

Motiivi

8 • 2021 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

SAIRAALAHUOLTAJA

Todellinen moniosaaja

TÖIHIN SUOMEEN

Pelisäännöt kuntoon

LUE MYÖS

Erikois-
ruokavaliot
haltuun

Kokki
radio-
aalloilla

Upp ur
löne-
gropen?



DOKKE TAS

**SOMEN
KIVOIN :)**



Kun haluat turvata rakkaimpasi
Suomen edullisimmalla henkivakuutuksella*,
olemme rinnallasi.

Järjestöjäsenen etuhinta koskee sekä sinua että puolisoasi.
Laske hinta helposti netissä. Saat vakuutuksen voimaan heti.

if.fi/henkivakuutus



Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

*Suomen edullisimman henkivakuutuksen hintavertailu, Innolink 11/2020.

VAIN VERKOSSA
motiivilehti.fi

Puun ja kuoren välissä

Kun tilanne lähtee lapsen lapasesta, kuka saa pitää kiinni oppilaasta?

Hoitajat karkaavat

Miksi kunnat kiristävät vyötä varhaiskasvatuksessa, vaikka rahaa olisi?

Pakolaislasten varavanhempi

Ohjaaja Johanna Granberg tarjoaa pakolaislapsille mielekästä arkea.

– *Terveisiä Oulun pesulasta. Pesemme vuodessa yli kolme miljoonaa kiloa pyykkiä!*

PÅ SVENSKA

26

Lokalvårdarnas arbete uppskattas.

45

Handboll är Sammy Bergs passion.

48

Förbundet vill ha generella lönepåslag.

8

Tekstiilihuoltaja Heli Määtällä on ruista ranteessa ja vikkelät jalat.

SISÄLTÖ



6

JHL alensi jäsenmaksua tasan yhteen prosenttiin.

18

Vegaaniruokaa, saako olla! JHL-opistolla opeteltiin dieettiruokia.

20

Radioamatööri Janne Heini-kangas on löytänyt 800 asemaa.

22

Kaikki töpeksivät joskus, mutta pahastakin mokasta voi selvitä.

28

Sometähti Dokke Tas haluaa olla hyvä roolimalli nuorille.

36

Nuoriso-ohjaaja ja taiteilija Suvi Kuusisto inspiroituu lapsista.

38

Pärjääkö Suomi ilman työperäistä maahanmuuttoa?

44

Lakimies kertoo, milloin työsopimusta voi pitää purkautuneena.

45

Sammy Berg är handbollstränare, målvakt och serviceman.

ENSI NUMEROSSA

Nuoriso-ohjaaja koulussa

Näyttelijä Hannele Lauri

Kirvesmiestaidot kunniaan

Sinustako kouluttaja?

Palkkaerot näkyviksi

3 X TUKIPALVELUT



PUHDASTA TULEE

Tekstiilihuoltaja Heli Määtän käsissä sairaalapyykki puhdistuu rivakasti. **Sivu 8**



KOHTAAMISIA VUOTEELLA

Sairaalahuoltaja Taina Prihti ehtii kuunnella potilasta kii-reestä huolimatta. **Sivu 14**



SERVICEINSTRUKTÖR

Ann-Christin Wikholm hand-leder lokalvårdare på Raseborgs sjukhus. **Sida 26**

Ensi vuonna palkkakellot kajahtavat


200
tuhatta
jäsentä



VUOSI KÄÄNTYY KOHTI LOPPUAAN, mutta työtahti sen kuin kiihtyy. Koronatilanne pahenee jälleen, ja muita talvikauden tauteja ilmaantuu riesaksi. Vuoden viimeiset projektit, tehtävät ja työvuorot pitää rutistaa loppuun, vaikka rahkeet eivät enää riittäisi. Moni alkaa tuntea itsensä loppuun puristetuksi tiskirätiksi, josta otetaan irti viimeiset pisarat. Voimme kuitenkin tyytyväisinä katsoa taaksepäin kuluneeseen vuoteen. Omien alojemme ammattilaisina olemme tehneet parhaamme jälleen yhden poikkeusvuoden päättyessä. On aika taputtaa itseämme selkään ja kehaista kestävyyydestä. Yhdessä olemme antaneet osaamisemme ja taitomme yhteiskunnan käyttöön, toinen toisemme hyväksi. Samalla asenteella on hyvä lähteä tulevaan vuoteen. Siellä odottavat työehtosopimusneuvottelujen kierros, JHL:n edustajiston vaalit, hyvinvointialueiden synty ja kysymys palkkojen oikeudenmukaisuudesta.

Jo nyt on varmaa, etteivät palkkakello kajahda hiljaa, kun neuvottelut alkavat. Lähdemme tes-neuvottelukierrokselle periaatteella, että jokainen on palkankorotuksensa ansainnut. Nollan saa pyytämättäkin, joten tulemme vaatimaan palkkoihin merkittäviä yleiskorotuksia. Hyvinvointialat on vihdoinkin nostettava palkkakuopasta. JHL vaatii valtaosaa korotuksista maksettavaksi yleiskorotuksina kaikille työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille. Lisäksi JHL hakee selviä parannuksia työaikoihin. Työntekijät voivat paremmin, poissaolot vähenevät ja yritysten tulos paranee, kun työajat joustavat elämäntilanteen mukaan. Työntekijöiden pitää päästä osallistumaan työvuorojen suunnitteluun.

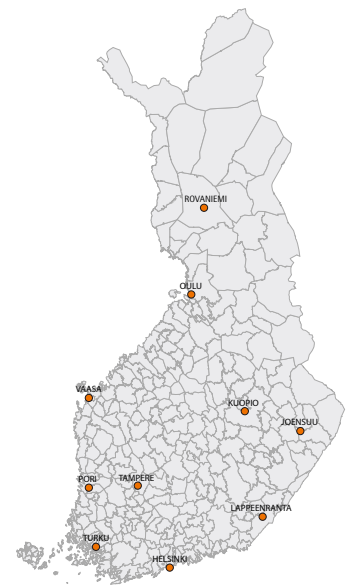
Työoloja kohentamalla voimme vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamiseen. Moniammatillisissa tiimeissä on moniosaajia, mutta kuka tahansa ei voi tehdä mitä tahansa. Ammattilaisten on saatava hoitaa osaamistaan vastaavia tehtäviä. Vain siten voimme yltää yhdessä työyhteisöinä parhaimpaamme.

Yhteisen hyvän äärellä pääsee keräämään voimia arjessa ja juhlassa. Nautitaan levosta ja toistemme tuesta. Hyvää alkavaa vuotta 2022 kaikille!

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja



JHL:N ALUETOIMISTOT



**Seuraava
lehti
ilmestyy
23.1.**

Motiivi



VASTUULLISTA
JOURNALISMIA

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 / Toimituspäällikkö, editoija Maarit Uusikumpu / Tuotanto-AD Kati Ahonen / Toimittajat Ulla Puustinen, Marina Wiik ja Samuli Launonen / Taitto ja trafikki Kati Ahonen puh. 010 7703 368 / Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi / Aikakausmedia ry:n jäsen / JHL:n yhdistystysten kokousilmoitukset www.jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/yhdistykset/laheta-tapahtuma / Medimynti Saarsalo Oy, emmi.leimu@saarsalo.fi, puh. 041 314 2669 tai sanna.makinen@saarsalo.fi, puh. 041 313 2706 / LT2017, 196 025 / ISSN 1795-7249 (printti) / ISSN 2341-8540 (verkkojulkaisu) / 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.



Jäsenmaksu laskee tasan prosenttiin

Ensi vuoden alusta JHL:n jäsenmaksu on vain 0,7 prosenttia jäsenen veronalaisesta palkkatulosta. JHL:n työttömyyskassan jäsenmaksu on 0,3 prosenttia, joten liiton ja kassan yhteen laskettu jäsenmaksu on tasan yksi prosentti. Alennus tekee JHL:stä Suomen edullisimpiin kuuluvan ammattiliiton.

Tänä vuonna liiton ja kassan jäsenyys maksaa 1,38 prosenttia jäsenen bruttotulosta. JHL:n ylin päättävä elin teki alennuksesta päätöksen syyskokouksessaan marraskuussa.

Liiton minimijäsenmaksun JHL:n edustajisto säilytti ennallaan. Se on kahdeksan euroa kuussa. Poikkeuksen muodostaa 70 vuotta täyttäneiden jäsenmaksu, joka on jatkossa viisi euroa kuussa.

Liittoon kuuluvien ammatinharjoittajien jäsenmaksu pysyy 20 eurossa kuukaudessa.

Lisäksi liitossa otetaan käyttöön jäsenmaksukatto. Se on korkeintaan 600 euroa vuodessa.

Jäsenmaksun alentaminen vähentää JHL:n ensi vuoden tuloja, mutta ei vaikuta yhdistyksille palautuvaan jäsenmaksuosuuteen. Yhdistyspalautus pysyy vuoden 2021 tasolla.

**EDULLISIN
HYVINVOINTIALOJEN
AMMATTILIITTO**

1 %

JHL

JHL.FI/LIITY



Ensi vuosi on vaalivuosi. Ensin aluevaalit, sitten JHL:n edustajistovaalit!



Korona tasasi kotitöitä

Koronapandemia ja siitä johtunut etätyön lisääntyminen hankaloitti monen perheen arkea. Yli 40 prosenttia äideistä koki lastenhoidon ja etätyön yhdistämisen melko tai erittäin vaikeaksi, isistä samoin koki joka kolmas.

Toisaalta etätyössä olleet isät ottivat aiempaa enemmän vastuuta lastenhoidosta ja kotitöistä. Lasten palattua takaisin päivähoitoon palattiin entisiin sukupuolirooleihin ja äitien vastuu lapsista ja kotitöistä kasvoi koronaa edeltäneelle tasolle.

Tulos käy ilmi Jyväskylän yliopiston ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen THL:n tutkimuksesta.

Lue koko tutkimus: jyx.jyu.fi/handle/123456789/78630

Perhepäivähoitajia enää 3 000

Kuntien palveluksessa olevien perhepäivähoitajien määrä on enää 3000. Määrä on laskenut tuntuvasti, sillä vielä 2010 perhepäivähoitajia oli 11000. Vuonna 2000 kunnallisia perhepäivähoitajia oli 19000.

Tämän vuoden huhtikuussa perhepäivähoidossa oli kaikkiaan 11500 lasta. Heistä vain 8700 oli hoidossa omassa kodissaan työskentelevillä hoitajilla. Ryhmäperhepäivähoidossa oli noin 2600 ja kolmiperhepäivähoitajilla pari sataa lasta.

Perhepäivähoitajien keskimääräinen kokonaisansio oli 2198 euroa kuussa.
Lähde: kt.fi


27 000

Vuonna 1990 perhepäivähoitajien määrä oli suurimmillaan, 27 000.


3/4

Kolme neljästä työskentelee kotona, joka 4. ryhmäperhepäiväkodissa.


78 %

Suurimmalla osalla hoitajista on neljä hoitopaikkaa.



Kuva Rodeo



Työt loppuvat yli 300:lta?

Noin 320 työntekijältä ja toimihenkilöltä uhkaa loppua työt, kun Helsingin kaupungin energiayhtiö Helen lopettaa kivihiilen polton Salmisaaren voimalassa. Jäljelle jää pelletti, mutta sen työllistävä vaikutus on vähäinen.

Yt-neuvottelujen piirissä on yli 400 henkilöä.

– Henkilöstö toivoo, että löytyy inhimillinen tapa hoitaa tilanne. On selvitettävä eläköitymis- ja muut vaihtoehdot pelkän irtisanomisten sijaan, vaatii pääluottamusmies **Rainer Åhlberg**.

Alun perin kivihiilestä piti luopua Salmisaaressa vasta 2029, mutta yhtiö aikaisti sen huhtikuuhun 2024. Hanasaaren voimalan sulkeminen tapahtuu juu vuotta aikaisemmin.

Yhtiössä käydään myös kiinteistöpalvelujen ulkoistamisesta johtuvia yt-neuvotteluja. Palvelut on tarkoitus ulkoistaa vuoden 2022 alussa, ja noin 30 työntekijän työnantaja vaihtuu.

Tilanne päällä Arkeassa

Arkea Oy:ssä Turussa on käyty marraskuun puolivälistä lähtien ankaraa kiistaa yhtiössä sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työnantaja haluaa vaihtaa tessit edullisempiin ravintola- ja kiinteistöpalvelualan sopimuksiin. Työntekijät ovat vastustaneet muutosta jo kaksi viikkoa jatkuneella lakolla.

Motiivin painoon mennessä tilanne oli se, että koulujen ja päiväkotien ruokapalvelut oli päätetty siirtää Turun kaupungin in house -yhtiöön, jossa noudatetaan JHL:n neuvottelemaa Avain-tessiiä. Sen sijaan muissa ravitsemispalveluissa sekä puhtaanapito- ja kiinteistöpalveluissa työskenteleviin aiotaan soveltaa heikompi tasoisia tessejä.

Päätös tarkoittaa, että noin kolmanneksen työehdot pysyisivät ennallaan ja kahden kolmasosan heikkenisivät. JHL:lle päätös ei sovi, ja Motiivin mennessä painoon työtaistelu Turussa jatkuu.

Lisää Arkeasta: jhl.fi ja motiivilehti.fi

4 X TASA-ARVO



Palkkasyrjintää vastaan

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) johtama työryhmä esittää palkka-avoimuuden lisäämistä työpaikoilla. Tavoitteena on ehkäistä perusteettomia palkkaeroja ja vähentää palkkasyrjintää.

Tiedot annettava

Työryhmän esityksen mukaan työntekijä voi pyytää työkaveriensa palkkatiedot, jos hän epäilee tulleensa syrjityksi sukupuolen takia. Työnantaja on tällöin velvollinen luovuttamaan tiedot.

Työnantajan on ilmoitettava tietojen luovutuksesta niille, joiden tietoja on kysytty.

Palkkakartoitus

Lisäksi työnantajan on vuosittain selvitettävä henkilöstölle käytössä oleva palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen. Myös luottamusmiehillä on oikeus saada työntekijöiden palkkatiedot silloin, kun työnantaja tekee tasa-arvolain mukaisen palkkakartoituksen.



Kuva Andrey Popov

16 nostaa, 12 laskee veroa

Kaikkiaan 16 kuntaa aikoo nostaa kunnallisveroa ensi vuonna. Vero laskee 12 kunnassa ja pysyy ennallaan 281 kunnassa.

Veroprosentti nousee 116 000 kuntalaisella ja laskee 140 000:lla. Tämä tarkoittaa, että useamman kuntalaisen verotus kevenee kuin nousee.

Asukasluvultaan suurimmat kunnallisveron laskijat ovat Rauma ja Savonlinna. Suurimmat kunnat, jotka nostavat kuntaveroa, ovat Kotka ja Nurmes.

Keskimääräinen kunnallisveroprosentti on ensi vuonna 20,01 prosenttia, eli käytännössä sama kuin tänä vuonna.

Suomen korkein kunnallisveroprosentti on Halsualla (23,5 %) ja matalin Kauniaisissa (17 %).

Kiinteistövero nousee ensi vuonna 14 kunnassa.



Lakiin ehkä jo keväällä

Esitykseen jätettiin useita eriäviä mielipiteitä.

Hallitus ottaa kantaa esityksen sisältöön, minkä jälkeen sen pohjalta on tarkoitus muuttaa tasa-arvolakia todennäköisesti jo keväällä 2022.

Lisää aiheesta: stm.fi



Pyykkärin päivä

Pesulatyöstä on glamour kaukana, mutta tekstiilihuoltaja Heli Määttä on viihtynyt alalla jo 17 vuotta. - Olen käytännön ihminen. Tekijä, en lukija, hän perustelee.



teksti Ulla Puustinen kuvat Ester Van Dam



LIKAISET TYÖVAATTEET Heli Määttä kuljettaa kärryllä haalaripesulaan. Työpäivään mahtuu paljon askelia ja kehoa kuormittavia liikkeitä ja asentoja.

Pitäkö huippuammattilaisen olla kasvuyrittäjä tai kansainvälisesti verkostoitunut johtaja? Vai voiko huippuammattilaisen löytää Oulun Keskuspesulasta lajittelemasta sairaalapyykkiä? Vahva ehdokas sellaiseksi on tekstiilihuoltaja **Heli Määttä**, 38. Ilman hänenlaisiaan Oulun yliopistollisesta sairaalasta loppuisivat puhtaat potilaspyjamat parissa päivässä.

- Pyykkimuija -83, sillä lempinimellä kaverit minua toisinaan kutsuvat, hän nauraa.

Alansa huipun Määttästä tekee se, millä vauhdilla hän aukoo likavaatesäkkejä, kauhoo likaiset lakanat vaunuun, työntää vaunun vaa'alle ja rullaa sen pesukoneen täyttöluukulle. Kun edellinen pesuohjelma on päättynyt, Määttä kiskoo koneesta pestyt potilasvaatteet toiseen kärryyn ja alkaa salaman-nopeasti täyttää desinfiointia konetta likaisilla lakanoilla.

Sitten enää oikean pesuohjelman valinta, nopea käänös ja muutama askel kuivausrummun luo. Seuraavaksi hän sukeltaa melkein hartioita myöten rumpuun, jotta saa sen tyhjennettyä ja täytettyä juuri pestyllä ”mummopyykillä”.

Toisinaan Määttä käväisee pesulan puhtaalla puolella viemässä hoitajien pestyt työvaatteet syöttöasemalle kuivaukseen, jälkikäsitteilyyn ja viikkaukseen. Tai pinkoo pesulahallin toisessa päässä sijaitsevaan haalaripesulaan, jonka pesukoneet on aika-ajoin täytettävä ja tyhjennettävä.

Liikesarjat ovat hioutuneet ja työskentely ripeää ja energia-tahokasta.

- Urakkatyö mutta ei urakkapalkkaa. Varsinkin alkuvuikko on tosi kiireinen, hän sanoo.

Eturintamassa tuoksahtaa

Jestas, mikä paikka! Se oli Määttän ensireaktio, kun hän kävi ammattikoululaisena tutustumassa Oulun keskuspesulaan yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa.

- Opiskelin pukuompelua. Kaverini meni pesulaan töihin, ja pian täältä soitettiin, enkö minäkin tulisi. Kaveri oli viikon, minä kaksi, hän muistelee.

Aika ei ollut vielä kypsä, sillä Määttä haaveili parturikampaajan työstä. Puoli vuotta kampaamoapulaisena kuitenkin riitti. Sen jälkeen hän oli tovin työttömänä ja meni sitten muutamaksi päiväksi tuuraamaan pesulaan.

Seurasi joitain lyhyitä ja pidempiä sijaisuuksia pesulassa. Sitten Määttä kysyttiin, haluaisiko hän opiskella oppisopimuksella tekstiilihuoltajaksi ja saada samalla vakituisen työpaikan.

Mikä jottei, Määttä tuumi ja jäi sille tielle. Työ on jatkunut katkotta kahta äitiysvapaata lukuun ottamatta.

Likaisen työn lisä tarpeen

Pesulan likaisella puolella, eli punaisella vyöhykkeellä, ei pärjää, jos kavahtaa infektiopyykkiä tai virtsan hajua ja muita eritteitä.

- Etenkin mummopyykkiä eli hoitolaitosten pyykkiä pestessä aromi on aika vahva, Määttä sanoo.

Aiemmin työntekijöille maksettiin likaisen työn lisää, mutta se poistui paikallisesta sopimuksesta muutama vuosi sitten, eikä sitä ole myöskään valtakunnallisessa Avain-tessissä.

- Lisä on saatava liiton sopimustavoitteisiin, vaatii pesulan luottamusmies **Annemari Enojärvi**.

Hänen mielestään tekstiilihuoltajat työskentelevät eturintamassa siinä missä hoitajatkin. Hoitajien lailla myös he joutuvat altistamaan itsensä tartuntariskille, eritteille ja pyykkipussiin unohtuneille injektioneuloille.

Ihka uutta tekniikkaa

Vaikka pesulatyö on väliin puuduttavan yksitoikkoista, tarjoaa se myös vaihtelua ja viimeisintä tekniikkaa. Tänä syksynä



PESUOHJELMA valitaan käsin, kone tekee loput. Ennen pesurummun täyttööä pyykki punnitaan vaa'alla, jotta kone annostelee pesuaineen oikein.



Toistoa ja taitoa

Pesulatyö on fyysisesti kuormittavaa, ja siinä pitää sietää samoja toistuvia rutiineja. Silti on oltava tarkka ja huolellinen, jotta asiakkaat saavat, mitä tilaavat, ja välttyä itse vahingoilta. Mitä kaikkea tekstiilihuoltajan työ vaatii?

Ruista ranteessa

Pesulatyö ei ole kevyemmästä päästä. Työpäivän aikana Heli Määttä nostaa kymmeniä kiloja pyykkiä.



Vauhtia nivelissä

Työ vaatii vikkelät jalat ja turvajalkineet. Päivän aikana tulee otetuksi lukematon määrä askelia.



Hyvät hoksottimet

Pyykkisäkistä voi löytyä ikäviä yllätyksiä, esimerkiksi injektioneuloja ja ruiskuja. Varovaisuus on tarpeen.



Tiimitaidot tarpeen

Pesulatyössä tarvitaan myös vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja. Kuvassa Heli Määttä ja Tarja Junno.



Turnauskestävyys

Maailmasta ei likapyykki lopu. Varsinkin alkuvuodesta pestävää on paljon ja turnauskestävyys koetuksella.



– Mummopyykin aromi on aika vahva.

Määttä on opetellut käyttämään työvaatteita varten kehitettyä robottia, jonka röntgensilmä tunnistaa ja lajittelee työvaatteet ja haalarit ja löytää taskuun unohtuneet mustekynät.

- Jos kynä päätyy pesukoneeseen, saattaa 50 kiloa pyykkiä mennä pilalle. Lajittelulaite on uusi innovaatio, eikä sellaista ole muissa Suomen pesuloissa, kehaisee tuotantopäällikkö **Maarit Honka**.

Pohjanmaan sairaanhoitopiirin ja Oulun kaupungin omistama pesula työllistää noin sata henkilöä. Sen volyymi on valtava: vuodessa pestään yli kolme miljoonaa kiloa pyykkiä.

Pesula muutti runsas vuosi sitten uusiin tiloihin Ruskon teollisuusalueelle, ja uusissa tiloissa on kiinnitetty huomiota myös työturvallisuuteen. Esimerkiksi uudet häkkipesurit pysähtyvät heti, jos joku menee aidan sisäpuolelle.

Silti työergonomiassa olisi edelleen parannettavaa. Laite-toimittajilta ei yksinkertaisesti löydy ratkaisuja, jotka sopisivat niin 150-senttisille kuin liki kaksimetrisille työntekijöille.

Uransa huipulla

Juuri nyt Heli Määttä sanoo olevansa pesulauransa huipulla.

- Tehtäväkohtainen palkka, kaksi kokemuslisää ja kahdesti vuodessa maksettava kannustuslisä, jos sellaisen sattuu saamaan. Itse siihen voi vaikuttaa niin, että työskentelee ripeästi ja jää tarvittaessa ylitöihin.



– Kotiin en pyykkiä kannan!

Myös Enojärvi sanoo, että ”tehä pittää”. Kahvitauko on 12 minuuttia, ja sen aikana on riisuttava suojavaatteet, pestävä ja desinfioitava kädet ja leimattava menen tullen kellokortti.

- Täällä ei sormenpyörittelijöille ole töitä, hän sanoo.

Likaisen työn lisän ohella kaksikko toivoo, että tuotantotiloissa noudatettavasta matkapuhelinkiellosta luovuttaisiin. Nyt käytössä on yksi yhteinen puhelin, johon voi jättää soittopyynnön.

- Lapset eivät uskalla soittaa siihen. Itselläni on hätä, kun toisen tyttären taitoluistelutreenit ovat iltapäivisin. Vahinkoja voi sattua, eikä valmentaja saa minua nopeasti kiinni, sanoo Määttä.

Moni työntekijöistä on huolissaan myös iäkkäistä vanhemmistaan. Huoli helpottuisi, jos tavoitettavuus paranisi.

- Jopa lääkärin soittoaikaa on hankala sopia. Tähän tarvittaisiin muutos tai joustavampia käytäntöjä, toivoo Enojärvi.

Aiemmin tuotannon henkilökunnalla sai olla kännykkä työtakin taskussa, mutta joitain vuosia sitten se kiellettiin. Samoin työturvallisuussyistä kiellettiin vierasesineet kuten korut, kellot ja rakennekynnet.

Uusista työvaateista poistettiin taskutkin, jotta puhelimet pysyvät varmasti sosiaalitalan lokerokaapissa.

Melko tarkkaan kolmelta iltapäivällä Määttä tekee lähtöä ja leimaa kellokortin.

- Päivän päätteeksi työt jäävät työpaikalle. Kotiin en pyykkiä kannan! □



AMMATTINA tekstiilihuoltaja



MÄÄRÄ
Noin 1 300 (kunnat, sairaanhoitopiirit, oy:t)



KOULUTUS
tekstiili- ja muotialan ammattitutkinto, 150 osp.



PALKKA
noin 1770 e/kk (Avain-tes, peruspalkka)



TYÖLLISYYS
hyvä

Tekstiilihuoltajat (käytetään myös pesulatyöntekijä-nimikettä) työskentelevät useimmiten joko yksityisissä pesulapalveluissa tai kuntien ja/tai sairaanhoitopiirien omistamissa keskuspesuloissa. Lisäksi Puolustusvoimilla on omat vaatetuskorjaamot ja pesulat Säskylässä ja Mikkelissä.

Alan taidot opitaan usein käytännön työssä. Lisäksi monet työnantajat edellyttävät vakituisilta työntekijöiltä tekstiili- ja muotialan ammattitutkinnon tai sen osien suorittamista. Tutkinnon voi suorittaa monimuoto-opiskeluna, johon sisältyy lähiopetuspäiviä ja työssäoppimisjaksoja.

Tekstiilihuoltajan työhön kuuluu muun muassa pyykin vastaanottoa, pesukoneiden käyttöä, täyttöä ja tyhjennystä, mankelointia, viikkausta ja muuta tekstiilien jälkikäsitelyä sekä asiakaspalvelua. Tekstiilihuoltajan ammattitaitoon kuuluu tuntea eri materiaalit sekä oikeat pesutavat ja -tekniikat.

Isot laitospesulat muistuttavat teollisuushalleja, joissa pyykejä liikutellaan vaunuissa, liukuhihnalla ja köysiradalla.

Pesulatyö on usein fyysisesti kuormittavaa, reipastahtista ja toisteista. Työ vaatii tarkkuutta, omatoimisuutta ja yhteistyötaitoja.



MIKÄ ON SINUN ÄÄNEN- SÄVYYSI?

Asetu ehdolle edustajaksi
ja tuo se kuuluviin.

Sinä päätät, minkälaisella
äänensävyllä työsi tulevai-
suudesta puhutaan. Tule
mukaan ammattiliitto
JHL:n edustajistoon.

jhl.fi/vaalit22






Ihmiseltä ihmiselle

Sairaalahuoltaja saattaa käydä potilashuoneessa useammin kuin hoitaja. Siksi työssä korostuvat kohtaaminen ja vuorovaikutus potilaiden kanssa.

teksti Ulla Puustinen kuvat Susanna Lyly, Kati Ahonen, Andrey Poppov ja Michael Erhardsson/Mostphotos.com



SAIRAALAHUOLTAJA Taina Prihti tarjoilee lounaan kantapänsä loukanneelle Jukka Mäkelälle. Vaikka usein on kiire, on Prihdillä hetki aikaa kysyä potilaan kuulumisia.

Nokialainen **Jukka Mäkelä** lepää jalka paketissa Taysin tuki- ja liikuntaelinkeskuksen vuodeosastolla Tampereen Kaupissa. Ovi käy ja sairaalahuoltaja **Taina Prihti**, 58, tuo lounastarjottimen. Kannen alta paljastuu kasviksia ja broilerkastiketta, joiden kyytipojaksi Mäkelä on pyytänyt lasillisen vettä. Leivän hän jättää tällä kertaa väliin.

- Täällä ei pääse laihutamaan, kun täysi tarjotin tuodaan eteen viidesti päivässä.

Prihti viivähtää hetken huoneessa ja kyselee potilaan kuulumisia. Mäkelä selittää, miksi päätyi sairaalaan. Mökkitapaturma: hän tipahti katolta, ja kantapää murskaantui osuesaan maasta töröttäneeseen puunkantoon.

- "Se tapahtui niin äkkiä." Niin sanovat useimmat tälle osastolle tulleet potilaat, toteaa Prihti kokemuksesta.

Mäkelä kampeaa itsensä istuvaan asentoon ja jää nauttimaan lounastaan, kun Prihti hakee uuden tarjottimen lämpövaunusta seuraavalle potilaalle.

Huomio vuorovaikutukseen

Taysissa sairaalahuoltajat ovat keskeinen osa palveluketjua, ja siksi vuorovaikutustilanteisiin potilaiden kanssa kiinnitetään erityistä huomiota. Tämä on perusteltua, sillä monilla osastoilla sairaalahuoltaja käy potilashuoneessa useammin kuin hoitaja.

- Kohtaamisessa pienilläkin asioilla on merkitystä, jotta potilas tuntee olonsa hyväksi ja turvalliseksi. Miten tervehdit, katsotko silmiin, pysähdytkö kuuntelemaan ja huomioitko hänen tarpeensa, sanoo palvelupäällikkö **Satu Sivenius**.

Ruokapalvelutehtävää varten Taysissa on laadittu käsikirja, jolla pyritään tuottamaan yhtenäisen palvelukokemus riippumatta siitä, missä yksikössä potilas on hoidossa.

Myös ruokaa tarjottaessa huomioidaan potilaiden yksilölliset toiveet. Niinpä sairaalahuoltajat varmistavat ennen tarjoilua, mitä potilas haluaa sillä kertaa ruokajuomaksi ja leiväksi.

Ruokahuolto vie aikaa

Taysin tuki- ja liikuntaelinkeskuksen osastolla työskentelee kymmenen sairaalahuoltajaa. Päivittäin kolme heistä työskentelee aamussa ja neljä illassa. Potilashuoneita on yli 30 ja potilaita enimmillään noin 50.

Sairaalahuoltajat jakavat aamupalan, lounaan, välipalan, päivällisen ja iltapalan. Jakotehtävien lisäksi he vastaavat osaston jakelukeittiön tuotetilauksista ja omavalvonnasta. Oma- ja välivalvonnalla varmistetaan muun muassa kylmälaitteiden toiminta, tuotetilausten kylmäketjun toteutuminen sekä aterioiden oikeat lämpötilat, kun cook&chill-vaunut ovat ensin lämmittäneet ruoan ajastetusti.

Ruoan jakelu on aikaa vievää ja tarkkaa työtä, sillä jokaisen potilaan ruokavalio on tarkastettava. Lisäksi on huomioitava potilaan mahdolliset erityisruokavaliot ja nesterajoitukset.

HUOLELLISUUS, hyvä käsihygienia ja aseptiset työskentelytavat ovat tärkeitä, kun toimitaan sairaalaympäristössä, muistuttaa Taina Prihti.



– Jos sairaalahuolto sakkaa, koko Taysin toiminta pysähtyy.

SAIRAALAVUOTEEN petaus sujuu kahteen pekkaan kätevästi. Työn touhussa Marifer Kolho (vas.) ja Taina Prihti.

– Myös infektiopotilaat on huomioitava ruoan jakelussa, jotta bakteerit ja virukset eivät pääse leviämään. Heidän huoneisiinsa ruoka viedään aina viimeisenä, sanoo Taina.

Alentuneen vastustuskyvyn takia suojaerityksessä olevien potilaiden käytetty mennään ensimmäisenä. Eristyshuoneiden siivousta varten sairaalahuoltajat pukevat ylleen kertakäyttöiset suojavaatteet.

Lumipallo ei saa vyöryä

Sairaalahuoltajalle kuuluvat myös tyhjentyneiden potilashuoneiden siivous, vuoteiden desinfiointi ja petaus sekä omien siivousvälineiden ja joidenkin hoitotarvikkeiden puhdistus ja desinfiointi.

Lisäksi sairaalahuoltajat vastaavat osastojen yleisilmeestä ja käsidesien ja suojakäsineiden riittävydestä.

Määräajoin pinnoilta otetaan puhtausnäytteet.

– Jos puutteita ilmenee, niihin reagoidaan heti. Infektioiden torjunta on avainasemassa, sillä ne ovat kuin lumipalloefekti, jota ei saa päästää vyörymään, sanoo palveluesimies **Pia Toivanen**.

Rekrykoulutuksella alkuun

Sairaalassa työskentely vaatii huolellisuutta, tarkkaa hygieniamääräysten noudattamista ja aseptista osaamista. Siksi työhön ei keplaa kuka tahansa. Myös työskentely eri tavalla sairaiden potilaiden parissa on haastavaa ja saattaa tuntua vieraalta.

– Sijaisuuksiin emme vaadi tutkintoa, vaan varmistamme perehdytyksellä työntekijän riittävän osaamisen turvalliseen ja itsenäiseen työskentelyyn, kertoo Sivenius.

Yhtenä sairaalahuoltajien rekrytoinnin muotona on jo vuosia käytetty Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) ja te-palveluiden kanssa toteutettavaa kolmen kuukauden rekrykoulutusta. Siitä on hyviä kokemuksia.

Pitkäaikainen työskentely sairaalahuollossa edellyttää puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintoa. Motivoituneille ja työhön soveltuville sairaala tarjoaa mahdollisuuden suorittaa tutkinto työn ohessa oppisopimuksella.

Ammattitutkinnon teoriaosuus tapahtuu Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksessa ja käytännön harjoittelu ja näytöt omalla työpaikalla sairaalassa.

– Lisäksi tavoitteena on, että sairaalahuoltajat osallistuvat vuosittain vähintään kolmena päivänä täydennyskoulutukseen, jossa kerrataan vanhaa ja opitaan uutta, kertoo Sivenius.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä on tarjolla myös monenlaista vapaaehtoista koulutusta, muun muassa valmennusta surevien kohtaamiseen.

Työnkierto virkistää

Taysissa pyritään pitämään kiinni hyvistä sairaalahuoltajista, mutta esimerkiksi eläköitymisen takia on vaihtuvuutta.



Keskussairaala tarjoaa vakaat työsuhteet ja ison työnantajan edut.

- Jos kyllästyy työskentelemään vuodeosastolla ja haluaa työnkiertoon, voi lähteä leikkuriin ja sieltä edelleen jollekin akuuttipoliklinikalle tai obdukioon, sanoo Sivenius.

Myös siirto keskussairaalaasta Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin muihin sairaaloihin on mahdollinen.

Taina Prihti päätyi Taysiin noin kolme vuotta sitten uteliaisuuttaan ja rekrykoulutuksen kautta.

- Olin aloittaessani 55-vuotias. Pelkäsin, että ikä voi olla este, mutta sairaalatyössä elämäkokemus on osoittautunut vahvuudeksi, hän sanoo.

Ennen tuki- ja liikuntaelinkeskuksen vuodeosastoa Prihti oli määräaikaisena Taysin urologian ja verisuonikirurgian vuodeosastoilla.

Aiemmin Prihti työskenteli pitkään Nokia Oyj:n alihankkijan palveluksessa ja huolehti matkapuhelinten rahti- ja vientiasiakirjoista. Lisäksi hänellä on pitkä kokemus erilaisista myynti- ja asiakaspalvelutehtävistä.

- Myyntityö alkoi pidemmän päälle tuntua turhalta. Myin tavaroita, joita ihmiset eivät oikeasti tarvitse tai edes halunneet. Vasta sairaalasta löysin paikkani.

Nykyään hänen ei tarvitse miettiä, mitä merkitystä työllä on, koska se on niin ilmeistä.

- Tämän sairaalan toiminta pysähtyy, jos sairaala-huolto sakkaa. □

Vetoa ja pitoa

Yhä useampi ala potee pahenevaa työvoimapulaa. Ratkaisuja haetaan koulutuspaikkojen lisäämisestä ja työperäisestä maahanmuutosta. Ammattien houkuttelevuutta sopiikin miettiä, mutta yhtä lailla kannattaa pohtia, kuinka nykyiset osaajat saa pysymään. Vetovoiman lisäksi tarvitaan pitoa.



1



3



2



4

1 Hyvä perehdytys

Kunnon perehdytys työhön ja työpaikan toimintatapoihin auttaa kiinnittämään tulokkaan uuteen työpaikkaan

2 Kilpailukykyinen palkka

Varsinkin työvoimapulaa potevilla aloilla henkilöstö vaihtaa herkästi työpaikkaa, jos palkka ja muut henkilöstöedut eivät ole kilpailukykyiset.

3 Palkallinen ruokatunti

Työpaikan henkilöstöravintola on hyvä valtti pitää työntekijät tyytyväisinä. Samoin palkallinen ruokatunti.

4 Asiallinen työvaatetus

Varhaiskasvatuksen hoitajat ja perhepäivähoitajat ansaitsevat työnantajan tarjoamat ulko-vaatteet kuten miesvaltainen haalariväki.

45 %

TYÖPAIKAN VAIHTAJAT

45 prosenttia on vaihtanut työpaikkaa viiden viime vuoden aikana. (Tilastokeskus: Työolotutkimus 2018)

8 000

PULA HOITAJISTA

Sairaanhoitajia puuttuu tällä hetkellä 8 000, pelkästään Uudellamaalla 3 000. (Keva: Työvoimaennuste 2030)



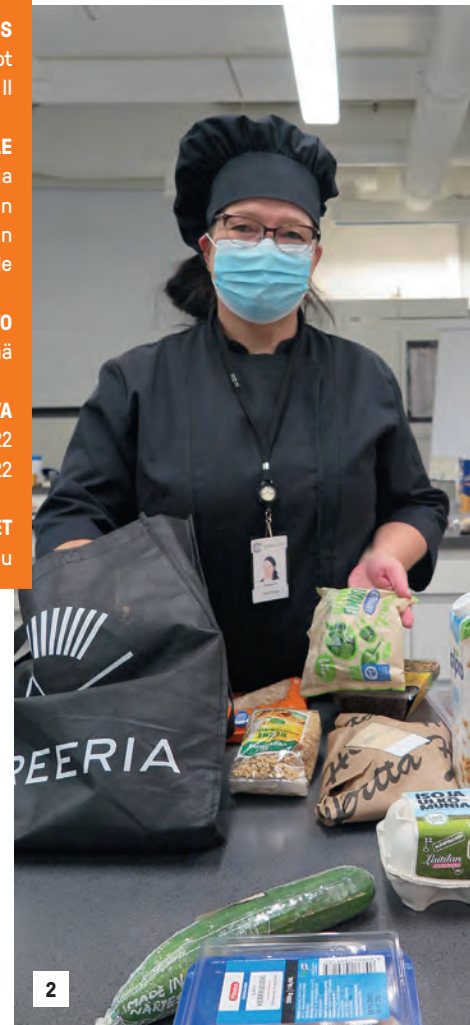
KOULUTUS
Erityisruokavaliot
haltuun, osat I ja II

KENELLE
ravitsemis- ja
puhtausalan
ammattilaisille ja alan
opiskelijoille

KESTO
2 + 2 päivää

MILLOIN SEURAAVA
osa I: 10.-11.2.2022
osa II: 17.-18.3.2022

ILMOITTAUTUMISET
OmaJHL-palvelu



Vegaaniherkkuja oppimassa

Tattarilla ryyditetty smoothie, mustasilmäpapupihvit ja vinegrette sekä suussa sulava punajuuri- ja pipirakka. Näitä vegaanisia herkkuja kokattiin JHL-opiston kurssilla.

teksti ja kuvat Ulla Puustinen

JHL-opiston ensimmäinen Erityisruokavaliot haltuun -kurssi tarjosi rautaisannoksen yleisimmistä erityisruokavalioidista ja ruokaaineallergioista ja -rajoitteista. Kahden teoria-päivän lisäksi koulutus sisälsi kaksi päivää käytännön ruoanvalmistusta.

Kaksiosaisen kurssin opettajana toimi **Anna-Maija Paananen** Careeriasta. Hänen mielestään dieetikokit ovat paljon vartijoina.

- Ajatukset on fokuoitava ruokaan. Kaikki keskeytykset ovat pahasta, koska silloin virheiden mahdollisuus kasvaa.

Virheet voivat olla kohtalokkaita, jos ruoka-aineallergikon annos sisältää hänelle vaarallista allergenia tai ruoanvalmistuksen aikana tapahtuu ristikonaminaatio. Näin voi käydä, jos kokki käyttää samaa työvälinettä erityis- ja tavallista ruokaa valmistessaan, ja siinä on jäämiä allergeenista.

Rikastettua, sosemaista vai valuvaa?

Toisena kurssipäivänä kurssilaiset harjoittelivat erityisruokien valmistusta Careerian opetuskeittiössä Helsingissä. Menu koostui smoothiesta, mustasilmäpapupihveistä, munakoisovuosta, viljalisäkkeestä gluteenittomasta punajuuri-kasvispiirakasta ja puolukkaisesta jäkiruoasta.

Smoothie on hyvä esimerkki rakennemuutetusta ja rikastetusta erityisruokavaihtoehdosta, joka sopii purenta- tai nielemisvaikeuksista kärsiville.

- Esimerkiksi vuoteessa makaavalle vanhukselle ei voi tarjota karkeaa vaan sileän sosemaista ruokaa, josta ei irtoa nestettä. Sen on valuttava suusta nieluun ja mahalaukkuun ongelmitta, neuvoi Paananen.

Jälkiruoaksi auralainen kiertävä koulu- ja päiväkotikokki **Tuomas Pentinmäki** valmisti herkkujen herkun, puolukkavispipuuron mansikkakastikkeella.

Tavallisesti käytettyjen mannasuurimoiden sijasta puuroon laitettiin maissiryönejä, eli polentaa. Se on oiva lisäke moneen ruokaan ja sopii myös keliakoille.

- Kuohkeutta jälkkäri saa kaurakermasta, joka ensin vaahdotetaan ja sitten vatkataan joukkoon.

Joulukuun alussa järjestetyn kakkosjakson teemoina olivat muun muassa eri uskonnoista ja kulttuureista johtuvat ruoka-ainerajoitteet, ruokalistan muuntaminen erityisruokavalioidiin sopivaksi sekä reseptiikan kehittäminen.

Vegaaniruokien kysyntä kasvussa

Vegaanisen ruokien valinta yhdeksi kurssiteemaksi ei ole sattuma, sillä sen kysyntä kasvaa vauhdilla joukkoruokailussa. Monessa kunnassa on jo linjattu, että koululaiset saavat halutessaan vegaanisista raaka-aineista valmistetun aterian - näin esimerkiksi Helsingissä.

- Kirkkoyhdyksillä asia on harkinnassa, ja päätöstä odotellaan, kertoo kouluemäntä **Micaela Linnamäki**.

1 EI YHTÄÄN LIHAA. Micaela Linnamaa (vas.) ja Tuula Rintakoski valmistavat vegaanisia pihvejä, joiden pääraaka-aineena on mustasilmäpapu. Mausteeksi he käyttävät korianteria, jeeraa ja inkivääriä. Herkullista!

2 RAKKAUDESTA RUOKAAN.

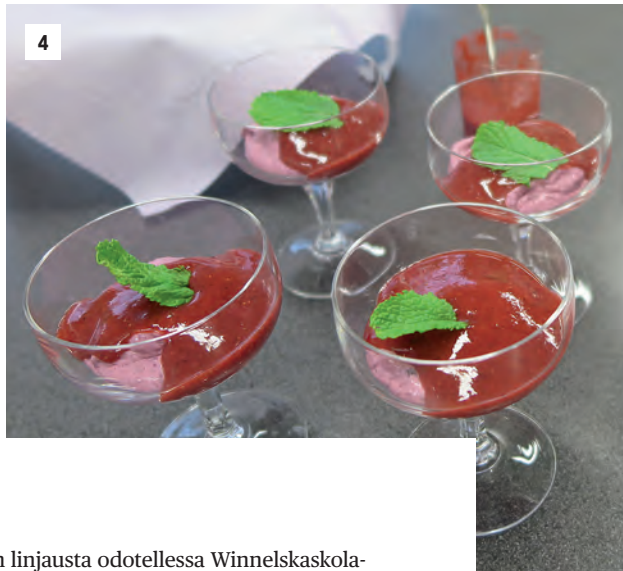
Ravitsemisalalan moniosaaja Anna-Maija Paananen Careeriasta toimi Erityisruokavaliot haltuun -kurssin opettajana. Ruoka on hänelle ammatti ja intohimo.

3 LISÄMAKUA ANTAMAAN.

Ravintohiivahiutaleilla saa makua ruokiin. Pussiin kurkistaa kokki Tuomas Pentinmäki.

4 JUHLAVA JÄLKIRUOKA.

Perinteisen vispipuuron voi korvata juhlavammalla versiolla. Mannasuurimoiden sijaan siinä on käytetty polentaa.



Kunnan linjausta odotellessa Winnelskaskolassa ja Gesterbyn koulussa pyritään toteuttamaan oppilaiden vegaaniset toiveet aina, kun se on mahdollista.

- Tarjoamme heille kasvisruokaversioiden, josta on jätetty maito pois tai korvattu se kauramaidolla.

Allergiat lisääntyvät vauhdilla

Ruoka-aineallergiat teettävät paljon työtä Seinäjoen keskussairaalassa.

- Tarkkana on oltava. Kirurgi vastaa leikkauksessa potilaan hengestä, dieetikokki ruoanvalmistusvuorossa ollessaan, sanoo dieetikokki **Tuija Hautamaa**.

Valmistuksen ja jakelun turvallisuuden ohella erityisruokiin liittyy toinenkin haaste.

- Läheskään aina erityisruokien valmistusta ei huomioida riittäväällä tavalla mitoituksessa. Kymmenen erityisruoan valmistus sitoo niin paljon työtä ja aikaa, että tuhannelle asiakkaalle tarkoitetun pääruoan valmistus saattaa jäädä vähemmälle huomiolle, sanoo Paananen.

Siksi monissa ammattikeittiössä pääruoka on nykyään gluteeniton ja laktoositon, jotta se sopii mahdollisimman monelle ruokailijalle. □

JHL kouluttaa

JHL-opiston kevään koulutukset pyritään toteuttamaan pääsääntöisesti lähiopetuksena. Koronatilanteesta johtuvat muutokset ovat mahdollisia. Seuraa: jhl.fi/kurssit

Esihenkilövalmennus, 3 x 3 pv, 1. jakso 19.–21.1., JHL-opisto, Helsinki

Tavoitteena on esihenkilötyön valmiuksien ja osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen. Valmennuksessa perehdytään esihenkilön rooliin ja tehtäviin sekä oikeuksiin ja velvollisuuksiin ja haastaviin tilanteisiin. Valmennus on tarkoitettu esihenkilöille. Hakuaika päättyy 13.12.



Edunvalvonnan ja yhteistoiminnan johdanto, 3 pv, 17.–19.1., JHL-opisto, Helsinki

Kurssilla perehdytään liiton, paikallisen edunvalvonnan, yhdistysten ja toimijoiden tehtäviin sekä vaikutusmahdollisuuksiin luottamus-, työsuojelu- ja yhteistoimintatehtävissä. Avoin kaikille jäsenille. Hakuaika päättyy 13.12.



Toimiva yhdistys – hallitus ja kokoukset, 3 pv, 25.–27.1., JHL-opisto, Helsinki

Kurssi on avoin aktiiveille, suositellaan erityisesti puheenjohtajille. Kurssilla syvennytään JHL-yhdistyksen hallituksen ja puheenjohtajan tehtäviin sekä yhdistyksen ja hallituksen kokouksiin harjoitusten avulla. Kurssin käytyään opiskelija tuntee kokouskäytännöt ja osaa johtaa kokousta. Omavastuuosuutta ei peritä. Hakuaika päättyy 20.12.



Työn kuormittavuus ja voimavarat, jaksaminen työelämässä, 3 pv, 26.–28.1., JHL-opisto, Helsinki

Kurssilla tunnistetaan työn fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä ja tutustutaan työn kuormituksen arviointimenetelmiin sekä työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöhön ja rooleihin kuormitustilanteissa. Kurssi on tarkoitettu työsuojelutehtävissä toimiville sekä luottamusmiehillä. Hakuaika päättyy 20.12.



KAIKKI KOULUTUKSET LÖYDÄT
jhl.fi/koulutus

Kelien armoilla

JHL:läinen Janne Heinikangas veivaa iltaisin radioaaltoja edestakaisin ja hakee filiksiä kaukaisilta radioasemilta.

teksti Janne Arola kuva Hanna-Kaisa Hämäläinen

Kokki **Janne Heinikangas** on harrastanut DX-kuuntelua 30 vuotta. DX on lyhenne termistä Distance X, joka viittaa pitkän matkan päässä olevien radioasemien etsimiseen ja kuuntelemiseen. Tärkeintä kuuntelun onnistumisessa on osata lukea radiokeliiä.

Miten ja milloin innostuit DX-kuuntelusta?

- 16-vuotiaana vuonna 1991, kun maailmalla oli joku kriisi, olikohan Persianlahden sota tai Baltian maiden irtautuminen Neuvostoliitosta. Kuuntelin sattumalta lyhytaaltoradiosta BBC:n uutisia. Aihe alkoi kiinnostaa, joten lähdin paikalliseen kirjastoon etsimään tietoa, miten radiosta saa ulkomaan asemia kuuluville. Löysin Suomen DX-liiton julkaiseman kirjan *DX-kuuntelun maailma* sekä *WRTH - World Radio TV Handbookin*, johon on listattu kattavasti eri maiden radioasemat.

Miten harrastus on muuttunut vuosien varrella?

- Analogisten maailmanradioiden ja liikennevastaanottimien rinnalle ovat tulleet tietokonepohjaiset softaradiot eli SDR-radiot. Niillä on mahdollista tallentaa kerralla vaikka koko keskiaaltoalue, painua pehkuihin ja penkoa tallenteita sitten, kun itsellä on sopiva aika.

Minulla on kaksi SDR-radiota, kaksi läppäriä ja niille omat kuunteluohjelmansa, jotka ohjaavat radioita. Moderneista laitteista huolimatta kuuntelen yleensä perinteiseen tapaan liveinä. Veivaan vaikkapa keskiaaltoja päästä päähän ja yritän kaivaa uusia asemia.

Miten kanavia etsitään?

- Aseman kuulumiseen vaikuttaa moni seikka: vuoden- ja vuorokaudenaika, radiokeli sekä se, mihin maanosaan antennit on suunnattu. Jotkut kuuntelevat laidasta laitaa eri taajuusalueita ja maanosia, jotkut taas Pohjois-Amerikan keskiaaltoasemia tai ovat erikoistuneet Aasian suuntaan. Parhaan tuloksen saa, kun löytää häiriöttömän paikan kuunnella. Kunnon antenni pitää olla, eli voi vetää esimerkiksi kuparilankaa kilometrin verran vaakasuoraan sopivaan suuntaan.

Mikä vaikuttaa asemien kuuluvuuteen?

- Optimaaliset kuunteluolot ovat yleensä syksystä pitkälle kevääseen. Pimeä aika on otollista, koska auringonvalo yleensä tappaa perinteiset keskiaallot. DX-kuuntelun yksi ääripää on FMDX-kuuntelu, jota harrastetaan erityisesti kesäisin.

Silloin noin sadan kilometrin korkeuteen muodostuu satunnaisesti heijastava kerros, jonka avustuksella voi kuulua FM-asemia jopa 1000-2000 kilometrin päästä.

Kaikista tärkein on kuitenkin itse kuuntelija. Kilometrin mittainen antenni ei auta, jos ei tiedä, minne päin keli vetää. Vaikka laitteisto, keli ja vuorokauden aika olisivat sopivat, siltikään ei välttämättä kuule. Tavallaan tämä on kuin kalastamista: heitetään viehe veteen ja katsotaan, kuuluuko jotain.

Montako asemaa itse olet löytänyt?

- Kyllä se rupeaa olemaan 800:n tietämällä. Niin moneen olen lähettänyt kuuluvuusraportin ja saanut kiittauksen.

Mitkä ovat mielenkiintoisimpia löytämiäsi asemia?

- Niitä on monenmoisia, mutta varmaankin Pohjois-Amerikan keskiaaltoasemat ovat kovin juttu. Kiinnostavia ovat myös eurooppalaiset piraattiasemat eli radioasemat, joilla ei ole lähetysoikeutta. Tärkeintä ei ole se, miten kaukaa asema kuuluu, vaan pikemminkin sillä on väliä, kuinka paljon asemalla on lähetysoikeutta. On helvetin hieno tunne löytää jokin pienitehoinen asema vaikka Saksasta.

Millainen luonne DX-harrastajalla pitää olla?

- Vaatii malttia ja järjestelmällisyyttä, että jaksaa innostua olemaan luurit korvilla ja tutkailemaan asemia. Nykyaikana kynnys harrastukseen on todella matala, sillä joissain paikoissa harrastajat ovat vieneet niin sanottuja KiwiSDR-radiota hyviin paikkoihin hyvien antennien ääreen vapaasti kuunteltavaksi nettiselaimella. Alkuun päästäkseen ei siis tarvitse edes omaa vastaanotinta ja antennia.

Kuinka paljon käytät kuuntelemiseen aikaa?

- Joka ilta tulee avattua radio ja kuulosteltua, missä mennään. Iso osa kuuntelusta painottuu vapaa-ajalle ja viikonloppuihin. Meillä on Keski-Suomessa omalla harrasteporukalla Whats-App-ryhmä, jossa tulee rupateltua siitä, mitä kenelläkin kuuluu. Yhteisöllisyyttä on aika paljon.

Mitä haluaisit vielä löytää tai saavuttaa?

- Uusia asemia on aina mukava kuulla, mutta nykyään etsin enemmän filiksiä. Että vau, nyt on sellaiset kelit, että kuuluu tämmöistäkin. □



JANNE HEINIKANGAS
syntynyt 1975

KOTIPAikka
Jyväskylä

AMMATTI
kokki

TYÖNANTAJA
Jyväskylän kaupungin ruokapalvelu Kylän kattaus

PERHE
vaimo ja kaksi lasta

MITÄ JANNE
HEINIKANGAS
KUUNTELEE
WYOMINGIN
RADIOAALLOILLA?
KATSO VIDEO!
motiivilehti.fi

Motiivini

OLET AMMATILTASI KOKKI. MIKÄ ON RUOKABRAVUURISI?

Ihan perinteisellä ohjeella tehty karjalanpaisti. Olennaista siinä on lihan kypsyttäminen pitkään uunissa miedolla lämmöllä.

MITÄ RADIOKANAVAA KUUNTELET MIELUITEN TYÖSSÄSI?

Meillä on niin surkea tilanne, ettei ole keskusradiota, joten nykyään ei juuri edes tule kuunneltua. Mutta aiemmin kuuntelin yleensä Suomipopia tai Novaa.

MITEN RENTOUDUT RADIONKUUNTELUN LISÄKSI?

Lukemalla tai musiikkia kuuntelemalla. Musiikki on todellakin elämän suola. Fiiliksen mukaan kaikki menee klassisesta black metalliin.



Nyt tuli tunaroitua

Virheistä oppii ja ne voi kääntää voimavaroiksi. Mokan hetkellä tätä on vaikea muistaa, sillä töppäys tekee kipeää. Mokan kuuluukin sattua.

teksti Virve Järvinen kuvat Anita Polkutie

Punaisen kannun mehu oli vanhuksille, joilla oli ongelmia verensokerin kanssa. Keltainen kannu oli vakaan verensokerin väelle. Punainen on vaaran merkki, joten erehtymisen vaaraa ei ole, **Sarille** kerrottiin. Sari oli hoitoalan työharjoittelussa vanhainkodilla.

- Olin innoissani, mutta samaan aikaan jännitin harjoittelua, ja sekoitin kannut mielessäni, Sari muistelee.

Oli kuuma kesä, ja mehua kului. Asukkaiden verensokerit nousivat, ja hoitajat huolestuivat. Kun syy vanhusten terveydentilan muutokseen selvisi, Sari kauhistui ja häpesi.

- Pelkäsin vanhusten ja itseni vuoksi. Mietin, olenko lainkaan kelvollinen alalle.

Vaikka hoitajat lohduttivat ja yrittivät helpottaa syyllisyyttä potevan Sarin oloa, hän kärvisteli tuskissaan.

- Paha olo kuitenkin auttaa lopulta selviämään tilanteesta, psykologi **Outi Olani** sanoo.

Hankalat tunteet kuuluvat Olanin kehittämän, Mokasin-metodin ensimmäiseen, Palasina-vaiheeseen. Kolmi-vaiheinen menetelmä auttaa päästämään irti mokan aiheuttamasta sietämättömästä olotilasta ja myöhemmin hyödyntämään kokemusta.

- Kuten rikkoutunut posliini, moka korjataan vaiheittain. Lopputulos on usein alkuperäistä kauniimpi, Olani kertoo.

Olet palasina, kuten pitääkin

Mokan jälkeen kuuluu olla palasina. Ikävät tunteet voivat tulla viiveellä. Mutta kun ne tulevat, niille kannattaa antaa aikaa.

- Saa itkeä. Tilanteen herättämä tuska tulee ottaa vastaan, sillä se nopeuttaa tapahtuneen käsittelyä, Olani sanoo.

Tunteiden terävintä kärkeä voi säädellä itselle parhaiten toimivalla tavalla: itkeä toisen ihmisen olkaa vasten, lähteä kävelylle tai vaikka kutsua avuksi suurempia voimia.

- Hankalat tunteet viestivät, että tilanne vaatii korjausliikkeitä.

Ikävissä tilanteissa mieli koettaa tarjota tapahtumille selitystä, vaikka kyse voi olla puhtaasta sattumasta.

- Kriisitilanteessa kääritään hihat ja ryhdytään hommiin, Olani ohjaa.

Palasina-vaihe nostattaa lyhytkestoisen stressin, joka laittaa ihmiseen vipinää. Lisävirta kanavoidaan Kokoa itsesi-vaiheeseen ja toimintaan: otetaan vastuun tilanteesta, tutkitaan tapahtunutta ja laaditaan korjaussuunnitelma.

Kun pahin on ohi, kannattaa palauttaa katse omiin valintoihinsa ja niiden osuuteen mokassa. Se auttaa näkemään, miten jatkossa voisi toimia toisin. Jos syyllisyys uhkaa lannistaa, voi miettiä myös sitä mokan osuutta, joka ei ollut omalla vastuulla.

- Moka on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä monesti koko työyhteisölle, Olani muistuttaa.

Sarin läheltä piti -tilanne sai muut huomaamaan, ettei kannun värikoodi ollut yksiselitteinen ja toimintaa tulisi kehittää aiempaa turvallisemmaksi.

Joskus tarvitaan ammattiapua

Opiskeluaikojen ikävä kokemus jätti Sariin jälkensä.

Hänestä tuli ylivarovainen varmistelija, joka tarkistaa kaiken kahteen kertaan. Sari on huomannut, että virheitä tulee, vaikka kuinka varoisi. Hän on unohtanut työvuoronsa, hukannut avaimia ja rikkonut työnantajan omaisuutta - muun muassa.

- Jokainen kämmi on herättänyt syyllisyyttä ja vahvistanut minäkuvaani itsestäni epäonnistujana, Sari suree.

Epäonnistumisen pelko on saanut Sarin elämään säästöliekillä ja välttelemään riskejä. Asioita on jäänyt kokematta.

- Olisi helpompaa, jos unohtaisin töppäykseni. Tässä asiassa minulla on harmillisen hyvä muisti.

Sari kokee tapahtumista tarpeettoman suurta kärsimystä. Harjoittelijana tehty virhe on muuttunut vääristyneeksi uskemukseksi itsestä huonona ja riittämättömänä.

- Tällaista sisäistynyttä häpeää olisi hyvä käsitellä psykologin kanssa. Mokasin-metodin kolmanteen, Kultaliimaus-vaiheeseen voi edetä vuosienkin päästä, Olani ohjaa.

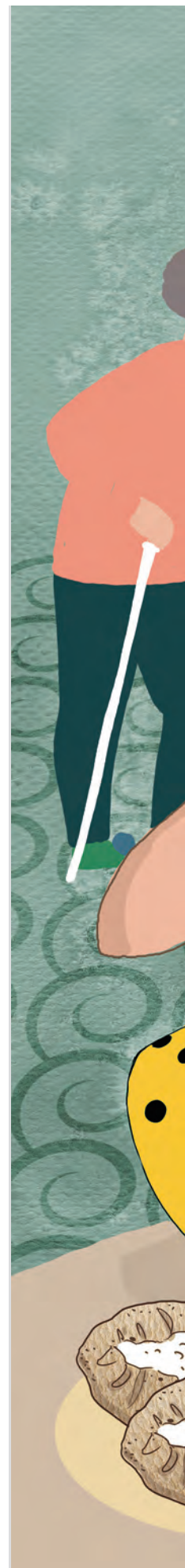
Kultaliimaus tekee sinusta sinut

Mokan kipeiden vaiheiden jälkeen on aika tarkastella tilannetta uudella asenteella ja joustavalla mielellä. Tapahtuman aiheuttamia säröjä ei tarvitse piilottaa. Ne ovat kultaliimaa, joka tekee kokonaisuudesta entistä mielenkiintoisemman. Niihin kannattaa suhtautua uteliaisuudella.

Olani kannustaa miettimään, miten pääsee asiassa eteenpäin ja voiko siitä oppia jotain.

Kauan sitten sattuneista töppäilyistäkin on lupa päästää irti ja antaa keskeneräiselle itselle anteeksi.

- Keskeneräisyytensä hyväksyminen saattaa olla onnellisuuden perusosa. Ainakin omista mokista syntyy hyvä tarina, joka voi auttaa itseä ja muita, Olani muistuttaa. □





NÄIN TUET TYÖKAVERIA

ÄLÄ VÄHÄTTELE

Älä vähättele tilannetta. Jotta mokasta pääsee eteenpäin, katseen tulee säilyä kristallinkirkkaana.

YMMÄRRÄ TOISTA

Ymmärrä toisen tunnetta. Hermostunut nauru on nopea yritys helpottaa hetkeä, jolloin itku on lähellä.

TILAA TUNTEILLE

Anna mokaajan tunteille tilaa. Kurjatkin tunteet tulee käsitellä, mutta tarjotusta olkapäästä ja nenäliinasta on apua.

ÄLÄ JÄTÄ YKSIIN

Lisää turvallisuutta. Mokaajan ei tarvitse selvitä yksin, vaan tilanne ratkaistaan yhdessä.

TARJOA KONKRETIAA

Tarjoa konkreettista apua. Lasi vettä ja tuoli ovat hyvä alku, apu toimintasuunnitelman tekoon jatko.

LUE LISÄÄ: Outi Olani: Mokaasin.
Käännä epäonnistumiset
voimavaraksi. Otava 2021.

– Moka on mahdollisuus kasvaa.



Yhdessä eteenpäin

ISON KRIISIN KESKELLÄ MIELI SIIRTYY SOKKITILAAN. Osalla ihmisistä se kirkastaa aistit, parantaa hetkellisesti toimintakykyä ja auttaa ehkäisemään lisävahingot. Osa ihmisistä lamaantuu, ja tällöin jonkun toisen tulisi ottaa tilanteesta koppi.

– Turvallisessa työyhteisössä ymmärretään, että jokainen tekee virheitä. Osallisia autetaan ja vastuu virheistä jaetaan yhdessä, psykologi **Outi Olani** sanoo.

Mokatilanteessa yritysten kriisiviestinnästä tutuista keinoista on apua: Ensimmäiseksi kerrotaan tilannetta vähättelemättä osallisille, mitä on tapahtunut. Jos mokasta on ollut vahinkoa toisille ihmisille, pyydetään anteeksi. Seuraavaksi kerrotaan, miten tilannetta lähde-tään korjaamaan.

– Virheiden korjaaminen ja ehkäisy ovat tiimityötä. Kenenkään ei tarvitse selviytyä niistä yksin.

Möhlimme tyypillisesti tilanteissa, joissa aivot eivät ole terävimmillään, työn ja palautumisen suhde on huono ja työolosuhteet ovat puutteelliset. Virheiden pelko voi osaltaan lisätä mokia, sillä se laittaa peittelemään jälkiään. Peittely estää tunnistamasta virheille altistavia tilanteita ja olosuhteita.

– Työpaikkapuheessa korostetaan usein onnistumisia ja vaietaan epäonnistumisista, mikä vain lisää virheiden pelkoa. Unohdamme, että yhden virhe on myös muille mahdollisuus oppia.

Monesti kun yksi avautuu omista mokistaan, muut seuraavat perässä. Omien mokien jakaminen auttaa muistamaan, ettei kukaan ole täydellinen ja kukin riittää omana itsenään.

– Aika kääntää omat mokat usein mustaksi huumoriksi. Kun huumori kohdistuu itseen, se ei loukkaa ketään vaan voi toimia työyhteisössä liimana, Olani sanoo.

MOKA ON SYYTÄ tunnustaa ja käsitellä työpaikalla avoimesti ja yhdessä, sillä se on usein koko työyhteisön mahdollisuus kasvaa ja kehittyä.



MONET KÄRSIVÄT mokistaan suhteettoman paljon ja pitkään. Kauan sitten sattuneista töppäilyistä on kuitenkin lupa päästää irti ja antaa keskeneräiselle itselle anteeksi.



Mitkä ihmeen vaalit?

TAMMIKUUSSA järjestetään historian ensimmäiset aluevaalit. Mistä on kyse, ihmettelee moni. Tietenkin hyvinvointialueista, joille vastuu terveys- ja sosiaalipalveluista ja pelastustoimesta jatkossa siirtyy.

Motiivi kysyi kolmelta JHL:n jäseneltä, aikovatko he äänestää. Entä pitäisikö vaaleja yhdistää, ettei vaaliväsymys uhkaa? Seuraava vaaliton vuosi on nimittäin vasta vuonna 2026. Sitä ennen pidetään aluevaalit (2022), eduskuntavaalit (2023), presidentinvaalit ja EU-vaalit (2024) ja vielä kuntavaalit (2025).

TULEEKO MIELEESI KYSYMYS,

jonka haluat esittää JHL:n jäsenille?

Lähetä se osoitteeseen motiivi-palaute@jhl.fi



Tuomas Pentinmäki
KOKKI
AURA

Käyn likimain aina äänestämässä. Se on toisaalta velvollisuus ja myös oikeus. Ei ole vara motkottaa tehdystä päätöksistä, jos ei ole vaiutunut äänestämään ja vaikuttamaan edes sen vertaa.

Toistaiseksi tiedän aluevaalista aika vähän, mutta jotenkin se kytkeytyy soteen ja hyvinvointialueisiin.

Ehdokasta en ole toistaiseksi miettinyt, mutta luotan siihen, että vaalikone on mukana auttamassa. Meillä Aurassa on kahden kunnan yhteinen terveyskeskus, ja on kiinnostavaa seurata, lupaavatko ehdokkaat lähipalveluiden säilyvän.

Koska tulossa on aika pitkä vaaliputki, ei parin vaalin yhdistäminen olisi huono idea. Se säästäisi myös vaaleista aiheutuvia kustannuksia.



Maria Lämsä
PÄIVÄKODIN RYHMÄAVUSTAJA
KIURUVESI

Aion äänestää, osaksi velvollisuudesta ja osaksi äänestämisen ilosta. Tiedän, että vaalissa on kyse sote-palveluista, joissa itsekin vielä vähän aikaa sitten työskentelin ennen kuin siirryin varhaiskasvatukseen.

Toivon ehdokkaaltani asian-tuntemusta. Myös tunnettuus vaikuttaa. Ehdokkaan pitää olla vähintään median kautta tuttu, jos ei muuten. Sukupuolella tai muilla ulkoisilla tekijöillä ei ole niin suurta merkitystä.

Koska vaali on täysin uusi, veikkaan, että äänestysprosentti jää aika alas. Ehkä kolmeenkymmeneen. Toivottavasti olen väärässä! Kunpa ihmiset havahtuisivat. Kyse on tärkeästä asiasta, sillä sote-palvelut koskettavat kaikkia.



Inka Serpola
LASTENHOITAJA/VARAPLM
ESPOO

Aluevaalit liittyvät hiukan surullisen kuuluisaan soteuudistukseen, jonka takia kuntien hyvinvointipalvelut siirtyvät alueellisesti järjestettäväksi. Meillä Epoossa se tarkoittaa ison Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen syntyä.

Aion äänestää, totta kai. Mieluiten naista ja demaria ja sellaista, jolla on kokemusta ja näkemystä kuntatyöstä.

Äänestysprosentti saattaa jäädä poikkeuksellisen matalaksi, jopa alle neljänkymmenen. Asia on uusi, eikä se välttämättä avaudu tavalliselle sukankulttajalle, vaikka oikeasti kyse on jokaisen elämään vaikuttavista peruspalveluista.

Vaaleja olisi vara yhdistää ja yksinkertaistaa. Muuten kansalaisia uhkaa vaaliähky.

Sjukhusets visitkort

Ann-Christin Wikholm känner sig stolt över sitt arbete och är bortskämd med positiv feedback.

text Marina Wiik foto Esko Jämsä

Ann-Christin Wikholm slår sig ner vid ett hörnbord i kantine på Raseborgs sjukhus. Först låter hon ändå blicken svepa över rummet.

- De flesta rör vid borden eller stolsryggarna, men låter blommorna vara i fred. Därför behöver blomkruken inte torkas lika ofta, säger hon.

Avsningen sitter i mörken: som serviceinstruktör ansvarar Wikholm för att lokalvården håller hög kvalitet. Hon introducerar nya arbetstagare, fördelar uppgifter och håller interna utbildningar. Vid behov ger hon ett konkret handtag.

Wikholm har jobbat med lokalvård på sjukhuset sedan sekelskiftet. Hon utbildade sig ursprungligen till bildkonstnär, men konstaterade att hon trivs bättre med skapandet som hobby.

På sin systers inrådan ringde hon sjukhusets växel och bjöd ut sina tjänster. Det ledde till att hon fick anställning som sjukhusbiträde, som lokalvårdarna kallades på den tiden.

Wikholm introducerades i yrket av erfarna kolleger och märkte att det är stor skillnad på städning och städning.

- Hemma använder man lätt samma trasa till allt och sprutar rengöringsmedel omkring sig. Här lärde jag mig att använda olika dukar till olika städmoment och undvika att rena ytor kommer i kontakt med smutsiga redskap.

Åren 2004-2006 tog samtliga lokalvårdare på dåtida Västra Nylands sjukhus och Ekåsens psykiatriska sjukhus yrkesexamen på läroavtal. Den nyförvärvade kunskapen gjorde det lättare för Wikholm att stå på sig och lita på att det hon gjorde var rätt.

Chef på kort varsel

Lokalvården har enligt Wikholm fortfarande "en viss hemhjälpsslöja" över sig. De som ser dem utföra sitt arbete förstår ändå i regel att värdesätta deras insats. Lokalvårdarna deltar i beslutsfattandet och vet vad som är på gång på sjukhuset.

Wikholm är stolt över sitt yrke och försöker ingjuta samma attityd i sina kolleger. Hon ser deras arbete som viktigt.

- Vi är i första hand här för patienterna och drar vårt strå till stacken för att de ska ha det bra här. Utan vår insats skulle sjukhusets övriga verksamhet stanna upp.

Efter nio år som lokalvårdare kände Wikholm för nya utmaningar. Redan innan hon hunnit börja studera till städhandledare, fick hon på kort varsel rycka in som serviceinstruktör.

- Vid det laget hade jag inte ens tränat på att skriva arbetslistor. Det var inte heller så roligt att berättas för dem som lärt mig yrkets grunder hur de kunde sköta sitt jobb bättre.





– Utan vår insats skulle sjukhusets övriga verksamhet stanna upp.



LOKALVÅRDARNAS ARBETE ska hindra spridning av smittor och mikrober. Kristine Söderström (t.h.) och Ann-Christin Wikholm doserar vätska direkt på en duk.

SOM SERVICEINSTRUKTÖR måste Ann-Christin Wikholm vara flexibel och bra på att greppa helheter. Digital färdighet är också ett plus, eftersom många arbetsmoment är kopplade till olika dataprogram.

Till sin hjälp hade hon en deltidsanställd städchef och handledaren och städchefen på Ekåsen. Samtliga slutade inom några år och ett tag var Wikholm ensam chef över lokalvårdarna på både Ekåsen och Västra Nylands sjukhus.

- Jag var inte redo över huvud taget. När den nuvarande städchefen anställdes, drog jag en stor suck av lättnad, säger Wikholm och gör en svepande gest med handen över pannan.

Under de senaste åren har det stormat kraftigt kring vården i Raseborg. Ekåsens sjukhus har stängts och ersatts med en vårdavdelning och psykiska polikliniker ett stenkast från Raseborgs sjukhus. Själva sjukhuset gick miste om sin samjour och två avdelningar, vilket ledde till att personalen inom lokalvården minskade med tio tjänster vid årsskiftet.

I dag jobbar 28 lokalvårdare på Raseborgs sjukhus. Jobbet sker i sju skift mellan sju på morgonen och nio på kvällen. Trots att arbetsmiljön är trygg och arbetarnas rättigheter beaktas väl, är det svårt att få ungdomar intresserade av lokalvård.

Wikholm tror att det kan bero på att många har en orealistisk bild av arbetslivet och lönenivåer. För dem som varit arbetslösa länge höjer byråkratin tröskeln för att ta emot ett deltidsjobb.

Arbetsrotation nytt inslag

Under Ann-Christin Wikholms arbetsår har lokalvården utvecklats enormt. Lokalvårdarna använder enbart dukar och moppar av mikrofiber och har övergått till så kallad vattenfri städning, där det vatten som används doseras direkt på städtextilierna.

Desinficeringsmedel och kemikalier nyttjas sparsamt.

- Hygienföreskrifterna varierar och är till exempel strängare i en operationssal än på en poliklinik. Om man städar regelbundet, är det lättare att utplåna spåren efter människor från utrymmen och redskap.

Även om arbetsredskapen blivit mer ergonomiska och städarbetet till viss del underlättas av maskiner, är jobbet fortfarande fysiskt krävande.

- De flesta har slitskador i armar och ben. Själv har jag ledgångsreumatism. Vi försöker ta emot så mycket hjälp av företagshälsovården som möjligt, men folk vet också att deras kroniska åkommor inte kommer att försvinna och kämpar på.

Helsingfors universitetssjukhus, som Raseborgs sjukhus hör till, har nyligen introducerat ett program där personalen inom vaktmästeri, kosthåll, lokalvård och textbehandling roterar mellan olika arbetsuppgifter. Tanken är att använda människors arbetsförmåga mer effektivt och göra arbetsplatsen attraktivare.

Tills vidare har en lokalvårdare i Raseborg börjat rotera, men Wikholm gissar att fler blir intresserade med tiden. Hon har också själv praktiserat i sjukhusets kök för att få bättre grepp om vad som förväntas av de anställda.

- Jag ser positiva aspekter med försöket, men håller samtidigt hårt på att alla har sina egna specialområden.

Lokalvård handlar i hög grad om kundbetjäning. Arbetets resultat syns genast någon öppnar ytterdörren till sjukhuset. Tröskeln att ställa frågor till lokalvårdare är också ofta låg.

- Jag önskar att personalen och besökarna skulle vara snabba med att ge all slags feedback. Som serviceinstruktör försöker jag vara uppriktig, men också tänka efter så jag inte drar förhastade slutsatser. □

Someni on himani ;)

Dokke Tas oli koulukiusaajien silmätikku, mutta löysi itse-luottamuksen Youtube-yhteisöstä. Nyt hän on sometähti, josta nuoret ottavat mallia.

teksti Samuli Launonen kuvat Chris-Tomas Konieczny

Tallennus päälle, peli käyntiin, parikymmentä minuuttia höpöttämistä ja video julki. **Dokke Tas** avasi muutama vuosi sitten oman pelikanavansa Youtubeen katsomatta ensimmäistä videotaan edes läpi. Nykyään Tas jälkikäsittelee videoita enemmän, mutta kaava on sama. Hän käynnistää Fortnite-taistelupelin, pelaa sitä puolisen tuntia ja höpöttää, höpöttää ja höpöttää.

Peli näkyy ruudulla suurena, Tasin, 22, kasvot vasemmassa alanurkassa pieninä. Vaikka katsoja ei ymmärtäisi pelistä mitään, päättäjän karisma viihdyttää. Kädet käyvät, ja kasvot vääntyvät hassuista hymyistä leikillisiin paniikki-irvistyksiin. Höpötystä - englannista sanoja ominutta nuorisosuomea - tulvii suusta tauottomana virtana. Välillä Tas jopa heittäytyy laulamaan.

Useimpien muiden suomalaisten pelitubettajien videot keskittyvät pelaamiseen eivätkä pelaajaan.

- Mulla on toisin päin: ihmiset kattoo mua. Se erotti mut heti, oli niin sanotusti meininkiä. Mistä nää höpötykset tulee? En tiedä! Tas sanoo ja hihkaisee.

Vaatii taitoa ja työtä saada jutusteleminen näyttämään videosta toiseen vaivattomalta. Youtubessa tällainen osaaminen on kuumaa valuuttaa. Ennen pelikanavaansa Tas hankki tubessa kymmeniätuhansia seuraajaa esittelemällä elämänsä videoblogissa eli vlogissa. Syntyi somehahmo, jonka tavaramerkki on luontevuus. Yksityis-Doken ja some-Doken välillä ei päällisin puolen ole suurta eroa.

- Jos joku näkee mut yhtenä päivänä videolla ja toisena päivänä ulkona, niin kyllä se saman Doken näkee.

Some on hengitysilmaa

Dokke Tas keittää kahvia avaran kerrostalokaksionsa keittiössä Helsingin ydinkeskustassa torstaiaamuna. Hän jutustelee rauhallisemmin kuin videoillaan ja kyselee kuulumisia. Somessa Tas ottaa yleisön vastaan samanlaisella rennolla lämmöllä.

Some on Tasin identiteetti, elämäntapa ja hengitysilma. Tätä on 2020-luvun nuorisojulkisuus: yksityisen arjen elämistä valtavan seuraajamassan nähden. Somejulkikset valit-

sevat tarkoin, mitä palasia elämästään esittelevät, mutta luovat todentuntuisen vaikutelman intiimiydestä ja välittömästä vuorovaikutuksesta yleisön kanssa.

Koti komeilee Tasin ja hänen puolisonsa, somevaikuttaja-bloggerin **Aurora Binderin** somekanavilla. Se on tahraton ja Instagram-ystävällinen. Korkeat seinät on maalattu hillityillä pastelliväreillä, huonekalut kylpevät luonnonvalkoisessa, ikkunalautaa somistaa pino muotilehtiä, kahvikupit ovat Mari-mekkoa. Pelitubettajan pääkallopaikka sijaitsee olohuoneen seinää vasten: konsoli, kaksi näyttöä, mikrofoni, jalustavallo ja valtava kovalevy. Vaatekaapin sisällöstä ja työvälineistä iso osa on saatu kaupallisten yhteistöiden kautta.

Myös kodin ulkopuolella kaikki on potentiaalista some-materiaalia. Ravintola-annokset ja ulkomaanlomat voivat päätyä Instagramiin, kadulla voivat koska tahansa tulla vastaan hauskan Tiktok-pätkän ainekset.

Tavallisena päivänä Tas käy herättyään läpi sähköpostit ja puhuu työpuheluita, kuvaa tubevideon, editoi ja julkaisee sen, päivittää Instagramia ja usein Tiktokia. Illalla hän pelaa puolisonsa tai kavereidensa kanssa - ja striimaa pelin suorana Twitch-kanavalle.

Tas kuuluu suosioltaan suomalaisten someidolien keskikastiin. Hänellä on Youtubessa 75 000 seuraajaa, Instagramissa vajaat 31 000 ja Tiktokissa 52 000. Näillä lukemilla voidaan puhua somevaikuttamisesta sanan kirjaimellisessa merkityksestä. Sillä, mitä Dokke Tas yleisölleen sanoo, on iso vaikutus.

Perhe ja tubeyhteisö tukivat

Seyhmus Dogukan Tas syntyi Izmirissä, lähes Suomen kokoisessa satamakaupungissa Egeianmeren rannalla Turkin länsireunalla. Kun hän oli kuusivuotias, perhe - johon kuuluivat myös äiti, isä ja isovelji - muutti aivan toisenlaiseen satamamiljööseen, Suomen Kotkaan.

Kotkassa Dogukanista tuli uusien ystävien suussa Dokke. Parhaassa oppimisiässä lapsi omaksui suomen kielen nopeasti ja kehittyi siinä pian paremmaksi kuin äidinkielessään.

Sitten perhe muutti Kouvolaan. Suurin osa Tasin lapsuusmuistoista sijoittuu keskelle brutaalaa betoniviidakkoa. Tas ja

AIKAJANA

1998

Syntyin Izmirissä Turkissa.

2004

Muutin Suomeen.

2014

Nostin keskiarvoa 1,5 numeroa puolessa vuodessa.

2014

Muutin Kouvolasta Helsinkiin.

2015

Tapasin tyttöystäväni.

MITÄ JOS
DOKKE TAS
JOUTUISI
LUOPUMAAN KAIKISTA
DIGILAITTEISTA?
KATSO VIDEO:
motivilehti.fi



*– Isoin viestini nuorille
on: ole kiltti kaikille,
älä hauku ketään.*

– Mistä nää höpötykset tulee? En tiedä!

hänen isoveljensä kävivät peruskoulua kodin lähellä. He olivat koulun ainoat maahanmuuttajat ja kum-
paakin kiusattiin.

- Isoveljen ansiosta nimittely ei mennyt niin paljon
tunteisiin, vaikka harmitti. Nyt kun meen Kouvolaan,
kiusaajat tulee tyyliin halaamaan, että mitä äijä. Mä
oon että miks sä teet näin, äh! Tas kertoo.

Tas muutti 15-vuotiaana Kouvolasta Helsinkiin
ja meni medialukioon. Ysiluokkalaisen motivaatio
päästä pääkaupunkiin oli niin kova, että hän korotti
keskiarvonsa puolessa vuodessa 6,6:sta 8,35:een.

- Opo sanoi, että kiva kun jaksan tsempata, mut
hän ei oo nähny uransa aikana ketään, joka olis
korottanu siinä ajassa puolitoista numeroa. Sanoin,
että nähdään kevätjuhlassa. Siitä puolesta vuodesta
en muista paljon, kun luin koko ajan.

Syksyllä 2014 Tas muutti solukämppään Kivik-
koon, itäisen Helsingin perukoille. Yhtäkkiä hänen
piti huolehtia omista laskuistaan ja kodistaan.
Samalla kuvaan astui tubettaminen.

- Elämään tuli ihan sikana mahdollisuuksia, joita
Kouvolassa ei olis missään nimessä tullut.

Youtuben suosio kasvoi humisten. Luonnostaan
ulospäänsuuntautunut Tas löysi vloggaamisesta
luontevan keinon ilmaista itseään. Hän tuotti
tubeen videoita arjestaan ja oppi hankkimaan kau-
pallisia yhteistyökumppaneita. Merkittävä askel oli
Coke-TV-lähetys, jota Tas juonsi muun muassa super-
tähti **Benjamin Peltosen** kanssa. Tubettamisesta
tuli ammatti, ja Tasin somepersoonaa muovautui
malliinsa.

Roolimallin vastuu

Osa somevaikuttajista, kuten **Tuure Boelius** ja
Papananaama, erottuu ottamalla kantaa. Tas on
pysynyt neutraalissa hyvän mielen hassuttelussa ja
arjen yksityiskohtien kommentoimisessa. Hän pitää
kunnia-asiana, että näyttää yleisölleen hyvää esi-
merkkiä. Suurin osa faneista on peruskouluikäisiä,
ja Tas on heille roolimalli.

Tubessa Tas pelaa lähinnä Fortnitea, jossa olen-
naisessa osassa on ammuskeleminen. Jotkut aikuiset
ovat huolissaan väkivaltapelien vaikutuksesta
lapsiin.

Tas näkee Fortniteen mahdollisuutena alleviivata,
että peli on fantasiaa ja tosielämässä pitää käyttäytyä
eri tavalla. Kun vastustaja rökittää Tasin pelivideoilla,
hän ei suutu tai kiroile.

- Isoin viestini nuorille on tämä: *be kind* (ole kiltti)
kaikille, *respectaa* (kunnioita) muita. Älä hauku
ketään. Oon saanut vanhemmilta viestejä, että kiva
kun oot hyväkäyttöksinen, meidän lapsi ottaa susta
esimerkkiä.

Tas huomauttaa, että peleillä on syystä ikäraajat.

- En antais seitsemänvuotiaan pelata Fortnitea. On
huolestuttavaa, jos oma lapsi alkaa ihannoita väki-
valtaa. Silloin pitää pistää enemmän rajoja.

Hän korostaa itsekkin olevansa esimerkki ihmi-
sestä, joka kasvoi Playstation-konsoli kädessään,
mutta kehittyi rauhaa rakastavaksi aikuiseksi.

- Me ollaan sukupolvea, joka pelaa loppuun asti.

Elämää somen ulkopuolella

Dokke Tas pukee ylleen kaupallisen yhteistyönä
saamansa merkkihupparin. Lounasravintolassa hän
muistelee tubettajayhteisöä, joka oli hänen aloittaes-
saan tiivis ja kutsui itseään Youtube-familyksi, per-
heeksi. Sittemmin tubettajien leipä on levinnyt mui-
hinkin kanaviin ja heistä on tullut somevaikuttajia.
Korona pisti säppiin suurtaapahtuma Tubeconin.

- Se yhteisö merkkää mulle paljon. Verkostoitu-
minen tuottaa ideoita, motivaatiota ja uusia ystäviä.

Tas ei kyttää muiden seuraajamääriä eikä tun-
nusta ottavansa paineita omistaan. Youtubessa
hänellä on pitkän tähtäimen tavoitteena 100 000,
Tiktokissa 150 000 ja Instagramissa 70 000 aktiivista
seuraajaa.

- Numerot on vain numeroita. Totta kai harmittaa,
jos yksi kuva saa vähemmän *likeä* (tykkäyksiä) kuin
toinen, mutta turha sitä on jäädä miettimään. Huo-
menna voi laittaa uuden kuvan.

Jotta suosio kasvaisi tasaisesti, sometähden on
pysyttävä kiinni trendeissä. Tiktok on vakiintumassa
nuorten ykköskanavaksi, joten Dokke Tas tuottaa
yhä enemmän sisältöä sinne. Myös Instagram-stoorit
ovat päivän sana.

Tasin iässä moni vasta miettii, mitä isona. Tas on
ehtinyt luoda somessa kokonaisen uran, ja nyt hän
pyrkii laajentamaan katsettaan ulospäin. Edellisenä
päivänä hän on käynyt pääsykokeessa korkeakoulun
koodarilinjalle. Koulunpenkillä hän syventyisi sii-
hen, kuinka hänen pöytänsä leivän tuovat digi-
alustat suunnitellaan.

Haaveissa väikkyy myös perinteisen median valloitus.

- Äitikin sanoo, että voisoin pikku hiljaa laajentaa
teeveen puolelle. Se olisi unelmatyö. □

2016

Aloitin youtubettamisen.

2017

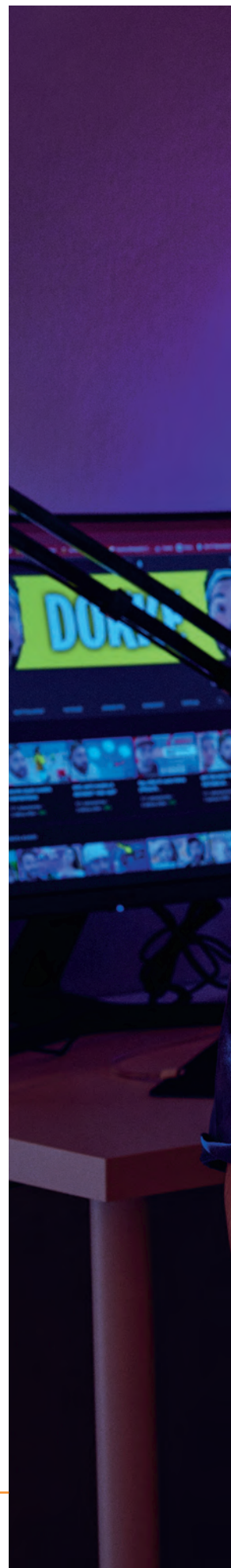
Ensimmäiset 10 000
seuraajaa.

2019

Youtubesta tuli
täysipäivätyö.

2021

Pääsin pitkästä aikaa
Turkkiin näkemään sukulaisia.



Motiivini

KUKA ON ESIKUVASI?

- Ihailen mun isää, joka tekee muun muassa sähköasentajan töitä. Hän on yrittäjä kuten mä – mutta toisin kuin mä, löytänyt itselleen päivärutiinin.

OLET TÖISSÄ MINNE MENETKIN. MITEN PALAUDUT?

- En oo miettinytkään tota! Jos pelaan vapaa-ajalla enkä striimaa tai tee videota, alan miettiä, miksi pelaan turhaan. Joskus voisin töiden jälkeen chillata loppupäivän, kiitos hyvästä pointista!

VINKKISI, KUINKA PÄÄSTÄ YLI SOMEHÄPEÄSTÄ?

- Jos oot kameraujo, avaa selfiekamera kotona ja puhu sille. Et menetä mitään, mutta voit ylittää itsesi.



Alueelta

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

Etelä-Suomi

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöryhmän JHL 145

Yhd. sääntöm. syyskokous 9.12. klo 17.30 ravintola Gastropub Myllyssä, Vuorikatu 35, Lahti. Ilmoittautumiset anitta.rasanen@netti.fi tai puh. 044 240 4958.

Tie-Infra

Etelä-Suomi JHL 002

Yhd. sääntöm. syyskokous 11.12. klo 16, Hepolahdentie 60, Laitikkala. Ilmoittautumiset ruokailun takia tie-infra.etelasuomi@gmail.com tai sihteerille puh. 040 185 6459.

Itä-Suomi

Ylä-Savon Sote JHL 698

Yhd. pikkujoulu 11.12. klo 18 Iisalmen Kulttuurikeskuksessa, esitys Sukuvika. Jouluihin ruokailu ennen esitystä klo 16.30, väliajalla kahvi ja torttu. Hinta jäsenelle 10 € ja avec 61,50 € maksetaan yhdistyksen tilille FI81 5157 8520 0155 64 viimeistään 9.12. Sit. ilm. viim. 7.12 mennessä sonja. raisanen@ylsasavonsote.fi. Ilmoitathan erityisruokavaliosi.

Oulu

Oulun kaupungin työntekijät JHL 024

Yhd. sääntöm. syyskokous 13.12. klo 18 SAK:n aluepalvelukeskuksen kahviossa, Mäkelininkatu 31, 5.krs, Oulu. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat. Valitaan puheen-

johtaja, hallituksen jäsenet, varapääluottamusmies, asetetaan edustajisto-vaaliehdokkaat. Annetaan esitys yhteisjärjestön pääluottamusmieheksi sekä yhteisjärjestön ja edustajiston jäseneksi. Hyväksytään talousarvio ja toimintasuunnitelma vuodelle 2022. Asialista jaetaan kokouksessa. Kahvitarjoilu.

Pohjanmaa

Vaasan kaupungin kunnalliset JHL 127

Yhd. sääntöm. syyskokous 9.12. klo 18 Hansa kampuksella, Ruutikellarintie 2, Vaasa. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat sekä Teese ja Vaasan kaupungin plm, perhepäivähoidon alakohtaiset ltm-valinnat. Hyväksytään Hykyn kanssa sovitut kolmen plm:n valinnat. Ilm. tarjoilun vuoksi pj:lle txt 040 660 5257 tai puheenjohtajajhl127@gmail.com.

Sisä-Suomi

Jyväskylän JHL 616

Yhd. sääntöm. syyskokoukseen 13.12. klo 18 alkaen kansalaistoiminnan keskus Mataraan, Matarankatu 4, Jyväskylä. Kokoukseen on mahdollista osallistua myös etäyhteydellä. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat, toimintasuunnitelma vuodelle 2022, talousarvio vuodelle 2022, puheenjohtajan ja hallituksen valinta vuosille 2022-2023, edustajistovaaliehdokkaiden hyväksyminen. Kaikki mukaan osallistumaan päätöksen tekoon! Kahvitarjoilu.

Ilmoitusten jättäminen



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

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

Lähde Ahvenanmaalle - Åk till Åland!



Grundkurs i arbetarskydd
17-21.1 i Mariehamn, Åland

Bekanta dig med arbetarskyddets grunder, arbetarskyddspersonalens uppgifter och verksamhetsförutsättningar. Lär dig arbeta förebyggande i arbetarskyddsfrågor i samarbete med arbetsplatsens personal och chefer.

Grundkursen riktar sig i första hand till arbetarskyddsfullmäktige, -vicefullmäktige, arbetarskyddsombud, arbetarskyddschefer samt till medlemmar och suppleanter i arbetarskyddskommissionen på arbetsplatsen.

Ansök om en plats på kursen elektroniskt via [minaKurser](#) senast 15.12.2021.

JHL KOULUTTAA | UTBILDAR | TRAINING



JULKISEN ALAN OPINTO- JA LOMATOIMINTASÄÄTIÖN STIPENDIT VUONNA 2021

Stipendejä voivat hakea mielensterveys- ja kehitysvamma-aloilla sekä valtion toimialalla työskentelevät JHL:n jäsenet ammatillisen täydennyskoulutuksen tukemiseen sekä näillä aloilla toimivat yhdistykset oman toiminnan kehittämishankkeisiin.

Koulutus ei saa olla työnantajan tukemaa eikä oikeuttaa valtion opintotukeen. Tutkintoon johtava koulutus ei kuulu tuen piiriin.

Hakemus on vapaamuotoinen ja se osoitetaan Julkisen alan opinto- ja lomatoimintasäätien hallitukselle.

Hakemuksen käsittelyn edellytyksenä on, että siitä käy ilmi:

- suoritettujen opintojen/ kehittämishankkeiden: kuitit tai laskelma maksetuista kuluista
- oppilaitoksen todistus koulutukseen hyväksymisestä tai suorittamisesta/ tai muu perustelu hakemukselle
- yhdistyksen todistus JHL:n jäsenyydestä
- pankkiyhteyshiedot

Hakemus liitteineen tulee lähettää 30.12.2021 mennessä osoitteella:

Julkisen alan opinto- ja lomatoimintasäätö
c/o Tuula Jurmu
PL 101
00531 Helsinki
tai sähköpostitse: jurmu.tuula@gmail.com

Stipendinsaaajat julkaistaan Motiivissa.



JHL-SHOPISTA LAHJAT ITSELLE JA YSTÄVILLE

-25%

Kaikki tuotteet
31.12.2021 asti



JHL-Shopissa suosimme kotimaisia ja eettisesti valmistettuja tuotteita. Osana tavoitteellista ympäristötyötämme painotamme myös tuotteiden ekologisuutta.

jhl.fi/jhlshop

Kaikkien toimitusten kiinteä toimitus- ja kuljetusmaksu on 5,00 euroa.

JHL
SHOP

Stop uhkailulle!

VIRKAMIEHIIN JA TYÖNTEKIJÖIHIN kohdistuva häirintä on kasvava ilmiö. Nyt ilmiötä pyritään suitsimaan entistä jämäkämmin. Ensimmäinen askel oli lokakuun alusta voimaan astunut lakimuutos, jossa laitton uhkaus muuttui osittain asianomistajarikoksesta virallisen syytteen alaiseksi rikokseksi. Osittainen se on siksi, että muutos koskee henkilöitä, joita on uhattu heidän työtehtäviensä vuoksi, eikä rikoksentehtäjiä ole saman työnantajan palveluksessa.

Ennen lainmuutosta syyttäjä on voinut nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta vain, jos erittäin tärkeä yleinen etu sitä vaatii tai uhkauksen esittämiseen on käytetty hengenvaarallista välinettä. Lakimuutoksen tavoitteena on parantaa uhrin asemaa sekä viranomaisten mahdollisuuksia puuttua häirintään, uhkailuun ja maalittamiseen. □

MIKÄ ON LAITON UHKAUS?

Laitton uhkaus on tilanne, jossa toinen uhkaa toista rikoksella niin, että uhatulla on perusteltu syy pelätä oman turvallisuutensa tai omaisuutensa olevan vakavassa vaarassa. Teko on nyt virallisen syytteen alainen, kun uhkauksen esittäjä on uhkailun kohteen työpaikan ulkopuolinen henkilö. Sillä ei ole väliä, onko uhkaus tehty työpaikalla, sähköpostilla tai sosiaalisessa mediassa.

MIKÄ MUUTTUU?

Syyttäjä ei enää tarvitse uhrin suostumusta nostaa syytteen, jos laitton uhkailu liittyy uhrin työhön tai luottamustehtäviin. Aiemmin teko oli asianomistajarikos, toisin sanoen poliisi saattoi ottaa uhkauksen tutkittavakseen vain, jos asianomistaja oli ilmoittanut poliisille tai syyttäjälle vaativansa rikoksesta epäillylle rangaistusta. Syytteen saattoi nostaa myös erittäin tärkeän yleisen edun sitä vaatiessa.

KETÄ MUUTOS KOSKEE?

Syyttäjä voi nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta, kun teko kohdistuu vaikkapa asiakaspalvelu- tai hallintotehtävissä, kaupallisessa työssä, sote-alalla, opetustehtävissä tai oikeus- ja poliisihallinnossa työskentelevään. Lakimuutos koskee myös luottamushenkilöitä, kuten kansanedustajia ja kunnanvaltuutettuja, jos teko kohdistuu heihin heidän julkisen luottamustehtävänsä vuoksi.

MIKSI MUUTOS TEHTIIN?

Lain muutoksella pyritään turvaamaan edellytykset työtehtävien ja julkisten luottamustoimien hoitamiseen. Tavoitteena on suojata nykyistä laajemmin laajoja ammattiryhmiä asiattomalta häirinnältä ja laittomilta uhkauksilta ja parantaa laittoman uhkailun uhrien asemaa. Lainmuutos on osa isoa kokonaisuutta, jolla on tarkoitus ehkäistä nykyistä vahvemmin järjestelmällistä häirintää ja maalittamista.



Merja Hyvärinen

Työelämäasiantuntija
Yksityisten sopimusalojen ja
työelämän laadun toimialue

LAKIMUUTOS ON ASKEL OIKEAAN suuntaan. Uhkailu voi heikentää vakavalla tavalla sen kohteeksi joutuneen psyykkistä terveyttä. Seuraavaksi on syytä muuttaa lainsäädäntöä niin, että työnsä johdosta laittoman uhkauksen kohteeksi joutuneen henkilön työnantajan velvollisuudeksi säädetään rikosilmoituksen tekeminen, ettei työntekijä joudu tekemään sitä itse.

LUE LISÄÄ

Finlex 698/2021, finlex.fi



eWertti Nettikassa

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



Hakemusliitteet

Liitteiden lähetyksessä suojatusti ilman kirjautumista.



Päivärahakuri

Voit laskea arvon ansiopäivärahan suuruudesta.



eEmeli Puhelinkassa

Numerosta 010 190 300 tietoa käsittelytilanteesta ja päivärahasta, lisäksi päivärahan hakeminen 24/7.

Osa lakimuutoksista sai jatkoa

Koronaepidemian vuoksi voimaan tulleet työttömyysturvallain poikkeukset jatkuvat joiltain osin vuoden 2022 loppuun. Jatko koskee muutoksia erityisen sovittelujakson, laskennallisen palkan sekä ennakkomaksun keston osalta.

Erityistä sovittelujaksoa ja laskennallista palkkaa sovelletaan näin ollen vasta 1.1.2023 alkaviin hakujaksoihin.

Sovittelujakso on poikkeuslain voimassaoloaikana aina joko neljän viikon tai kuukauden pituinen. Palkkana huomioidaan koko sovittelujakson, eli neljän viikon tai kuukauden aikana maksettu palkka, vaikka päivärahaa haettaisiin lyhyemmältä ajalta.

Ennakkomaksua voidaan maksaa ilman päätöstä enintään kuudelta kuukaudelta tavanomaisen kahden kuukauden sijaan, kun hakujakso alkaa viimeistään 31.12.2022.

Suojaosan palaaminen entiselleen ja muut päättyneet poikkeukset

Väliaikaiset poikkeuslait korotetusta suojaosasta, liikkuvuusavustuksen lyhyemmästä matka-aika-vaatimuksesta sekä yritystulojen huomioimisesta päättyivät 30.11.2021.

Etenkin suojaosan pieneneminen takaisin 300 euroon kuukaudessa tai 265 euroon neljän viikon jaksossa vaikuttaa isoon osaan jäsenistämme.

Kun hakujakso alkaa 1.12.2021 tai sen jälkeen, palkka vaikuttaa jatkossa päivärahan suuruuteen, kun se ylittää 300 euroa kuukauden hakujaksossa. Poikkeuslain aikana suojaosaa oli korotettu 500 euroon kuukaudessa.

Lakimuutos 30.11. asti lyhensi liikkuvuusavustuksen työmatkan keston edellytyksen kahteen tuntiin (koko-aikatyö). Kun työ alkaa 1.12.2021 tai sen jälkeen, tulee työmatkaan kulua kolme tuntia.

Mikäli hakijalla on yritystuloja, riittää niistä oma ilmoitus, kun hakujakso alkaa 30.11.2021 tai sitä ennen. Tulot voidaan huomioida pelkän oman ilmoituksen perusteella, jos tulot ovat laskeneet koronan takia.

Ansiopäiväraha ja jäsenmaksu vuonna 2022

Indeksikorotukset nostavat ansiopäivärahaa ensi vuonna:

- ansiopäivärahan perusosa 34,50 e/pv (33,78)
- lapsikorotus yhdestä lapsesta 5,41 e/pv (5,30)
- lapsikorotus kahdesta lapsesta yhteensä 7,95 e/pv (7,78)
- lapsikorotus vähintään kolmesta lapsesta yhteensä 10,25 e/pv (10,03).

JHL työttömyyskassan jäsenmaksu laskee. Ensi vuonna maksu on 0,30 % bruttopalkasta ja kassan maksamista etuuksista. Vuonna 2022 liiton ja työttömyyskassan kokonaisjäsenmaksu on 1,00 %, kun se tänä vuonna on ollut 1,38 %, josta työttömyyskassan osuus on 0,33 %.

Asiakaspalvelu vuoden vaihteessa

JHL työttömyyskassan asiakaspalvelu on normaalisti avoinna joulun ja uudenvuoden aikaan maanantaista torstaihin klo 9–12. Asiakaspalvelu on suljettu loppiaisenä 6.1.2022.

Työttömyyskassa toivottaa kaikille rauhaisaa joulua ja hyvää uutta vuotta 2022!

eEmeli Puhelinkassa päivystää kellon ympäri numerossa 010 190 300 ja henkilökohtaisesti maanantai–torstai klo 9–12.

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)

Nettisivujen Chat-palvelu on avoinna maanantaista perjantaihin klo 9–14.

Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa
Postiosoite: PL 100, 00531 Helsinki
Sähköposti: tkassa@jhlkassa.fi



MINÄ

Taidekasvatusta ja tarot-kortteja

Nuoriso-ohjaaja ja taiteilija Suvi Kuusisto pystyy yhdistämään taideintohimonsa kokopäivätyöhön. Kuusisto purkaa tunteitaan runoihin ja maalauksiin ja opettaa taidetta lapsille.

teksti Heta Pirttijärvi kuva Anna-Katri Hänninen



SUVI KUUSISTO
syntynyt 1995

KOTIPAIKKA
Mikkeli

KOULUTUS
nuoriso-ohjaaja
media-assistentti
kuvataiteen linja

AMMATTI
koulunkäyntiavustaja
ja kerho-ohjaaja

TYÖNANTAJA
Olkolan ala-aste

1

vakituinen
työsuhde

12

km
työmatkan
pituus

4

taide-
näyttelyä

6

kuppia
teetä
päivässä

- Lapset inspiroivat minua, koska he eivät katso taidetta samalla tavalla kuin aikuiset.

2

kissaa
kämpiksellä

78

korttia
tarot-
pakassa

3

koulutusta

26

vuotta
asunut
Mikkelissä

MIKSI SUVI KUUSISTON KAVERIT
kutsuvat häntä noidaksi?
Lue lisää motivilehti.fi



Sinä olet siellä.

Aikakauslehteen uppoudutaan. Silloinkin, kun ympärillä sattuu ja tapahtuu. Lehden ja lukijan suhteesta hyötyy myös mainostaja. Lue lisää: aikakausmedia.fi/sinaoletsiella

AIKAKAUSMEDIA

Kuka meidät hoitaa?

Suomen väki vanhenee, ja hoidon tarve kasvaa. Työperäinen maahanmuutto voisi auttaa työvoimapulan riivaamaa hoitoalaa, mutta ensin pitää sopia pelisäännöistä.

teksti Anne Salomäki kuvat Esko Jämsä ja Mostphotos

Virossa lähihoitaja **Valli Pruuli** oli totunut siihen, että työhakemukseen tulee aina vastaus nopeasti. Suomeen lähetetystä työhakemuksesta ei kuitenkaan kuulunut pitkään aikaan mitään.

Niinpä Pruuli tarttui puhelimeen ja soitti Tallinnasta Helsinkiin. Hän halusi tietää, miksei hän ollut saanut vastausta ja miksi häntä ei pyydetty edes haastatteluun.

- Kävi ilmi, ettei osastonhoitaja ollut edes saanut hakemustani ja että se löytyi vahtimestarin kopista. Minulta kysyttiin, voinko tulla haastatteluun viikon päästä.

Haastattelu oli joulukuun puolivälissä vuonna 2006. Pari viikkoa myöhemmin, heti joulunpyhien jälkeen, hän aloitti uudessa työpaikassaan, helsinkiläisessä vanhainkodissa.

Muutto toisesta EU-maasta oli helppoa ja sujuvaa, samoin Virossa suoritettujen tutkintojen tunnustaminen. Kielitaitoa Pruulilla oli jo valmiiksi - olivathan virolaisnuoret Neuvostoliiton aikaan käyttäneet suomenkielisiä koulukirjoja ja katselleet MTV3:a. Lisäksi työnantaja osti myöhemmin vielä vieraskielisille alaisilleen kielikurssin.

Rakkautta vanhuksille

Pruulille vanhusten hoitaminen on kutsumustyötä. Alun perin hän suunnitteli ryhtyvänsä nuorisotyöntekijäksi, koska hän on omien sanojensa mukaan nopea, räväkkä ja jämäkkä.

Pruulin lapsuus oli onnellinen, mutta vanhemmat kuolivat hänen ollessaan vielä nuori. Opintojen harjoittelujaksolla hän pääsi kokeilemaan vanhustyötä ja huomasi sen omaksi jutukseksi.

- Jos saa lapsuudessaan rakkautta, se pitää antaa vanhemmille takaisin, kun elämän loppu lähestyy. Vanhainkodissa huomasin, että tämä on minun työtäni.

Yksinhuoltajaäitinä hän ei kuitenkaan pärjännyt palkallaan Tallinnassa ja alkoi siksi etsiä töitä Suomesta.

Kun hän oli asunut muutaman vuoden Suomessa, hänestä tuli ammattiyhdistysaktiivi ja aktiivi myös JHL:n maahanmuuttajaverkostossa.

Työtä riittää. Pelkästään Pruulin omassa nykyisessä työpaikassa valtaosa kollegoista on maahanmuuttajataustaisia.

Työntekijävaje uhkaa

Pruulin ja hänen kollegoidensa kaltaisia ihmisiä kaivataan Suomeen nyt toden teolla. Työperäinen maahanmuutto on Suomessa jatkuva puheenaihe, ja varsinkin hoitoalan valtava henkilöstövaje on kaikkien tiedossa. Ongelma koskee monia muitakin JHL:n aloja. Esimerkiksi lokakuussa liitto varoitti, että kolmen viime vuoden aikana lastenhoitajien yhteydenottojen määrä on noussut huippulukemiin ja varhaiskasvatusta uhkaa henkilöstön joukkopako.

Tulevaisuudessa tilanne tuskin helpottaa ilman aktiivisia toimia, kun Suomen väestö ikääntyy ja syntyvyys laskee. Sitran ennakointi- ja strategiajohtaja **Katri Vataja** sanoo, että ikääntyminen nostaa esiin monenlaisia kysymyksiä tulevaisuuden työstä: Millaista työtä ja millaisia palveluita tarvitaan yhteiskunnassa, jossa ikääntyneiden ja myöhäiskeskä-ikäisten määrä kasvaa? Mistä riittää työvoimaa ja osaamista, kun työikäisten määrä pienenee?


Muutos on mittava. Kun vuonna 1990 yli 65-vuotiaita oli noin 700 000, lähivuosikymmeninä heitä tulee olemaan miljoona enemmän. JHL:n yhteiskuntavaikuttamisen päällikkö **Vesa Mauriala** kuvailee, että lähivuosikymmenten aikana Suomen lähikaupoissa myydään enemmän vanhusten kuin lasten vaippoja.

- Työperäinen maahanmuutto on välttämätöntä, koska vuoteen 2030 mennessä neljäsnes kuntien työntekijöistä ja viidennes tulevien hyvinvointialueiden työntekijöistä eläköityy.

Riittämättömyyden taakka

Pruuli kertoo, että hoitajavaje tuntuu työpaikalla nytkin. Työvuoron lopuksi hän usein miettii, mitä kaikkea jäi kiireen takia tekemättä. Hauraiden vanhusten kanssa vaikkapa hampaiden peseminen voi viedä viiden minuutin sijaan parikymmentä, jolloin seuraava potilas jo odottaa vuoroaan.





*– On hirmuinen
taakka hoitajille,
jos ei voi tehdä
työtään kunnolla.*

LÄHIHOITAJA VALLI PRUULI muutti Virosta Suomeen työn perässä 15 vuotta sitten. Hänen kaltaisiaan maahanmuuttajia Suomen työelämä kaipaa kipeästi.

VALLI PRUULI ON myös ay-aktiivi. Hän on luottamusmiehenä huomannut, että työnantaja ei aina kohtelee maahanmuuttajia reilusti.



– Ainoa sanktio on, että palkat on jälkikäteen maksettava oikein.

- On hirvittävä taakka hoitajille, jos ei voi tehdä työtään kunnolla. Me emme tee töitä paperien ja kivien vaan ihmisten kanssa. Vaikka se antaa voimavaroja, se myös rasittaa fyysisesti ja henkisesti.

Omaa, hyvin kansainvälistä tiimiään ja sen yhteishenkeä Pruuli kehuu vuolaasti. Hän on tyytyväinen esimerkiksi siihen, että hänet rekrytoitiin uuteen työpaikkaan siitä huolimatta, että hän yli 50-vuotiaana on ikälisineen kalliimpi työntekijä kuin vaikkapa vasta alalle valmistunut.

Moni työn perässä Suomeen muuttanut ei välttämättä osaisi tai uskaltaisi vaatia itselleen kuuluvia lisä. Liiton luottamustehtävissään Pruuli on törmännyt tapauksiin, joissa maahanmuuttaja on esimerkiksi saanut tietää saavansa vähemmän palkkaa kuin muut kollegat tai työehtojensa olevan muilla tavoin heikommalla. Joissakin tapauksissa määräaikaista sopimusta ei ole hänen mukaansa enää jatkettu, kun työntekijä on yrittänyt puuttua epäkohtiin.

- Sitten työnantaja vain ryhtyy etsimään uutta, pienempään palkkaan tyytyvää työntekijää, Pruuli kertoo.

Pruulin mielestä työnantajan vastuulla pitäisi olla se, että työntekijä on sopimuksensa päätyttyä valmis jatkamaan Suomen työmarkkinoilla. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi kieliovetuksen tai muun koulutuksen järjestämistä.

Lisä voi ”unohtua” palkkakuitista

Erilaiset huijaus- ja hyväksikäyttötapaukset ovat JHL:ssä tuttuja. Mauriala huomauttaa, että esimerkiksi rakennussektorilla vierastyövoima on kiistatta vaikuttanut palkkatasoon. Monet ulkomaalaiset työntekijät eivät ole järjestäytyneitä liittoon, jolloin heidän etujensa valvominen on hankalaa.

Ongelma ei ole pieni. Mauriala toteaa, että Euroopassakin tiedetään olevan orjatyövoimaa ja ihmiskauppaa. Vaikka kyse ei olisi näin räikeistä tapauksista, erityisesti kielitaidoton maahanmuuttaja on suomalaista hanakampi ottamaan vastaan työpaikan huonoillakin ehdoilla.

Työehtosopimuksilla on kuitenkin saatu aikaan edistystä ja tilkitty porsaanreikiä. Sopimuksilla voidaan Maurialan mukaan varmistaa esimerkiksi se, ettei kokonaisia palkan osia, kuten lomarahoja ja lomakorvauksia, ”unohtu” palkkakuitista.

JHL:n näkemys on, että nykyiset keinot valvoa ulkomaisten työntekijöiden tilannetta ovat Suomessa liian rajalliset. Liitto ajaakin muun muassa alipalkkauksen kriminalisointia eli määrittelemistä rikokseksi. Se tarkoittaa, että jos palkkaa tai sen osia jätetään maksamatta, asia voisi edetä jopa poliisin tutkittavaksi. Aluehallintovirasto voisi puuttua laiminlyönteihin ensin esimerkiksi määräämällä yritykselle uhkasakon.

- Nyt haastetaan yksittäisten työntekijöiden juttuja oikeuteen ja ainoa sanktio on, että palkat on jälkikäteen maksettava oikein. Juuri mitään muuta sanktiota ei tule, Mauriala kertoo.

Hän toivoo, että nykyisellä hallituksella valmistelussa oleva alipalkkauksen sanktiointi ei jää liian lieväksi välineeksi.

Hoitaja tarvitsee kielitaitoa

JHL:n aloilla työperäinen maahanmuutto ei ole kaikkein yksinkertaisinta. Esimerkiksi hoiva-alalla kielitaidon merkitys on suuri, ja riittävä kielen osaaminen on työskentelyn edellytys. Lisäksi Valvira määrittelee monien liiton toimialojen työntekijöille kelpoisuusehdot.

Mauriala huomauttaakin, että melkein kaikilla JHL:n aloilla ollaan kielitaidon suhteen eri asemassa kuin esimerkiksi teollisuudessa.

- Valko-Venäjältä voi tulla kovan luokan ammattilainen Suomeen käyttämään Saksassa tehtyä sörviä, vaikka ei puhuisi kieltä. Ihmisten kanssa tehtävässä työssä näin ei monilla aloilla voida tehdä.

Sekä Vataja että Mauriala painottavat myös, ettei työperäisellä maahanmuutolla voida ratkaista hoiva-alaa jo nyt vaivaavia ongelmia. Työolot ja työhyvinvointi sekä työn houkuttelevuus on ensin saatava kuntoon.

- Ei niin, että meillä on rapautunut tilanne, ja niihin työoloihin haetaan työvoimaa ulkomailta. Se on kestäväntöntä eikä lainkaan vastuullista tämän päivän toimintaa, Vataja sanoo.

Mauriala huomauttaa, että ulkomaalaisten rekrytointi työoloihin, joihin suomalaiset eivät suostu, on ongelman ratkaisemista ratkaisematta ongelmaa.

JHL:n keskeisiä vaatimuksista on, että perälaudat on saatava kiinni ennen työperäisen maahanmuuton aktiivista edistämistä. Toisin sanoen työntekijän asemaa suojaavan lainsäädännön ja viranomaisvalvonnan sekä tilaajan vastuiden ja velvoitteiden määrittely on oltava kunnossa.

Tämä edistää myös jo työssä olevien suomalaisten työhyvinvointia. Mauriala painottaa suomalaisten työntekijöiden odottavan, etteivät ulkomailta tulevien työntekijöiden rekrytointi johda kaikkien työehtojen polkemiseen.

Puututaan syihin, ei seurauksiin

Yksi keinoista lisätä työperäistä maahanmuuttoa on vähentää siihen liittyvää byrokratiaa, ja esimerkiksi kasvuyrittäjien osalta asiaa on jo alettu edistää. JHL vaatii, että julkista sektoria ja sen erityistarpeita käsitellään omana, erillisenä kokonaisuutena esimerkiksi juuri kielitaitovaatimusten vuoksi.

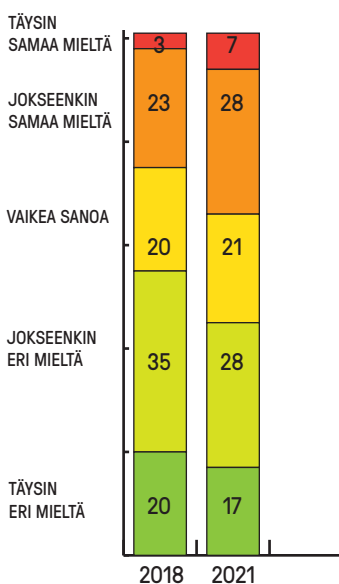
Liitto ei esimerkiksi kannata esimerkiksi saatu-uusharkinnan poistamista vaan painottaa toimia jo maassa olevien työttömien työelämään saamiseksi. Sekä Pruuli, Vataja että Mauriala korostavat, että työn houkuttelevuutta parantamalla hoitoalalle voitaisiin saada palaamaan jo alalta lähteneitä tai alanvaihtajia.

Pruuli muistuttaa Etelä-Suomessa uutisoidusta tapauksesta. Siinä henkilöstöalan yritys kertoi saaneensa moninkertaisen määrän hakemuksia lähihoitajien paikkoihin Helsingissä luvattuun valituille työehtosopimusta paremman palkan.

- Löytyiväthän ne työntekijät Suomesta, hän toteaa.

Vataja sanoo, että työvoimapulan syyt voivat olla alasta riippuen erilaisia. Kyse voi olla houkut-

SUOMEN KASVAVA TYÖVOIMAPULA
on ratkaistavissa vain ulkomaalaisen työvoiman avulla (%)



Lähde: Elinkeinoelämän valtuuskunta

– *Työperäinen
maahan-
muutto on
välttämätöntä.*



televuustekijöistä, palkkauksesta tai vaikkapa siitä, ettei Suomessa ole riittävästi tietyn alan erityisosaajia. Lisäksi Vatajan mielestä on syytä miettiä, miten maassa jo asuvat voitaisiin saada työelämään.

- Voisiko vaikkapa täsmäkoulutuksella löytyä sopivia työntekijöitä Suomestakin? Ei ole yhdenlaisia ratkaisuja, jotka sopiva automaattisesti kaikille.

Maurialan mukaan työvoimapulan ratkaisemista ei voida jättää pelkästään maahanmuuttajatyövoiman varaan, vaan apua on haettava myös esimerkiksi työttömien kouluttamisesta ja alanvaihtajista. Ulkomailta tuleva työvoima on siis vain yksi työkalu pakissa, josta tarvitaan käyttöön kaikki mahdolliset välineet.

Ongelma on kuitenkin ratkaistavissa.

- Kyllä huoltosuhteen ongelma voidaan taklata. Jos työperäistä maahanmuuttoa ei saataisi järkevästi organisoitua, edessä olisi se, että talouskasvu sakkaa eikä palveluita pystytä välttämättömällä tavalla tarjoamaan, Mauriala sanoo. □

JUTTU ON OSA Motiivin juttusarjaa
Suomi-neidon harmaantumisesta.
Lue muut osat motiivilehti.fi.

Pelisäännöt selviksi

SUOMEN JULKISEN ALAN ammattiliittojen kansainvälinen verkosto FIPSU julkaisi lokakuussa eettiset periaatteet ulkomaisten työntekijöiden rekrytoimiseen. Tavoitteena on vahvistaa työmarkkinoiden pelisääntöjä ja työntekijöiden suojelua yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi.

FIPSU EDELLYTTÄÄ, ettei Suomi siirrä omaa työvoimapulaansa muille maille. Ammattitaitoisen työvoiman maastamuutto ei esimerkiksi saa rapauttaa lähtömaiden peruspalveluita.

ULKOMAILTA REKRYTOIVAN työnantajan on vastattava muun muassa siitä, että työntekijä saa jo ennen lähtöään riittävät perustiedot tulevasta työstä, oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

FIPSU VAATII PELISÄÄNTÖJÄ, jotka ovat kaikille reiluja ja estävät rinnakaisten työmarkkinoiden syntyminen. Lisäksi se penää lisää valvontaa ja entistä kovempia rangaistuksia esimerkiksi hyväksikäytöstä.



Kaikkea
sitä kertyy
ihmiselle.
Niin kuin
työeläkettä.

Tutustu uudistuneeseen
Omat eläketietosi
-nettipalveluun. Voit
esimerkiksi tarkistaa
työeläkekertymäsi, arvioida
laskureilla tulevan eläkkeesi
määrää sekä hakea
eläkettä.

[Keva.fi/elaketietosi](https://keva.fi/elaketietosi)



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSA AJA


Euroopan päätöksenteko on lähempänä kuin uskotkaan

Tilaa MEP Miapetra Kumpula-Natrin uutiskirje!

Tilaamalla Miapetran uutiskirjeen
saat noin kerran kuussa suoraan
sähköpostiisi tuoreimmat
kuulumiset ja uutiset Euroopan
keskiöstä. Ja siitä, miten aiheet
vaikuttavat juuri sinun elämäsi!



 miapetra.fi

 [@kumpulanatri](https://facebook.com/kumpulanatri)

 [miapetrakumpula](https://twitter.com/miapetrakumpula)

 [miapetrakumpula](https://instagram.com/miapetrakumpula)



Milloin työnantaja saa pitää työsopimusta purkautuneena?



Kati Piipponen, lakimies
oikeudellinen toimialue
kati.piipponen@jhl.fi

Työntekijä ei saapunut töihin loman jälkeen. Työnantaja piti työsopimusta purkautuneena työsopimuslain perusteella. Työntekijä riitautti työsuhteen päättämisen laillisuuden.

KORKEIN OIKEUS otti 23. syyskuuta 2021 antamassaan tuomiossa (KKO:2021:66) kantaa tapaukseen, jossa työntekijä ei saapunut töihin vuosilomansa jälkeen. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa todetaan, että jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Työnäön oli tarkoitus jatkaa loman jälkeen, mutta työntekijä ei tiennyt, missä kohteessa hänen oli määrä työskennellä. Työnantaja oli tietoinen tästä, mutta piti työntekijän työsopimusta purkautuneena seitsemän päivän perusteettoman poissaolon perusteella. Työnantaja ei edes väitännyt yrittäneensä tavoittaa työntekijää ennen työsuhteen päättämistä. Työntekijän työsopimus oli toistaiseksi voimassa oleva.

Kyseisessä tapauksessa työsopimuksen mukainen työaika oli 0–40 tuntia viikossa. Kyse oli niin sanotusta vaihtelevasta työajasta. Työntekijällä ei ollut kiinteää työkohtetta, vaan hän oli tehnyt työtä vaihtuvissa kohteissa. Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto heikensi työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan.

KORKEIN OIKEUS KATSOI, ettei työnantajalla ollut oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n perusteella, kyseessä olleissa olosuhteissa. Korkeimman oikeuden mukaan työnantajalla ei ollut perusteita pitää työntekijän poissaoloa perusteettomana ja luvattomana. Työsuhteen päättäminen oli siten perusteeton.

Korkein oikeus totesi tuomion perusteissa, että työnantajan on tullut päättää työnantajalle kuuluvan määräysvallan nojalla, missä ja milloin työntekijää tarvitaan – työntekijän työsopimuksen sisältö ja työn luonne huomioon ottaen. Korkein oikeus totesi, että työnantajalla olisi ollut mahdollisuus poistaa epäselvässä tilanteessa työntekijän työn tekopaikkaan liittyvä epäselvyys työn johto- ja valvonta-oikeuden perusteella. Viime kädessä työnantajan työnjohtovaltaan kuuluu antaa epäselvässä tilanteessa määräys työnäön paikasta.

Korkein oikeus korosti tuomion perusteissa työnantajan velvoitetta selvittää työntekijän poissaolon syytä tarkemmin. Työntekijän ei edes väitetty olleen tavoittamattomissa. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan olisi pitänyt edes pyrkiä tavoittamaan työntekijää työntekopaikan ilmoittamiseksi.

KORKEIN OIKEUS VAHVISTI tuomion perusteissa, että työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja voi päättää työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Korkein oikeus totesi, että päättämisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta koskevalle vaatimukselle on annettava merkitys kaikissa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämistilanteissa. Lisäksi tulee huomioida, että työnantajalla on velvollisuus pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.

Työntekijällä katsottiin olevan oikeus korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen suuruus oli yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Määrää alensi se, että työntekijän oma menettely oli osaltaan vaikuttanut työnäön päättymiseen vuosiloman jälkeen.

Korkeimman oikeuden tuomio selkeytti niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa silloin, kun arvioidaan työnantajan oikeutta pitää työsuhdetta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n perusteella. Korkeimman oikeuden tuomio korosti työnantajan selonotto- ja lojaliteettivelvollisuutta. Purkautuneena pitämisen edellytyksiä on arvioitava tapauskohtaisesti. □



Kysy

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



Lue lisää

Työsopimuslaki: www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055



På svenska

Läs lagkolumnen på motiivilehti.fi/sv fr.o.m. 8.12

Motiv

VILKA EGENSKAPER BEHÖVER EN SERVICEMAN?

Man ska vara flexibel, öppensinnad och ha gott humör. Lite ödmjukhet skadar inte heller, man blir aldrig fullärd.

NÄMN EN HÖJDPUNKT FRÅN DIN HANDBOLLSBANAN!

Jag tränade ett juniorlag i tio år. 2019 deltog laget i Rekarne-cupen i Eskilstuna. Kampen om placeringarna var hård, men vi vann. Efter det kändes det bra att ge tränaruppdraget vidare.

VILKA TIPS HAR DU TILL DEN SOM TRÄNAR SITT BARNS LAG?

Behandla ditt barn som de andra i laget. Be andra i lagledningen reda ut oenigheter som involverar honom eller henne. Intresset för en hobby ska komma från barnet självt.

Handbollens trotjänare

text Marina Wiik foto Lina Enlund

HANDBOLL HAR varit en del av mitt liv sedan 70-talet. Under årens lopp har jag varit både spelare, tränare och alltiallo i Karisföreningen BK-46. Nivån på den finska handbollen har stigit konstant. Sporten är både snabbare och hårdare nu än då jag började som sju-åttåring, men tjusningen finns kvar.

För närvarande är jag tränare och målvakt i ett oldboyslag. Det mesta av min fritid går ändå åt till att sköta servicen i BK:s division 1-lag. Det är ett seniorlag, men vi har också med en del juniorer i truppen för att de ska få mer speltid och känna hetluften i äldre årgångars matcher.

Laget tränar tre gånger och har match en gång i veckan. Jag kommer till bollhallen ungefär en kvart före träningarna och plockar fram bollar, träningsvästar och annan utrustning. Om någon har en sträckning eller annan skada, ser jag över den. Jag försöker också skämta och lätta upp stämningen.

UPPGIFTEN SOM serviceman är intressant och givande. Det känns bra att ge ungdomar möjlighet att träna på den nivå de vill. Jag har följt många spelares handbollsbanan sedan de var små och gläds åt deras framsteg. När gossarna far hem glada och rödkindade, vet jag att jag och det övriga teamet lyckats.

När man tränar juniorer är det viktigt att planera träningen så att alla får ut något av den. Trots att kunskapsnivån kan variera mycket, får man inte favorisera någon. Det är viktigt att bygga upp en bra laganda och se till att det inte bildas klickar. Det är svårare i flick- än pojklag.

Jag har ett bra samarbete med lagledaren och tränaren i division 1-laget och känner mig uppskattad som serviceman. Ibland när vi kommer hem sent från spelresor kan det ändå kännas tungt. Å andra sidan är det en bra motvikt till allt stillasittande på jobbet att röra på sig på fritiden.

Jag har sagt att jag fortsätter som serviceman ett år i taget. Trots att jag varit med länge, lär jag mig nytt hela tiden. Det här är inget man kan göra på halv maskin. □



SAMMY BERG
Född 1970.

HEMORT
Karis i Raseborg.

FAMILJ
Fru, ett barn, två bonusbarn.

UTBILDNING
Fordonsmekaniker.

JOBB
Chaufför på Raseborgs stad.

HOBBY
Hundpromenader.

Rentoja joulunpyhiä ja ponnekasta vuotta 2022!

Motiivin tekijät toivottavat lukijoilleen lämpimiä sukia, ehkä mukillisen mausteista glögiä ja monia hyvän mielen hetkiä vuodenvaihteen juhlapäivinä. Jokainen viettäkään niitä tyyllillään!

1

Ensi vuonna on tiedossa vähintään tuhat ja yksi asiaa, joita odottaa!

Eräs tärkeimmistä on ammattiliitto JHL:n edustajistovaalit, joissa pääset tuomaan esille oman äänensävyä ja valitsemaan äänitorvesi liiton päätöksentekijöiden kirkkaimpaan kärkeen.

Tulevana vuonna neuvotellaan taas myös monen alan työehtosopimukset ajan tasalle. Toivotaan ja odotetaan oikeudenmukaisia ratkaisuja.

2

Unohtaa ei sovi myöskään mainiota tosi-asiaa, että ensi vuonna JHL:n jäsenyys on vielä entistä kannattavampaa.

Kokonaisjäsenmaksu laskee yhteen prosenttiin bruttopalkasta. Lisäksi vuoden aikana on tiedossa taas uusia jäsenetuja.

Jos siis satut tietämään työkaverin, joka on empinyt liiton jäsenyyttä, voit välittää terveiset. Nyt todella kannattaa liittyä!

3

Liiton palveluista ovat suljettuina 23.-31.12.2021 sekä 6.-7.1.2022:

- JHL:n vaihtopalvelu
- JHL-opiston ja liiton kursseineuvonta
- Alueoimistojen työsuhdeneuvonta
- Liiton jäsenpalvelu, maksupalvelu ja järjestelmäpalvelu

Vuoden ensimmäinen Motiivi-lehti putoaa postiluukuista taas helmikuun alussa.

MITEN OPETTAA MATIKKAA OPIJALÄHTÖISESTI JA INNOSTAVASTI?



Maksuttomilta verkkokursseilta saat muun muassa

- käyttösi monipuolisia opetusmateriaaleja
- tutkimusperustaista tietoa työsi kehittämiseksi
- tukea kollegoiltasi ja kouluttajilta ympäri Suomen

LUMATIKasta sanottua

”Parasta LUMATIKKA -kurseissa on ehdottomasti **konkreettiset esimerkit**. Kurssin aikana **reflektoin** opettajuuttani. Sain lisää itsevarmuutta **erilaisten opetustyylien** kokeilemiseksi ja vanhojen tapojeni **uudistamiseksi**.”



70-vuotias: Varaudu ja vakuuta matkasi

JHL:N JÄSENILLEEN hankkima vakuutus-
turva muuttuu vuodenvaihteessa.

Jäsenten nykyisessä vapaa-ajan matkus-
taja- ja tapaturmavakuutuksessa ei ole yläikä-
rajaa. SE ON VOIMASSA tämän vuoden lop-
puun asti.

Ensi vuoden alusta lähtien 70 vuotta täyttä-
neet jäsenet eivät kuulu näiden vakuutusten
piiriin. Matkustaja- ja tapaturmavakuutus on
voimassa 1. tammikuuta 2022 alkaen siihen
päivään, jolloin jäsen täyttää 70 vuotta. Muu-
tos koskee myös vapaajäseniä.

Jos matkaillet nyt vuodenvaihteessa ja olet
täyttänyt tai täyttämässä 70, huomioithan
erityisesti seuraavan. On tärkeää hankkia jo
ennen reissua erillinen matkustajavakuutus
niille 70-vuotispäivän jälkeisille matkapäiville,
jotka osuvat vuoden 2022 puolelle.

Vakuutusyhtiö Turva myöntää jatkuvan mat-
kustajavakuutuksen enintään 99-vuotiaalle, ja
se on voimassa 100-vuotiaaksi asti.



Omiin vakuutuksiisi saat Turvasta
jäsenalennuksen niin kauan kuin JHL:n
jäsenyytesi on voimassa. Alennuksen saat
myös silloin, jos putoat edellä mainittujen
jäsenvakuutusten piiristä uuden yläikärajan
vuoksi.



*Jokainen ansaitsee palkan, joka
riittää elämiseen. #100Iammattia*



Rauhaa!

Merkkaa kalenteriisi:
ay-väen rauhanpäivät
Hämeenlinnassa
15-16.1.2022. Seminaarin
teemoja ovat mm. ay-
liikkeen tulevaisuus ja
paikka yhteiskunnassa,
sote, hoiva- ja hoitoalan
tulevaisuus sekä
ilmastokriisi.
rauhanpuolustajat.org



Kun kurssituttaa

Nyt on mistä valita.
JHL:n ensi vuoden mainiota
kurssitarjontaa pääset
paraamaan uunituoreesta
koulutusoppaasta.
Koulutusta järjestetään
JHL-opistolla, alueilla ympäri
maata sekä verkossa.
Kurssitiedot löydät toki
myös netistä.
jhl.fi/koulutus



Hyvää jouluksi

JHL lahjoittaa joulu-
tervehdyksiin varatun
rahasumman tänä vuonna
Hope ry:lle, joka toimii
vapaaehtoisvoimin. Yhdis-
tys auttaa monin eri tavoin
vähävaraisia ja kriisin koh-
danneita lapsiperheitä tar-
joamalla näille mahdolli-
suuksia hyvään arkeen.
hopeyhdistys.fi

3 X JHL-BLOGIT

Myrskyn jälkeen poutaa?

On kuin eläisi ovettoman lasikuution
sisällä, ja elämä jossain ulkopuolella.
Yhteiskunnan rajoituksista on lähes
päästy, mutta arvottomuuden tunne on
ennättänyt hiipiä mieleen. Nyt kannattaa
pysähtyä ja miettiä eväitä jaksamiseen.

Ensiarvioisen tärkeää on huomioida
työntekijät ja saada jokainen heistä koke-
maan itsensä yksilönä merkitykselliseksi.
Myös työstä saatavan positiivisen palaut-
teen merkitys on suuri.

Tuula Haavasaja



Pelkkä raha ei ratkaise

Suomi käyttää sote-palveluihin ja eri-
tyisesti vanhuspalveluihin rahaa paljon
vähemmän kuin muut Pohjoismaat.

Se näkyy työntekijöiden työ-
uupumuksena ja halukkuutena vaihtaa
alaa. Alan veto- ja pitovoima on tällä
hetkellä heikko. Siihen meillä ei ole
varaa.

Sen sijaan meillä täytyy olla varaa
huolehtia siitä, että hoitajat, väline-
ja laitoshuoltajat tai hoiva-avustajat
haluavat ja jaksavat tehdä työtään
myös uusilla hyvinvointialueilla.

Sari Bäcklund



Jaksaminen finaalissa

Työllisyys ja työurien pituus kohenevat
ennen kaikkea työelämän laatua kohena-
tamalla. Tämä edellyttää yhteisiä tekoja
työnantajilta ja työntekijöiltä.

Tällä hetkellä julkisella alalla suurim-
mat syyt työkyvyttömyyseläkkeisiin ovat
psykkinen kuormitus ja tuki- ja
liikuntaelinsairaudet.

Julkisen alalle ja julkisrahoitteisille pal-
veluille tarvitaan valtakunnallinen yhtei-
nen työhyvinvointiohjelma. Vain hyvin-
voiva henkilöstö jaksaa työssä ja yltää
parhaimpaansa.

Päivi Niemi-Laine

Lue nämä ja muut blogit: jhl.fi/blogi

Avtal under nya premisser

JHL förbereder sig för fullt inför vårens kollektivavtalsförhandlingar. Framskrider lokalt avtalande och kommer låglönebranscherna upp ur lönegropen?

text Marina Wiik illustration Anita Polkutie

Finländarnas anställningsvillkor har i flera årtionden grundat sig på allmänt bindande tjänste- och arbetskollektivavtal, som förhandlats fram mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas förbund.

Nu är förhandlingsmiljön under förändring. Skogs- och teknologiindustrins arbetsgivare håller på att helt eller delvis övergå från riksomfattande förhandlingar till företagsspecifikt avtalande. Båda branscherna är centrala för Finlands export.

Inom den offentliga sektorn förbereder JHL sig för avtalsrörelsen på normalt vis. Kommunernas, statens och kyrkans arbetsgivarorganisationer har en lagstadgad plikt att avtala om allmänt bindande avtal. Nya, företagsspecifika avtal som skulle ersätta riksomfattande kollektivavtal är inte heller i sikte inom privata avtalsbranscher där JHL är förhandlingspart.

- Inget av de arbetsgivarförbund som vi förhandlar med har meddelat att de vill avstå från riksomfattande kollektivavtal, säger **Mari Keturi**, JHL:s förhandlingschef för de privata avtalsområdena.

Social- och hälsovårdsreformen samt de nya välfärdsområdena förändrar kommunsektorns avtalsystem avsevärt. Social- och hälsovårdssektorns personal, som tidigare hört under det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA, har från och med september följt SH-avtalet. Det är kommunsektorns största enskilda avtal och gäller också tiotusentals JHL-medlemmar.

Även arbetstagare som inte sorterar under det nya SH-avtalet överförs till välfärdsområdena. För deras del är avtalskonstruktionerna ännu på hälft, vilket lär försvåra arbetet vid det kommunala avtalsbordet. Det verkar som om nuvarande kommunala avtal ännu nästa avtalsperiod kommer att tillämpas på dem som inte följer SH-avtalet.

Tålmod är inte längre en dygd

Inom kommunsektorn har man på sistone fört en livlig diskussion om lönehöjningarnas inriktning under den kommande avtalsrörelsen. JHL:s utgångspunkt är att lönehöjningar tillhör alla löntagare. Förbundet strävar efter kännbara generella lönepåslag.

- Vi strävar efter en lösning som bevarar och förbättrar köpkraften. Det måste gå att leva på sin lön i alla arbeten, säger JHL:s förhandlingschef för de offentliga avtalsområdena **Kristian Karrasch**.

En annan grundprincip är att lika lön ska betalas för lika arbete. Enligt Mari Keturi uppfylls lönejämställdheten väl inom sektorerna, bland annat som en följd av lagstadgade lönekartläggningar. Problemen finns främst mellan olika branscher då arbetstagare med samma utbildningsnivå inte har samma lönenivå.

Förbundet försöker motverka ojämlikhet bland annat genom att eftersträva en så kallad blandad uppgörelse. Det innebär att lönehöjningarna betalas i euro för lägre löner och i procent för högre löner, vilket gynnar låginkomsttagare.

Merparten av JHL-medlemmarna jobbar i branscher vars måttfulla löneuppgörelser har fogat sig efter industrins förhöjningar. Koordineringen mellan branscherna är ändå problematisk, eftersom den resulterar i att låglönebranscherna inte kommer upp ur lönegropen.

- Det hjälper inte att man delar upp kakan på nytt inom en bransch, ifall kakan är liten sedan tidigare. Det här är också en av orsakerna till att det inte lönar sig för oss att snegla för mycket åt sidan vid förhandlingarna, säger Karrasch.

Livssituationer måste beaktas

Löneöverenskommelserna inom andra branscher har under de senaste åren följt teknologiindustrins avtal. Emedan industrins avtalsfält håller på att splittras, är det oklart om det uppstår samma konsensus om lönehöjningarna som tidigare.

Karrasch och Keturi tar inte i det här skedet ställning till vilka procentmängder JHL strävar efter. Lönehöjningarnas storlek påverkas också av huruvida man vill få med kvalitativa målsättningar i avtalstexten.

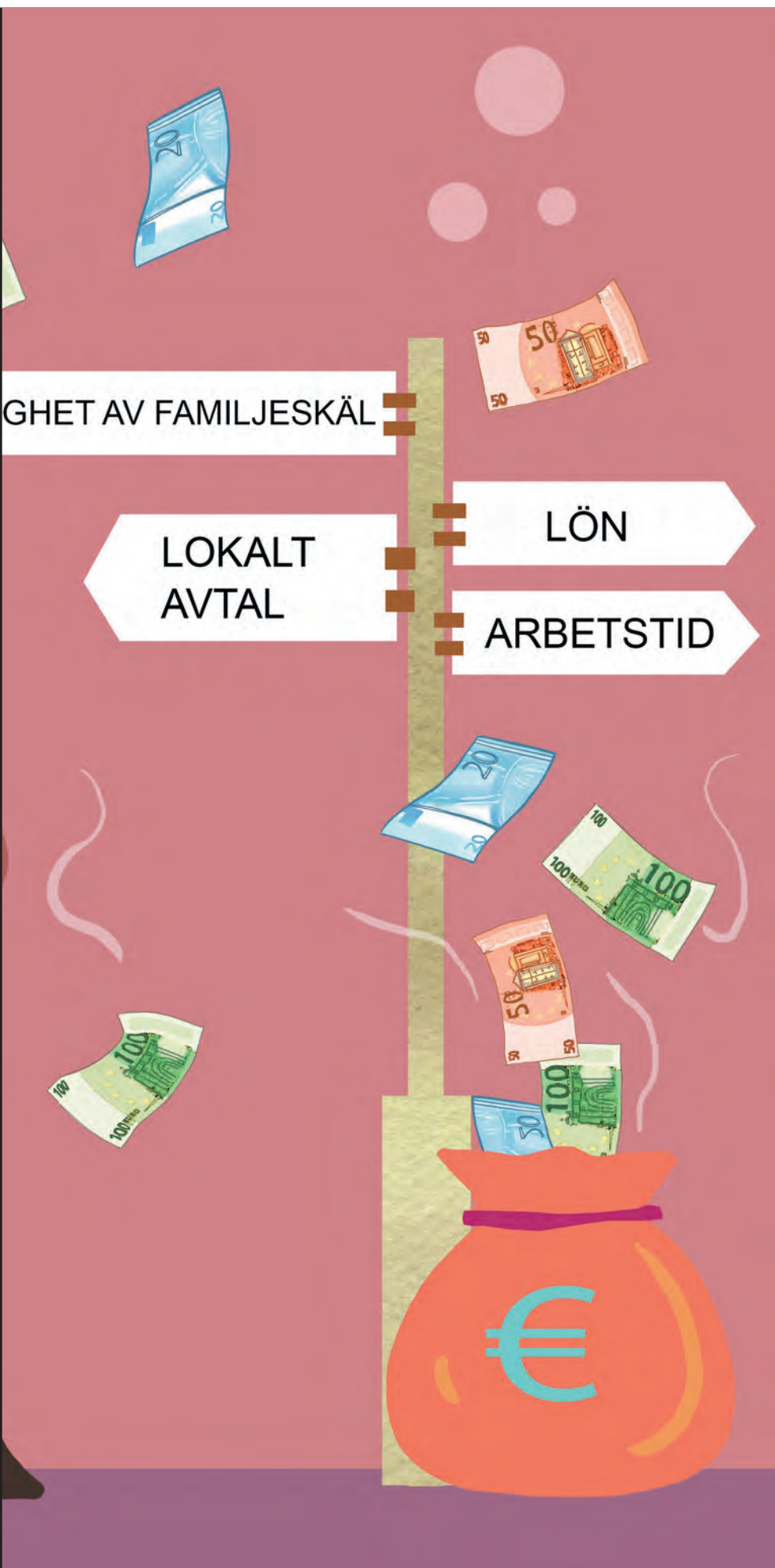
Avtalsförhandlingarnas andra huvudtema gäller förbättringar som stöder arbetstagarnas generella välbefinnande. Livssituationerna för arbetstagare i olika åldrar måste tas bättre i beaktande.

- Både överlånga arbetspass och korta skift på under sex timmer ska undvikas. Arbetstagarna ska



LEDI





MÖJLIGHET AV FAMILJESKÄL

LOKALT
AVTAL

LÖN

ARBETSTID

ha möjlighet att återhämta sig tillräckligt till exempel efter arbetsresor, säger Karrasch.

Till helheten hör en lagändring beträffande familjeledigheter. Vid förhandlingarna måste man avgöra om kollektivavtalen kommer att stipulera om en gemensam mängd avlönade familjeledighetsdagar för föräldrarna. En annan möjlighet är att ledigheterna delas upp mellan dem separat såsom tidigare.

Lokalt avtalande på uppåtgående

Trycket att förhandla mer lokalt ökar konstant. Fackförbunden ses ofta som motståndare till reformer, men enligt Mari Keturi saknar det fog.

- Lokalt avtalande är toppen, förutsatt att det inte strider mot kollektivavtal eller lagstiftning.

Hon betonar att lokala avtal bör ingå av förbundsstyrelsen eller JHL:s förening, beroende på avtalsområde. Dessa ska ha tillräcklig tillgång till information och avtalskunskanden i skick.

JHL har för första gången listat ämnesområden som förbundet strävar efter att påverka genom lokalt avtalande. Dessa är skyddskläder, distansarbete, klimatförändring och arbetarskydd.

- Grundtanken är att bestämmelser eller rekommendationer om allmänna spelregler ska finnas i kollektivavtalen, medan man kommer överens om detaljerna lokalt, säger Karrasch.

Förbundets styrelse godkände huvudtemana för avtalsförhandlingarna i början av oktober. De presenteras för medlemskåren under en virtuell fältturné. Det svenskspråkiga infotillfället äger rum den 8 december. □

4 x lokalt avtalande

SKYDDSKLÄDER TILL FLER

De som jobbar inom till exempel småbarnspedagogiken och hemvården behöver arbetskläder och -skor som skyddar mot smuts, köld och halka. Arbetsgivarna bör bekosta dem.

DISTANSARBETE SKA BLI MÖJLIGT

Möjligheterna till distansjobb ska förbättras genom att man kommer överens om detaljer beträffande arbetsredskap, resande och arbetstid. Försäkringarna ska vara i skick.

BEKÄMPNING AV KLIMATFÖRÄNDRINGEN

Arbetstagarerna ska inkluderas i arbetsplatsens miljöarbete. Goda idéer ska belönas. Till exempel ökar arbetshälsan om man motionerar på väg till och från jobbet. Miljömedvetenhet handlar också om image.

FÖRSTÄRKANDE AV ARBETARSKYDD

Det borde ordnas mer utbildning inom arbetarskydd. Arbetarskyddsfullmäktige borde få bättre verksamhetsförutsättningar och tidstillgång.

Minulla on joulupukille vain yksi toive

Rakas joulupukki, ensi vuonna haluan nähdä mediassa itseni kaltaisia ihmisiä.

Olen 90-luvun tuotos, Disneyn muokkaama. Leikin lapsena Barbiella ja Kenillä, seurasin **Britneyn** ja **Justinin** liittoa ja katsoin Forresterien suhdesekoiluja. Teini-iässä seinääni koristivat eroottisesti poseeraavat Nylon Beatin **Jonna** ja **Erin**, jotka kertoivat rakastuneensa luuseriin.

Koulukirjojen, lelujen, laulujen, elokuvien ja tv-ohjelmien kuvasto oli hyvin heteronormatiivinen. Ei sitä silloin osannut nähdä ongelmana. Kaikki eivät vielääkään näe.

Reilut 20 vuotta myöhemmin sitä haluaisi kuvitella, että klassista heteroasetelmaa olisi haastettu ja olisimme menneet eteenpäin. Yritän kuumeisesti löytää itseni saduista ja otsikoista. Kerta toisensa jälkeen huomaan kysyväni, miksi prinssi ei vielääkään koskaan etsi prinssiä. Miksi minun tarinani on näkymätön? Miksi mediasta on vaikea löytää homoja? Onko valtaväestölle näin hankalaa käsitellä tarinoita, joista he eivät tunnista itseään?

Jopa hakukone löytää vain heteroita. Kun Googleen kirjoittaa hakusanat ”Prinssi etsii prinssiä”, saa vastauksen ”Tarkoititko: prinsessa etsii prinssiä”. Disneyllä nähtiin vasta tänä vuonna ensimmäinen homoksi tulkittava hahmo, Luca, eikä hänenkään kohdallaan asiaa sanottu suoraan. Viime vuoden suomalaisissa elokuvissa ja tv-sarjoissa seksuaalivähemmistöihin kuuluvien hahmojen osuus oli tuoreen diversiteettitutkimuksen mukaan 1,6 prosenttia. Laulaja **Tuure Boelius** on kertonut, että levy-yhtiö yritti estää hänen miestenvälisestä rakkaudesta kertovan kappaleensa *Lätkäjätkä-Villen* julkaisua. Villen olisi haluttu pussaavan tyttöä eikä poikaa.

Valtaväestöön kuuluville ihmisille ympäröivä maailma on aina tarjonnut esikuvia. Heillä on ollut lupa haaveilla. Silloin voi olla vaikea tunnistaa, millainen merkitys on representaatiolla eli erilaisten ihmisten sisällyttämisellä esikuvien joukkoon. Median tehtävä on todentaa yhteiskuntaa, sitä, millaisia ihmisiä ja tarinoita meillä on. Parhaimmillaan se antaa mahdollisuuden unelmiin. Miten

15-vuotias Joonas olisi osannut unelmoida punaisesta tuvasta prinssinsä kanssa, kun kyseistä tarinaa ei tuntunut olevan olemassa?

Vuoteen 1999 asti Suomessa ei saanut kehottaa samaa sukupuolta olevien henkilöiden väliseen haureuden harjoittamiseen. Onko media jumiutunut laman jälkeiseen aikaan? Niin kauan kuin media ei halua aktiivisesti kertoa kuin heteronormatiivisia tarinoita, on muutos jokaisen meistä vastuulla, etenkin lasten ja nuorten suuntaan.

Mitä jos antaisit tänä jouluna lahjaksi näkymän todellisuudesta sellaisena kuin se on? Sateenkaaren kirjavana, sellaisena, jossa prinssi voi löytää prinssinsä. □

Joonas Pesonen on paljasjalkainen korpi-lahtelainen ja bloggaaja, joka tarkastelee nuoren pojan kasvua.



*Mitä jos antaisit joululahjaksi
näkymän todellisuudesta
sellaisena kuin se on,
sateenkaaren kirjavana?*



Siis mikä edustajisto? Mitkä vaalit? Mihin tässä nyt ääntäkin tarvitaan?

JHL
VAALIT
2022
ELECTIONS22
VAALIT22

jhl.fi/vaalit22

Jos näistä on jokin kohta jäänyt yhtään epäselväksi, niin tulehan paikan päälle oman alueesi JHL-tilaisuuteen ottamaan hommasta selvää. Ja hei, vaikka tietäisit jo kaikesta kaiken, tule silti!

Ammattiliitto JHL:n edustajisto on siis se ylin päättävä taho, joka hyväksyy niin liiton suuret linjat kuin esimerkiksi merkittävät työehtosopimukset. Edustajisto on myös vahva veturi suomalaisen työelämän tulevaisuuden kehittäjänä.

JHL:n uusi edustajisto valitaan vaaleilla 7.2.–1.3.2021. Millaisella äänensävyllä sinä jäsenenä haluat vaikuttavan, ja kuka juuri sinun ääntäsi pääsee tuomaan esiin?

Sopivan äänensävyisi välittäjän etsiminen kannattaa aloittaa vaikkapa näistä JHL-illoista, joita järjestetään jokaisessa edustajistovaalipiirissä.

Vaali-illat 2022:

Keskiviikko 26.1.	Sisä-Suomi (Jyväskylä)
Perjantai 28.1.	Pohjanmaa (Vaasa)
Keskiviikko 2.2.	Oulu/Kainuu (Oulu)
Torstai 3.2.	Lappi (Rovaniemi)
Keskiviikko 9.2.	Itä-Suomi (Kuopio)
Torstai 10.2.	Kaakkois-Suomi (Lappeenranta)
Tiistai 15.2.	Etelä-Suomi (Helsinki)
Torstai 17.2.	Satakunta (Pori)
Perjantai 18.2.	Varsinais-Suomi (Turku)

Saat kutsun oman alueen vaali-iltaasi aluetoimistoltasi.

Eli toimi nyt ja käytä hyväksesi mainio mahdollisuus parhaan ehdokkaan löytämiseksi!

Vaalikiertueen tilaisuuksissa ovat esillä paitsi alueesi ehdokkaat, myös ammattiliitto JHL:n johtoa, joka on valmiina vastaamaan yleisön kysymyksiin ja kuuntelemaan jäsenistön terveisiä. Mieti, mikä mahdollisuus päästä grillaamaan liiton terävintä kärkeä.

Liiton vaali-illoissa juttua piisaa myös näyttelijä, koomikko ja käsikirjoittaja **Joonas Nordmanilla** sekä puheenjohtaja **Päivi Niemi-Laineella**.



MTV/Hanna-Maria Gronlund



Tarjoiluakaan ei ole unohdettu. Tervetuloa!



Kun välität,
valitse heille parasta –
Turvassa-henkivakuutus!

Eikä muuten maksa paljon.
JHL:n jäsenelle vain

6,77 €/kk

Hintaesimerkki 30-vuotias
JHL:n jäsen, korvaussumma
100 000 €.

No nyt se meinaa
nukkua, lenkille piti
lähteä.

On se kiva, että kulta
jaksaa huolehtia.

Turvaa rakkaimpasi **Turvassa** -henkivakuutuksella

Henkivakuutus ei varsinaisesti hyödytä sinua vaan heitä, jotka ovat sinulle kaikista rakkaimpia. Eivätkö he ansaitsekin parasta? Turvassa-henkivakuutus on uusi ja erityisesti ammattiliiton jäsenelle edullinen henkivakuutus. Hinta saattaa yllättää sinut iloisesti, laske vaikka itse turva.fi/henkivakuutus

Turvassa-henkivakuutuksen myöntää LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö

Hymyile,
olet
Turvassa.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5109

 turva