

Motiivi

1 • 2020 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

POMO PIINAA

Puhelin piippaa

PALKKATASA-ARVO

Mikä maksaa?

LUE MYÖS

Vuosaaren
oma
aktiivi

Pahoinpitelyn
rajat
koulussa

Armen upp
i vädret
lyft!

PERTTU PÖLÖNEN

**VALON
TUOJA**



Päivitä tietosi omaJHL:ssä – ja voita 1 000 euron matkalahjakortti!

OmaJHL (jhl.fi/omajhl) on JHL:n jäsenten sähköinen palvelukanava. Siellä voit hoitaa jäsenyyteesi liittyviä asioita missä ja milloin vain. OmaJHL:ssä voit muuttaa ja tarkistaa tietojasi sekä tilata jäsenkortin ja kalenterin.

Miksi tietojen on hyvä olla oikein?

Kun tietosi ovat oikein varmistat, että juuri sinulle kuuluvat JHL:n viestit tulevat perille.



JHL NEUVOTTELEE tänä talvena sinunkin työehdoistasi, ja eteen saattaa tulla tilanne, jossa neuvotteluja pitää vauhdittaa työtaistelutoimin. Liiton viestit lähetetään sähköposteihin ja kännyköihin, joten on ensiarvoisen tärkeää, että tietosi ovat ajan tasalla omaJHL:ssä.

Päivitä ja voita
1 000 euron
matkalahjakortti!

oma
JHL

Kirjaudu omaJHL:ään tai käy nyt luomassa tunnukset palveluun.

TARKISTA jäsentietojesi henkilötiedoissa

- ajantasainen puhelinnumerosi
- ajantasainen sähköpostiosoitteesi

TARKISTA jäsentietojesi työsuhteet-kohdassa

- voimassa olevan työpaikkasi tiedot
- ajantasainen ammattinimikkeesi

Kaikki omaJHL:ään 23.2.2020 mennessä kirjautuneet osallistuvat 1 000 euron matkalahjakortin arvontaan. Palkinto arvotaan 5.3.2020.

jhl.fi/omajhl



Motiivi

1 • 20 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena



08

Perhelomittaja Leena Aaltonen huolehtii erityislapsista.

VAIN VERKOSSA
motiivilehti.fi

Kansalaisaloite

Aktiivit vaativat vammaisasiavaltuutettua.

Opiskelija, 56

Sointu Condé valmistunee ennen kuin jää eläkkeelle.

Oma tutkinto!

Henkilökohtaisen avustajan paperit ovat totta.

– Jokainen perhe ja päivä on erilainen.

PÅ SVENSKA

26

Närvårdaren rehabiliterar hemma.

45

Niclas Strand siktar på EM i styrkelyft.

48

Habiliteringspersonal möter våld varje dag.

SISÄLTÖ



6

Kuopiosta löytyy esimerkillisen turvallinen sairaala.

18

Hyvä neuvottelija kuuntelee ja kysyy.

20

Nimco Noor rakastaa Vuosaarta ja Vuosaari Nimco Nooria.

22

Onko pomon Whatsapp-viestejä pakko lukea vapaa-ajalla?

26

Närvdaren Nico Nordblad gillar att prata med sina patienter.

28

Ihmenuori Perttu Pölönen paljastaa elämän tarkoituksen.

36

Veli-Matti Rauhala pitää Kittilän ladut timmissä tikissä.

44

Onko koulunkäynninohjaajalla oikeus oppilaan kiinnipitoon?

48

Habiliteringspersonal anmäler våld tusentals gånger om året.

PALSTAT

25 Raati

36 Minä numeroina

44 Laki

47 Kysy ihmeessä

50 Kolumni

KOLME KURKISTUSTA TULEVAAN:



Digi vyöry, ammattiliitto turvaa



TYÖ ON MURROKSESSA. Teknologia on läsnä työpaikoilla, kaduilla ja kodeissa. Sen seurauksena erityisesti keskipalkkaisen työn määrä vähenee. Osa työstä on automatisoitunut jo pitkään. Teknologialle ei kuitenkaan tule antaa selkävoittoa, vaan meidän tulee hallita teknologista muutosta. Silloin se ei ole uhka, vaan helpottaa ja tukee työn tekemistä.

Työn digitalisoitumisen edessä ei pidä langeta polvilleen. Digitalisoituminen ja automatisoituminen etenee koko ajan. Emme voi estää tätä suuntaa, mutta voimme ottaa sen haltuun lähtemällä kehitykseen mukaan.

Työmarkkinajärjestöillä on tässä keskeinen rooli.

Yhdessä poliitikkojen ja asiantuntijoiden kanssa meidän pitää varmistaa, että teknologia vyöryy työelämään hallitusti. Valtaosa työstä tehdään edelleen kokopäiväisesti ja pysyvissä työsuhteissa. Vastentahtoisen pätkätyön, nollatuntisopimusten ja itsensä työllistävien määrä on kuitenkin kasvussa. Tämä on selvä trendi.

Ammattiliitot ovat työn asiantuntijoita. Niiden keskeinen tehtävä on yhä työn ja toimeentulon sekä työehtojen turvaaminen. Mikään trendi ei voi pysäyttää ammattiliittojen edunvalvontatyötä. Prekaari- eli epätyypillinen työ oli 1900-luvun alussa tyypillistä. Työväenliike ja ammattiliitot loivat työelämän lainsäädännön, neuvottelivat työehtosopimukset ja loivat sosiaaliturvajärjestelmän, jotta kaikilla on toimeentulon turva. Nyt olemme luoneet pelisäännöt verkkomaailmassa toimivalle alustataloudelle. Työntekijälle kuuluu palkka ja sosiaaliturva kaikesta työstä.

JHL:n teema on nyt parantaa jäsentensä urakehitystä. Opistossamme olemme jo pitkään kouluttaneet aktiivejamme työpaikkojen luottamustehtäviin. Nyt on aika panostaa kunkin jäsenen ammattitaitoon luomalla urakehitystä ja osaamista edistävä digitaalinen maailma. Samalla parannamme jäsentemme digitaitoja. Uudistus lanseerataan 23.-24. lokakuuta 2020 Tampere-talossa Ammattialafoorumissa, JHL:n tähtiammattilaisten suur tapahtumassa.

Oikein hyvää alkanutta vuosikymmentä kaikille!

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



Seuraava
lehti
ilmestyy
4.3.

Motiivi



Julkisten ja hyvinvointialojen liiton jäsenlehti / PL 101, 00531 Helsinki / motiivi-lehti@jhl.fi / motiivilehti.fi / Julkaisija Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / Päätoimittaja Heidi Hänninen / Toimitussihteeri Samuli Launonen / Tuotanto-AD Kati Ahonen / Toimittajat Saija Heinonen, Ulla Puustinen ja Hellevi Raita / Taitto ja taffiikki Kati Ahonen puh. 010 7703 368 / Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi / Aikakauslehtien Liiton jäsen / JHL:n yhdistystysten kokousilmoitukset www.jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/yhdistykset/laheta-tapahtuma / Medimyyni Saarsalo Oy, santeri.selin@saarsalo.fi, 044 238 0511 tai mikko.salmensuu@saarsalo.fi, 044 777 5112 / LT2017, 196 025 / ISSN 1795-7249 (printti) / ISSN 2341-8540 (verkkójulkaisu) / Paino PunaMusta, Forssa 2020 / Toimituksen tilaama tai sille tarjottu aineisto julkaistaan ehdolla, että aineistoa voidaan käyttää myös osana julkaisijan sähköisiä tai muita jakelukanavia. Lehti ei vastaa tilaamatta lähetettyjen kirjoitusten ja kuvien säilyttämisestä eikä palauttamisesta. Motiivi painetaan suomalaiselle paperille.



Eka maalissa!

Työ- ja virkaehtoneuvottelut ovat käynnissä useimmilla JHL:n sopimusaloilla. Ensimmäisenä saatiin neuvottelutulos henkilökohtaisten avustajien palkoista ja muista työehdoista.

Kun JHL:n ja vaikeavammaisia työnantajia edustavan Heta-liiton hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen, se astuu voimaan 1. helmikuuta 2020. Sopimuksen piirissä on liki 5 000 avustajaa.

Sopimus nostaa henkilökohtaisten avustajien tuntipalkkoja runsaat kaksi prosenttia seuraavan 15 kuukauden aikana. Korotukset ovat yleiskorotuksia, ja ne astuvat voimaan 1. maaliskuuta.

Lisäksi avustajien lauantaissä nousee kahdestakymmenestä 25 prosenttiin tuntipalkasta ja kokemuslisiin tulee 0,25 prosentin korotus.

Jatkossa uudenvuoden päivä on palkallinen vapaa, ja työntekijöillä on mahdollisuus kahteen apukalliseen koulutuspäivään vuodessa.

- Kaiken kaikkiaan varsin hyvä neuvottelutulos, sanoo sopimus-toimitsija **Laura Tuominen**.

Kuntasektorin, eli JHL:n suurimman sopimusalan, neuvotteluista povataan ennätysvaikeita. Palkankorotusten lisäksi osapuolet vääntävät kättä kiky-tuntien kohtalosta.

Teknologiaeteollisuudesta 24 tunnin palkaton vuosityöajan pidennys پوستui - samaa vaativat JHL ja muut kunta-alan pääsopijajärjestöt.

Nykyiset kunta-alan sopimukset päättyvät maaliskuun lopussa 2020.

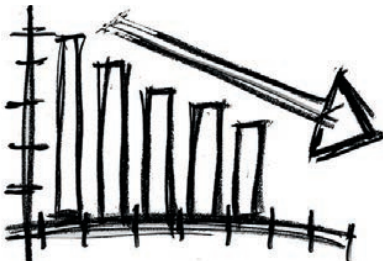
JHL:N SOPIMUSTOIMITSIJAT

Veikko Lehtonen ja Laura Tuominen sekä Heta-liiton lakimies Laura Kovalainen (oik.) allekirjoittivat neuvottelutuloksen.



Yli puolet nostaisi sairaanhoitajien, lastenhoitajien ja siivoojien palkkoja.

Lähde: Kunnallisanalan kehittämissäätö 2020



13 kuolinturmaa työpaikoilla

Työpaikkakuolemien määrä laski viime vuonna.

Vuonna 2018 Tapaturmavakuutuskeskuksen tietoon tuli 18 kuolemaan johtanutta työtapaaturmaa, viime vuonna luku oli 13. Lukuun eivät sisälly talkoo- ja vapaaehtoistyössä tapahtuneet kuolemantapaukset.

Vuonna 2017 työpaikkatapaturmissa menehtyi 18 ja vuonna 2016 yhteensä 24 palkansaajaa.

Eniten kuolemaan johtaneita työtapaaturmia sattuu teollisuudessa sekä rakentamisen, kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla.

Vuonna 2018 palkansaajille sattui yhteensä noin 127 000 työtapaaturma- ja ammattitautivakuutuksesta korvattua työtapaaturmaa. Viime vuoden tilastot eivät ole vielä valmistuneet, mutta määrän ennakkoon nousseen.

Lähihoitajia eläköityi kunnista eniten

Vuonna 2018 jäi vanhuuseläkkeelle 9280 kuntatyöntekijää. Määrä on yhdeksän prosenttia vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Eniten vanhuuseläkkeelle siirtyi lähihoitajia (954), sairaala- ja laitospulaisia (570), sairaanhoitajia (499), opettajia (429) ja yleissihteereitä (390).

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 64,2 vuotta. Se on 0,1 vuotta korkeampi kuin vuotta aiemmin. Eläköitymisiän nousu johtuu vuoden 2017 alussa toteutetusta eläkeuudistuksesta, jonka takia alin eläkeikä nousee asteittain 63:sta 65 vuoteen.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2018 yhteensä 5 116 kuntatyöntekijää. Se on 4,4 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin.


9 280

Lähes 10 000 jäi vanhuuseläkkeelle kunta-alalta 2018.


64,2 v

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta.


4,4 %

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä nousi 4,4 prosenttia 2018.



Pohjois-Karjalan yt-kurimus

Noin 10 0000 kuntatyöntekijää on ollut yt-neuvottelujen piirissä Pohjois-Karjalassa. JHL:n jäseniä heistä on lähes kaksituhatta.

Joensuun kaupunki irtisanoo 26. Noin 100 henkilön tehtäväkuva muuttuu ja 90:n työaika lyhenee. Lisäksi kaupunki vähentää määräaikaisten käyttöä.

Tukipalveluyhtiö Polkka irtisanoo enintään viisi. Yhtiön omistavat kaupunki ja sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä Siun sote.

Siun soten yt-neuvottelut ovat loppusuoralla. – Lomautuksia ei tule, mutta joitain kymmeniä irtisanomisia on luvassa, ennakoi pääluottamusmies **Matti Pesonen**.

Siun sote työllistää 7 600 henkilöä, joista noin 800 on JHL:n jäseniä.

Siun soten henkilöstöstä noin 250 tulee eläkeikään tänä vuonna, mutta työnantaja ei ole pannut toimeen kyselyä eläköitymissuunnitelmista.

– Ihmettelen työnantajan viivyttelyä, kritisoi Pesonen.



Sisäilma kuntoon

Homeisia ja muuten sisäilmaltaan huonoja kouluja, päiväkoteja, terveyskeskuksia ja viristorakennuksia on lähes joka kunnassa ja kaupungissa. Niiden oman arvion mukaan sisäilmaongelmia esiintyy 5–18 prosentissa rakennusten kokonaisneliö määrästä, eniten kouluissa.

Tähän mennessä noin 70 prosenttia kunnista on laatinut kirjallisen ohjeen, jossa kuvataan sisäilma-ongelmien käsittely vaihe vaiheelta ja määritellään toimijoiden roolit ja vastuut.

Lisäksi kolme neljäsosaa kunnista on nostanut sisäilman laadun kunnan strategiaan. Näissä kunnissa ongelmien selvittely ja hallintaan saaminen on nopeampaa ja tehokkaampaa kuin muissa.

Kuntatyöpaikoilla sisäilman laatu aiheuttaa enemmän oireita kuin valtion ja yksityisen alan työpaikoilla. Oireilu työpaikoilla on kolme kertaa yleisempää kuin kotona. Tulokset perustuvat Terveystieteiden tutkimuskeskuksen THL:n, Työterveyslaitoksen ja Kuntaliiton SisäNyt-selvitykseen.

Niuvalle turvallisuuspalkinto

Niuvanniemen sairaala Kuopiossa on saanut sosiaali- ja terveysalan turvallisuuspalkinnon 2019.

Sairaala on kouluttanut yhdessä Pohjois-Savon pelastuslaitoksen kanssa henkilökunnan turvallisuusasioissa, erityisesti paloturvallisuudessa. Sairaalalla on oma, koko henkilöstön kattava turvakorttikoulutus. Vuosittain järjestetään 10–15 koulutustilaisuutta, joihin osallistuvat myös uudet työntekijät sekä opiskelijat ja sijaiset.

Niuvanniemi tarjoaa oikeuspsykiatrista erityistason sairaanhoitoa sekä mielentilatutkimuksia. Potilaat ovat vaativia ja edellyttävät henkilökunnalta erityisiä taitoja.

Niuvanniemen sairaalassa työskentelee noin 200 JHL:n jäsentä.

LAPSET

Uusi laki voimaan

Uusi lastensuojelulaki tuli voimaan 2020 alussa. Keskeiset muutokset koskevat lasten itsemääräämisoikeutta ja lastensuojelun jälkihuoltoa.

Laki vahvistaa kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen ja nuoren oikeutta hyvään kohteluun, huolenpitoon ja valvontaan. Lisäksi palveluntarjoajan on varmistettava henkilöstön riittävä määrä, osaaminen ja perehdytys tehtäviin.

Kodin ulkopuolelle on sijoitettu noin 18 000 lasta (2018).



Laitoshoidossa olevalle lapselle saa lain mukaan tehdä henkilöntarkastuksen sekä ottaa häneltä haltuun aineet ja esineet, jotka vaarantavat hänen tai muiden terveyden tai turvallisuuden. Tällaisia ovat esimerkiksi tupakka- ja nikotiinivalmisteet.

Takavarikon voi tehdä laitoksen hoito- ja kasvatushenkilöstöön kuuluva työntekijä.

Lasta saa pitää myös lyhytaikaisesti kiinni, mutta se on tehtävä turvallisesti ja lapsen ikä, sukupuoli, kulttuuristausta ja yksilöllinen tilanne huomioiden.

Kiinnipitotilanteesta on annettava laitoksen johtajalle kirjallinen selvitys.

Lapsen eristämisaika lyhenee uuden lain myötä 24 tunnista 12:een. Lisäksi laki kiristää eristämistä koskevia kirjausvaatimuksia.



Lastensuojelun jälkihuollon ikäraja nousee 21:stä 25 vuoteen. Lain mukaan nuorelle on järjestettävä jälkihuoltoa sijaishuollon päättymisen jälkeen viimeistään silloin, kun hän täyttää 18 vuotta.

Sijaishuolto voi tarkoittaa tuki-asuntoa ja keskustelu- ja muuta apua itsenäistyville nuorelle.





Halauksia ja huolenpitoa

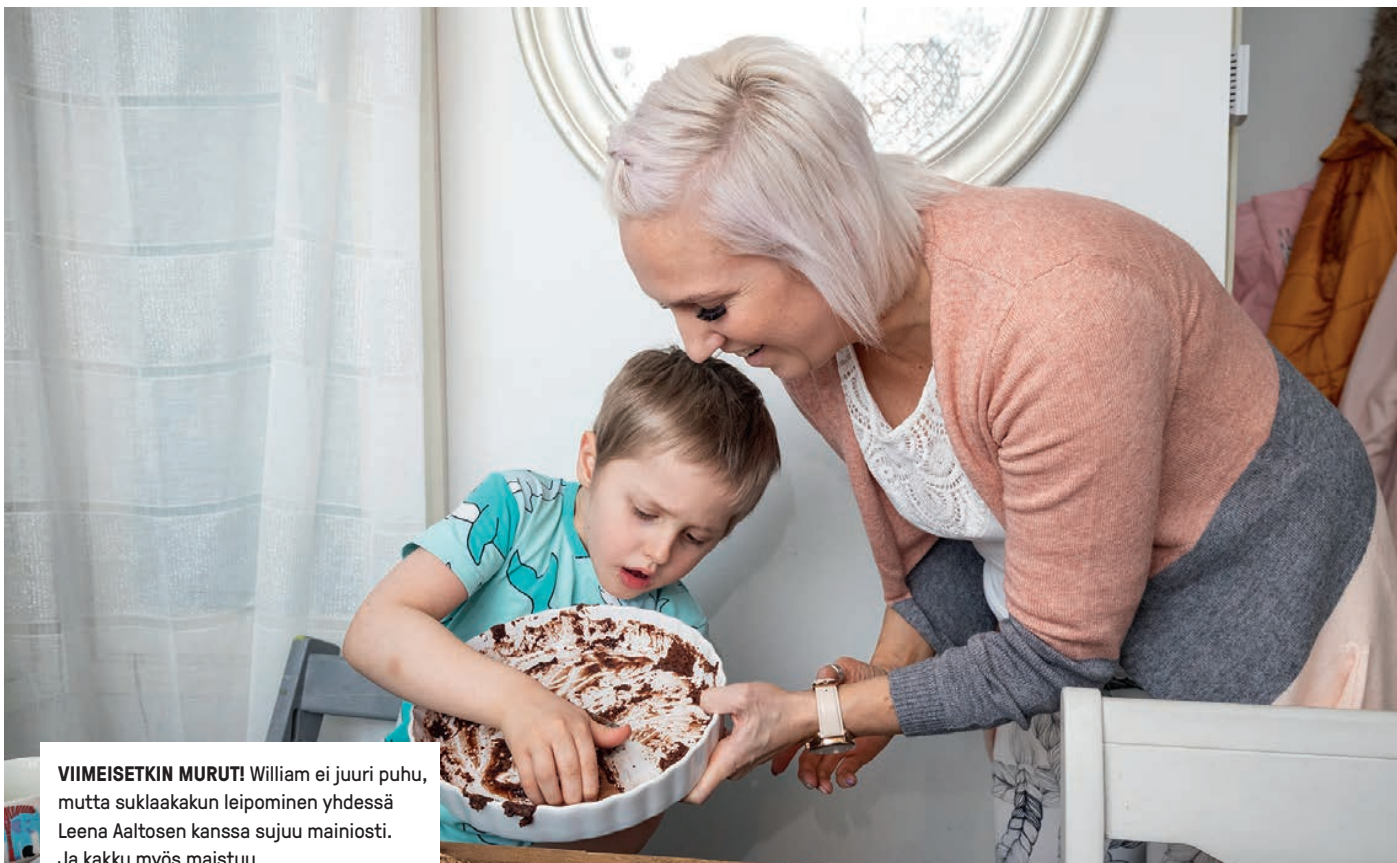
Perhelomittaja Leena Aaltosella on työ, jossa ei tarvitse suukkoja säästää.

teksti Ulla Puustinen kuvat Esko Jämsä



JHL:LÄINEN Leena Aaltonen on työskennellyt perhelomittajana 15 vuotta. Kerran kuukaudessa viikonloppuisin hän käy hoitamassa Robert (vas.) ja William Kopraa. Silloin erityislasten vanhemmat saavat ansaitsemansa vapaan.





VIIMEISETKIN MURUT! William ei juuri puhu, mutta suklaakakun leipominen yhdessä Leena Aaltonen kanssa sujuu mainiosti. Ja kakku myös maistuu.

Wiltsu, otatko spagettia? En! Otatko mandariinia? En! Entä voileivän? Nakkia? Kanamunaa?

Perhelomittaja **Leena Aaltonen**, 35, luettelee ruokia, mutta jokaista ehdotusta seuraa **William Kopran**, 5, äännähdyks ja tiukka päänpuristus.

Sitten Aaltonen vetäisee oikeasta narusta ja ehdottaa suklaakakua. Se kelpaa. Poika kaappii kakkuvadilta viimeisetkin murut ja nuolaisee sormiaan.

- Suklaakakku on Williamin herkkua. Leivoimme sen eilen yhdessä, kertoo Aaltonen.

William ja nuorempi veli **Robert Kopra**, 4, ovat erityislapsia, joiden hoitoon liittyy tavallista suurempia vaatimuksia. Leena Aaltonen ja hänen kollegansa **Tiina-Maija Helmejoki** käyvät helsinkiläisessä Kopran perheessä keskimäärin kerran kuussa, jotta vanhemmat pääsevät viettämään vapaata viiklopua.

Karkailun takia kaksi hoitajaa

Ulkoisesti William ja Robert ovat kuin ketkä tahansa ikäisensä, viljejä ja vilkkaita pojankoltiaisia, joiden kiljahdukset täyttävät Puistolassa sijaitsevan rivitaloasunnon kummatkin kerrokset.

William on autistinen eikä ota kontakteja toisiin. Puhe koostuu lähinnä lyhyistä äännähdyksistä ja yksisanaisista lauseista.

- Williamin kanssa on helpointa kommunikoida kuvakorttien ja tabletin avulla, kertoo Aaltonen.

Myös pikkuveljessä on todettu lievää kehitysviivettä. Kummatkin ovat aistiylherkkiä ja vierastavat hälinää ja ylimääräisiä ärsykkeitä. Lisäksi heillä on astma ja allergioita.

- Poikien karkailutaipumus on hoitajille iso haaste. Mutta kyllä me kahteen pekkaan näiden karkulaisten kanssa pärjäämme, sanoo Aaltonen ja viittaa kollegaansa, jonka kanssa kantaa vastuun pojista lomituksen ajan.

Elämänpiiri laajentunut

JHL:läinen Leena Aaltonen on työskennellyt Kehitysvammaisten Palvelusäätiön perhelomittajana 15 vuotta. Työ on vaihtelevaa ja monella tapaa palkitsevaa.

- Kopran perheessä olen käynyt viime huhtikuusta lähtien, ja sinä aikana William on kehittynyt hurjasti, hän kertoo.

Ensimmäisillä lomituskerroilla poika huusi ja raivosi, jos ulkoillessa poikettiin piirukaahan tutulta retiltä. Kun liikumista ja sosiaalisia tilanteita on harjoiteltu runsas puoli vuotta, on Williamin elämänpiiri laajentunut. Nyt pojat hoitajineen ovat tuttu näky kodin lähellä sijaitsevilla leikki-puistoissa. Myös kaupassa käynti sujuu ilman suurempia ongelmia.

Aaltosella itsellään on neli- ja yksivuotiaat lapset, ja hän on tämän vuoden loppuun osittaisella hoitovapaalla. Siksi hän on sitoutunut lomittamaan Kopran lisäksi vain yhdessä perheessä.

- Käyn hoitamassa öisin kehitysvammaista kolmevuotiaa tyttöä, jolla on vaikeahoitoinen epilepsia. Hän on sokea ja saa ravintonesteen letkulla suoraan vatsalaukkuun. Kun minä valvon, voivat vanhemmat nukkua yönsä rauhallisesti.

Kaikki paitsi kanat käyvät!

Alun perin Aaltosen piti tehdä vain yksi lomituskeikka.

- Olin 19-vuotias ja valmistunut lähihoitajaksi. Jatkoisin sairaanhoitajaopintoja, kun tuttavani houkutteli tuuramaan yhtä viikonloppua adhd-perheessä. Jäin kerrasta koukkuun.

Aluksi Aaltosta jännitti mennä aina uuteen perheeseen, mutta kokemuksen kartuttua hän oppi ottamaan vaihtuvat tilanteet nopeasti haltuun. Kerran eräs maalla asuva perhe



RÄÄTÄLÖITYÄ PALVELUA. Perhelomittaja huolehtii Robertin välipalan lisäksi perheen kotiaskareista. Alakuvassa kuvakortti, joka helpottaa kommunikointia autististen lasten kanssa.



Lomitusta jo 30 vuotta

Perhelomitus on ollut erityislapsiperheiden tukena jo 30 vuotta. Lomittaja tulee kotiin ja huolehtii erityislapsen lisäksi sisaruksista ja päivittäisistä kotiaskareista. Jokainen perhe ja päivä on erilainen – se on Leena Aaltosen mielestä työn suola.

Tien päälle

Leena Aaltonen asuu Aurassa, mutta useimmat asiakasperheet ovat pääkaupunkiseudulla. Auto on epäsäännöllisen työn ja pitkien välimatkojen takia välttämätön.



Tuttu hoitaja tuli!

Työpäivä alkaa oven avaamisesta. Ensimmäisillä lomituskerroilla lapset saattavat vierastaa, mutta pian he ottavat hoitajan halauksin vastaan.



Tavaramerkkinä kynnet

Eräs vaikeasti kehitysvammainen ja sokea tyttö tunnistaa Aaltosen rakennekynsistä ja rauhoittuu, kun saa tunnustella niitä.



Tukiviittomat apuna

Autististen lasten kanssa kommunikointi sujuu tablettia, kuvia ja tukiviittomia käyttäen.



Rutiinit tärkeitä

Tuttu ympäristö ja samantapaisia toistuvat rutiinit ovat tärkeitä autistimikroon lapsille. Ilta- ja aamurutiinit ovat tärkeitä tapoja viettää aikoja useimmissa perheissä.



Lomittaja on yksin, ja työ varsin itsenäistä.

kysyi, onnistuisiko häneltä lastenhoidon lisäksi kanalassa käynti ja munien kerääminen.

- Oli pakko vastata ei. Melkein kaikki muu käy, mutta lypsämään tai kanoja hoitamaan en ryhdy!

Itsenäistä ja vastuullista

Kopran perheessä Aaltosella on työpari mukana, mutta useimmiten lomittaja on yksin ja työ varsin itsenäistä.

- Tapaan muita perhelomittajia pari kertaa vuodessa säätiön yhteisillä koulutuspäivillä. Lisäksi pidämme yhteyttä tiimiläisten kesken Whatsapp-viesteillä.

Aaltosen työskentelee eteläisessä tiimissä. Tiimin kymmenkunta lomittajaa sukuloivat aina Turusta Lappeenrannan seudulle.

- Pääosa asiakasperheistä on pääkaupunkiseudulla.

Koska asun Aurassa, saattaa kuukaudessa kertyä toista tuhatta ajokilometriä, hän kertoo.

Aaltosen aloittaessa lomitukset kestivät usein viikosta kahteen, nykyään useimmiten muutamasta tunnista pariin-kolmeen vuorokauteen. Syynä on se, että kunnat pitävät kukkonnyörit tiukalla ja käyttävät aiempaa vähemmän rahaa lomituspalvelujen oston.



Kuka ei viihtyisi työssä, josta saa kehuja ja kiitoksia?

Toivottu vieras

Tuttu lomittaja on toivottu vieras perheissä, joissa on erityistä tukea vaativia lapsia. Usein vanhemmat odottavat jo ovensuussa kassi valmiiksi pakattuna päästäkseen viettämään vapaapäivää tai vaikka ostoksille ja elokuviin.

Kopran perheelle lomituspäivä tuli tarpeeseen.

- Olin viime keväänä aivan loppu. Helsingin kaupungin päätös myöntää harkinnanvaraista lomituspäivää oli pelastus, sanoo Williamin omaishoitajana toimiva **Ann-Marie Kopra**.

Helsingillä kuten muillakin kunnilla on omia tilapäishoidon yksiköitä, mutta ne ovat usein liian levottomia ja meluisia autismlapsille.

- Minulle saatettiin soittaa kesken viikonlopun ja kysyä voisinko hakea Williamin pois, koska hän itkee ja lyö päätään seinään, Kopra kertoo.

Myös kaupungin kotipalvelu nosti kädet pystyyn, eikä ollut halukas ottamaan poikaa edes lyhytaikaisesti vastuulle. Perhelomittajien kanssa arki jatkuu samanlaisena, ja heidän hoteisiinsa Kopra voi jättää lapset turvallisesti mielin.

Leena Aaltosen mukaan parasta lomittajan työssä on lasten hymyt ja vanhempien tyytyväisyys.

- Kukapa ei viihtyisi työssä, jonka kokee tärkeäksi ja josta saa pääasiassa kehuja ja kiitoksia. □



AMMATTINA PERHELOMITTAJA



KOULUTUS
lähihoitaja, muu sote-alan
soveltuva koulutus



PALKKA
2 500–3 100 e/kk (sisältää
työaika- ja muut lisät)



TYÖEHTOSOPIMUS
yksityisen sosiaalipalvelualan tes



TYÖLLISYYSSTILANNE
sijaistarve jatkuva

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö tarjoaa perhelomitusta erityislapsiperheille. Lomitus tukee vanhempien jaksamista ja mahdollistaa omaishoitajan vapaapäivät. Perhelomitus on tarkoitettu ensi sijassa lapsille ja nuorille, ja sitä on saatavilla kaikkialla Suomessa.

Vuosittain palvelun piirissä on noin 180 perhettä, joissa on kehitysvammaisia, neuropsykiatrisesti oireilevia tai muuten erityistä tukea vaativia lapsia tai nuoria tai täysi-ikäisiä kotona asuvia perheenjäseniä.

Palvelusäätiö työllistää 25 vakituista perhelomittajaa sekä jotain kymmeniä sijaisia ja keikkalaisia. Työ on organisoitu kolmeen alueeseen: eteläiseen, pohjoiseen ja Keski-Suomen tiimiin.

Lomitus voi kestää muutamasta tunnista viikkoon tai pitempäänkin.

Kunnat ostavat palvelun säätiöltä tai muilta palveluntuottajilta tai tarjoavat perheille palvelusetelin, jolla lomitukseen voi hankkia.

Perhelomittajilta edellytetään vähintään lähihoitajan tutkintoa tai muuta soveltuva sosiaali- ja terveysalan koulutusta. Perhelomittaja tarvitsee työssään myös erilaisten kommunikaatiota tukevien menetelmien hallintaa.



oma
JHL

Säästämme luontoa – JHL:n jäsenkalenteri muuttuu tilauspohjaiseksi

Vuonna 2021 JHL:n jäsenkalenteri ei saavu enää kaikille jäsenille automaattisesti kotiin.

Kalenterin voit jatkossa tilata itsellesi omaJHL:n kautta:



JHL

jhl.fi/omajhl

Kun olet tehnyt tilauksen omaJHL:ssä, se jatkuu automaattisesti myös seuraaville vuosille.

Vähennämme mm. paperinkulutusta sekä kalentereiden valmistus-, kuljetus- ja kierrätyskuluja, kun kalenterin tilaavat ainoastaan sitä tarvitsevat. Uudistuksen myötä säästämme arvokkaita luonnonvarojamme.

TE-TOIMISTO

TYÖNHAKU

LOMAUTUS

YT-NEUVOTTELUT

IRTISANO

Selvitä sokkelo!

Muutosturva on luotu tukemaan työnhakua ja nopeuttamaan uuden työpaikan löytymistä - etenkin, kun irtisanominen tulee eteen annettuna, ei itse valittuna.

teksti Saija Heinonen kuvat Gabby Baldrocco ja kuvapankki



Toistuvatko työpaikkasi kahvipöytäkeskusteluissa yhä useammin kirjaimet Y ja T? Tiedäthän, mitä oikeuksiisi kuuluu, jos väkeä vähennetään ja lomautus tai peräti potkujen uhka tulee puheeksi? Lue eteenpäin, sitten ainakin tiedät.

Muutosturva alusta asti tukena

Irtisanottavien tueksi luotu muutosturva täyttää tänä vuonna 15 vuotta. Malli luotiin ehkäisemään työmarkkinoilta putoamista, ja se syntyi aikanaan työmarkkinakeskusjärjestöjen solmimassa tulopoliittisessa sopimuksessa.

Muutosturva kirjattiin lakiin, joten sen tuomat oikeudet ja velvollisuudet koskevat myös niitä työnantajia ja työntekijöitä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä.

Alusta alkaen muutosturvan perusajatuksena on ollut työntekijän tukeminen jo irtisanomistilanteessa. Tavoitteena on auttaa irtisanottavaa työllistymään mahdollisimman pikaisesti ja kivuttomasti uudelleen. Myös ammatillisen osaamisen parantaminen, joissain tapauksissa uudelle uralle kouluttaminen, on iso osa muutosturvaa.

Kun neuvot ovat kultaa kalliimpia

Esimerkiksi Yle kirjoitti pelkästään joulukuussa yli 50 juttua yhteistoimintaneuvotteluista. Valtaosa uutisista käsitteli kuntien ja yritysten talousahdinkoa ja vyön kiristystä - useimmiten väen vähennyksen keinoin: irtisanomisin ja lomautuksin.

KT Kuntatyönantajien laskelmien mukaan työvoiman vähentämiseen tähtäviä yt-neuvotteluja käydään parhaillaan lähes 50 kunnassa. Muiden kuin kunta-alan yt-neuvottelujen piirissä oli viime vuoden tammi- ja syyskuun välisenä aikana yli 117 000 työntekijää.

Koko henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut käytiin viime syksynä Lahdessa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Pääluottamusmies **Kari Soppi** oli neuvotteluissa tiiviisti mukana. Hän kertoo, että osalle pidempään työskennelleistä muutosturvan periaatteet olivat tuttuja aiemmilta yt-kierroksilta. Yli 7 000 työntekijän joukkoon mahtui myös sellaisia, joille asiat olivat uusia. Ohjeistus tuli tarpeeseen.

- Työnantaja järjesti yhteisen infotilaisuuden. Se osa hoitui ihan mallikkaasti muuten hankalissa neuvotteluissa, Soppi toteaa.

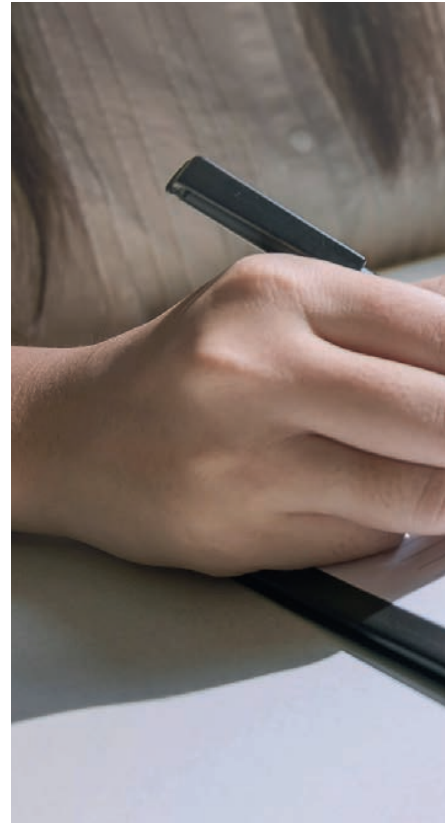
Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä tarjosi irtisanomis- ja lomautusuhan alla oleville myös henkilökohtaista muutosturvaneuvontaa.

- Lisäksi luottamushenkilöiden puoleen on tietenkin ollut mahdollista kääntyä. Vaihteleviin kysymyksiin olen saanut syksyn ja talven aikana vastaillakin, Soppi kertoo.

Viisi vuotta tuo turvan

Muutosturvan piiriin päästäkseen on täytettävä ehdot. Ensinnäkin irtisanomisen pitää tapahtua taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä.

TYÖNANTAJAN velvoitteisiin kuuluva koulutus tulee pääsääntöisesti järjestää työsuhteen päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa.



TYÖNHAKUVAPAALLA voi irtisanomisaikana käydä esimerkiksi työhaastattelussa tai laatia työllistymissuunnitelmaa yhdessä TE-toimiston kanssa.

Irtisanotulla on oikeus työterveys- huoltoon puoli vuotta.

Työhistoriaa täytyy olla takana vähintään viisi vuotta. Määräaikaisella työntekijällä on oikeus muutosturvaan, kun työsuhte samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä viisi vuotta tai vähintään 36 kuukautta edeltävien 42 kuukauden aikana.

Myös lomautetulta edellytetään minimissään viiden vuoden työhistoriaa. Lisäksi lomautuksen tulee kestää vähintään 180 päivää. Jos henkilö itse irtisanoutuu lomautuksen jatkuttua yhtäjaksoisesti 200 päivää, hänellä on oikeus muutosturvaan.

Muutosturvan toimenpiteet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Jos työnantaja palkkaa irtisanomisesta neljän kuukauden sisällä uutta henkilökuntaa, hänellä on velvollisuus tarjota ensin työtä irtisanotuille työntekijöille. Kun työsuhte on kestänyt 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta.

Muutosturvan piirissä olevalle on oikeus käyttää työterveyshuollon palveluja kuusi kuukautta tekovelvollisuuden päättymisestä.

Vapaata työnhakua varten

Muutosturva mahdollistaa tietyn määrän palkallisia vapaita irtisanomisaikana, kun kyse on vaikkapa omatoimisesta työhausta tai työhaastattelussa käymisestä.

- Työnhakuvapaa oli yksi aiheista, joka oli esillä

työnantajan henkilöstöinfossa. Vapaita on meillä hyödynnettykin asianmukaisesti, Soppi kertoo.

Työllistymisvapaa on pääsääntöisesti annettava työntekijän ilmoittamana aikana, mutta sen käytännöistä sovitaan yhdessä.

Vapaapäivien lukumäärä määräytyy irtisanomisajan pituuden perusteella. Viiteen päivään on oikeus, kun irtisanomisaika on alle kuukauden. Yhdestä neljään kuukauden irtisanomisajalla voi pitää 10 vapaapäivää, ja neljästä ylöspäin 20.

Palkallista vapaata on mahdollista käyttää myös TE-toimistossa asioimiseen: esimerkiksi työllistymissuunnitelman laatimiseen ja siinä sovittuihin toimiin osallistumista varten.

Koulutusta työnantajan piikkiin

Työnantajan kuuluu tarjota muutosturvan piirissä olevalle tilaisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa. Työnantajan on kustannettava koulutus. Olennaista on, että koulutuksen sisältö palvelee ja nopeuttaa uuden työn löytymistä.

Kari Soppi kertoo, että Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän irtisanotuista iso osa on hakeutunut omaa alaansa lähellä olevaan ja sitä tukevaan koulutukseen.

- On selvää, että reilusti päälle viisikymppiset eivät välttämättä halua kovin pitkiä kurssituksia.



Ajatuksena kun on, että ehtisi vielä jonkun vuoden tehdä töitäkin.

Irtisanottavalla on mahdollisuus hankkia koulutusta myös oma-aloitteisesti ja sopia työnantajan kanssa sen maksamisesta kokonaan tai osittain. Korvauksen suuruuden tulee vastata työntekijän kuukausipalkkaa, kuitenkin vähintään yrityksen tai organisaation keskimääräistä palkkaa.

Jos työnantaja laiminlyö valmennuksen tai koulutuksen, on hän velvollinen suorittamaan työntekijälle, virkamiehelle tai viranhaltijalle korvauksen, jonka suuruus vastaa koulutuksen arvoa. Korvausvelvollisuus on myös osittaisesta laiminlyönnistä.

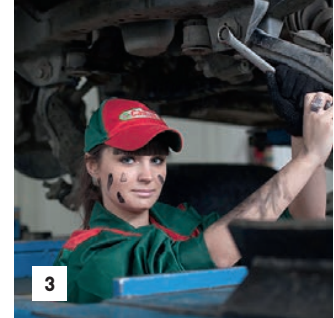
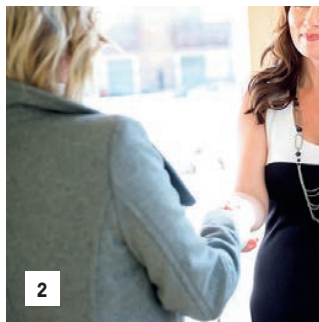
Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän ensimmäiset irtisanomiset astuvat voimaan helmikuun alusta, eli vielä ei kaikkea kokemustietoa ole muutosturvan vaikutuksista. Ei näin ollen myöskään siitä, miten työnantajan korvausvelvollisuus toimii, tai onko sille edes tarvetta.

- Uskon, että juuri tuo korvausvastuu on yksi syy siihen, että työnantaja on hoitanut muutosturvajärjestelyt ihan mallikkaasti ja myös siihen liittyvät henkilökohtaiset opastukset irtisanottaville.

Hyvin harva valitsee potkuja vapaaehtoisesti. Varmuuden vuoksi on enemmän kuin järkevää ottaa hyvissä ajoin selvää työttömäksi jäävän oikeuksista, jo ennen kuin edes ne kahvitaukokeskustelut mahdollisista yt-neuvotteluista käynnistyvät. □

Työllistyminen tähtäimessä

Jos osallistut TE-toimiston järjestämiin työllistymistä edistäviin palveluihin, saat palveluiden ajalta korkeampaa päivärahaa. Omaehtoisia opintoja lukuun ottamatta palvelujen ajalta maksetaan lisäksi kulukorvausta. Korotettua ansio-osaa maksetaan palvelun ajalta enintään 200 päivältä.



1 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn parantaminen siten, että he voivat osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön.

2 Työnhakuvalmennus

Valmennus tähtää työnhakutaitojen parantamiseen. Siinä perehdytään muun muassa hakemuksen tekoon, töiden hakemiseen ja haastatteluun.

3 Työvoimakoulutus

TE-toimiston järjestämä koulutus, joka on etupäässä ammatillista koulutusta, kuten perus- tai ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta tai ammatillista lisäkoulutusta.

4 Työkokeilu

Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi, kun henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan vaihtoa tai on ollut poissa työmarkkinoilta.

55 %

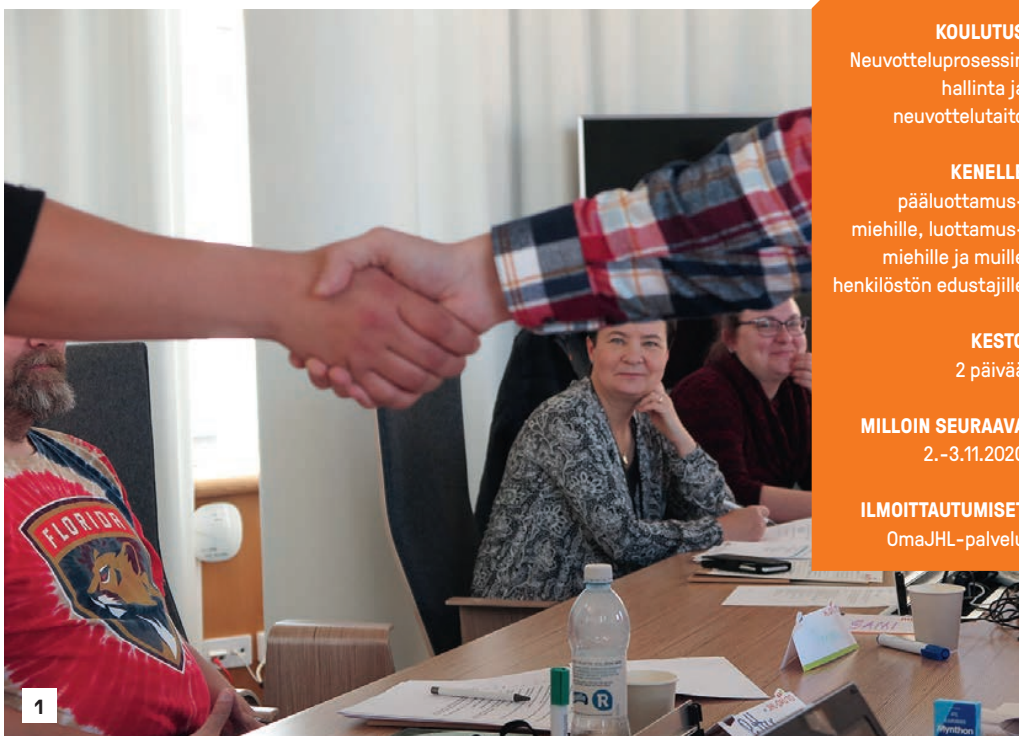
MIEHIÄ VÄHÄN ENEMMÄN

Työvoimakoulutuksen aloittaneista oli miehiä 55 % ja naisia 45 % vuonna 2018.

9 €

KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kulukorvausta maksetaan 9 euroa niiltä päiviltä, joina työtön osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan.



1

KOULUTUS

Neuvotteluprosessin hallinta ja neuvottelutaito

KENELLE

pääluottamusmiehille, luottamusmiehille ja muille henkilöstön edustajille

KESTO

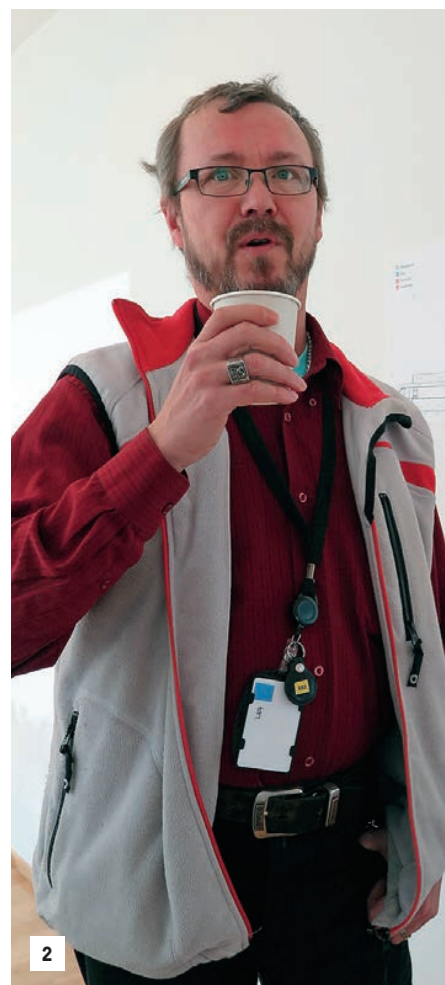
2 päivää

MILLOIN SEURAAVA

2.-3.11.2020

ILMOITTAUTUMISET

OmaJHL-palvelu



2

Minustako mestarineuvottelija?

Hyväksi neuvottelijaksi ei synnytä, vaan opitaan. Yksi väylä on opiskella neuvottelutaitoja ja -taktiikoita JHL-opiston kurssilla.

teksti ja kuvat Ulla Puustinen

Hyvä neuvottelija osaa kuunnella ja kysyä. Näin tiivistää **Eero Heimolinna**, joka on toiminut parikymmentä vuotta vastuullisena neuvottelijana työmarkkinapöydissä. Lisäksi hän on opettanut neuvottelutaitoja Helsingin yliopiston juristiopiskelijoille.

- Taitava neuvottelija on aktiivinen, hän kysyy ja testaa omaa ymmärrystään ja tekee yhteenvetoja neuvottelun kuluessa.

Näin Heimolinna evästi ensimmäiselle JHL-opiston Neuvotteluprosessin hallinta ja neuvottelutaito -kursille osallistuneita pääluottamusmiehiä ja muita aktiiveja, jotka tarvitsevat neuvottelunvalmiuksia luottamustehtävän hoidossa.

Riskinottoa syytä välttää

Kurssilla käytiin läpi onnistuneen neuvottelun kulku valmistautumisesta lopputuloksen ja oman suorituksen arviointiin sekä keskeiset neuvottelutaktiikat ja yksilölliset neuvottelutyylit.

Heimolinnan viesti oli, ettei kukaan ole seppä syntyessään, ei edes palkittu rauhanneuvottelija, presidentti **Martti Ahtisaari**.

Heimolinna kyseenalaisti myös toisen sitkeän myytin. Sen mukaan hyvä neuvottelija ottaa riskejä.

- Tv-sarjoissa riskinotto saattaa toimia, mutta tosielämässä riskejä vältetään. Kuinka luottamusmies selittäisi joukoilleen, että otin neuvotteluissa riskin ja se laukesi - ja sen seurauksena palkkoja leikataan.

Viilipytty ja läikähtelijä

Kymenlaakson sote-kuntayhtymän pääluottamusmies **Mika Byman** tuli kurssille oppiakseen lukemaan paremmin neuvottelukumppania, esimerkiksi tämän eleitä ja muuta sanatonta viestintää.

- Olen luonteeltani rauhallinen tuumailija, ja haluaisin oppia tarttumaan hetkeen, reagoimaan nopeammin ja vaihtamaan neuvottelutaktiikkaa ja -tyyliä, jos tarvis.

Omiksi vahvuuksikseen neuvottelijana Byman nimeää asialinjan ja kuuntelutaidon.

Oulun koulunkäynninohjaajien luottamusmies **Maarit Vartiainen** tunnustaa olevansa luonteeltaan toista maata kuin Byman.

- Olen keltaoranssi persoona, jonka pitää tietoisesti hillitä itseään, ettei läiky yli. Myös kärsivällisyyteen olen tietoisesti kouluttanut itseäni, hän sanoo.

Punaisena lankana neuvottelupöytään astuessaan Vartiainen pitää jäsenten etua.

- Mutta se mitä pidän itse oikeana, ei ehkä ole se, mitä jäsen haluaa. Siksi neuvottelijan on muistettava tarkistaa, mitä jäsenistö tahtoo.

Neuvottelujen työhevonen

Espoolainen **Pertti Myller** on toiminut kymmenen vuotta Raitio- ja metrohenkilökunnanyhdistys JHL:n puheenjohtajana ja osallistunut työnantajansa Helsingin kaupungin liikennelaitoksen kutsumana sopimustulkintoja koskeviin neuvotteluihin.

1 KÄTTÄ PÄÄLLE. Ennen kuin voidaan lyödä kättä päälle, pitää löytää kompromissi. Sopu saavutetaan helpommin, jos neuvotteluryhmään kuuluu vain muutamia avainhenkilöitä.

2 KAHVIA KULUU. Neuvottelutauoilla espoolaiselle Pertti Myllerille maistuu kahvi.

3 KOTILÄKSYT TEHTYNÄ. Koulunkäynninohjaajien luottamusmies Maarit Vartiainen valmistautuu aina hyvin työnantajan kanssa käytäviin neuvotteluihin. - Se lisää omaa itseluottamusta, hän sanoo.

4 KONKARI KEHÄSSÄ. Kurssin opettaja Eero Heimolinna neuvoo tutustumaan vastapuolen neuvottelijoihin myös ihmisinä. - Neuvotteluissa ratkaistavat ongelmat ovat vaikeita, mutta ihmissuhteiden ei tarvitse olla.



Myllerin mielenkiintoisin kokemus neuvottelutoiminnasta liittyy Tampereen raitoliikenteen operointisopimukseen, jonka JHL ja Palta solmivat runsas vuosi sitten.

- Toimin silloin JHL:n pääneuvottelijan **Hannu Mattilan** työhevosena ja sain aika itsenäisesti kehittää erilaisia palkka- ja työaikamalleja ja laskea niiden vaikutuksia. Osa malleista meni rokkikseen, mutta osasta jalostui sopimus.

Myller pitää Tampereen-kokemusta palkitsevana ja neuvottelujen lopputulosta onnistuneena.

- Tärkeintä oli, että oltiin ajoissa liikkeellä ja avattiin peli ennen kuin Tampereella oli edes firmaa ja työntekijöitä. Proaktiivisuus kannatti.

Aina neuvottelutavoitteita ei kuitenkaan saavuteta, ja sekin on Eero Heimolinnan mukaan opittava hyväksymään.

- Pitää muistaa, että neuvottelut käydään aina ajassa ja paikassa - niillä eväillä, jotka on sillä hetkellä käytettävissä. Riittää, kun tietää, ettei enempää olisi ollut saavutettavissa.

Maarit Vartiainen on kehittänyt oman menetelmän selvittää ei niin putkeen menneistä neuvotteluista.

- Olen säilönyt sähköpostiini positiivisia palautteita huonojen päivien ja epäonnistumisten varalle. Niitäkin neuvottelija joutuu kohtaamaan. □

KAIKKI KOULUTUKSET LÖYDÄT
jhl.fi/koulutus/koulutuskalenteri

JHL kouluttaa

Tutustu kevään monipuoliseen kurssitarjontaan. Lisätietoa: jhl.fi/koulutus

Työterveyshuolto työpaikan kumppanina, 2 pv, 16.–17.3., JHL-opisto

Kurssilla perehdytään työterveyshuollon tehtäviin ja työsuojelutoimijoiden vaikutusmahdollisuuksiin. Haku päättyy 10.2.2020.



Asiat järjestykseen – yhdistyksen asiakirjat haltuun, 3 pv, 18.–20.3., JHL-opisto

Peruskurssitasoinen koulutus on avoin aktiiveille, suositteluaan sihteereille ja puheenjohtajille. Sisältö: asialistan, pöytäkirjan, toimintasuunnitelman ja -kertomuksen ja lausuntojen laatiminen, kokousten valmistelu sekä arkistointi. Haku päättyy 10.2.2020.



Osuuskunnan toiminta ja talous, 3 pv, 24.–26.3., Oulu

Kurssi on tarkoitettu työpaikkojen henkilöstön edustajille oman koulutus sopimuksen mukaisesti. Kurssilla saa käsityksen osuuskunnan toiminta-periaatteista, taloudesta sekä keskeisestä lainsäädännöstä. Haku päättyy 17.2.2020.



Edunvalvonnan ja yhteistoiminnan johdanto, 3 pv, 25.–27.3., JHL-opisto

Kurssilla perehdytään liiton, paikallisen edunvalvonnan, yhdistysten ja toimijoiden tehtäviin sekä vaikutusmahdollisuuksiin. Avoin kaikille. Haku päättyy 17.2.2020.



Työsuojelun jatkokurssi, 5 + 5 pv, osa 1: 30.3.–3.4., osa 2: 1.–5.6., JHL-opisto

Kurssi työsuojeluvaltuutetuille, -päälliköille, -asiamiehille sekä työsuojelutoimikuntien ja yt-elinten edustajille. Kurssilla syvennetään työsuojelun osaamista ja lakien tuntemusta. Sisältää Työhyvinvointikortti-koulutuksen ja tentin. Haku päättyy 24.2.2020.



Idän innokkain

JHL:läinen opettaja Nimco Noor ei mistään hinnasta muuttaisi Vuosaaresta muualle. Itä-Helsingin rantakaupunginosa on kuin oma kaupunkinsa, jonka kaduilla Noor tunnetaan.

teksti Samuli Launonen kuva Vesa Laitinen

Nimco Noor, 45, muutti Vuosaareen 20 vuotta sitten. Hänestä tuli lähes saman tien kaupunginosa-aktiivi, joka rakentaa siltoja vuosaarelaisten välille. Vuosaari on oikeastaan oma pieni kaupunkinsa, ja Noor pitää osaltaan huolta, että 36 000 asukkaan alue pysyy viihtyisänä. Kaksi vuotta sitten hän sai aktiivisuudestaan Vuosaaren Vuokko -tunnustuksen.

Mitä kaikkea kaupunginosa-aktiivisuuteesi sisältyy?

- Olen ollut mukana kaikissa mahdollisissa tapahtumissa siitä asti, kun muutin tänne. Pelkästään parin viime vuoden aikana olen esimerkiksi ollut järjestämässä Vuosaari-päivää, tehnyt ja myynyt Ravintolapäivässä somalialaista ruokaa ja ollut mukana uudenvuodenjuhliissa, kesä- ja kevättapahtumissa sekä nuorisotalon ja Vuotalon kulttuuripäivissä. Vuosaareissa on niin paljon tapahtumia ja toimintaa, ettei täältä tarvitse välttämättä poistua lainkaan!

Milloin Vuosaari on parhaimmillaan?

- Parasta aikaa on kesä. Aurinkolahden ranta muistuttaa minua lapsuuden kesistä. Synnyin ja kasvoinkin Somalian Mogadishussa. Kotimme tuntumassa oli pitkä ranta, johon isä vei meidät perjantaisin. Aurinkolahdessa ei ole sellaista kalatorttia kuin lapsuuteni rannalla, mutta silti rannoissa on paljon samaa.

Jos et asuisi Vuosaareissa, missä asuisit?

- Käyn töissä eri puolilla Helsinkiä ja matkustan välillä ulkomaille, mutta missä menenkin, Vuosaari on aina mielessäni. En voisi kuvitella asuvani missään muualla. Olen asunut täällä melkein puolet elämästäni ja kahdeksasta lapsestani kuusi on syntynyt ja kaikki kasvaneet täällä.

Mitkä ovat ensimmäiset muistosi Vuosaaresta?

- Vietin lapsuuteni Mogadishussa rauhan aikana, mutta sisällissodan syyttyä pakenin pakolaisleirille Kenian Nairobiin. Sieltä pääsin Suomeen. Oli kesä ja aurinko paistoi vielä kymmeneltä illalla. Ihmettelin, että milloin päivä oikein loppuu.

Asuin hetken Meri-Rastilassa, mutta sain pian asunnon Vuosaaresta. Heti muuton jälkeen tutustuin samassa talossa asuvaan lapsiperheeseen. Yhä lisää ystäviä tuli pihapiiristä ja harrastuksista. Alkuaikojen lämpimimmät muistot liittyvät nuorisotaloon. Osallistuin suomentunneille ja sauvakävely- ja retkeilykursseille. Sauvakävelen yhä, talvet ja kesät!

Olet kirjoittanut kolme somaliankielistä kirjaa ja yksi on valmisteilla. Esikoiskirjasi kertoo eronneen naisen tarinan. Mistä kipinä kirjoittamiseen?

- Kirjoittaminen on minulle luontaista. Minulla oli jo pikkulapsena kaikkialla mukanaani vihko ja kynä. Kirjoitin aina illalla, millainen päivä oli ollut. Viime keväänä julkaisin omakustanteena fiktiivisen mutta omista eronjälkeisistä kokemuksistani ammentavan kirjan eronneesta naisesta.

Suurin osa somalinkielisistä kirjoista on miesten kirjoittamia. On tärkeää kertoa yhtä syvästi siitä, millainen on naisen elämä.

Eronneen naisen tarina on pian ilmestymässä suomeksi. Suunnittelen myös uusimman kirjani suomennuttamista. Haluan tuoda esiin varsinkin somalialaistaustaisten yksinhuoltajäitien elämää ja tuntemuksia.

Kohta kirjastoista löytyy ensimmäinen lastenkirjani, joka opettaa lapsille etiikkaa ja moraalia. Alkupalvesta kävin Nairobi-bissa työmatkalla esittelemässä lastenkirjaa. Se oli ensimmäinen vierailuni Afrikkaan sitten vuoden 2000, jolloin muutin Suomeen. Lisäksi olen suunnitellut ja julkaissut somaliankielisen muistipelin.

Olit vuosia kotiäiti, valmistuit 2016 koulunkäynninohjaajaksi ja nyt etenet kohti lastentarhanopettajan tutkintoa. Miksi lasten kanssa toimiminen on sinulle tärkeää?

- Kun minusta tuli suurperheen äiti, huomasin, että lasten kanssa toimiminen käy minulta luonnostaan sekä kotona että töissä. Kun työskentelee lasten kanssa, pitää olla kärsivällinen ja vastuullinen. Sopii minulle!

Olet vaikuttanut Vuosaari-Seuran hallituksessa ja Suomen Somalia-verkoston varapuheenjohtajana. Mitä yhteiskunnallinen vaikuttaminen sinulle merkitsee?

- Etenkin haluan edistää maahanmuuttajien kotoutumista. Vuosaaressakin on tärkeää, että kun täällä kerran asutaan, niin ollaan yhteiskunnassa mukana.

Olin monta vuotta kotiäiti, mutta en koskaan äiti joka istuu kotona. Vaikka ihminen hoitaisi lapsia kotona, hänen pitää olla aktiivisesti mukana yhteiskunnassa koko maan tasolla, ei vain omassa yhteisössään. On kivaa olla osa yhteiskuntaa! □



NIMCO NOOR
Syntynyt 1975

PERHE
8 lasta

AMMATTI
Somalin kielen ja islamin uskonnon opettaja

KOULUTUS
Koulunkäynninohjaaja

TYÖPAIKKA
Helsingin kaupunki

HARRASTUKSET
Liikunta, kirjoittaminen, lukeminen

Motiivini

**UNELMOIT NUORENA LENTÄJÄN AMMATISTA.
VIELÄKÖ VOISIT TOTEUTTAA HAAVEEN?**

Nykyään hieman pelkäänkin lentämistä! Sovin paljon paremmin lasten kanssa tehtäviin töihin.

**OPETAT MAAHANMUUTTAJALAPSIA.
MIKÄ ON TÄRKEIN OPETUKSESI HEILLE?**

Vaikka olet Suomessa vieraskielisenä, et ole ulkona yhteiskunnasta. Yhteiskuntaan pääsee kyllä sisälle. Ole rohkea, ole mukana!

**PAKKO KYSYÄ KIRJAILIJALTA: MITKÄ OVAT SOMALIN
JA SUOMEN KIELEN KAUNEIMMAT SANAT?**

Qurux eli kaunis – ja kiitos.



Jos et sä vastaa

Nykytekniikka mahdollistaa vaivattoman ja nopean yhteydenpidon. Työasioissakin on entistä helpompaa lähestyä milloin tahansa - vaikka kesken yönien tai vapaapäivänä.

teksti Saija Heinonen kuvat Anita Polkutie

Kling! Älypuhelin kilahtaa juuri, kun olet ottanut hyvän asennon sohvalle ja iltateen eteesi. Työnantajan perustama Whatsapp-ryhmä se siellä muistuttaa olemassaolostaan. Vilkaistetun viestin välittömästi ja vastaat siihen. Harmittava: tee ehtii jäähtyä. Mietit, voisitko jättää lukemisen aamuun, kun työaika ja palkka alkavat juosta.

- Kyllä voisit. Työnantaja ei voi edellyttää viestien lukemista työntekijän lepoaikana. Ei etenkään silloin, jos yhdessä ei kirjallisesti ole sovittu pelisäännöistä, kertoo työympäristötoimitsija **Merja Hyvärinen** JHL:n yksityisten sopimusalojen ja työelämän laadun toimialueelta.

Työntekijällä ei ole velvollisuutta olla aina tavoitettavissa. Vain kokonaistyöajassa oleva voidaan siihen velvoittaa, ja silloinkin jatkuvan kuulolla olon täytyy näkyä palkassa.

Kaikilla ei myöskään vielä ole käytössä älypuhelin tai sosiaalista mediaa. Oletus siitä, että kaikki ovat jatkuvasti tavoitettavissa monen kanavan kautta, on väärä.

Digi tulee ja nappaa

Digitaaliset sovellukset, ohjelmistot ja laitteet vyöryvät työelämään. Samat työvälineet ja sovellukset, joita käytämme töissä, kuuluvat miltei väkisin myös henkilökohtaiseen elämäämme ja sosiaalisiin suhteisiimme. Ei auta, vaikka vapaaajalla tekisi mieli pyristellä irti digiajasta, ja pelkkä ajatus somesta puistattaisi.

Nykytyössä on mahdotonta välttää joutumasta tekemisiin digitaalisten järjestelmien kanssa, oli ammatti mikä tahansa. Työurien pidentyminen ja tehtävien automatisointi vaativat paljon uuden teknologian opettelua. Usein moneen kertaan.

Digiloikan tuomat muutokset voivat olla isoja, ja työntekijöille niitä ei ole aina tarjottu toimivina ja perusteltuina. Saati että henkilöstö pääsisi useinkaan vaikuttamaan omaa työtään koskeviin päätöksiin.

Viime syksynä VR-yhtymä ilmoitti ottavansa käyttöön uuden kännykkään ladattavan työvuorosovelluksen. Asia tuli työntekijöille pyytämättä ja yllättäen, jolloin vastustus uhkasi pysäyttää pääkaupunkiseudun junaliikenteen.

VR päätti yksipuolisesti siirtyä ilmoittamaan satunnaisia vuoroja tekeville veturinkuljettajille työvuoroista vain sovelluksen kautta. Muutos olisi pistänyt veturikuskit itse tarkastamaan vuoronsa mobiilisovelluksesta - myös vapaalla, vuosilomalla tai sairauslomalla ollessaan.

Vapaa-ajalla töitä? Ei käy!

Teknologia kehittyi salamavauhtia ja työelämän vaatimukset kovenevat alati. Tämä yhdistelmä pakottaa pystytämään entistä selkeämmät raja-aidat työn ja vapaa-ajan välille.

Työnantaja ei voi pakottaa työ sopimuksen tai tesin mukaisen työajan ylittämiseen. Ylityön tekemiseenkin tarvitaan työaikalain mukaisesti aina työntekijän suostumus.

- Se aika, jonka työntekijän edellytetään olevan vapaa-ajallakin jatkuvasti tavoitettavissa, on tulkittavissa enemmän työajaksi kuin lepojaksi, Hyvärinen toteaa.

Eri asia ovat tilanteet, joissa työ sopimuksessa sovitetaan varallolosta tai työhön kuuluu päivystämistä. Silloin se on velvollisuus.

- Työpaikoilla on tärkeää tajuta, ettei työn valuminen vapaa-ajalle ole suinkaan samantekevää. Työturvallisuuslakikin velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että työntekijä ei kuormitu ylen määrin.

Mieti mitä sanot ja missä

Kun muutama vuosi sitten puhuttiin työ- ja vapaa-ajan sekoittumisesta, asia oli esillä lähinnä asiantuntija- ja tietotyöläisten kantilta. Pelkona oli, että uusi teknologia velvoittaa asiantuntijaa olemaan jatkuvasti tavoitettavissa.

Nykyisin alalla kuin alalla on mitä monimuotoisimpia yhteydenpitokanavia ja -välineitä.

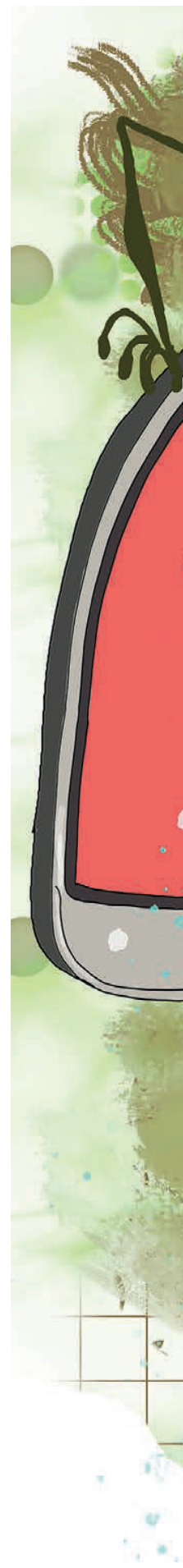
Hyvärinen huomauttaa, että eri ammattien ominaispiirteet täytyy huomioida tarkasti, kun työyhteisöt sorvaavat pelisääntöjä vapaalla tapahtuvaan viestittelyyn. Hän mainitsee etenkin sote-alan.

- Esimerkiksi asiakkaita koskevia arkaluonteisia asioita ei keskusteluryhmissä tietenkään voi eikä saa käsitellä.

Ryhmät ja laitteet eivät ole välttämättä aina tietoturvallisia. Lisäksi salassapitovelvollisuus estää potilaan tai asiakkaan asioista puhumisen.

- Myös työntekijän omasta yksityisyydensuojasta on pidettävä kiinni, eikä Whatsapp-ryhmä ole oikea paikka vaikka sairauslomasta ilmoittamiseen. Ne on voitava hoitaa suoraan esimiehen kanssa.

Hyvärinen kertoo kuulleen tapauksesta, jossa kotihoidon työntekijöiden edellytettiin aamulla katsovan kotona päivän työkohteensa matkapuhelimesta. Hänen mielestään ei jää juurikaan tulkinnanvaraa siitä, etteikö työajan tulisi alkaa jo tuosta kellonlyömästä. □





NUMEROIN

2020

UUSI TYÖAIKALAKI

Vuoden 2020 alusta tuli voimaan työaikalaki, joka tähtää työn joustavuuden lisäämiseen ja työn ja vapaa-ajan tasapainon parantamiseen.

21 %

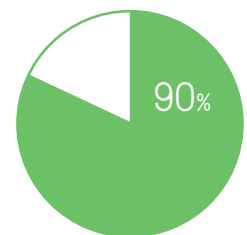
SOITTO TAI TEKSTARI

Suomalaisista 21 prosentilla on käytössään matkapuhelin, jolla voi vain soittaa puheluja ja lähettää tekstiviestejä (Traficom 2019).

3/4

NETISSÄ PUHELIMITSE

Kolme neljästä käyttäjästä käyttää nettiä matkapuhelimella. (Tilastokeskus 2019)



MONTA KERTAA

Peräti 90 prosenttia 16-64-vuotiaista käyttää internetiä useita kertoja päivässä. (Tilastokeskus 2019)



SUOSITUIMMAT

Pikaviestipalveluista käytettiin eniten WhatsAppia: 68 prosenttia kaikista suomalaisista. Facebookia käytti 55 prosenttia. (Tilastokeskus 2019)

*Aina?
Koko ajan?
Kaikkialla? Ei!*



Sama viesti kaikille

Henkilökohtainen avustaja **Susa Nuutinen** aloitti viime keväänä Mehiläisen Kotipalvelussa. Hän toimii myös oman JHL-yhdistyksensä pääluottamusmiehenä. Kokemuksia on ehtinyt karttua sekä työpaikan Whatsapp-ryhmistä että nihkeästi toimivasta työvuorosovelluksesta.

Henkilökohtaisilla avustajilla ei ole perinteistä työyhteisöä. Nuutisen kollegat perustivat Whatsapp-ryhmän vertaistueksi ja tiedonvälityskanavaksi. Työntekijöille tarkoitettu ryhmä on tosin viime aikoina aika lailla hiljentynyt.

– Ei siellä oikein vapaasti pysty tuntojaan purkamaan. Tiedot käydyistä keskusteluista päätyvät kuulemma jotain kautta työnantajan korviin.

Myös toinen ryhmä, joka on työnantajan perustama, on ollut käytössä. Ryhmän nykytilanteesta Nuutinen ei ole varma. Häntä ei siihen koskaan syystä tai toisesta ole liitetty.

– Tietenkään ei tunnu hyvältä, jos joku tärkeä asia jää kulematta. Kaikkien pitää saada sama informaatio.

Epäoikeudenmukaisuuden tunnetta lisää tieto, että ainakin aiemmin ryhmän kautta on tarjottu myös lisätyövuoroja.

Työn suunnittelua ja raportointia varten on käytössä oma-toimisesti ladattava ja opeteltava mobiilisovellus. Sen tämän hetkinen versio ei vakuuta Nuutista.

Työnantaja pystyy muokkaamaan ja vaikka poistamaan sinne jo merkittyyä töitä ilman, että siitä jää merkintää. Muuttaman tapauksen jälkeen työntekijät ovat alkaneet ottaa vuoroistaan kuvankaappauksia.

– Kyllä ne kannattaa ottaa, muuten jää vain muistin varaan. Eikä ilman kuvia voi edes todistaa, että jokin muutos on tehty.

Sovelluksen kautta tarjotaan myös lisätyövuoroja, mutta ei kaikille. Tämä osio kaipaisi kehittämistä ja tasapuolistamista.

– Pitäisi olla melkein koko ajan kärkeä puhelinta. Vain nopein nappaa vuorot. Itse en ole vielä kertaakaan siinä onnistunut, Nuutinen kertoo.

TYÖ HIIPII joskus huomaamatta tyynyn tai iltapalalautasen viereen. Työyhteisöissä on hyvä sopia viestittelyn pelisäännöistä, etteivät tuikitärkeät työstä palautumisen hetket menetä merkitystään.



RAATI



Tohditko pyytää palkankorotusta?

PALKOISTA JA MUISTA TYÖSUHTEEN EHDOSTA neuvottelemisen on ammattiliittojen tehtävä, mutta mikään ei estä ottamasta omaa palkkaa puheeksi pomon kanssa ja pyytämästä palkankorotusta. Harva kuitenkaan tohtii. Olemmeko liian arkoja? Vai pelkäämmekö ennalta pettymistä, jos esimies ei suostukaan pyyntöön?

Motiivi kysyi kolmen JHL:läisen kokemuksia henkilökohtaisista palkkanuovotteluista.

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



Sirpa Vanamo
laitoshuoltaja
TAMPERE

En ole koskaan pyytänyt palkankorotusta. Työkavereiden kesken on kyllä useinkin mutistu palkoista mutta mutinaksi se on jäänyt.

Luultavasti suurin este palkankorotuspyynnölle on jonkinlainen häveliäisyys, ei haluta nostaa itseä paremmaksi kuin muut. Jos saisi palkankorotuksen, se voisi tarkoittaa lisävastuuta – ja sekin saattaa pelottaa.

Kehityskeskustelu olisi luonteva tilanne ottaa palkka puheeksi. Omalla kohdallani voisin perustella korotusta hyvällä asiakaspalautteella. Myös lisäkouluttaminen on hyvä peruste pyytää palkankorotusta.

Ehkä uskallan ottaa palkan puheeksi seuraavassa kehityskeskustelussa. Ainakin mietin asiaa.



Keijo Rynnänen
yhdyskuntarakentaja/
pääluottamusmies
KUOPIO

Olen ottanut palkkani puheeksi tasan kerran. Tulin pari vuotta sitten valituksi Mestar-liikelaitoksen pääluottamusmieheksi, eikä työnantaja maksanut sopimuksen mukaista korvausta luottamustoimen hoidosta. Asia korjaantui.

Jos huomaan jonkun ammattiryhmän palkoissa selkeää jälkeenjääneisyttä, pyrin vaikuttamaan siihen, että tilanne paranee. Myös kunkin työntekijän kannattaisi miettiä, löytyykö omissa osaamisessa ja tehokkuudessa perusteita palkankorotukselle.

Tälläkin hetkellä olisi paineita nostaa joidenkin henkilökohtaisia palkanosia. Koska yt:t on käynnissä, on ehkä paras antaa pölyn ensin laskeutua.



Tiina Kytömäki
toimitusjohtaja
MÄNTTÄ-VILPPULA

Olen vuoden ajan ollut Justiina Ateriapalvelut Oy:n toimitusjohtaja. Jos vaikka tehtäväkuvassa tapahtuu muutos, kannustan ottamaan palkan puheeksi esimiehen kanssa.

Aloitin keittiöapulaisena. Kun erään kerran tarjottiin lisävastuita, sanoin että ”älkääkää unta nähkö, että minä lähden tähän hommaan sadalla eurolla”. Sain kaksi sataa.

Hyviä palkankorotuserusteita ovat joustavuus, monipuolinen osaaminen, luotettavuus ja kokonaisuuksien hallinta. Myös työyhteisön hyvän hengen luojalle antaisin mielelläni palkankorotuksen.

Työehtosopimuksemme vaihtuu keväällä Avaintaan, eikä siinä ole henkilökohtaista lisiä, vaan tulospalkkio. Se voidaan antaa ryhmälle tai yksittäiselle työntekijälle.

Rehab hemma

Närvårdaren Nico Nordblad hittar guldglimtarna som får äldre att gymnastisera.

text Hellevi Raita foto Linus Lindholm

Anne-Marie Påfs lyfter långsamt upp sin vänstra arm med hjälp av högra handen och låter den sjunka ner igen. Upp och ner, upp och ner. Hon har ett nytt träningsprogram, därför blir det bara tio upprepningar. Nästa gång blir det fler, lovar närvårdaren Nico Nordblad, 33, när han hjälper henne att dra skulderbladet mot ryggraden.

De tränar att lyfta armen rakt framåt, att lyfta upp armen i sidläge, dra i ett gummiband, breda ut fingrarna och lyfta upp benet. Påfs får upp det vänstra benet så knäet rätas ut, men benet darrar när hon sänker det.

- Det kändes lite i knäet, det började hoppa, säger hon.

De fortsätter träna på att stiga upp ur rullstolen. Påfs starkare ben dras bakåt när hon tar sats för att stiga upp.

- Försök hålla tårna lika långt framme när du stiger upp.

Nordblad är närvårdare med inriktning på rehabilitering och jobbar med hemrehabilitering i Malax kommun. Han kommer hem till Anne-Marie Påfs en gång i veckan för att hjälpa henne utföra träningsprogrammet han gjort upp. Påfs, 65, drabbades av en stroke för fem år sedan. Vänster arm och vänster ben fungerar inte som de ska, och hon sitter mycket i rullstol.

En gång i veckan är Påfs en hel dag på hälsovårdscentralens rehabiliteringsavdelning. Hemvårdarna hjälper Påfs att gå omkring med rullatorn och Nordblad hjälper med träningsprogrammet.

Lantmätaren blev närvårdare

Nico Nordblad är den enda på Malax kommun som jobbar med hemrehabilitering. Han vikarierar för en person som är tjänstledig sedan i våras.

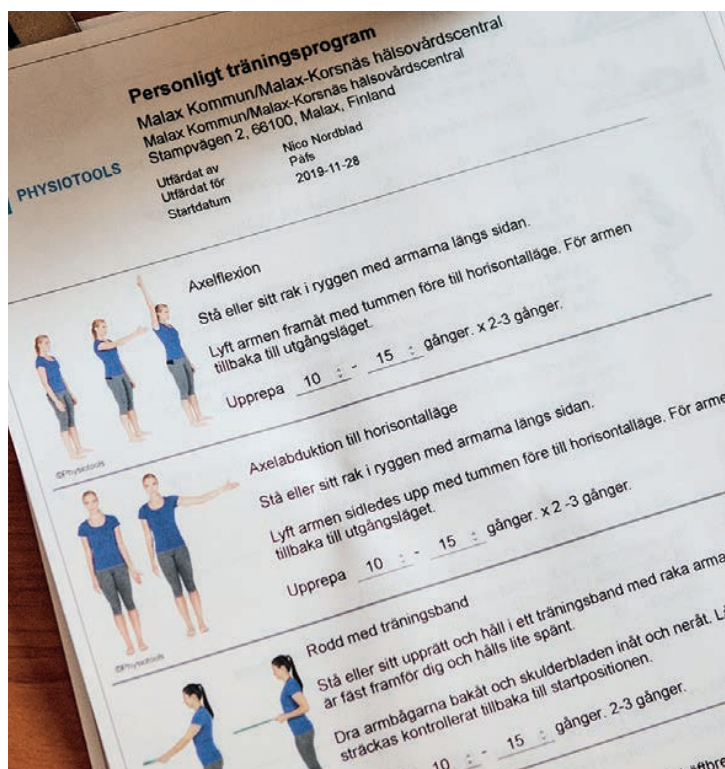
- Det här är ett av de bästa jobben jag haft.

Nordblad utbildade sig först till lantmätare och jobbade i yrket i två och ett halvt år efter militärtjänstgöringen.

- Det var mitt tredje alternativ. Jag ville bli byggare och mitt andra alternativ var att studera till idrottsinstruktör på Norrvalla. Men det blev något fel på ansökan och jag blev antagen till ridskolan på Norrvalla! Så då blev jag lantmätare.

Så småningom insåg han att han vill jobba med människor.

Han fick jobb som assistent på ett boende som drivs av Kårkulla samkommun, som sköter den svenska servicen för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Kårkulla erbjöd honom möjlighet att studera till närvårdare på läroavtal. Under





– Om någon måste få tala ut kan jag inte gå – jag lyssnar klart.



NICO NORDBLAD och Anne-Marie Påfs har tillsammans gjort upp en lista på mål. – Det är viktigt att få vara delaktig i sin egen rehabilitering, säger Nordblad.

studietiden fick han höra att Malax kommun har en närvårdare som jobbar med att rehabilitera människor i deras hem.

- Wow! Det jobbet vill jag ha, tänkte jag.

Efter sex år på Kårkulla började Nordblad jobba på hemservicen i Petalax, där han bor med sin familj.

God motivation ger snabbare resultat

Hemrehabiliteringen i Malax är riktad till äldre personer. Många patienter har varit på akut- och rehabiliteringsavdelningen på Malax hälsovårdscentral. Andra erbjuds hemrehabilitering när hemservicen gör sitt första besök hos dem. I enstaka fall tar anhöriga kontakt med Nordblad och önskar att han ska åka hem till deras föräldrar.

- När någon varit med om en operation börjar rehabiliteringen hos en fysioterapeut och sedan fortsätter jag tills vi uppnår det mål som vi ställt för patienten, till exempel att kunna gå ordenligt.

Hur länge rehabiliteringen pågår beror på patientens inställning. De som är villiga att träna och gör det på egen hand når sina mål snabbare än de som inte vill, orkar eller vågar träna ensamma.

- Jag har stamkunder som fått hemrehabilitering i många år. Då handlar det om en bibehållande psykisk och fysisk rehabilitering, att de inte ska bli sämre helt enkelt.

Motivationen varierar mycket. Personer som tidigare utfört ett fysiskt arbete och inte varit fysiskt aktiva efter det är inte alltid lätta att motivera.

- De har gjort den fysiska aktiviteten i ett arbetssyfte och aldrig sett vilken nytta de har av den, medan en person som jobbat på kontor och varit fysiskt aktiv på fritiden har sett fördelen med den fysiska aktiviteten.

Nordblad reserverar gott om tid för sitt första besök hos en ny patient. Då vill han veta vad patienten jobbat med, vilka fysiska aktiviteter hen haft och vad hen är intresserad av.

- Det gäller att hitta något de tycker om och använda det för att motivera dem att träna.

Det är också viktigt att påpeka när patienten gör framsteg.

- Då kan man bevisa att träningen lönar sig och det motiverar dem.

Glad över sina patienter

Det bästa med jobbet är att få träffa alla patienter, säger Nordblad. Han har alltid tyckt att äldre människor är intressanta.

- De har sina åsikter och kan vara ärliga, men det är inget skitsnack bakom ryggen som det kan vara i yngre åldrar. När någon frågar om mina tatueringar säger jag att ni få säga rakt ut vad ni tycker. Ingen har kastat ut mig för hur jag ser ut.

Hemma hos Anne-Marie Påfs fortsätter träningen med tåhävningar. Påfs stiger upp på tå och låter sedan hämlarna sjunka ner igen.

Nu kan Påfs gå omkring med rullstolen ett tag. Nordblad säger att han är stolt över hennes framsteg. Målet är att kunna lämna bort hela rullstolen, och till slut också rullstolen.

- Jag ser själv att jag blir bättre. Jag märker att jag klarar av saker. Jag diskar, kokar kaffe och sköter tvättmaskinen. Men jag vågar ännu inte gå ut ensam, säger Anne-Marie Påfs. □

"Tee asioita, joista lapsesi kiittäisivät"

Tässä jutussa renessanssinero Perttu Pölönen antaa kuusi ohjetta tulevaisuutta varten - ja paljastaa elämän tarkoituksen.

teksti Ulla Puustinen kuvat Vesa Tyni

Keksijä. Säveltäjä. Yrittäjä. Tulevaisuusvalmentaja. Kirjailija. Vuoden luovin suomalainen. Kolmiloikan Suomen mestari. Helsingkiläisellä **Perttu Pölösellä** on monta titteliä - ja ikää 24 vuotta.

Harva meistä on saanut kutsun osallistua Nobel-illallisille, vielä harvempi 18-vuotiaana. Pölönen on.

Missä näitä neroja oikein kasvaa?

- Nurmijärven Klaukkalassa, kuuluu vastaus.

Hän oli hyvä koulussa, mutta ei kuulunut kympin kerhoon.

- Matematiikka vaati minulta työtä siinä kuin muiltakin.

Vielä 17-vuotiaana minulla oli rastatukka ja pukeuduin nepalilaiseen ponchoon, olin täysi hipp!

Ei kukaan, vähiten Pölönen itse, osannut aavistaa, että vuoden kuluttua hän voittaa EU:n nuorten tiedekilpailun kehittämällänsä Sävelkellolla ja opiskelee pian Kalifornian Piilaaksossa avaruusjärjestö Nasan kampuksella.

- Osa menestyksestä on ollut onnea tai sattumaa - olisi ihan turha kieltää sitä. Lisäksi löysin jo nuorena intohimon kohteita, sellaisia kuin musiikki, urheilu ja taide. Vanhempani tukivat minua, sain kokeilla ja myös epäonnistua ja yrittää uudelleen.

Pölösen ensimmäinen neuvo Motiivin lukijoille kuuluu:

Älä hukkaa hyvää kriisiä.

- Mahalaskut kuuluvat elämään. Niistä oppii. Ne ovat pohja uusille oivalluksille ja myöhemmälle menestykselle.

"Olet enemmän kuin internet"

Pölönen tunnetaan musiikin opetuksen uudistaneesta Sävelkellosta ja sen mobiilisovelluksesta. Lisäksi hän on tunnettu tulevaisuuden visioistaan ja puhujan lahjoistaan.

Viime vuonna tulevaisuusvalmentajan kalenterissa oli lähes kaksisataa puhekeikkaa. JHL:n Ammattialafoorumissa ensi lokakuussa hän paljastaa, miltä huomisen työ näyttää.

Niin, miltä?

Ensimmäiseksi Pölönen maalaa silmien eteen ihmiskunnan historian kolme vallankumousta, maanviljelyn, teollisuuden ja informaatioteknologian, jotka ovat ratkaisevalla tavalla muuttaneet elämäämme.

- Juuri nyt elämme neljännen vallankumouksen kynnyksellä. Sitä varten meidän tulee ymmärtää suhteemme koneisiin ja ylipäättään teknologiaan ja mieltä, missä olemme parempia kuin koneet ja algoritmit.

Pölönen on vakuuttunut siitä, että neljäs vallankumous on inhimillinen. Kaikki se, mikä tekee meistä ihmisiä ja mikä ei väännä koodin pätkäksi: Katse, kosketus, mielikuvitus, myötätunto, uteliaisuus, rakkaus.

Sen sijaan että naulaamme oman identiteettimme lääkärin, poliisin tai opettajan ammattiin, meidän tulisi Pölösen mielestä mieltä, mitä taitoja meillä on.

- Olemme hitaampia muuttamaan kuin ympäristömme. Meidän pitää keskittyä siihen, mikä ei muutu, koska se on arvokasta. Monet ammatit katoavat, mutta myötäsyttyiset ominaisuudet ja elämän varrella opitut taidot pysyvät.

Pölösen neuvo numero kaksi: *Mieti mitä sellaista sinussa on, mitä et löydä internetistä.*

- Se saattaa olla valttisi tulevaisuuden työmarkkinoilla.

"Opettele myymään osaamistasi"

Perttu Pölösen äiti aloitti viime syksynä 28:nnen lukuvuotensa Arkadian yhteislyseon opettajana.

- Samassa koulussa, samalla työnantajalla. Hänen kaltaisensa alkavat olla poikkeus. Varmoja työpaikkoja ei ole, sillä yksikään työnantaja ei voi luvata, että homma jatkuu seuraavat 30 vuotta tai kerran hankitulla osaamisella pärjää.

Työelämä jatkaa pirstaloitumistaan, ja osaamisvaatimukset kasvavat. Meiltä jokaiselta edellytetään aiempaa enemmän vastuunkantoa; tutkinnot tai koulutusputket eivät enää määritä tulevaisuuden töitämme, vaan polun löytäminen on itse kunkin omilla harteilla.

On turha kysyä nuorelta, mikä sinusta tulee isona. Kannataisi kysyä, mitä teet seuraavaksi. Ja mitä aiot tehdä sen jälkeen?

Pölösen neuvo numero kolme: *Omaksu yrittäjämäinen asenne.*

- Kaikkien ei tarvitse hankkia y-tunnusta, mutta ole proaktiivinen. Ainakin omaa osaamista pitää osata myydä.

AIKAJANA

1995
Syntyi.

2009
Voitti Suomen mestaruuden kolmiloikassa.

2011
Keksi Sävelkellon.

2013
Voitti EU:n järjestämän nuorten tutkijoiden kilpailun.

2014
Aloitti sävellysoopinnot Sibelius-Akatemiassa.

MITKÄ OVAT
PÖLÖSEN MIELESTÄ
PARHAAT SUOMALAISET
KEKSINNÖT?
LUE JA KATSO VIDEO:

motiivilehti.fi

*– Pysyvä on arvokasta.
Keskitytään siihen!*



– Suomesta ei saa tehdä saavutettujen etujen museota.

”Älä anna hyvinvoinnin laiskistaa”

Suomen ja suomalaisten mahdollisuuksia pärjätä globaalissa kilpailussa Pölönen ei epäile - jos pelaamme kordimme oikein.

Ensinnäkin meillä on vahvoja näyttöjä historiasta. Sata vuotta sitten viisi prosenttia väestöstä opiskeli kansakoulua pidemmälle, nykyään kuulumme maailman koulutetuimpiin kansoihin, hän muistuttaa.

Itsenäistymisen alussa Suomen bruttokansantuote oli nykyisen Tansanian tasolla, ja vielä 60-luvulla otimme vastaan kehitysapua.

- Ponnistimme pohjalta ja onnistuimme, parissa sukupolvessa meistä tuli maailman parhaita melkein kaikessa.

Vaikka Pölönen on arvioinut suomalaista koulua ja opetusmetodeja väliin kriittisesti, hän uskoo, että peruskoulun pulpeteissa istuu huikkea potentiaali.

- Millään maalla ei ole parempia lähtökohtia. Kyse on siitä, osaammeko hahmottaa huomisen muutoksen niin, että valmistamme nuoret tulevaisuuteen emmekä tee heistä menneisyyden menestyjiä.

Silti: Suomalaisia on alle promille maapallon väestöstä. Mihin se riittää?

- Pieni ei voi taistella kaikessa isoa vastaan, mutta voimme olla ketteriä. Vähentää byrokratiaa ja purkaa sääntelyä. Tehdä Suomesta paikan, johon tulevaisuuden elintärkeä talentti, esimerkiksi tekoäly-yrittäjät, haluaa tulla.

Pölösen neuvo numero neljä: *Hyvinvointi ei saa tehdä meistä laiskoja.*

- Olisi sääli, jos Suomesta ja Euroopasta tulisi saavutettujen etujen museo.

”Peräpeilistä ei näe tulevaisuuteen”

Perttu Pölönen uskoo kehitykseen. Mutta optimistisinkaan ei voi sulkea silmiä ilmastonmuutokselta, lähes apokalyptiselta uhalta, joka väijyy ihmiskunnan ja koko planeetan yllä.

Eniten häntä huolestuttaa kuitenkin lisääntyvä eri-arvoisuus.

- Pelkään, että se tulee entisestään kärjistymään, koska yleensä uusi teknologia luo ainakin aluksi eri-arvoisuutta ihmisten välille.

Ensin puhelin oli vain harvoilla, ja vasta vähän ajan kuluttua tekniikka halpeni ja puhelimen käyttö tuli mahdolliseksi kaikille. Samoin käy edistyneemmän teknologian kanssa.

- Kysymys kuuluu, kuinka nopeasti saavutetaan vaihe, jossa kaikki pääsevät hyötymään älylaitteista,

esimerkiksi robotiikasta, teollisesta 3D-printtauksesta tai kvanttietokoneista.

Eriarvoisuus uhkaa korostua etenkin sukupolvien välillä. Tämä johtuu siitä, että teknologiaa kehittävät etupäässä nuoret.

- Ikäihmiset syyttävät teknologiaa, mutta heiltä ei ole kysytty, mitä he haluavat ja tarvitsevat. Meidän tehtävä on pitää kaikki mukana teknologian murroksessa, se kainuulainen mökinmummokin.

Myös ilmastonmuutoksen selättäminen on Pölösen mielestä viime kädessä johtamishaaste ja tahdon asia. Toistaiseksi johtajuutta ja tahtoa ei ole löytynyt.

Voisimmeko lopettaa nälänhädät? Kyllä. Ruokaa riittäisi kaikille, jos se jaettaisiin nykyistä tasapuolisemmin. Voisimmeko nostaa kaikki ihmiset köyhyysrajan yläpuolelle? Kyllä. Entä pystyisimmeko saamaan lapsikuolleisuuden lähes nolnaan? Yes!

- Meillä on teknologia, välineet ja vauraus korjata kaikki nämä ongelmat ja torjua myös ilmastonmuutos, mutta riittääkö meillä tahtoa?

Pölösen neuvo numero viisi: *Kun uhka on globaali, ei peräpeiliin katsominen auta.*

- Muutos ja luopuminen pelottavat, ja silloin on kiusaus uskoa niitä, jotka lupaavat palauttaa entisajan ihanteet ja hallinnan. Älä usko heitä, sillä paluuta entiseen ei ole.

”Tee maailmasta parempi”

Kolmas globaali uhka piilee Pölösen mielestä verkko- ja sosiaalisen median sisältöjen radikalisoitumisessa.

- Sisällöissä pitää ampua aina vaan kovempaa, jotta ne saavat maksimaalisen huomion informaatiotulvassa. Jos katsot videon **Donald Trumpista**, palvelun algoritmi ohjaa vain kolmen sinulle suositellun videon kautta Ku Klux Klania ihannoivan materiaalin ääreen.

Algoritmien logiikka pyrkii pönkittämään jo olemassa olevia käsityksiämme ja ennakkoluulojamme - tai manipuloimaan ja muuttamaan toimintaamme haluttuun suuntaan.

- Internetiä ei luotu sivistämään meitä, vaan pitämään meidät tyytyväisinä. Meillä on pääsy kaikkeen maailman tietoon, mutta se ei ole tehnyt meistä uteliaita eikä lisännyt halua haastaa omaa ajattelua.

Pölösen kuudes ja viimeinen neuvo: *Teknologia tekee monet asiat paremmin kuin me, mutta se ei tee meistä parempia ihmisiä.*

- Entä jos tekisimme maailmasta paremman emmekä pelkästään tehokkaamman? □

2016

Sai stipendin Singularity Universityn Nasan tutkimuskeskukseen.

2018

Valittiin 35 lupaavimman eurooppalaisen innovaattorin joukkoon.

2019

Piti yli 190 luentoa informaatioteknologiasta ja tulevaisuuden työelämästä.

2020

Julkaisi esikoiskirjansa Tulevaisuuden lukujärjestys (Otava).



Motiivini

MIKÄ ON ELÄMÄN TARKOITUS?

Elämän tarkoitus on pitää huoli siitä, että tavoittelee oikeita asioita. Mikään ei kalva niin kuin se, että huomaa onnistuneensa jossain, millä ei ole ollut oikeasti mitään väliä.

ESIKUVASI ELÄMÄSSÄ?

lhailen ihmisiä, jotka ovat jääneet historiaan myötätunnostaan ja kärsivällisyydestään, sellaisia kuin Nelson Mandela, Äiti Teresa ja Martin Luther King.

VIESTISI TAISTEVALLE AY-LIIKKEELLE?

Tulevaisuutta varten sanoisin: Tee asioita, joista lapsesi olisivat kiitollisia ja isovanhempasi ylpeitä.

PERTTU PÖLÖNEN puhuu Ammattialafoorumissa
23.10.2020. Ilmoittaudu mukaan:
jhl.fi/ammattialafoorumi-2020/.

Alueelta

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

Etelä-Suomi

Helsingin varhaiskasvatus yhdistys JHL 081

Jäsenkokous 4.2. klo 18–19 yhdistyksen toimitila, Sörnäisten rantatie 7 b 35, 00530 Helsinki. Jäsenkokouksen asioina, yhdistyksen pääluottamusmies- sekä varapääluottamusmies- ehdokkaiden vahvistaminen, kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle. Yhdistyksen ehdokkaaksi ehdit vielä asettautua 4.2.asti. Tulemalla jäsenkokoukseen ja täyttämällä suostu-

muksen. Lisäksi jäsenkokouksessa voi asettautua ehdokkaaksi yhdistyksen luottamusmieheksi, jotka tulemme valitsemaan kokouksessa. Lisätietoja yhdistyksen kotisivuilta jhl81.fi. Paikalla yhdistyksen hallituksen jäseniä sekä yhdistyksen luottamusmiehiä. Tilaisuudessa kahvitarjoilu sekä jokaiselle osallistujalle yhdistyksen heijastin. Tule mukaan vaikuttamaan toimialamme jäsenten edunvalvontaan. Soita ovi-summeria, niin avaamme sinulle oven.

Helsingin liikennealan eläkeläiset ry

Kuukausikokous 6.2. klo 16 alkaen Vallilan varikon Sporan ruokalaan, 3 krs. Hämeentie 86–88, 00550 Helsinki. Huom! kokoustilaan pääsy vasta klo 15.30 jälkeen.

Itä-Suomi

Ylä-Savon Sote JHL ry 698

- Keila- ja jäsenilta Keilahallilla lisälnessä 6.2 klo 18. Kaikki jäsenet tervetulleita keilaamaan ja kuulemaan

ajankohtaisia asioita. Tilaisuus on jäsenille maksuton. Ilmoittautumiset Anulle 044 021 2913 3.2. mennessä. Keila- ja liikuntakeskus Liike, Untamonkatu 8, 74120 Iisalmi.

- Teatterimatka Kajaaniin 14.3. Laila-musikaali klo 13. Lähtö klo 11 Iisalmen linja-autoasemalta, paluu esityksen jälkeen. Hinta jäsen 25 €, ei jäsen 35 €. Hintaan sisältyy kuljetus, pääsylippu ja väliaikatarjoilu. Sitovat ilmoittautumiset 18.2 mennessä 044 021 2913 sutinenanne@gmail.com tai. Retki toteutuu, mikäli osallistujia on vähintään 20.

Sisä-Suomi

Nokian JHL 105

Kevätkokous 11.3. klo 18 Pikkupippurissa. Käsitellään sääntömääräiset kevätkokousasiat. Kahvitarjoilu.

Stumpppi.fi

- Tukea tupakoinnin lopettamiseen

Maksuton neuvontapuhelin

0800 148 484

Tietoa, testejä ja vertaistukea (Stumpin keskustelut) verkossa

www.stumpppi.fi

 Hengitysliitto



Valtakunnallinen

Raideammattilaisten osasto 101 JHL

Yhdistyksen hallitus on päättänyt järjestää opintomatkan Berliiniin Innotrans-messuille noin 22.-25.9.2020. Mukaan pääsee kahdeksan jäsentä ilmoittautumisjärjestyksessä, etusijalla ensikertalaiset ja työssäkäyvät. Puheenjohtaja toimii matkanjohtajana. Yhdistys maksaa messuliput, lennot ja majoitukset sekä yhden ruokailun. Oma-vastuuosuus 200 €. Ilmoittautumisajankohta ja matkustuspäivät selviävät helmikuun alussa, joten vielä ei oteta ilmoittautumisia vastaan. Tapahtumasta ei tule erillistä kutsua tämän ilmoituksen lisäksi! Lisätietoa ja ilmoittautumishjeet helmikuun alkupuolella 101.jhlyhdistys.fi.

Kunniajäsen

Eero Hätinen, yhd. 433, Keski-Suomi
Toini Kovanen, yhd. 433, Keski-Suomi

OIKAISU

Ensihoitoa koskeneessa Motiivin 8/2019 jutussa (s. 24) mainittiin virheellisesti, että Etelä-Savon, Päijät-Hämeen ja Etelä-Karjalan pelastuslaitoksilla tehdään 12 tunnin työvuoroa. 12 tunnin työvuoro on käytössä vain Etelä-Savon ja Keski-Suomen pelastuslaitoksilla.

Motiivin aikataulu 2020

nro	aineisto	ilmesty
2	13.2.	4.3.
3	23.3.	15.4.
4	19.5.	10.6.
kesätauko		
5	6.8.	26.8.
6	3.9.	23.9.
7	8.10.	4.11.
8	19.11.	9.12



Ilmoitusten jättäminen

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

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

AirRacer

Sievi



Kuinka käy työterveyshuollon?

TYÖTERVEYSHUOLLON KORVAUSJÄRJESTELMÄ muuttui vuoden alussa. Jatkossa työnantaja saa Kelalta palautuksena 60 prosenttia lakisääteisen ennalta ehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kuluista. Työnantajalle vapaaehtoisen sairaanhoidon korvaus voi olla jatkossa enimmillään 40 prosenttia yhteisestä korvausmäärästä.

Laskennallinen enimmäiskorvaus on 423,60 euroa työntekijää kohden vuodessa, ja työnantaja voi käyttää sen kokonaan lakisääteisen työterveyshuollon kuluihin.

Muutos tarkoittaa sitä, että painopiste siirtyy sairaanhoidosta ennaltaehkäisevän työterveyshuollon suuntaan. Sen seurauksena moni palkansaaja saattaa joutua hoidattamaan flunssansa ja muut sairautensa terveyskeskuksissa tai yksityisillä lääkäriasemilla. □

KEITÄ MUUTOS KOSKEE?

Työterveyshuollon piirissä on 1,9 miljoonaa palkansaajaa. Työterveyshuolto koostuu lakisääteisestä työterveyshuollosta ja vapaaehtoisesta sairaanhoidosta. Lakisääteinen kuuluu kaikille työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Se sisältää muun muassa työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset ja työhön liittyvästä sairaudesta johtuvat vastaanottokäynnit. Työhöntulotarkastus ei ole osa lakisääteistä työterveyshuoltoa.

MITÄ LAAJA TYÖTERVEYSHUOLTO SISÄLTÄÄ?

Monet yksityiset ja julkisen sektorin työnantajat tarjoavat työntekijöille lakisääteisiä laajempia työterveyshuoltopalveluita. Tällöin työntekijät voivat käydä tutulla työterveyslääkärillä ja -hoitajalla. Laajaan työterveyshuoltoon voi sisältyä myös laboratorio-, kuvantamis- ja muita tutkimuksia sekä erikoislääkäritasoisia palveluita. Työttömät ja muut työelämän ulkopuolella olevat työkäiset ovat vailla niin ennaltaehkäiseviä kuin laajempia työterveyspalveluita.

MITEN KÄY PALVELUJEN?

Uuden korvauskäytännön mukaan Kela korvaa työnantajalle ensisijaisesti ehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannuksia. Työnantaja voi käyttää työntekijää kohden vahvistetun laskennallisen enimmäismäärän (423,60 e) kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kuluihin. Onkin todennäköistä, että monet yksityisen ja julkisen sektorin työnantajat karsivat ennen pitkää työntekijöille tarjoamia sairaanhoidon palveluita.

TERKKARIIN VAI YKSITYISELLE?

Palkansaajien kannalta Kelan korvauskäytännön muutos on heikennys. Tähän asti laajan työterveyshuollon piirissä olleet työntekijät ovat päässeet työterveyshuollon vastaanotolle ja saaneet nopeasti ja maksutta hoitoa. Jatkossa työssä käyvät saattavat kantoa jo entuudestaan ruuhkaisia terveyskeskuksia, minkä seurauksena niiden jonot edelleen kasvavat. Toinen vaihtoehto on käydä yksityislääkärillä, mutta siihen ei pienipalkkaisilla ole varaa.



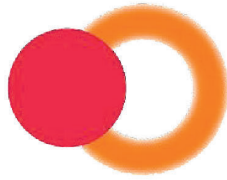
Anne Ranta

työympäristötoimitsija
Yksityisten sopimusalojen ja työelämän
laadun toimialue

KORVAUSJÄRJESTELMÄN MUUTOS johtaa pahimmassa tapauksessa siihen, että työnantajat lakkaavat tarjoamasta lakisääteisistä laajempaa työterveyshuoltoa. Se taas tarkoittaa eriarvoistumisen lisääntymistä. Pienipalkkaiset asioivat terveyskeskuksissa, joissa ei ole tarjolla riittävästi lääkäripalveluita. Silloin työkykyä uhkaavat sairaudet pahenevat tai saattavat jäädä kokonaan hoitamatta. Parempituloiset käyvät yksityisillä lääkäriasemilla tai ottavat sairausluku- vakuutuksen, jolla voivat kattaa sairaanhoidon kulut.

LUE LISÄÄ

kela.fi > työnantajat >
ajankohtaista > uutinen 9.10.2019



Ajankohtaista vuoden alussa

Työttömyyskassa teki vuoden lopussa asiakas-tyytyväisyyskyselyn. Vastaajat ilmaisivat tyytyväisyytensä, työttömyyskassa sai arvostukseksi 3,95 asteikolla 1–5. Sähköiset palvelut ja niiden helpous, korvausten virheettömyys sekä asiakas-palvelu saivat hyvät arvostukset. Kehitettävää olisi vielä puhelinpalvelun tavoitettavuudessa ja maksatuksen nopeuttamisessa.

Hyvästi aktiivimalli!

Aktiivimalli jäi historiaan vuoden vaihteessa. Vuoden 2020 työttömyyspäiviin ei aktiivimallin leikkuri enää siis vaikuta. Se voi kuitenkin vielä leikata vuoden 2019 päivärahajoja, jotka ovat maksussa tämän vuoden puolella.

Päivärahan korotus

Ansiöpäiväraha muodostuu perusosasta, ansio-osasta ja mahdollisesta lapsikorotuksesta. Perusosa on Kelan maksaman peruspäivärahan suuruinen, ansio-osa lasketaan työttömyyttä edeltäneistä ansioista. Työttömyysturvaan tuli vuoden alussa tasokorotus ja perusosan indeksikorotus. Perusosa nousi 33,66 euroon päivässä (32,40).

Lapsikorotus on nyt yhdestä lapsesta 5,28, kahdesta 7,76 ja kolmesta tai useammasta 10,00 euroa päivässä.

Kun päivärahan perusteena oleva palkka määritellään, palkkatuloista vähennetään palkan-saajan työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja sekä sairausvakuutuksen päivärahmaksua vastaava osuus. Prosenttivähennys laski 4,24 prosentista 4,14 prosenttiin. Muutos vaikuttaa päivärahan suuruuteen tilanteissa, jolloin uusi työssäoloehto täyttyy ja päivärahan perusteena oleva palkka määritellään.

Lisäpäiväoikeusikä nousi

Ansiöpäivärahan maksaminen voi jatkua enimmäismaksuajan jälkeen niin sanottuina lisäpäivinä eläkeikään asti, mikäli henkilö täyttää enimmäisajan täytyessä tietyt ikä- ja työhistoriaedellytykset. Jatkossa vuonna 1961 tai myöhemmin syntyneellä työttömällä henkilöllä on oikeus lisäpäiviin 62-vuotiaana (aiemmin 61-vuotiaana).

Lakimuutos astui voimaan tämän vuoden alusta, mutta vaikutus alkaa käytännössä vasta myöhemmin, koska vuonna 1961 syntyneet henkilöt

täyttävät 61 vuotta vuonna 2022. Lisäpäiväoikeuden edellytyksistä löytyy tietoa työttömyyskassan internet-sivuilta.

Tulorekisteri käyttöön

Työttömyyskassa saa tulorekisteristä hakijan palkkatietoja vuoden alusta alkaen. Rekisterin käyttö tähtää siihen, että hakijan tarvitsisi itse liittää hakemuksiin entistä vähemmän todistuksia. Työnantajan ilmoitustapa tulorekisteriin vaikuttaa kuitenkin rekisteristä saatavien tietojen riittävyteen. Aina tiedot eivät ole tarpeeksi kattavia.

Jos työnantaja on ilmoittanut tiedot tulorekisteriin laajaa ilmoitustapaa käyttäen ja tämän lisäksi vapaaehtoisia tietoja, kassa saa todennäköisesti tarvittavat tiedot rekisteristä. Tällöin ei hakijan tarvitse erikseen toimittaa palkkatietoja.

Hakemusten sujuvan käsittelyn varmistamiseksi päivärahan hakijoiden tulisi vielä siirtymävaiheessa itse toimittaa palkkalaskelmat kassalle sovittelua ja päivärahan määrittelyä varten.



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

Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa

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



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

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

MINÄ

Aamusta iltaan lumilla

Hiihtäjä on työnjohtaja ja latukoneenkäyttäjä hänen renkinsä. Tätä mieltä on liikuntapaikkojenhoitaja Veli-Matti Rauhala, jolla on parinkymmenen vuoden kokemus Kittilän lumisista maastoista ja tampparin käytöstä.

teksti Ulla Puutinen kuva Otto Ponto



VELI-MATTI RAUHALA
syntynyt 1961

KOTIPAIKKA
Kittilä

AMMATTI
liikuntapaikkojen
hoitaja

PERHE
seurustelee,
2 aikuista lasta

HARRASTUKSET
liikunta,
erityisesti hiihto

185

senttiä
pituutta

1

luotto-
kortti

5

työ-
kaveria

3

tuntia tv:n
ääressä/
päivä

7

tunnin
työpäivä

20

kertaa
ulkomailla

25

kilometrin
työmatka

42

hiihtomonon
koko

29

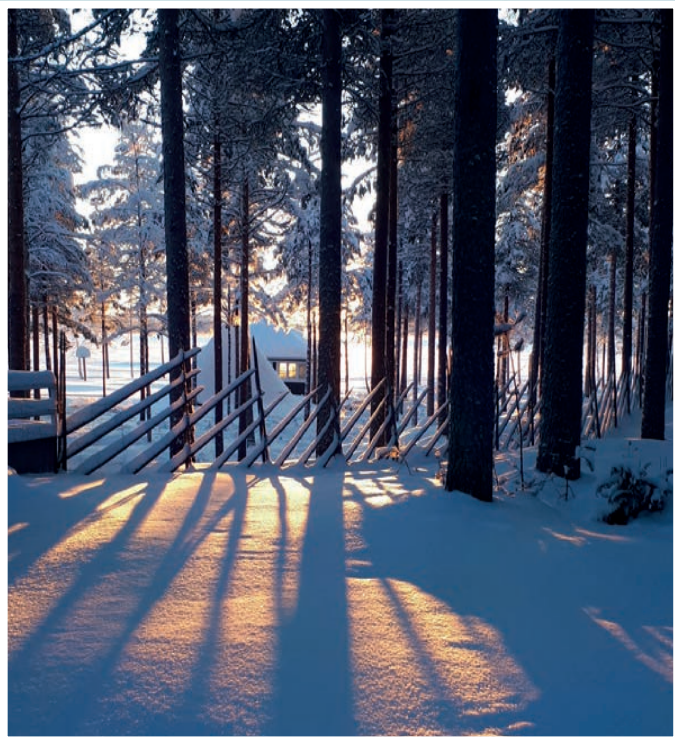
vuotta
ammatti-
liitossa

0

työtapa-
turmaa

– Onkohan lämpötilan
sahaaminen edes-
takaisin merkki
ilmastonmuutoksesta?

Lähde Livohkaan!



JHL:n jäsen, yhdistys tai jäsenliiton jäsen tule nauttimaan kiireettömästä ja mukavasta talvilomasta luonnonläheiseen Livohkaan.

Huom! Viikoilla 5–10 kaikista vähintään 2 vuorokautta kestävästä mökkivarauksista 20 % alennus!

Etu koskee vain uusia varauksia.

Hinnat ja varaukset:

jhl.fi/livohka tai

soita 010 7703 720



JHL Lomakeskus Livohka
jhl.fi/Livohka

JHL:n lomakeskus Livohka sijaitsee Posiolla kalaisan ja kirkasvetisen Livojärven rannalla. Henkilökunta takaa sinulle ja ystäville unohtumattomia luontoelämyksiä ilman kiireen tuntua.

Livohkasta teet helposti päiväretkiä, 70 kilometrin säteellä sijaitsevat muun muassa Korouoman retkikanjonin, Riisitunturin kansallispuiston, Pentikin tehtaanmyymälän, sekä Kuusamon käyntikohteet.

Tilit tasoihin

Palkkatasa-arvoa on yritetty saada toteutumaan vuosia, mutta sukupuolijako jumittaa tiukassa. Kuinka - ja milloin - naisen eurosta tulisi vihdoinkin kokonainen?

teksti Birgitta Suorsa kuvat Sami Peltoniemi

Tässä sitä yhä ollaan: Naisten palkat ovat keskimäärin 16 prosenttia pienemmät kuin miesten. Näin kertovat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) luvut. Tosiasiassa palkkaero on vielä suurempi, sillä vertailu ei ole ota huomioon ylityksiä eikä pääsääntöisesti osa-aikatyötä, jonka tekijöistä suuri osa on naisia.

Palkkaeroa on yritetty kuroa kiinni 1980-luvulta lähtien. THL:n mukaan ero pysyi 1980-luvun loppupuolelta lähtien pitkään noin 20 prosentissa. Palkka- ja samapalkkaisuusohjelmat ovat auttaneet kaventamaan eroa vuodesta 2006 lähtien noin neljällä prosenttiyksiköllä.

Kehityksestä huolimatta naisen eurosta ei millään tunnu tulevan kokonaista. Kunnissa palkkaero on yksityistä sektoria pienempi, koska kunta-alalla noudatetaan kunnallisen työehtosopimuksen KVTES:in palkkataulukkoita eikä palkkaliukumia juuri ole. Silti kunta-alallakin naisten palkat ovat keskimäärin 87 prosenttia miesten palkoista. Palkkaero on merkittävä, kun ottaa huomioon, että työntekijöistä 80 prosenttia on naisia.

Ansiotasojen erot puhuvat karua kieltä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 kunta-alalla naisten kokonaisansion keskiarvo oli 3 076 euroa kuukaudessa, miesten 3 708 euroa kuukaudessa. Luvuissa ovat mukana osa-aikaiset työntekijät sekä ylityöt, vuorolisät ja lomakorvaukset.

Nainen hoivaa, mies nikkaroi

Yksi syy palkkaepätasa-arvoon on eri alojen arvostus. Naiset hakeutuvat miehiä useammin hoito- ja hoiva-aloille ja miehet naisia useammin kuljetus- ja teollisuusammatteihin.

Kiistaa käydään yhä siitä, onko vastuu ihmishengistä yhtä arvokasta kuin vastuu kalliista ja suurista teollisuuslaitteista.

Eri alojen arvostus tulee historiasta, kertoo tutkija **Inkeri Tanhua**. Hän tekee väitöstyötä sukupuolisen segregaatiosyistä.

Segregaatio tarkoittaa ihmisryhmien eriytymistä toisistaan, tässä tapauksessa sukupuolen mukaan, ja se tuntuu palkkapusseissa. Esimerkiksi lastenhoito on ollut toissijaisista tehdastyöhön verrattuna.

Vientiteollisuuden arvostus on aina ollut suurta.

- Julkinen sektori nähdään helposti kulueränä, ei investointina, Tanhua sanoo.

Naisten ja miesten hakeutuminen eri aloille vaikuttaa palkkaeroihin yllättävän laajasti - myös miesvaltaisilla työpaikoilla, joissa on työssä naisia, tutkijat **Ossi Korkeamäki** ja **Timo Kyyrä** toteavat Valtion taloudelliselle tutkimuskeskukselle tekevänsä tutkimuksessa. Teollisuuden duunariammateissa palkkaerosta peräti 60 prosenttia johtuu segregatiosta.

Ratkaisuksi on esitetty, että naisten tulisi hakeutua miesvaltaisille aloille ja päinvastoin. Näin on tapahtunutkin muutamissa korkeakoulutusta vaativissa ammateissa.

Ne ovat muuttuneet miesvaltaisista aloista tasaaloiksi, kertoo Tanhua.

- Sukupuolenmukaista jakoa on alojen sisälläkin. Lääkäreistä miehet erikoistuvat naisia useammin kirurgeiksi. Kun huomioidaan myös eriytyminen alojen sisällä, varsinaisia tasa-aloja on todella vähän.

Suomen työmarkkinat ovat poikkeuksellisen jakautuneet, sanoo tasa-arvovaltuutettu **Jukka Maarianvaara**. Hän huomauttaa, että vain noin kymmenen prosenttia palkansaajista on työssä alalla, jossa vähintään 40 prosenttia on sekä miehiä että naisia.

- Toisaalta voidaan kysyä, ohjautuvatko miehet muihin kuin naisvaltaisiin ammatteihin juuri pienten palkkojen vuoksi.

Samaa pohtii Inkeri Tanhua.

- Palkkaus vähentää halua hakeutua lähihoitajaopintoihin.

Tanhua sanoo, että jos työelämän segregatiota halutaan purkaa, pitäisi sekä naisten että miesten hakeutua tasaisemmin eri aloille.

Lisää miehiä hoitoalalle?

Palkkaerot pienenisivät, jos hoitoalalle saataisiin lisää miehiä, uskoo apulaisosastonhoitaja **Mari Viljamaa** Vaasan päihdekeskuksesta.

Hänen työpaikallaan on kahdeksan naista ja kuusi miestä. Yksi miehistä työskentelee johtajana ja loput ohjaajina.





APULAIOSASTONHOITAJA Mari Viljamaan työpaikalla Vaasan päihdekeskuksessa on naisia ja miehiä töissä suurin piirtein yhtä paljon. Se on hoitoalalla harvinaista. Vasemmalla Patrik Martonen.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN on yksi vaihtoehto palkankorotuksille, sanoo Mari Viljamaa.



Kunnissa naisen euro on 87 senttiä, yksityisellä vähemmän.

Näin tasainen sukupuolijakautuma on hoitoalalla harvinainen. Viljamaa sanoo, että työilmapiirille tekee hyvää, kun työpaikalla on naisia ja miehiä liki yhtä paljon.

Miesten työskentely hoitoalalla lisää myös työturvallisuutta. Päihdekeskuksen asiakkaat ovat täysi-ikäisiä ja valtaosin miehiä.

Ohjaajien tehtäviin tarvitaan lähihoitajan koulutus. Kaikki päihdekeskuksen sairaanhoitajat ovat naisia. Viljamaa ei osaa sanoa, miksi sairaanhoitajan koulutus ei houkuttele miehiä. Alalle kouluttautuneet miehet työskentelevät varsinkin ensihoidossa, päihdehuollossa ja mielenterveystyössä.

- Olemme akuuttihoitoon yksikkö. Ainoastaan johtaja tekee päivätyötä. Minä teen virastoajan lisäksi toisinaan viikonloppuja.

KVTES:in mukaiset ohjaajien palkat ovat sairaanhoitajien palkkoja matalammat, mutta ohjaajien vuorotyö- ja viikonloppulisät nostavat ansiot miltei tasoihin.

- Työn kuormittavuus on ohjaajilla eri luokkaa, koska he joutuvat valvomaan yövuoroissa.

Työn vaativuuden arviointi on yksi työkaluista, joiden on toivottu korjaavan aiheettomia palkkaeroja. Viljamaan mukaan vaativuuden arviointia voisi huomioida alan palkoissa nykyistä enemmän. Näin palkkoja voitaisiin korottaa yleiseen palkkatasoon nähden.

Palkat noudattavat pitkälti työehtosopimuksen taulukoita. Viljamaa on työskennellyt vuodesta 2016 apulaisosastonhoitajana. Tänä aikana paikallisissa neuvotteluissa korotusvara on todettu vähäiseksi.

Viljamaa huomauttaa, että päihdekeskuksen asiakkaista enää kymmenisen prosenttia on hoidossa alkoholin takia. Suurin osa on opiaattiriippuvaisia. Se lisää työn vaativuutta, sillä asiakkailla on paljon pitkään jatkuneita sosiaalisia ongelmia.

- Työssä saa olla aikamoinen multitaskaaja, sillä teemme akuutin vieroituksen jälkeen kaikki jatkohoitosuunnitelmat yhdessä aikuissosiaalityön, lastensuojelun, kuntoutuksen ja kaikkien muiden kanssa. Tämä pitäisi huomioida myös palkkauksessa.

Hoitoalan palkat eivät ole Viljamaan mukaan kilpailukykyisiä. Alalta karkaa väkeä koko ajan muualle.

- Vastuut ja vaatimukset kasvavat, mutta palkat eivät pysy perässä.

Syyt pesivät syvällä

Syyt ammattien sukupuolittumiseen asuvat Inkeri Tanhuan mukaan syvällä. Alan ja ammatin valinnassa painavat asenteet, kavereiden valinnat, vanhempien ja opettajien näkemykset sekä syrjintä ja sen ennakoiti.

- Sukupuolistereotyytiat vaikuttavat tutkimukseni mukaan yllättävän paljon. Meillä on käsityksiä siitä, millaisia naisten ja miesten tulee olla.

Myös eri alojen ammattilaisista on stereotyyppiansa, eli millainen on hyvä sähköasentaja tai lähihoitaja. Jos tietyn ammatin stereotyyppiä vai-

kuttaa maskuliiniselta, se vähentää naisten intoa hakeutua alalle ja toisinpäin, Tanhua sanoo.

Ammattikoulussa opiskelevat miehet saattavat kertoa, etteivät valinneet lähihoitajan opintoja, koska niissä pitää lukea enemmän kuin tekniikan aloilla.

Tällöin lukeminen määrittyy feminiiniseksi ja käsillä tekeminen ja toimiminen maskuliiniseksi.

Uuden ohjelman aika?

Aivan viime aikoina naisten ja miesten palkkaerot eivät ole juuri kaventuneet. Yksi syy on muutos neuvottelujärjestelmässä. Aiemmin tulopoliittisissa työmarkkinaratkaisuisissa saattoi olla erityinen nais- tai tasa-arvoerä. Liittokohtaisissa neuvotteluissa tällaisia erä ei ole.

Vuosituuhannen vaihteessa huomattiin, että julkisen sektorin palkat olivat jääneet jälkeen yleisestä palkkakehityksestä. Kunnissa, valtiolla ja kirkon alalla korotettiin palkkoja erityisillä palkkaohjelmilla. Ideana oli saada palkkataso likemmäksi yleistä palkkatasoa ja tällä tavoin varmistaa työvoiman saanti.

Kunpas-ohjelman aikana 2003-2007 kunta-alan palkkoja korotettiin 3-4 prosenttia yleistä korotustasoa enemmän, jotta kunta-ammattien houkuttelevuus säilyisi. Käytännössä ylimääräiset korotukset tehtiin paikallisina järjestelyinä.

Kunta-alan ammattiliitot ovat esittäneet uutta monivuotista palkkaohjelmaa. KT Kuntatyöntantajat on puolestaan painottanut, että palkkaohjelma vuosittaisine palkankorotusten kerrannaisvaikutuksineen ajaisi kuntia taloudelliseen ahdinkoon ja pakkoliitoksiin.

JHL:n mukaan palkkaohjelma puoltaa paikkaansa. Tällä neuvottelukierroksella matalapalkkaisille aloille tarvitaan teollisuusaloja suuremmat palkankorotukset, jotta palkkaeroja saadaan kurotettua umpeen.

Erillinen palkkaohjelma voi olla yksi mahdollisuus palkkojen kilpailukyvyyn säilyttämiseksi, arvioi Vaasan päihdekeskuksen Mari Viljamaa.

Vielä viisaampi ratkaisu olisi hänen mielestään lyhentää työaikaa siten, että palkkataso säilyy.

Työajan lyhentäminen tulisi kiky-tuntien poistojen lisäksi. Viljamaa sanoo, että työvuorosuunnittelullakin voidaan lyhentää työpäiviä ilman, että kustannukset kasvavat.

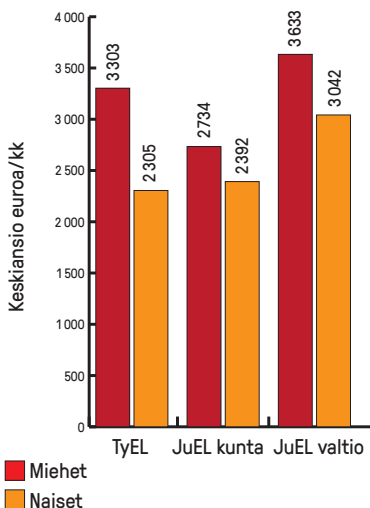
- Työajan lyhentäminen on yksi vaihtoehto palkankorotuksille. Se lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kokemukseni mukaan hoitoalalta lähdetään kiireen ja riittämättömyyden tunteen takia.

Ennakoasenteet vaikuttavat salaa

Moni ihminen ajattelee, etteivät naisia ja miehiä koskevat stereotyytiat vaikuta häneen. Mutta vaikka olisimme sitä mieltä, että stereotyytiat ovat liioiteltuja ja jopa vääriä, ne saattavat vaikuttaa valintoihimme, huomauttaa Tanhua.

- Se on inhimillistä. Haluamme työpaikkoihin ja tehtäviin, jotka tuntuvat vastaavan kuvaa itseltämme.

PALKANSAAJAN TYÖELÄKEVAKUUTETUT ANSIOT 2018



*JHL vaatii matala-
palkka-aloille
teollisuusaloja
suuremmat
palkankorotukset.*



Näin emme välttämättä tule ottaneeksi selvää muista ammanteista, jotka olisivat voineet olla yhtä sopivia.

Joissakin teknisen alan koulutuksissa, kuten talotekniikassa, 99 prosenttia opiskelijoista on edelleen miehiä. Hoito- ja hoiva-aloilla epäsuhta ei ole yhtä suuri.

Ammatinvalinta kannattaisi perustaa muihin asioihin kuin stereotyyppioihin. Tanhuan mukaan yksi keino purkaa segregatiota on tarjota monipuolisesti tietoa alaa valitsevalle nuorelle tai ammatinvaihtajalle.

- Vanhemmat, työnantaja ja koko yhteiskunta vaikuttavat valintoihin. Pitää miettiä, miten ja mitä tietoa annetaan ja mihin tietoa jaetaan.

Tanhua on huomannut tutkimuksessaan, että ammatinvalintaan vaikuttaa myös tuttuus. Ala voi tulla tutuksi harrastuksen, kavereiden tai vanhempien kautta.

- Tuntuu yllättävältä, mutta peruskoulun vaikutus on pienempi kuin kavereiden ja suvun.

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaaran mukaan varhaiskasvatuksesta lähtien pitäisi purkaa käsityksiä siitä, mitkä ovat naisten tai miesten ammatteja.

- Mielikuvat syntyvät hyvin varhain. Olisi tärkeää, että esimerkiksi päiväkodeissa ja kouluissa olisi enemmän miestyöntekijöitä. Lapsille syntyisi kuva siitä, että miehetkin voivat työskennellä kasvattajina ja opettajina. □

Palkkaeron purku vie aikaa

MIESTEN JA NAISTEN VÄLISTÄ AMMATILLISTA SEGREGAATIOTA eli sukupuoleen perustuvaa palkkaeroa on yritetty lieventää 2000-luvulla monilla eri ohjelmilla. Segregaation lieventämisyhmän (2009–2010) tehtävänä oli lisätä tyttöjen ja poikien hakeutumista laajasti eri alojen ammatteihin. Ratkaisuja haettiin oppilaitoksista ja epätasa-arvoisten käytänteiden purkamisesta. Työryhmä esitti 25 erilaista toimenpidettä, muun muassa muutoksia oppimateriaaleihin, lisätunteja tukiopeutukseen, kiusaamisen kitkemistä ja tutustumaan työpaikkoihin, joissa muu kuin oma sukupuoli on enemmistönä.

SEGLI-HANKE (TASA-ARVON EDISTÄMINEN JA SEGREGAATION LIEVENTÄMINEN) koulutuksessa ja työelämässä, 2016–2019) haki keinoja lieventää sukupuolesta, etnisestä taustasta ja yhteiskuntaluokasta johtuvaa segregatiota. Hanke selvitti muun muassa ammatillisen koulutuksen segregatiota. Lisätietoa: kaikkienduuni.fi.

Potentiaali-hanke (2014–2020) pyrkii kehittämään yläkoulujen, toisen asteen oppilaitosten ja TE-palvelujen opetus- ja ohjaushenkilöstön asenteita ja tietoja siten, että nuorille neuvottaisiin myös vaihtoehtoisia urapolkuja.

Lisätietoa: potentiaalihanke.fi.

JHL:n Helsingin yhteisjärjestön yhdistysten jäsenille

Nyt on aika valita jokaiselle Helsingin kaupungin palveluksessa työskentelevälle JHL:n jäsenelle pää- ja varapääluottamusmiehet.

Sinulla on nyt mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuka edunvalvontaasi hoitaa!

Yhdistysten esitysten pohjalta Helsingin yhteisjärjestöön on valittu keskusvaalitoimikunta. Toimialoille ja liikelaitoksiin on valittu yhdistyksen tai yhdistysten vaalitoimikunnat, jotka toteuttavat tarvittaessa pää- ja varapääluottamusmiehivaalit.

Aikataulu:

5.2.2020 mennessä tulee kaikissa Helsingin yhteisjärjestö JHL ry:n yhdistyksissä järjestää jäsenkokous, jossa asialistalla on ehdokasasettelu ja ehdokkaitten vahvistaminen.

JÄSEN

Seuraa oman yhdistyksen tiedotusta kokouksen ajankohdasta ja osallistu kokoukseen, ole mukana päättämässä ketä esitetään pää- ja varapääluottamusmieheksi tehtäviin

6.2.2020 Keskusvaalitoimikunta kokouksessaan vahvistaa ehdokkaat vaaleihin.

Keskusvaalitoimikunta ilmoittaa toimialojen tai liikelaitoksien vaalitoimikunnalle vaalien järjestämisestä ja ehdokkaista. Vaalitoimikunta järjestää uurnavaalit, joista tiedotetaan niiden yhdistysten työssä käyville jäsenille, joita valittava tulee edustamaan.

24.2–5.3.2020 järjestetään mahdolliset vaalit

JÄSEN

Seuraa oman yhdistyksen ja yhteisjärjestön tiedotusta, jossa kerrotaan ehdokkaat sekä vaaliurnan aikataulu, ja käy äänestämässä.

6.3.2020 kello 12.00 mennessä vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin tuloksen keskusvaalitoimikunnalle, joka kokouksessaan vahvistaa vaalin tuloksen.

26.3.2020 ylimääräinen Helsingin yhteisjärjestö JHL ry:n edustajisto vahvistaa valinnat.

1.4.2020–31.12.2023 uusi pääluottamusmieskausi.

Helsingin yhteisjärjestö JHL ry:n keskusvaalitoimikunta

Voiko oppilaan kiinnipito olla pahoinpitelyä?



Tarja Terävä, lakimies

Oikeudelliset asiat
tarja.terava@jhl.fi

JHL:n lakimiehiltä kysytään usein, onko koulunkäynnin-ohjaajalla oikeus oppilaan kiinnipitoon. Ohjeena on, ettei oikeutta kiinnipitoon ole, eikä ohjetta ole syytä muuttaa.

KÄRÄJÄOIKEUS KÄSITTELI TAPAUKSEN, jossa koulunkäynninohjaajaa syytettiin oppilaan pahoinpitelystä.

Kyse oli koulupäivän aikana sattuneesta tilanteesta, jossa oppilas kieltäytyi noudattamasta koulunkäynninohjaajan sanallista ohjeistusta siirtyä pois muun ryhmän tieltä.

Tämän jälkeen ohjaaja aikoi siirtää oppilaan viereiselle penkille, mistä oppilas raivostui. Koulunkäynninohjaaja päätyi oppilaan kiinnipitoon viemällä hänet lattiaan saakka. Ohjaajan mukaan oppilas potki ja löi, joten peruste kiinnipitoon oli suojata itseä ja muita oppilaita. Oppilaalle jäi ranteisiin punoittavia jälkiä ja tapahtuman jälkeen hän koki pelko- ja ahdistustiloja.

Tuomiossa arvioitiin koulunkäynninohjaajan oikeutta voimakeinojen käyttöön. Perustuslaki takaa kaikille fyysisen koskemattomuuden, eikä siihen saa puuttua mielivaltaisesti tai ilman laissa säädettyä perustetta. Rikoslain mukaan oikeudesta voimakeinojen käyttämiseksi virkatehtävien hoitamiseksi säädetään lailla.

Perusopetuslaissa voimakeinojen käyttöoikeus koulussa on ainoastaan rehtorilla ja opettajalla tietyissä tilanteissa. Koulun-

käynninohjaajalla ei ole laissa säädettyä oikeutta voimakeinojen käyttöön.

Hän voi puuttua oppilaan fyysiseen koskemattomuuteen vain, jos kyse on hätävarjelun- tai pakkotilanteesta.

TUOMIOSSA ARVIOITIIN, oliko kyse hätävarjelutilanteesta tai hätävarjelun liioittelusta. Käräjäoikeus vertasi tilanteesta ollutta aikuista ja noin 10-vuotiaasta lasta ja arvioi, ettei hyökkäys siten ollut kovin voimakas.

Asiassa huomioitiin, että kyse oli erityiskoulusta, joten tilanne ei voinut olla hyvin yllätyksellinen tai poikkeuksellinen.

koulunkäynninohjaajan menettely on käräjäoikeuden mukaan ”ylittänyt sen, mitä voidaan kokonaisuutena arvioiden pitää puolustettavana hyökkäyksen torjumiseksi” ja ”tilanteessa on voitu vaatia kohtuudella muunlaista suhtautumista”. Koulunkäynninohjaajan olisi siten tullut toimia muulla tavoin kuin viemällä oppilas maahan saakka.

Käräjäoikeus tuomitsi koulunkäynninohjaajan pahoinpitelystä vaikka katsoi, ettei koulunkäynninohjaajan tarkoituksena ollut oppilaan tahallinen satuttaminen. Tuomio on lainvoimainen.

TUOMIO OSOITTA A, että koulunkäynninohjaajalla on merkittävä riski tulla tuomituksi pahoinpitelystä, jos kiinnipitotilanne ei rikosprosessissa täytä hätävarjelun tunnusmerkkejä. Pahoinpitelytuomio voi pahimmillaan johtaa sekä työ sopimuksen päättämiseen että vahingonkorvausvastuuseen.

Onkin erityisen tärkeää, että työnantaja ja työntekijät keskustelevat toisistaan siitä, miten vastaavissa tilanteissa toimitaan. Myös läheltä piti -tilanteita ja toimintatapoja on arvioitava jatkuvasti yhteistyössä työnantajan kanssa, sillä niistä voidaan oppia.

Kun kaikki tietävät, miten tulee toimia eri rooleissa, on kyse vastuullisesta toiminnasta. Sen avulla voidaan toteuttaa turvallinen työ- ja oppimisympäristö sekä työntekijöille että oppilaille. Liian usein kiinnipitotilanteita koskeva ohjeistus ja toimintatavat kouluilla vaihtelevat. Pahimmillaan seurauksista voi joutua vastaamaan yksittäinen tilanteessa ollut työntekijä.



Kysy

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



Lue lisää

Perusopetuslaki 628/1998 ja rikoslaki 4. luku 4-6 §.



På svenska

Läs lagkolumnen på www.motiv.fi fr.o.m. 29.1.

Motiv

VARFÖR BLEV DU ELMONTÖR?

Jag var ju bara 15 år då. Jag bodde i Oravais och hittade fartygselektrikerlinjen på Åland. En kompis sökte dit och så bara blev det så.

NÄR KÄNNER DU ATT DU HAR LYCKATS PÅ JOBBET?

När jag lyckats lösa något problem.

HUR BLEV DU MEDLEM I JHL?

Jag var medlem i Elektrikerförbundet tidigare. När jag bytte jobb kollade jag vilket fack jag borde höra till.

Ålands starkaste man

text Hellevi Raita foto Robert Jansson

FÖR SEX ÅR SEDAN började jag med simning och gick på gym ibland, men det var roligare på gymmet. Jag hade kompisar som tävlade i klassiskt styrkelyft och började träna på det. Efter ett och ett halvt år deltog jag i min första tävling. Sedan dess har jag varit fast i det här – det är jätteroligt!

Jag tränar tre till sex gånger i veckan. Nu har jag problem med knäna och tränar bara tre gånger i veckan. Jag har två tränare i Sverige. De skickar mig ett schema varje vecka.

Efter jobbet går jag direkt till gymmet. Jag cyklar eller ror i fem minuter och gör lite rörlighetsövningar. Själva träningen börjar jag alltid med någon av styrkelyftsövningarna, alltså knäböj, bänkprens eller marklyft. Jag börjar med lätta vikter och stegrar upp. Då blir det uppvärmning i alla övningar. När jag gjort det baslyftet övergår jag till komplementövningar. En dag i veckan kör jag konditionsträning, oftast cykling.

Jag är noggrann med att få i mig tillräckligt med protein, men jag undviker inte en massa mat. Jag håller koll på min vikt eftersom jag tävlar i viktklass och justerar maten efter vad jag väger.

INFÖR EN TÄVLING förbereder jag mig genom att visualisera den i huvudet, hur det kommer att se ut och hur det ska gå. Jag brukar väga lite för mycket och drar ner på salt och kolhydrater för att gå ner i vikt. Om jag väger för mycket på tävlingsdagen får jag gå i bastun en sväng.

Jag innehar det finlandssvenska rekordet i marklyft, 250 kilo, i min viktklass, -74 kilo. Det presterade jag i SFIM hösten 2018. Jag har också finlandssvenskt rekord i min viktklass i totalen som räknas av alla moment i styrkelyft. Mitt tävlingsrekord i bänkprens är 142,5 kilo och i knäböj 200 kilo.

Förra våren vann jag åländska mästerskapet, där alla tävlar oberoende av vikt och resultatet vägs mot ens viktklass.

Jag skulle väldigt gärna vilja tävla i EM, men jag vill ge mina skador lång tid att läka och försöker låta bli att tävla i år. □



NICLAS STRAND

Född 1989.

BOR I

Jomala, Åland.

UTBILDNING

Fartygselektriker,
elmästare,
personlig tränare.

JOBB

Elmontör på Mariehamns Energi.

FAMILJ

Mor, far, bror,
flickvän.

HOBBYER

Styrkelyft.

JHL-opisto laajenee

Hyviä ja toivottuja uutisia vuoden alkuun: JHL-opisto saa uudet toimipisteet Ouluun, Kuopioon ja Tampereelle.

Pian ei tarvitse pakata kimpసుja ja kampsuja ja reissata joka kerta Helsinkiin, kun mielenkiintoinen JHL-kurssi osuu silmiin. Kurssipalautteissa usein esitetty toive toteutuu: JHL-opiston järjestämä koulutus laajentuu useammalle paikkakunnalle.

Kurssitarjonta monipuolistuu, kun voi opiskella lähellä. Lisäksi jatkossa kurssisuunnittelussa voi ottaa entistä paremmin huomioon alueen omat, erityiset tarpeet.

JHL-opistolle tulee jo tämän vuoden aikana uudet toimipisteet Ouluun, Kuopioon ja Tampereelle. Toki myös Helsingissä opetus jatkuu entiseen tapaan, kuten myös muut alueella tapahtuvat koulutukset.

Kouluttajina toimivat jokaisessa opetus-
pisteessä tuttuun tapaan opiston opettajat, aluetoimitsijat ja JHL:n asiantuntijat.

Uusiin sivutoimipisteisiin nimetään lisäksi opiston yhteyshenkilöt.

Uudet JHL-opiston toimipisteet sijoittuvat kunkin kaupungin aluetoimistoon, mutta koulutustiloja varataan tarpeen mukaan myös muualta.

Majoitus ja ruokailu järjestyvät kansanopistojen käytäntöjen mukaisesti, eli nukkumapaikka ja vatsantäytettä on tiedossa samaan tapaan kuin Helsingin kursseilla.



Neil Simon
JUORUJA

Farssi skandaalinkäryisistä iltamista



**ILO KOKEA –
KEVÄÄN OHJELMISTO**

Tove Jansson – Pipsa Lonka
KESÄKIRJA

Tarina ystävydestä, kesästä, elämästä ja kuolemasta



KOKO ILLAN IMPROVISOITU ESITYS
TÄYDELLINEN RIKOS?

Lähtötilanne: kukaan ei tiedä tekijää
– ei edes tekijä itse

Missä ammatti- alasi merkki luuraa?

HUOMASITKO käsissäsi olevan lehden sivuilla jo jonkun oheisista merkeistä?

Otamme Motiivissa käyttöön JHL:n verkkosivuilta ja oppaista tutuiksi tulleet ammattialamerkit. Ne osoittavat, minkä alan työtä tai tekijää jutut kulloinkin kuvaavat.

JHL on moniammattilinen liitto, eri ammattinimikkeitä löytyy lähes 2500.

Liiton ammattialatoiminta jakaantuu kuuteen eri ammattialaan:

1. Sosiaali- ja terveysala
2. Ravitsemis- ja puhtausala
3. Kasvatus- ja ohjausala
4. Tietotyö- ja hallintoala
5. Tekniikka- ja liikenneala
6. Turvallisuusala



*Olethan jo allekirjoittanut
kansalaisaloitteen
vammaisasiavaltuutetun
saamisesta maahamme?!*
kansalaisaloite.fi/fi/aloite/4639



Pidä itsestäsi huolta!

Tunnetko uuden työaikalain periaatteet? Työturvallisuuskeskus on avannut uuden sivuston, jossa tarkastellaan muun muassa eri työaikamuotojen kuormittavuutta ja palautumista sekä työn ja vapaan yhteensovittamista.
ttk.fi/tyoaika



Tilaa ensi vuoden maksuton kalenteri

Jatkossa liiton kalentereita ei enää postiteta automaattisesti. Voit kuitenkin nyt laittaa tilauksen tulemaan omaJHL:n kautta. Tilaus jatkuu sen jälkeen seuraavina vuosina. Kalenteri on edelleen maksuton!
jhl.fi



Tes-neuvottelut starttasivat

JHL neuvottelee virka- ja työehdoista tammi-maaliskuussa 2020. Neuvottelu-uutisia ja tietoa eri alojen neuvottelujen kulusta ja tilanteesta lähes reaaliaikaisesti löydät JHL:n sivuilta ja somesta.
jhl.fi/ajankohtaista/teemat/sopimusneuvottelut-2020

KYSY IHMEESSÄ

Tekikö verottaja virheen?

JÄIN TYÖTTÖMÄKSI. Kuvittelin, että kun tulot putoavat, veroprosenttini pienee myös. Kävi juuri päinvastoin: nyt työttömänä veroprosenttini on korkeampi kuin töissä ollessa. Sattuiko verottajalle virhe?

VASTAUS: Ei sattunut. Työttömälle maksettavan päivärahan verotus on kireämpää kuin palkansaajan verotus, koska työttömyysetuudesta ei voi tehdä samoja vähennyksiä kuin palkkatulosta.

Palkansaaja saa verotuksessa viran puolesta tehtävän tulohankkimisvähennyksen (750 e) ja kunnallisverotuksen ansiotulovähennyksen (3750 e), työttömyysetuutta saava ei näitä saa.

Palkansaajan matkakuluvähennys on tänä vuonna enintään 7000 euroa 750 euron omavastuun ylittävältä osalta. Työn tai työttömyyskorvauksen hakemisesta aiheutuvia matkakuluja ei voi vähentää verotuksessa.

Tilanne tasoittuu hieman, sillä työssä käyvän palkasta pidätetään verojen lisäksi eläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut. Työttömyyden perusteella maksettavasta ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta tai työmarkkinatuesta näitä maksuja ei peritä.

Lopputulos on kuitenkin se, että useimmissa tapauksissa työttömän saaman päivärahan verotus on kireämpää kuin palkansaajan verotus.

Kela pidättää työmarkkinatuesta ja peruspäivärahasta 20 prosenttia veroa. Ansiopäivärahasta tehdään vähintään 25 prosentin pidätys, ellei työtön ole hakenut muutosverokorttia.

Sen voi pyytää verottajan sähköisestä palvelusta, puhelimitse numerosta 029 497 000 tai verotoimistosta.



Kysy ihmeessä

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



När brukaren klöser och slår

Habiliteringspersonalen möter ofta våld i arbetet. Benägenheten att rapportera om det varierar.

text Hellevi Raita foto Deeranana/Shutterstock

Det kan handla om personer som kniper eller daskar till andra. Men det finns också de som river, biter, slår och sparkar. Det finns till och med sådana som tar struhtag eller hotar med föremål. För många som jobbar med personer med intellektuella funktionsnedsättningar är våld vardag.

- Som arbetarskyddsfullmäktig och anställd känner jag mig ganska maktlös när det gäller väldigt utåtagerande brukare, säger **Anna-Lena Aspegren-Törnroos**, arbetarskyddsfullmäktig i Österbotten på Kårkulla samkommun.

Det är långt ifrån alla brukare som har våldsam samt beteende. Aspegren-Törnroos säger att det finns ett litet antal som brukare som orsakar ganska många tillbud och olycksfall. Våldet kan riktas mot både anställda och andra brukare. Men det är sällan något allvarligt och det är sällan de anställda behöver söka upp vård.

- Vissa hotar och det händer aldrig någonting, andra hotar och verkställer. Men ingen ska behöva utsättas för våld, påpekar Aspegren-Törnroos.

Tusentals anmälningar om året

Frågan om våld mot habiliteringspersonalen aktualiserades när en servicechef på en daglig verksamhet polisanmälde en brukare som skickade henne över 900 hotfulla textmeddelanden. Brukaren dömdes till 30 dagars villkorligt fängelse. Det var många som upplevde att våldet och hoten inte diskuteras tillräckligt.

Habiliteringspersonalen inom specialomsorgen gör årligen tusentals anmälningar om våld och hot om våld i arbetet. Inom Kårkulla samkommun, som sköter den svenska specialomsorgen på fastlandet, gjorde personalen 1 771 anmälningar om arbetsolyckor och 325 anmälningar om tillbud. Av dem gällde 88 procent våld eller hot om våld i arbetet. Kårkulla ger service till 1 300 brukare och hade en arbetskraft på 1 063 årsverken 2018.

Anmälningarna är viktiga eftersom de kan användas som underlag för att få mer personal eller andra lösningar, säger Aspegren-Törnroos.

Det finns ingen omfattande forskning om hur vanligt våld mot habiliteringspersonalen är. Men

de siffror som flera specialomsorgsdistrikt rapporterar pekar i samma riktning som Kårkullas siffror. Inom specialomsorgsdistriktet Eskoo i södra Österbotten gällde 84 procent av anmälningarna om arbetsolyckor och tillbud våld eller hot om våld i arbetet 2018.

Specialomsorgsdistriktet Eteva i Nyland och södra Tavastland har 1 250 anställda, som ger service till 1 600 brukare. Där görs cirka 5 500 anmälningar om våld och hot om våld årligen. En tredjedel gäller hotfulla situationer, uppger personal- och ekonomidirektören **Maari Valli**.

- Benägenheten att rapportera varierar i olika enheter. Vi har betonat låg tröskel och nolltolerans för våld samt det att hot upplevs individuellt. Därför är inga anmälningar onödiga. Det förekommer säkert fler hotfulla situationer än de som anmäls, säger Valli.

Polisanmälningar om våld och föremål

Av de 157 arbetsolyckor som Eteva anmälde till skadeförsäkringsbolaget 2018 hade 40-50 procent orsakats av våld. I vissa fall ledde våldet också till sjukfrånvaro. Det kunde bero på att en tumme vridits om eller att någon sträckt ryggen, säger Valli.

- De anställda har gjort några polisanmälningar. Det övervägs noggrant eftersom brukarna ofta inte kan kontrollera sitt beteende.

Specialomsorgsdistriktet Vaalijala i Savolax uppmannar anställda att rapportera allting, säger personalchefen **Päivi Salovaara**. Där gjorde personalen 4 065 anmälningar om olycksfall i arbetet 2018. Av dem gällde 30 procent tillbud. Salovaara kan inte säga hur många anmälningar som gällde våld eller hot om våld, men säger att våld inte är ovanligt. Det har till och med hänt att man gjort polisanmälningar.

- Det har till exempel handlat om att en person varit på besök hemma och tagit med sig föremål, som hen hotat med. En del är ju här mot sin vilja. Om det händer något allvarligare, har vi redan gjort en anmälan, säger Salovaara.

Statistik från nämnden för rättspsykiatriska ärenden visar att det kan gå riktigt illa. Av de personer som genomgått en rättspsykiatrisk under-

– *Ett litet antal brukare står för det mesta våldet. Men ingen ska behöva utsättas för våld.*

sökning under åren 2009-2018 har ett par procent förordnats tvångsvård inom specialomsorgen för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

I en vetenskaplig artikel från 2009 analyserar **Laura Männynsalo** med flera de rättspsykiatriska undersökningar som gjorts på personer med intellektuella funktionsnedsättningar 1996-2006. Av dessa 44 personer bedömdes 59 procent vara nedsatt tillräkneliga och 56 procent dömdes till fängelse. De vanligaste brotten de misstänktes för var anlagda bränder, egendomsbrott, brott mot liv och försökt till brott mot liv. Vem våldet riktat sig mot framgår inte av artikeln.

Viktigt att känna brukaren

Specialomsorgen försöker förebygga våldsamt beteende på många olika sätt. Kärkulla och Egentliga Finlands specialomsorgsdistrikt KTO använder sig av MAPA-metoden för förebyggande och hantering av utmanande beteende, medan Avekki-metoden är vanlig bland finskspråkiga organisationer.

Våldsamt beteende uppstår ofta av frustrationen över att inte bli förstådd när ett gemensamt språk saknas, säger Salovaara på Vaalijala. När ett nytt boende öppnas och personalen och brukarna ännu inte känner varandra brukar anmälningarna om våld öka.

Också Aspegren-Törnroos säger att det är viktigt att personalen känner brukarna.

- Då ser man när de har någonting på gång. Det är en kunskap som är svår att föra vidare. Jag har jobbat länge med det här och känner brukarna. Jag ser när de inte mår bra. □

VÅLD OCH HOT

88%

AV ANMÄLNINGARNA

om arbetsolyckor och tillbud inom Kärkulla samkommun gällde våld och hot om våld 2018.

5 500

ANMÄLNINGAR OM VÅLD

och hot om våld görs årligen i specialomsorgsdistriktet Eteva som är verksamt i Nyland och södra Tavastland.

Ympäristöystävällinen työ

Hengitysliitto julkaisi tiedotteen: ”Astmalääkityksen lopettaminen ei ole ilmasto-tekö”. Kuulemme päivittäin, mitä kannattaa ostaa ja mitä välttää ilmastojalanjäljen pienentämiseksi. Mutta miksi keskustelu ilmastonmuutoksen hillitsemisestä pyörii pääasiassa kuluttamisessa?

Kuluttamista luonnehtii jatkuva virta pieniä päätöksiä, jotka teemme yleensä vailla suurempaa harkintaa. Kenenkään ei ole mahdollista pohtia jokaisen pikkuostoksen vaikutuksia elinympäristöön. Usein se ei onnistu isommissakaan päätöksissä.

Kuluttaminen voi olla ekologista, mutta se vaatii aikaa ja tietoa. Kuten markkinoinnin professori Liisa Uusitalo on huomauttanut: Kuluttajien valintatilanteeseen ei liity yhteistoimintaa eli päätöksentekotilanne on atomistinen. Siksi vapaamatkustaminen on useimmille kuluttajille luonnollisempi vaihtoehto kuin toimiminen yhteiseksi hyväksi.

Kuluttaminen ei ole mahdollista ilman tuotantoa. Tuotanto syntyy työstä. Työhön eli tulojen hankkimiseen liittyy harvoja mutta suuria päätöksiä. Jotkut tekevät työuransa aikana vain yhden päätöksen siitä, kenelle myyvät työpanoksensa. Työsopimusten ehtoja toki tarkastellaan säännöllisesti. Kiitos ammattiliittojen näihin päätöksiin liittyy paljon yhteistoimintaa.

Työhön liittyvillä päätöksillä on merkittävä vaikutus ympäristöön. Meidän olisi vähennettävä työtä, joka kuormittaa paljon ilmastoa ja vastaavasti lisättävä vähän kuormittavaa työtä.

Toistaiseksi emme tiedä tarkasti eri töiden ilmastokuormituksesta - lukuun ottamatta ilmeisiä esimerkkejä, kuten hiilenpoltto, turvetuotanto, ilmailu, rakentaminen ja kaivostoiminta. Selvää on, että erityisesti hyvinvointipalvelut kuormittavat ilmastoa vähän. Tarvitsemme yhteiskuntapolitiikkaa, joka tukee hyvinvointipalveluiden tuottamista. Vastaavasti meidän tulisi vähentää työtä aloilla, jotka kuormittavat ympäristöä. Päätökset tapahtuvat työnantaja- ja työntekijäliittojen sekä valtion tasolla, eikä vastuu ole vain yksittäisen ihmisen hartioilla.

Työn vähentäminen vähentää ympäristökuormaa. Mitä vähemmän ihmiset tekevät työtä ja saavat tuloja, sitä vähemmän on tuotantoa ja kulutusta. Tähän asti päätöksentekijät ovat torjuneet talouden kutistamista vaativan liikkeen argumentit epärealistisina. Hyvinvointivaltion rahoitus vaatii tuloja ja kulutusta, joista maksetaan veroja.

Toisaalta voidaan kysyä, onko yhä tarpeellista jakaa tuottavuuden kasvun hedelmät korkeampina palkkoina. Eikö ihmisten ja luonnon hyvinvoinnin kannalta parempi vaihtoehto olisi tulevaisuudessa vaihtaa palkankorotukset lyhyempään työaikaan? Vapaa-aikaa tarvitaan myös hyvinvointipalveluiden kuluttamiseen. □

Heikki Hiilamo

työskentelee sosiaali-
politiikan professorina
Helsingin yliopistossa
ja THL:ssä.



*Eikö olisi parempi vaihtaa
palkankorotukset lyhyempään
työaikaan?*

HENKIVAKUUTUS KERTOO ROHKEUDESTA

Jari kuoli kesällä. Mä yritin olla rohkea, kun kerroin lapsille, mutta romahdin.

Hautajaisten jälkeen meidän yksitoistavuotias sanoi, että isi oli ollut rohkea, kun se uskalsi ajatella kuolemaa, että sen perhe voi jäädä yksin ja otti henkivakuutuksen.

En tiedä mistä se oli sen kuullut, mutta se oli oikeassa siinä, että Jarin rohkeus turvaa meidän perhettä edelleen.

if.fi/henkivakuutus

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

Kuoleman ennakointi on mahdotonta, mutta läheisten toimeentulon varmistaminen helppoa. Laske yllättävän edullinen hinta järjestöjäsenen henkivakuutukselle verkossa vaikka heti.





Meille tärkein voitto on jokainen tyytyväinen asiakas

Se, että asiakkaidemme elämän tärkeät asiat ovat meillä turvassa ja he voivat elää huoletta. Hymy, joka kuuluu ja näkyy asiakaskohtauksissa.

Toki meillä on myös tutkimusten mukaan Suomen tyytyväisimmät vakuutusasiakkaat. Turva on arvioitu ykköseksi EPSI Rating 2019 -asiakastyytyväisyystutkimuksessa jo kahdeksatta kertaa (2018, 2017, 2016, 2014, 2013, 2012 ja 2011).

Liity sinäkin joukkoon. Poikkea toimistollamme, soita, asioi verkossa tai jätä yhteydenottopyyntö osoitteessa turva.fi/turvaan.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • www.turva.fi • puh. 01019 5109

