirtein yhtä paljon aikaa molempien vanhempiensa luona. Esimerkiksi vuoden 2015 kouluterveyskyselyssä yhtä moni 8- ja 9-luokkalainen kertoi asuvansa vuorotellen erillään asuvien vanhempiensa kanssa kuin yksinhuoltajavanhemman luona.

Kysymys on kulttuurisesta muutoksesta, jonka moottorina on sukupuolten välisen tasa-arvon eteneminen. Eroavat vanhemmat hyväksyvät ajatuksen siitä, että kykenevät sukupuolestaan riippumatta vastaamaan lapsen tarpeisiin tavalla, joka on lapsen edun mukainen.

Kuten kulttuuriset muutokset yleensä on tämäkin muutos lähtenyt liikkeelle koulutetumpien ja parempituloisten vanhempien keskuudesta. Hyvä yhteiskuntapolitiikka tukee myönteistä muutosta tai ainakin purkaa esteitä sen tieltä. Norjassa ja Ruotsissa vuoroasuminen on ensisijainen vaihtoehto eron jälkeen. Etuus- ja palvelujärjestelmä tunnistaa hyvin vuoroasumisen ja rohkaisee siihen.

Myös Suomessa on vihdoin herätty asiaan. Hallitus on vienyt eduskuntaan ehdotuksen lapsenhuoltolain muutoksesta, jossa väestörekisteriin voitaisiin merkitä tieto lapsen vuoroasumisesta. Toukokuussa Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi työryhmäraportin *Etuudet ja palvelut lasten vuoroasumistilanteissa*. Työryhmän mukaan nykyinen lainsäädäntö ja sen soveltamiskäytäntö eivät

tunnista riittävästi vuoroasumista. Esimerkiksi lapsilisää ei ole mahdollista jakaa, ja pienituloiset vanhemmat menettävät elatustuen, jos he sopivat vuoroasumisesta. Myös asumistuki voi pienentyä. Toisin sanoen etuusjärjestelmä estää vuoroasumista pieni- ja keskituloisissa perheissä. Työryhmä ei kuitenkaan tietopohjan niukkuuden vuoksi kyennyt tekemään yksityiskohtaisia ehdotuksia ja arvioimaan niiden vaikutuksia.

Vuoroasuminen ei tietenkään sovellu kaikille eroperheille eikä kaikille lapsille. Tärkeää on varmistaa, ettei vuoroasumisen edistäminen heikennä yksin lapsen huolosta vastaavien asemaa. Toisaalta erilaiset vaihtoehdot eron jälkeisen vanhemmuuden järjestämisessä voivat vähentää eroperheiden lasten leimaamista ja lasten erosta johtuvaa taakkaa. □

Heikki Hiilamo

on sosiaalipolitiikan professori VID yliopistossa ja Helsingin yliopistossa. Hän on työskennellyt myös Kelan tutkimusprofessorina.



Erilaiset vaihtoehdot eron jälkeisen vanhemmuuden järjestämisessä voivat vähentää lasten taakkaa.

**SOTE
FEST
ARIT**



**SOTE SOTE SOTE SOTE SOTE
FEST FEST FEST FEST FEST
ARIT ARIT ARIT ARIT ARIT**

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**

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!

**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-klinikkasäätiö

**HYVISSÄ KÄSISSÄ
2018 PALKINTO**



Ilmoittaudu viimeistään 1.10.2018
liiton kotisivuilla Jäsenpalvelu 24h:n kautta

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



Vakuutukset näppärästi verkosta



Osoitteessa turva.fi voit ostaa, tarkastella ja hoitaa vakuutuksiasi. Siellä voit myös ilmoittaa vahingosta.

P.S. Olethan tutustunut liittosi sinulle neuvottelemiin etuihin osoitteessa: turva.fi/jhl