

Motiivi

1 • 2022 JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

RÄPPÄRI JA POPPARI
Intohimona musiikki

KÄDENTAIIDOT
Koulu kuntoon

LUE MYÖS

Näin
nukut
paremmin

Puntti-
salilla
pesulassa

Arbetar-
skyddet
i skick

Äänestä JHL:n vaaleissa
7.2.–1.3.2022

HANNELE LAURI

**URANSA
HUIPULLA**



Kyllä joku hoitaa.

Joku hoitaa sen, mitä muut eivät tule ajatelleeksi. Ja se joku on usein yksi meistä rautaisista ammattilaisista.

Tuodaan työ näkyväksi.

Julkisten ja hyvinvointi-
alojen ammattiliitto JHL
jhl.fi/liity

VAIN VERKOSSA
motiivilehti.fi

Työnantaja avokätisenä

Satasia sataa, kun keskeytät loman.

Helsinki kilpailuttaa työterveyden

Miksi ja mitä siitä seuraa?

Maahanmuuttaja- projekti etenee

Kaksi uutta verkostoa JHL:ään.

– *Yritän muistaa,
että lapset
eivät voi omille
kokemuksilleen
mitään.*

PÅ SVENSKA

26

Körplaneraren har koll
på soptransporter.

45

JAG rappar om liv,
samhälle och politik.

48

Arbetskydd borde
vara en självklarhet.

8

Johanna Granberg
on kutsumustyössä
pakolaislasten
varavanhempänä.

SISÄLTÖ



14

Staran kirvesmiesnelikko palautti vanhan koulun loistoonsa.

22

Unettomuus vaivaa yhä useampaa työkäistä. Mikä avuksi?

26

Körplaneraren Marina Bäcklund trivs med att distansjobba.

28

Näyttelijä Hannele Lauri avautuu värikkästä elämästään.

34

Uusi pykälä suojaa riskiryhmiä entistä vahvemmin koronalta.

38

Palkat pois piiloista - palkka-avoimuudella lisää tasa-arvoa?

44

Lakimies selventää alustatalouden uusia pelisääntöjä.

46

Parempaan kuntoon – hae maksuttomaan Kiila-kuntoutukseen.

48

Arbetskyddsfullmäktige för personalens talan.

ENSI NUMEROSSA

Oppilaan kiinnipito

Julkislääkäri Pippa Laukka

Nuoriso-ohjaajana koulussa

Mikä ihmeen resilienssi?

Työssä ja silti köyhä

3 X ONNELLISUUS:



Äänestä liitostasi entistäkin vahvempi



SUOMESSA ON 21 UUTTA HYVINVOINTIALUETTA, jotka siirtävät lähes neljännesmiljoona ihmistä uuden työnantajan palvelukseen. Suomalaisen työelämän toimintaympäristö muuttuu nopeasti, ja siksi se tarvitsee vahvaa edunvalvontaa.

Työsuhteiden ehdot säilyvät hyvinvointialueilla ennallaan. Uusi hyvinvointialue ei kuitenkaan ole vain osiensa summa. Siitä yritetään saada enemmän irti sosiaali- ja terveydenhuollon sekä palo- ja pelastustoimen turvaamiseksi.

”Enemmän irti” ei saa tarkoittaa, että työntekijät joutuvat tiukemmalle. Sen pitää tarkoittaa, että tehokkuus ja vaikuttavuus rakennetaan organisoimalla työtä paremmin, lisäämällä osaamista ja paremalla johtamisella. Palkkaharmonisaatio pitää toteuttaa reilusti ja työn vaatavuutta arvioiden. Tässä on vakava edunvalvonnan paikka. On tärkeää, että työntekijät ovat muutoksessa vahvasti mukana. Ihmiset tekevät palvelun laadun.

Yksityisellä puolella työnantajien äänenpainot ovat koventuneet ja sopimisen rakenteet ovat muutoksessa. On tärkeää säilyttää hyvä sopimisen kulttuuri julkisella puolella.

JHL:n edustajisto on ammattiliiton ylin päättävä elin. Se linjaa liiton tavoitteita ja painopisteitä. Uusi edustajisto valitaan JHL-vaaleissa 7.2.-1.3. Vaalit ovat meille kaikille tärkeitä. Tarvitsemme osaavia ja sitoutuneita ihmisiä, jotta voimme varmistaa kelvolliset työolot ja yhteiset palvelut jatkossa.

JHL-vaaleissa ratkaistaan, millainen sinun ammattiliitosi tulevaisuus on. Nyt valittavan edustajiston päätökset erityisesti uudesta strategiasta ohjaavat JHL:n menestystä merkittävästi jatkossa.

JHL on vahva sote-liitto ja vahva kuntaliitto. Edunvalvonnassa painottuvat tasapuolisuus ja ammatillisuus sekä moniosaajuus. JHL-vaalien jälkeenkin palkankorotukset kuuluvat yksinkertaisesti kaikille.

Työaika on lyhennettävä ja työehtojen heikennykset saatava kuriin. JHL:n jäsenet ansaitsevat laadukasta ja toimivaa edunvalvontaa niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Liiton edustajisto linjaa koko JHL:n toimintaa. Mitä korkeampi äänestysaktiivisuus, sitä vahvempi liitto. Muista äänestä!

Päivi Niemi-Laine, puheenjohtaja



200
tuhatta
jäsentä

JHL:N AMMATTIALAT

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



Seuraava
lehti

ilmestyy
23.3.

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 / Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi / Aikakausmedia ry:n jäsen / JHL:n yhdistysten kokousilmoitukset www.jhl.fi/toiminta/jarjestotoiminta/yhdistykset/laheta-tapahtuma / Medimyyni Saarsalo Oy, emmi.leimu@saarsalo.fi, puh. 041 314 2669 tai sanna.makinen@saarsalo.fi, puh. 041 313 2706 / ISSN 1795-7249 (printti) / ISSN 2341-8540 (verkkojulkaisu) / Paino PunaMusta, Forssa / Toimituksen tilaama tai sille tarjottu aineisto julkaistaan ehdolla, että aineistoa voidaan käyttää myös osana julkaisijan sähköisiä tai muita jakelukanavia. Lehti ei vastaa tilaamatta lähetettyjen kirjoitusten ja kuvien säilyttämisestä eikä palauttamisesta. Motiivi painetaan suomalaiselle paperille.



2 vuotta armonaikaa

Helsingin omistama energiayhtiö Helen Oy päätti luopua kivihiihen poltosta Salmisaaren voimalassa. Ratkaisu uhkaa johtaa liki 300 työpaikan menetykseen. Alun perin kivihiihlestä oli tarkoitus luopua vuosikymmenen lopulla, mutta joulun edellä yhtiö päätti aikaistaa sitä huhtikuuhun 2024.

Lokakuussa käynnistyneiden yt-neuvottelujen piirissä oli runsas 400 henkilöä. Tällä tietoa irtisanomisuhan alla on 288 työntekijää ja toimihenkilöä, joista runsas sata JHL:n jäseniä.

Henkilöstö oli odottanut tietoja sopeutustoimista ja työntekijöitä koskevista suunnitelmista.

- Puheet irtisanomispaketista ja uudelleenoulutuksesta ovat ympäröiväitä eivätkä hälvännä epätietoisuutta tulevasta, sanoo pääluottamusmies **Rainer Åhlberg**.

Muutama kymmenen Salmisaaren ja ensi vuonna suljettavan Hanasaa- ren voimalan työntekijää tulee alimpaan eläkeikään. Muut kokevat olevansa löysässä hirressä seuraavat pari vuotta.

Salmisaareen jää kivihiihenpolton jälkeen enää pellettikattila, eikä laitos työllistä todennäköisesti kuin pienen osan nykyisestä henkilöstöstä. Irtisanomisilta ei tulla Åhlbergin mukaan kokonaan välttymään.



KUVA Rodeo



– *Kyllä setelit auttavat jaksamaan.*

Lähihoitaja Katri Vuorisalo, HS 16.1.2022



Nuorten eläketietous heikkoa

Vain kolme prosenttia kansalaisista tietää tulevan eläkkeensä tarkasti ja noin kolmasosa melko tarkasti. Sen sijaan 27 prosentilla suomalaisista ei ole mitään tietoa tulevan eläkkeensä tasosta.

Mitä lähempänä eläkeikää henkilö on, sitä paremmin eläkeasiat ovat hallussa. Niistä 60 vuotta täyttäneistä, jotka eivät vielä ole eläkkeellä, 78 prosenttia on ainakin suurin piirtein tietoinen tulevan eläkkeensä suuruudesta.

Vanhuuseläkeikänsä tietää kaksi kolmesta 50–59-vuotiaasta, sitä nuoremmista vain noin joka kolmas.

Tiedot perustuvat Kuntien eläkevakuutus Kevan viime vuoden lopulla tekemään kyselyyn.

Varhaiskasvattajat uupuvat

Yli puolet varhaiskasvatuksen ammattilaisista kokee työuupumista vähintään viikoittain ja 60 prosenttia vähintään joka kuukausi. Tieto perustuu JHL:n tuoreeseen kyselyyn.

Syynä uupumukseen on pitkään jatkunut työvoimapula, avustavan henkilökunnan puute ja tukea tarvitsevien lasten suuri määrä. Lastenhoitajien kuormitusta lisää myös se, että merkittävä osa työajasta kuluu kokouksiin ja suunnittelutehtäviin. Tällöin he ovat poissa lapsiryhmästä.

– Tulos on hälyttävä, sanoo JHL:n puheenjohtaja **Päivi Niemi-Laine**.
Lue lisää: jhl.fi/vakakysely2020



2 200

JHL:n kyselyyn vastasi yli 2 000 varhaiskasvatuksen ammattilaista.



64 %

Yli 60 prosenttia vastajista on lastenhoitajia.



4/5

Valtaosa vastanneista työskentelee päiväkodeissa.



Oulu palkitsee henkilöstöä

Oulun kaupunki maksaa 400 euron kertapalkkion kaikille hyvinvointipalveluissa työskenteleville. Se maksetaan maaliskuun palkan yhteydessä.

Palkkiolla kaupunki haluaa kiittää koronan takia venymään joutunutta henkilöstöä. Palkkion saavat ne vakituiset ja määräaikaiset työntekijät, jotka työskentelivät viime vuonna vähintään puoli vuotta hyvinvointipalveluissa ja joiden palvelusuhde oli voimassa 15. joulukuuta. Palkkio on yhtä suuri sekä osa- että kokoaikaisille.

Oulu korotti jo aiemmin raskaaseen korona-ajan työhön osallistuneiden hoitajien tehtäväkohtaista palkkaa. Kymmenen prosentin korotus oli määräaikainen.

Palkkiolla Oulu pyrkii sitouttamaan henkilöstöä, sillä sen palveluksesta irtisanoutuneiden määrä on kasvanut tuntuvasti vuodesta 2019. Lähtijöitä on ollut erityisesti hoiva-alan, varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen tehtävistä.



Lakko toi ratkaisun

Turun omistama palveluyhtiö Arkea noudattaa edelleen Avain-työehtosopimusta. Arkea olisi halunnut vaihtaa edullisempaan tessiin, mutta JHL-läisten kaksiviikkoinen lakko marraskuussa sai yhtiön perääntymään.

Työehtosopimuksen säilyminen takaa, että myös henkilöstön vuosilomat pysyvät ennallaan.

– Tämä on työvoitto, kommentoi pääluottamusmies **Matti Kaskinen**.

Paikallisen sopimuksen pituus riippuu tänä keväänä solmittavan Avain-tessin sopimuskauden pituudesta.

Jo ennen lakon päättymistä Turun kaupungin hallitus päätti, että koulujen ja päiväkotien ruoka- ja palvelut ja niitä tuottava henkilöstö siirtyvät kaupungin omaan in house -yhtiöön, eli osaksi kaupungin omaa toimintaa. Muut ravitsemis-, puhtaus- ja kiinteistönhoidon palvelut jäävät markkinoilla toimivaan Arkeaan.

4 X 2022

Verotus kevenee

Palkkaverotus kevenee tänä vuonna noin 0,1 prosenttiyksikköä. Lasku johtuu ansiotulon veroperusteiden ja sosiaalivakuutusmaksujen muutoksista. Noin 2500 euroa kuussa ansaitseva hyötyy muutaman kymppin vuodessa.



Kela-etuudet paranevat

Kelan maksaman peruspäivärahan ja työmarkkinatuen määrä nousee 33,78 eurosta 34,50 euroon päivässä. Etuus maksetaan viideltä päivältä viikossa. Työttömyysetuuden määrä on keskimäärin 742 euroa kuussa.



Päivärahat nousevat

Verovapaan kotimaan päivärahan määrä nousee eurolla. Se on tänä vuonna 45 euroa/päivä. Osapäiväraha säilyy 20 eurossa. Aterikorvaus nousee 11,30 euroon ja kilometrikorvaus 46 senttiin.



Perhevapaat uudistuvat

Perhevapauudistus tulee voimaan 1. elokuuta 2022. Perhevapaat ja hoivavastuu jakautuvat perheissä nykyistä tasapuolisemmin. Se lisää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä sekä kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Talous kasvu-uralla

Valtiovarainministeriö ennustaa tälle vuodelle kolmen prosentin bruttokansantuotteen kasvua.

Vuosina 2023 ja 2024 kasvun ennakoitaan jäävän 1,5 prosenttiin.

Taloukasvua vauhdittavat kuluttajien luottamus sekä korona-ajan korkea säästöaste. Myös teollisuuden investointinäkömät ovat hyvät.

Ripeä talouskasvu ei poista julkisen talouden tulojen ja menojen epätasapainoa, joka vain pahenee väestön ikääntyessä.

Myös koronan aiheuttaman tautitaakan kustannukset ja muut seuraukset voivat hidastaa tai leikata tulevalle vuodelle ennustettua kasvua.





Arjen turvaaja

Johanna Granberg toimii pakolaislasten varavanhempana perheryhmäkodissa Oravaisissa. Hän haluaa tarjota lapsille turvallisen ja kodinomaisen arjen.

TABERNA on yhdistelmäyksikkö, ja lapsia voidaan majoittaa sinne lyhyelläkin varoitusaikalla. Lapset saavat tuunata huoneitaan oman makunsa mukaan.



teksti Marina Wiik kuvat Christoffer Björklund



LAPSET ja ohjaajat eivät usein aluksi puhu yhteistä kieltä. Rummikub-peli auttaa luomaan yhteyden.

Vaaleanruskeassa talossa Oravaisten kylässä asuu Erilainen perhe. Sen jäsenet syövät, nukkuvat ja viettävät aikaa yhdessä kuin mikä muu perhe tahansa, mutta kukaan ei ole sukua keskenään.

Joiltakin puuttuu yhteinen kieli.

Kolmikerroksinen talo sijaitsee keskellä pohjalaista maa-seutua. Se on nimeltään Taberna, ja siinä on aiemmin ollut muun muassa kyläkauppa. 1990-luvun lopulta talo on toiminut kotina esimerkiksi Somaliasta, Afganistanista, Jemenistä ja Valkovenäjältä yksin saapuville pakolaislapsille.

On iltapäivä ja vasta keitetyn kahvin tuoksu leijailee rappukäytävään. Pari teiniä syö jäätelöä pehmeissä korituoleissa. Salin puolella on käynnissä Rummikub-peli.

- Yritämme tarjota kodinomaisen ja turvallisen arjen.

Vaikka lapset eivät asu oman perheensä kanssa, heidän pitää voida onnistua elämässä, sanoo **Johanna Granberg**.

Hän on yksi niistä yhdeksästä ohjaajasta, jotka toimivat vanhemman roolissa poppoossa, joka kutsuu itseään Erilaiseksi perheeksi (familjen Annorlunda). Granberg tutustui pakolais-työhön opiskellessaan sosionomiksi ja tiesi heti, että se on hänen juttunsa.

- Työ tuntuu merkitykselliseltä, koska voin vaikuttaa suoraan lasten kasvuun. Samalla kun ole seurannut useaa teiniä varhaislapsuudesta saakka, olen itse kypsynyt ihmisenä.

Perhearkea kolmessa vuorossa

Tabernassa tehdään töitä kolmessa vuorossa. Henkilökunta huolehtii lasten kouluun menosta sekä siivoaa, tekee ostokset ja valmistelee päivän ateriat.

Iltaisin työntekijät vievät lapsia harrastuksiin ja laittavat ruokaa. Jokainen tekee myös säännöllisesti yövuoron.

Työ on käytännölläheistä, ja ohjaajat voivat suunnitella työpäivänsä oman harkintansa mukaan.

- Vapaus on iso plussa, vaikka työhön sisältyy aika paljon byrokratiaa ja asioiden dokumentointia.

Juuri nyt Tabernassa on kuusi 12-16-vuotiasta lasta. Osa on asunut talon ylimmässä kerroksessa valtaosan elämästään, toiset ovat tulleet Oravaisiin pari vuotta sitten.

Huoneiden sisustus on yksinkertainen, mutta lapset voivat halutessaan tuunata niitä oman makunsa mukaan. Joku on liimannut oveen kuvan jalkapalloilija **Ronaldosta**, toinen on laittanut seinälle kotimaansa lipun ja otteen arabiankielisestä tekstistä.

Ohjaajat pyrkivät kohtaamaan lapset yksilöinä. Johanna Granberg on kiinnostunut musiikista ja käyttää sitä usein hyödykseen ensitapaamisissa.

- Aika nopeasti käy ilmi, kenen kanssa lapsi tulee parhaiten juttuun. Onneksi meillä on eritaustaisia ja -ikäisiä ohjaajia, joten valinnanvaraa on.

Saapuessaan Vöyrin kuntaan kuuluvaan Oravaisiin pakolaislapset saavat alkajaisiksi 1 000 tuntia kielenopetusta. Vasta sen jälkeen he aloittavat opinnot tavallisessa koululuokassa.

Osa henkilökunnasta puhuu myös muita kieliä kuin suomea tai ruotsia, ja tarvittaessa keskusteluissa käytetään tulkkia. Myös Google translate -ohjelmasta on suuri apu tilanteissa, joissa yhteistä kieltä ei vielä ole.

Granbergin mukaan vie oman aikansa, ennen kuin aikuinen saa lapsen luottamuksen. Varsinkin jos lapsella ei ole ollut aikuisia esikuvia tai aikuiset ovat kohdelleet häntä huonosti.

- Yritän muistaa, että lapset eivät voi omille kokemuksilleen mitään.

Makuupaikka lyhyellä varoitusajalla

Yksi toisen kerroksen huoneista on tyhjä. Vuodesta 2019 Taberna on toiminut yhdistelmäyksikkönä, mikä tarkoittaa, että lapsia voidaan majoittaa sinne lyhyellä varoitusajalla

ARJESSA Granberg saa tukea työkavereilta ja hurtista huumorista. Marie Sjöblomin ja Maria Norrgårdin kanssa juttu luistaa.



– *Lapset eivät voi omille kokemuksilleen mitään.*

ennen turvapaikkapäätöstä. Päätöksen saaminen vie pahimmillaan vuoden, ja odotusaika voi olla erittäin raskas.

- Jos lapselle ei myönnetä oleskelulupaa, tarkastelemme tilannetta yhdessä ja selvitämme esimerkiksi, voiko päätöksestä valittaa. Tärkeintä on puhua ja olla läsnä.

Useimmat yksin saapuvat pakolaislapset pitävät yhteyttä vanhempiinsa tai johonkin toiseen perheenjäseneseen. Henkilökunta auttaa heitä pitämään yllä siteitä kotimaiden kulttuuriin esimerkiksi ruokavalikoiman kautta. Lapsilla on oikeus harjoittaa omaa uskontoaan, vaikka uskonnot eivät yleisesti näy Tabernassa.

Jokaiselle lapselle on määrätty omaohjaaja, sosiaalityöntekijä sekä edustaja, joka toimii heidän apunansa oikeudellisissa asioissa. Pakolaislasten kanssa työskentelevien oletetaan noudattavan samoja ohjeita kuin lastensuojelun työntekijöiden, mutta heillä ei ole samoja oikeuksia kuin lastensuojeluyksiköillä.

- Emme esimerkiksi saa ottaa pois puhelimia nuorilta tai rajata niiden käyttöä. Se on suuri ongelma, sillä online-peleistä tulee helposti riippuvaiseksi.

Kun Granberg yrittää saada teinejä auttamaan, he vastaavat hänelle usein: "Sinullehan maksetaan tästä." Mitä vanhempia

Perhe-elämää vuorotyönä

Johanna Granberg tekee kolmivuorotyötä. Ilta- ja aamuvuorojen lisäksi hän valvoo säännöllisesti asukkaiden yöunia. – Tunnen itseni etuoikeutetuksi, kun saan olla pakolaislapsille turvallinen aikuinen.

Kello 14.00

Iltavuoro alkaa. Kotiin lähtevät työntekijät raportoivat minulle ja muille iltavuoroon tulleille päivän tapahtumista. Juttelua ryydittää kuppi kahvia.



Kello 16.00

Syön valmistamaani päivällistä yhdessä lasten kanssa. Sen jälkeen autan heitä tarvittaessa läksyjen kanssa.



Kello 18.00

Monet asukkaistamme harrastavat jalkapalloa. Vien heitä treeneihin ja joskus käyn samalla kaupassa.



Kello 19.00–22.00

Pelaan nuorten kanssa peliä ja lautapelejä. He syövät iltapalaa ja aloittavat hiljaksen iltatoimet.



Kello 22.00

Raportoin vuoron tapahtumista sähköiseen ohjelmaan. Ennen kotimatkaa annan yövuorolaiselle yhteenvedon illasta.



– Kaikesta ei kannata alkaa vääntää.

lapset ovat, sitä vaikeampaa on kohdistaa heihin ehdottomia vaatimuksia.

- Joskus saamme taistella pitkään saadaksemme jonkin ruttiin toimimaan. Tuntuu isolta voitolta, kun jokin asia alkaa sujua ponnistelujen jälkeen. Kaikesta ei kuitenkaan kannata alkaa vääntää.

Ensimmäiset pakolaiset saapuivat Oravaisiin 1997. Johanna Granberg pitää kylää hyvänä kasvupaikkana lapsille. He pääsevät liikkumaan vapaammin kuin isommilla paikkakunnilla ja löytävät harrastusten kautta väylän paikallisyhteisöön.

Hän pitää edelleen yhteyttä moniin niistä lapsista, joihin on tutustunut työskenneltyään kymmenen vuotta pakolaisten kanssa. Eräästä Tabernassa kasvaneesta tytöstä on tullut kuin bonussisko hänen lapsuudenperheeseensä.

- Saamme harvoin suoraa positiivista palautetta lapsilta. Muuttettuaan pois he voivat kuitenkin sanoa ikävöivänsä meitä työntekijöitä ja Tabernaa. □



AMMATTINA Pakolaisohjaaja



MÄÄRÄ
Muutamia satoja.



KOULUTUS
Vaihtelee tehtäväkuvan mukaan.



TYÖLLISYYS
Hyvä.



PERUSPALKKA
Noin 2 550 e/kk.

Pakolaisohjaajat työskentelevät enimmäkseen vastaanottokeskuksissa, joissa asuu oleskelulupaa odottavia turvapaikanhakijoita. Lisäksi ohjaajia työskentelee perhekodeissa sekä erityisryhmien, kuten yksin tulleiden alaikäisten, yksiköissä.

Pakolaiskriisin aikana vuosina 2015–2016 Suomeen perustettiin nopealla aikataululla kymmeniä vastaanottokeskuksia. Enimmillään niitä oli 250. Nyt aikuisille ja perheille tarkoitettuja keskuksia on 21 ja alaikäisille tarkoitettuja seitsemän (Migri, marraskuu 2021).

Vastaanottokeskuksia ylläpitävät valtio, kunnat, Suomen Punainen Risti ja yksityiset yritykset.

Pakolaisohjaajan työhön kuuluu muun muassa turvapaikanhakijoiden ja pakolaisina tulleiden alaikäisten ohjaus-, neuvonta- ja tukitoimet, turvallisuuden valvonta sekä yhteistyö eri viranomaisten kanssa.

Ammatissa toimii muun muassa lähi- ja terveydenhoitajia, sosionomeja, nuorisotyöntekijöitä ja vartijoita. Ohjaajien tarve on vähentynyt sitä mukaa, kun turvapaikkaa hakevien määrä on laskenut.

Sosiaaliset taidot, erilaisten kulttuurien tuntemus sekä kielitaito ovat eduksi työssä. Pakolaisohjaajat tekevät usein vuorotyötä, johon voi kuulua yöpöyrystä.



LOMA

Ihan Suomessa.

JHL-jäsenten Holiday Club -lomaedut

JHL:n omistamat, tasokkaat lomahuoneistot nyt haettavissa viikoille 23–52/2022. Haku aika päättyy 7.3.2022. Arvonta suoritetaan 29.3.2022. Kaikki osallistuneet saavat ilmoituksen heti arvontojen jälkeen (ensisijaisesti) sähköpostitse.

Holiday Club Himos

2 mh huoneisto 4+2:lle

vkot 23–33 ja 51–52

Holiday Club Tampereen Kylpylä

viikosta riippuen huoneisto joko 2+2:lle, 4:lle, 4+2:lle tai 6:lle

vkot 26, 27, 30, 46, 48, 49

vkonloppu 3 vrk pe–ma tai arkiloma 4 vrk ma–pe

Holiday Club Saimaa

2 mh huoneisto 4+2:lle

vkot 23–35

Holiday Club Katinkulta

Golfharju 1 mh + makuualkovi 2+2:lle
Katinkultaranta 2 mh huoneisto 4+2:lle

vkot 23–35

vkot 23, 27–31

Holiday Club Naantalin Kylpylä

viikosta riippuen huoneisto joko 2+2:lle tai 4+2:lle

vkot 27, 28, 30, 31

vkonloppu 3 vrk pe–ma tai arkiloma 4 vrk ma–pe

Holiday Club Saariselkä

4 mh, 8+2:lle

varattavat viikot aukeavat sivustoilla 6.4.2022

Lisätietoja kohteista, hinnoista, varaamisesta ja hakemisesta löydät sivuilta www.holidayclub.fi/yrityspalvelu
Kirjaudu käyttäjätunnuksella: jhl ja salasanalla: jhlviikot

Holiday Club Yrityspalvelu

puh. 0300 870 903 (arkisin 9–15)
yrityspalvelu@holidayclub.fi

Holiday  *Club*



Hirsikoulun pelastajat

Kaarelan vanhan hirsikoulun tarina Helsingissä jatkuu – kiitos taitavien JHL:läisten timpurien, puuseppien ja rakennusmiesten.

teksti Ulla Puustinen kuvat Esko Jämsä ja Kati Ahonen

TYTYVÄINEN NELIKKO. Aki Korhonen (vas.), Tero Helen, Jani Räsänen ja Jouni Väkeväinen palauttivat lähes 130-vuotiaan Kaarelan koulun entiseen loistoonsa.



Siinä se nyt on, tuumii rakentajanelikko ja silmäilee tytyväisenä kättensä jälkeä, vuonna 1896 rakennettua hirsikoulua, jonka peruskorjaus on juuri valmistunut. Noin kahdestakymmenestä kunnostukseen osallistuneesta paikalla ovat Liikelaitos Staran kirvesmiehet **Jani Räsänen** ja **Tero Helen**, puuseppä **Aki Korhonen** ja muurari **Jouni Väkeväinen**.

Vaikka miehillä on yhteen laskettuna yli 90 vuoden kokemus korjausrakentamisesta, näin vanhaa ja uniikkia kohdetta ei työuralle ole aiemmin osunut.

Myös laajuudessaan Kaarelan koulun peruskorjaus oli poikkeuksellinen, sillä rakennus purettiin hirsikehikkoa myöten paljaaksi.

Peruskorjauksen tarve johtui koulun sisäilmaongelmista.

- Kun asiaa tutkittiin ja rakenteita avattiin, huomattiin kosteutta etenkin seinissä ja lattiarakenteissa. Ne eivät olleet tarpeeksi tiiviitä, ja siksi epäpuhtauksia pääsi sisätiloihin, kertoo rakennuspäällikkö **Jari Mikkola**.

Ruotsinkielisen Hoplaxskolanin Kårböle lägstadie -koulun hirsinen sivurakennus on suojeltu asemakaavassa, sillä se on harvinainen esimerkki kaupungistumista edeltävän kulttuuri- maiseman rakentamisesta.

Hirsirunko hyvässä kunnossa

Peruskorjaukseen sisältyi muun muassa rakennuksen sokkelin vahvistaminen betonoimalla sekä lattiapalkkien ja vasausten tukeminen. Lisäksi rakennuksen yläpohjaa vahvistettiin, ja se sai uuden vesikaton.

Itse hirsirunko oli pääosin hyvässä kunnossa.

- Vain ikkunoiden kohdalla oli lahovaurioita. Lisäksi jouduimme vaihtamaan hirsii yhdessä nurkkauksessa, kertoo Jani Räsänen

Koko peruskorjauksen ajan koulu oli huputettu ja sateelta suojassa, jottei rakenteisiin pääse kosteutta.

Puusepän taidoille tarvetta

Kaikki vanha ja käyttökelpoinen pyrittiin säilyttämään. Niinpä Aki Korhosen puusepän taidoille oli kysyntää, sillä hän kunnosti alkuperäiset ikkunat ja vaihtoi karmien lahonneet alapuut uusiin.

Lisäksi Korhonen höyläsi männystä vanhan mallin mukaiset ikkunakruunut, eli ikkunoiden ympärillä olevat koriste- listat ja kapat. Melkoinen urakka, sillä ikkunoita koulussa on yhteensä 16.

- Yleensä puuseppä tekee työnsä verstaalla eikä edes näe lopputulosta paikalleen asennettuna. Nyt pääsin saattelemaan loppuun ne jutut, jotka olin itse tehnyt, hän iloitsee.

Ulkoverhous kokonaan uusiksi

Koulun ulkoverhous jouduttiin uusimaan. Tämä johtui siitä, että aiemmissa remonteissa julkisivulaudoituksen maali-



TAITO HYPYSSÄ. Puuseppä Aki Korhonen kurkistaa kunnostamastaan Kaarelan koulun ikkunasta.



LOPPUTULOS PALKITSEE. Kirvesmiehet Tero Helen (vas.) ja Jani Räsänen ovat tyytyväisiä työnsä jälkeen.

– *Säilyttävä korjaaminen vaatii taitoa, malttia ja luovuutta.*

kerroksia oli poistettu hiekkapuhaltamalla, ja se oli pilannut laudoituksen.

Remontin jäljiltä koulun julkisivuväritys vastaa alkuperäistä: seinälaudoitus on punertavaa persikan sävyä ja vuorilistat siniharmaat.

Koulun sisästä löytyy uutta ja vanhaa. Luokkahuoneiden seinäpaneelit ovat uusia mutta entisen mallin mukaan höylättyjä.

– Suurin osa talon lattialankuista jouduttiin vaihtamaan. Sisäkaton laudat olivat sen sijaan hyvässä kunnossa. Niille riitti pelkkä maalaus, kertoo Tero Helen.

Seinäpaneelit ovat maltillisen harmaat, ja kattoa kiertää jiiriin sahattu koristelista. Modernista talotekniikasta kielivät sisätiloihin asennetut ilmanvaihtokanavat.

Kouluun oli aiemmin asennettu koneellinen poistoilmanvaihto, joka nyt korvattiin uudella tulo-poistojärjestelmällä. Sitä varten vintille tehtiin huone ilmanvaihtokoneelle.

Asiantuntijat usein apuna

Rakentajien erityisenä haasteena oli eläväinen hirsiseinä, jota ei ollut lupa suoristaa.

– Siinä oli kuoppia. Koska seinät eivät olleet suorat, sujui viimeisen sisäpinnan tekeminen tavallista hitaammin, kertoo Räsänen.

Remontin edetessä rakentajat saivat neuvoja ja ohjeita rakennussuojelun ja perinnerakentamisen

asiantuntijoilta, muun muassa Helsingin kaupunginmuseolta.

– Suunnittelijat kävivät viikoittain paikan päällä katsomassa, mitä päällysrakenteiden alta paljastuu. Suunnitelmia säädettiin sitten sitä mukaa, kertoo Jouni Väkeväinen.

Väkeväinen ahkeroi työmaalla pisimpään, syksystä 2020 rakennuksen valmistumiseen asti. Hän rakensi muun muassa uudet märkätilat, jotta ne vastaavat nykysäädösten vaatimuksia.

Lattian alla muhi yllätys

Vanhaa korjatessa eteen tulee vastaan yllätyksiä, ja useimmiten ne ovat ikäviä. Niin tälläkin kertaa.

– Kun vanhaa lattiaa purettiin, nenään tuli outoa ratapihan hajua. Haitta-ainekartoituksessa ei ollut havaittu mitään erikoista, mutta kun otimme näytteitä lattialaudoista, ilmeni, että niissä oli pieniä määriä kreosootia, kertoo Mikkola.

Kreosooti, eli kivihilipiki, on terveydelle haitallinen PAH-yhdiste. Siksi kaikki sitä sisältävät materiaalit poistettiin rakennuksesta.

Se hidasti jonkin verran työtä, mutta remontti pysyi silti aikataulussa. Myös noin miljoonan euron kustannusarvio näyttää pitävän.

Purkaminen ja rakentaminen oli 80-prosenttisesti Helsingin Liikelaitos Staran omaa työtä. Myös sähköasentajat olivat Starasta. Vain ulkokaton urakoi yksityinen.



Hyvä henki ja porukka

Vanhan rakennuksen säilyttävä korjaaminen on taitolaji. JHL:läisen nelikon mielestä siinä tarvitaan kärsivällisyyttä ja tarkkuutta, sillä homma ei suju noin vaan vasaraa paukutellen.

- Luovuuskaan ei ole pahitteeksi, koska kaikki ei ole niin sanotusti vatupassissa, sanoo Väkeväinen.

Neljänneksi tarvitaan aito kiinnostus perinnekorjaamiseen sekä hyvä porukka.

- Työt teimme joukkueena. Kun eteen tuli pulma, mietimme ratkaisua yhdessä. Yleensä jollakulla oli kokemusta asiasta, ja aina löytyi vastaus, Räsänen kiittelee.

Miehet odottavat jo malttamattomana seuraavaa peruskorjaushanketta. Se voi olla monin verroin haastavampi kohde, nimittäin pahoin homehtuneen ja ränsistyneen Aino Actén huvilan kunnostus Laajasalon Tullisaassa.

Päätös korjauksen aloittamisesta tehdään alkuvuodesta 2022, ja urakka saattaa alkaa jo tulevana keväänä.

Rakennuspäällikkö Jari Mikkola uskoo, että Stara on vahvoilla urakoitsijaa valittaessa, koska sillä on niin vahvat näytöt hirsirakentamisesta.

- Kaarelan työmaahan tutustunut perinnerakentamisen asiantuntija **Panu Kaila** oli hyvin tyytyväinen siihen, kuinka remontti toteutettiin. Kun saa vihreää valoa Kailalta, se on meriitti sinänsä. □

Trendin harjalla

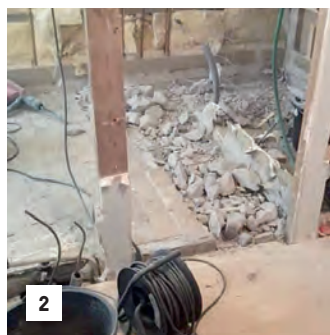
Miksi purkaa vanhaa, jos siitä saa korjaamalla hyvän tai uutta paremman? Arkkitehtuurin emeritusprofessori Panu Kaila on liputtanut usean vuosikymmenen ajan järkevän korjausrakentamisen puolesta. Talotohtorina tunnettu Kaila on toiminut erityisesti vanhojen puutalojen säilyttämiseksi, ja niinpä nuoretkin parit ostavat rintamamiestaloja ja kunnostavat niitä perinteisin menetelmin. Myös julkisessa rakentamisessa puu on nouseva trendi.



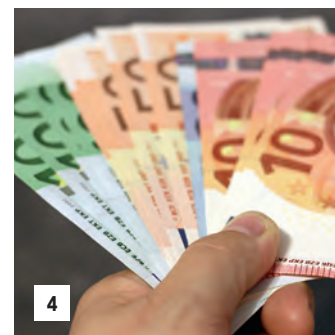
1



3



2



4

1 Talotohtori neuvoo

Talotohtori Panu Kaila tunnetaan asiantuntevista ja käytännönläheisistä neuvoistaan. Hän on kirjoittanut useita kirjoja ja on tuttu myös mediasta.

2 Kartoita vauriot

Peruskorjaus pidentää talon elinkaarta ja parantaa asumismukavuutta. Ennen remonttia on tehtävä kuntoarvio ja kartoitettava vauriot.

3 Säilytä vanhaa

Vain rakennuksen korjauskelvottomat osat korvataan sen alkuperäiseen luonteeseen sopivilla materiaaleilla ja työtavoilla. Vältä ylikorjaamista.

4 Varausdu kustannuksiin

Vanhan korjaaminen on kustannustehokkaampaa ja vähäpäästöisempää kuin purkaminen ja uuden rakentaminen. Kannattaa kuitenkin varautua yllättäviin kuluihin.

1/4

PUU SUOSIOSSA

Puun suosio julkisessa rakentamisessa kasvaa. Nykyään joka neljäs uusi koulu rakennetaan puusta.

1970-luku

RISKIEN VUOSIKYMMEN

Jopa 73 prosentissa 70-luvun rakennuksista on korjattavaa perustuksissa, sokkelissa ja alapohjassa.



KOULUTUS
Kouluttajakoulutusta
aktiiveille-kurssi

KESTO
5 päivää
(3 + 2 päivää)

MILLOIN SEURAAVA
osa I: 11.–13.10.
osa II: 29.11.–1.12.

ILMOITTAUTUMISET
Oma JHL-palvelu



Ay-väki eturiviin

Ay-koulutuksen tavoitteena on nostaa peruskoulun takarivin oppilaat eturiviin ja saada heidän äänensä kuuluviin.

teksti Ulla Puustinen kuvat Heta Pirttijärvi

Ensin kuuluu vain s-kirjaimen sihinää. Sen jälkeen kurssilaiset haukottelevat leuka-pielet levällään. Sitten kukin ojentaa kätensä, nostaa etusormen pystyyn ja puhalttaa rytmikkäästi kohti sormea ikään kuin sammuttaisi kynttilää. Lopuksi venyttää kieltä.

Sihinät, puhallukset ja venytykset aktivoivat ja vahvistavat hengityselimiä ja purkavat leukalihasten jännitystä. Puhetyöläiselle, kuten vaikka kouluttajalle, harjoittelu on tarpeen, jotta ilma pääsee virtaamaan esteettä keuhkoista ja saa äänihuulet värähtelemään. Siitä nimittäin syntyy jokaiselle ominainen ääni.

- Kuiva huoneilma, ilman epäpuhtaudet, flunssa ja huono puhetekniikka rasittavat ääntä. Ääni kestää pari rasiustekijää mutta ei kaikkia. Siksi äänenhuoltoon ja puhetekniikkaan on syytä kiinnittää huomiota, sanoo kouluttaja **Marja Suurpalo** JHL-opiston Kouluttajakoulutusta aktiiveille -kurssilla.

Vesi voitelee äänielimiä

Suurpalo on vokologi, eli ihmisäänen asiantuntija. Hän on kouluttanut puhetekniikkaa ja äänenkäyttöä muun muassa Suomen Teatteriopistossa Tampereella.

- Hyvää äänenhuoltoa on lämmitellä ääntä. Lisäksi kannattaa nauttia lasillinen vettä noin puoli tuntia ennen puhe-esitystä, neuvoo Suurpalo.

Miksi puoli tuntia aikaisemmin eikä juuri ennen esitystä?

- Veden on imeydyttävä solutasolla, jotta se kosteuttaa limakalvot ja voitelee äänielimet, hän vastaa.

Äänenkäytön ohella viestin perillemenoon vaikuttavat sanaton viestintä, kuten puhujan ilmeet ja eleet, sekä puherytmi ja sen vaihtelut, esiintyjän energisyys ja katsekontakti kuulijoihin. Iso paketti, jonka haltuunotto ei tapahdu käden käänteessä.

Oululainen **Pasi Perkiö** oli silmin nähden tyytyväinen kurssin antiin, mutta ei olisi pahoillaan, vaikka kurssi olisi ollut päivän tai pari pidempi.

- Itselläni on parikymmenvuotinen kokemus ohjaustyöstä. Silti jäi nälkä vahvistaa teoriapohjaa.

Ay-koulutukselle suuri tarve

Viime syys- ja marraskuussa pidetylle kaksiosaiselle kurssille osallistui seitsemän ay-kouluttajan tehtäviin aikovaa JHL:n jäsentä.

Kurssi sisälsi äänenkäytön ja -huollon lisäksi aikuis- ja erityisesti ay-pedagogiikkaan perehtymistä, pieni-muotoisten koulutusten suunnittelua, opetusmenetelmiin tutustumista ja oppimisvaikeuksien huomioimista opetustilanteessa.

Lisäksi kurssilla oli runsaasti käytännön opetus- ja ohjausharjoittelua, josta sai muiden kurssilaisten välittömän palautteen. Kurssin vastuuopettaja, TSL:n opintojohtaja **Katri Söder** sanoo, että yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen kuuluvat ay-pedagogiikkaan.

Kurssilaiset pohtivat myös omaa rooliaan ay-kouluttajana sekä ay-koulutuksen merkitystä.

1 VIRKKUNA KURSSILLA. Kouluttajakoulutusta aktiiveille -kurssille osallistuvivat muun muassa Karoliina Bonfils (edessä), Anne Stång ja Jonas Fyrqvist.

2 LEUAT LEVÄLLEEN. Vokologi Marja Suurpalo näyttää, kuinka leuan toimintaa sääteleviä lihaksia voi venyttää. Ensin kannattaa aloittaa yhdellä sormella. Myös haukottelu on hyvää leukajumppaa.

3 KEVÄÄLLÄ KURSSILLE. JHL-opiston kevään kurssit toteutetaan kulloisenkin koronatilanteen ehtoilla – joko lähi- tai etäopetuksena.

4 HARJOITTELU KANNATTAA. Hengityselimiä voi aktivoida rytmikkäillä puhalluksilla. Leena Harjula-Jalonen Keravalta näyttää esimerkkiä. Takana Jaana Koli.



Keravalaisen **Leena Harjula-Jalosen** mielestä ay-kouluttajaksi ei tulla hetkessä, vaan jokainen on oman kotiympäristönsä, historiansa ja työelämän kokemustensa muokkaama.

- Juuri nyt ay-koulutukselle on suuri tarve, sillä yhteiskunta käy läpi suurta murrosta ja uhkaa polarisoitua. Ammattiliittojen on vastattava kehitykseen tarmolla ja joukkovoimalla, hän perustelee.

Kurssi antoi itseluottamusta

Vihtiläisellä työsuojeluvaltuutetulla **Anne Stångilla** ei ollut aiempaa opetuskokemusta, mutta kurssin harjoitustyönä hän veti yhdessä kunnan työsuojelupäällikön kanssa päivän mittaisen työturvallisuuskortti-koulutuksen.

- Jännitti, mutta olisi jännittänyt vieläkin enemmän, jos en olisi ensin saanut itseluottamusta ja esiintymisvarmuutta opiston kurssilta.

Jaana Koli Salosta pitää sosiaalisuuttaan yhtenä vahvuutena kouluttajan tehtävässä.

- Tulen ihmisten kanssa hyvin toimeen enkä ole se kaikkein syrjään vetäytyvin.

Kolin puheessa kuuluu vahva turkulainen aksentti. Sitä hän lupaa hillitä opetustilanteissa, jotta murre ei vie liikaa huomiota sisällöltä. Ja silloin savolaisetkin ymmärtävät! □

JHL kouluttaa

Koronatilanteen takia suurin osa JHL-opiston maaliskuun kursseista järjestetään etänä. Muutokset ovat mahdollisia. Seuraa: jhl.fi/koulutus

Tulevaisuusseminaari 2 pv, 10.-11.3., etäopetuksena

Seminaarissa tarkastellaan yhteiskunnan ja työelämän muutoksia ja niiden vaikutuksia oman työpaikan sekä ay-luottamustoimen kannalta. Tavoitteena on jakaa kokemuksia ja hyviä käytäntöjä. Kurssi on suunnattu henkilöstön edustajille oman koulutussopimuksen mukaisesti. Haku aika päättyy 7.2.

Kiusaamisen ehkäisy, 2 pv, 17.-18.3.2022, etäopetuksena

Tunnetaidot, varhainen puuttuminen ja yksilöllinen tuki sekä lainsäädäntö antavat välineitä kiusaamisen ehkäisyyn.

Kurssi on tarkoitettu varhaiskasvatukseen, koulutukseen ja ohjauksen ammattilaisille. Haku aika päättyy 7.2.

Järjestyksenvalvoja-kurssi – korttikoulutus, 5 pv, 21.-25.3., Helsinki, JHL-opisto

Perehdytään järjestyksenvalvojan tehtäviin ja vastuisiin ja suoritetaan järjestyksenvalvojakortti. Opettajat poliisihallituksen hyväksymiä kouluttajia. Kurssi on avoin kaikille aktiiveille. Omavastuuosuus on majoituksella 50 euroa ja ilman majoitusta 30 euroa/päivä. Yhdistysten toivotaan osallistuvan kustannuksiin.

Haku aika päättyy 14.2.

The Union is Strength, 3 days, 5.-7.4., in Helsinki, JHL-Institute

The training is open for all JHL members. This introductory course provides basic information on JHL as a trade union. The student will learn the basics of Finnish working life, trade union's role as a defender of workers' interests and rights. This course is free, no fee is charged. Application deadline 28 February.

KAIKKI KOULUTUKSET LÖYDÄT
jhl.fi/koulutus

JHL-OPISTO

Sydän täynnä toivoa

Lähihoitaja Sarah Onditi pelkäsi tehdä musiikkia. Kolmenkymppin kriisi puski hänet toteuttamaan unelmansa. Syntyi Sara Sydän.

teksti Samuli Launonen kuva Esko Jämsä

Vaikkeuksien voittaminen toi lähihoitaja **Sarah Onditille**, 37, itseluottamusta ja uskon. Niiden siivittämänä hänestä tuli musiikintekijä. Uusi hyvän mielen popmusiikkia tulviva levy kantaa samaa nimeä kuin taiteilija itse: *Sara Sydän*.

Mikä teki sinusta laulajan ja lauluntekijän?

- Kolmenkymppin kriisi! Neljästä lapsestani nuorin syntyi elokuussa 2014, ja marraskuussa täytin 30. Olin jo viisi vuotta toivonut, että uskaltaisin tehdä biisejä ja laulaa. Asuin kommunissa neljän muusikon kanssa, mutta laulaminen pelotti. Ajattelin, että tekstini ovat surkeita ja ääneni kuulostaa huonolta. Sain neuvon olla rohkeasti oma itseni: jos rakentaa keinokeista imagoa, tulee vain lisää ahdistusta eikä se ole kestävä.

Liityin seurakunnan ylistysbändiin, jonka jäsenet kehuivat ääntäni. Tammikuussa panin bänditilan sohvalle silmät kiinni. Eka oma biisini tuli minulle. Voimaannuin aivan hulluna: ei vitsi, tein biisin! Päätin, että alan kutsua itseäni laulajaksi enkä enää pyydä anteeksi tai selittele.

Mihin lajityyppiin luokittelet musiikkisi?

- Esikoislevyni on poppia erilaisilla mausteilla, kuten countrylla ja folkilla. Vierastan ajattelua, ettei popmusiikki ole oikeaa taidetta. Rakastan Backstreet Boysia, Hansonia ja **Britney Spearsia**. Jos musiikki kuulostaa korvaan oikealta, se on hyvää.

Mistä tulee taiteilijanimesi?

- Halusin muuttaa sukunimeni virallisesti Sydämeksi, koska se on niin kaunis. Sitten päätinkin ottaa sen taiteilijanimeksi.

Aluksi julkaisin musiikkia nimellä Sarah Achieng. Olen isäni puolelta kenialainen, ja Achieng on Keniassa yleisnimi, vähän kuin sisko tai veli. Kenialaisuus rauhoittaa minua. Meidän suomalaisten kansanluonne on melankoliaan taipuvainen ja musiikillisesti ammennan siitä paljon, mutta murehdimme täällä joskus pieniä, vaikka meillä on kaikki hyvin. Kenialainen tapa lähestyä asioita rauhoittaa minua ja asettaa asioita perspektiiviin. *Päivä kerrallaan* -biisini kertoo hyväksymisestä. Elämässä tulee yllätyksiä, on turha murehtia yhden viikon tai kymmenen vuoden päähän.

Kasvoit lestadiolaisessa perheessä, mutta irtauduit liikkeestä. Miksi?

- Vietin lapsuuteni Pohjanmaalla pienessä Sievin kylässä. Lapsuuteni oli onnellinen, mutta lestadiolainen ajattelutapa ei

sopinut minulle. Murrosiässä koettelin rajoja. Kuuntelin Nirvanaa ja Skunk Anansieta, ajelin pääni kaljuksi ja aiheutin äidilleni harmaita hiuksia. Kaipasin suureen maailmaan ja 15-vuotiaana karkasin kotoa. Olin suunnitellut pakomatkaa pitkään ja säästänyt 600 markkaa. En päässyt Kokkolaa pidemmälle, kun äitini sai tietää missä olin. Myöhemmin elämässäni oli lisää rajuja vaiheita, mutta kaikista on selvitty.

Nyt minulla on oma, henkilökohtainen usko. Jeesuksen viesti on rakkauden ja vapauden sanoma, joka kuuluu kaikille. Pyrin elämään uskoani arjessa auttamalla, kuuntelemalla ja olemalla suoraselkäinen.

Hengellisyytesi ei juuri kuulu musiikissasi, miksi?

- Luulen, että joillekin kuuluu ja joillekin ei. Albumilla on kahdella kielellä hengellinen biisi *Your Story* eli *Sun laulu*, mutta muuten ei ollut tarkoitus tehdä ylistyslevyä tai tarjoilla ratkaisuja.

Menen musiikkiin kuin lomapaikkaan. Sieltä ei tarvitse löytyä ratkaisuja tai opetuksia. Levyni sanoma on luottamus, toivo, rakkaus ja läsnäolo. Haluan kuulijan tuntevan, että olen vieressä ja annan halauksen.

Mitkä ovat vahvuutesi ja heikkoutesi laulaja-lauluntekijänä?

- Jos harjoittelisin enemmän, olisin paljon parempi muusikko. Oopperalaulajatuttuni sanoi, että hyvässä laulamisessa on pikku ripaus lahjakkuutta ja loput duunia. Suurien lahjakkuuksienkin pitää harjoitella!

Haluan ajatella, että vahvuuteni ovat tekstit. Tykkään kirjoittaa ja ne syntyvät helposti. Olen lukenut hirveästi lapsesta saakka ja nähnyt elämässäni paljon - välillä tuntuu, että useamman ihmisen edestä.

Mitä neuvot ihmiselle, joka pelkää toteuttaa unelmansa?

- Kuvittele tilanne, jossa makaat kuolinvuoteellasi etkä ole toteuttanut unelmaasi. Harmittaako? Niitä hetkiä ei saa enää takaisin, jolloin olisi voinut toimia. Ole myös valmis näkemään vaivaa. Harva unelma tippuu syliin, vaan vaatii paljon töitä.

Toinen neuvoni: jos unelmasi on musiikki, etsiydy alan ihmisten pariin. Pyydä palautetta ja usko sitä. Jos kymmenen ihmistä sanoo sinulle, että olet hyvä laulaja, he eivät kaikki valehtele. □



SARAH ONDITI
syntynyt 1984

KOTIPAikka
Kirkkonummi

AMMATTI
lähihoitaja,
kättilöopiskelija,
musiikintekijä

TYÖNANTAJA
Kultaiset hoitajat, kotihoito

PERHE
puoliso ja neljä
7-11-vuotiasta
lasta

MIKÄ ON
SARA SYDÄMEN
KAIKKIEN AIKOJEN
SUOSIKKIBIISI?
KATSO VIDEO

motiivilehti.fi

Motiivini

ONKO HOIVA-ALA KUTSUMUKSESI?

- Tunnen kutsumusta auttamiseen. On ihanaa kuunnella, tukea ja auttaa. Hoivatyössä voin tehdä ihmisen päivästä paremman.

JULKAISET MUSIIKKIA OMAKUSTANTEENA. KUINKA RAHOITAT SEN?

- Sain apurahan albumin tekemiseen ja nyt työstän apurahalla äänikirjaa. Tavoitteena oli saada radioon levyltä ainakin yksi biisi, ja se on toteutunut.

HALUAISITKO OLLA KUULUISA?

- Ilman tunnettuutta ei saa kuuntelijoita. En halua lööppijulkisuutta, vaan käyttää musiikkiani hyvään. Olen tehnyt järjestötyötä Keniassa, ja haluaisin toimia eläinten ja luonnon hyväksi.



Uneton työelämässä

Työikäisten suomalaisten univaikeudet ovat lisääntyneet koko 2000-luvun. Unettomuus on osasyynä joka toisessa sairauspoissaolossa. Mitä voimme tehdä, jotta nukkuisimme paremmin?

teksti Leena Lukkari kuvat Anita Polkutie

Pyörit ja kierit sängyssä niin, että peitto ja pussilakana pakkautuvat muhkuraiseksi mytyksi. Yöpöydällä digitaalinen numerot tuijottavat vaativina, miksi sinä et nuku?

Tuttu tilanne monelle, ja satunnainen unettomuus onkin aivan normaalia. Milloin siitä sitten pitäisi huolestua?

- Jos et tiedä, mahdatko kärsiä unettomuudesta, et todennäköisesti kärsi siitä, lohduttaa lääketieteellisen sosiologian professori **Tea Lallukka** Helsingin yliopistosta.

Lallukka on tutkinut vuosia työikäisten uniongelmiä.

- Unettomuudesta kärsivän ei tarvitse miettiä, onkohan tämä unettomuutta. Sen kyllä huomaa, niin selkeästi se vaikuttaa kaikkeen fyysiseen ja psyykkiseen suorituskykyyn.

Jos väsymys häiritsee normaaleja päivätöitä, eikä tilanne näytä nopeasti paranevan, on aika hakea apua.

Unettomuus lisääntyy

Jo pitkään on tiedetty, että suomalaiset työikäiset eivät nuku tarpeeksi hyvin. Satunnainen unettomuus vaivaa joka kolmatta suomalaista työikäistä, ja tällainen satunnainen unettomuusoireilu on ollut kasvussa koko 2000-luvun ajan.

Vielä keskeneräisten tutkimusten valossa näyttää siltä, että pandemia on kiihdyttänyt tätä kehitystä entisestään.

- Positiivista on, että krooninen unettomuus, josta kärsii puolisen miljoonaa suomalaista, ei ole yleistynyt samassa tahdissa.

Uniongelmat alkavat lisääntyä neljänkymmenen ikävuoden jälkeen, mutta lapset ja nuoret kärsivät unettomuudesta koko ajan yhä enemmän. Unettomuus on yksi yleisimpiä syitä työterveydenhuollossa asiointiin. Joka toisella lääkäriin hakeutuvalla työntekijällä on ongelmia unen kanssa.

Miksi emme nuku?

Syyt unettomuudelle voivat olla joko elimellisiä tai toiminnallisia. Toiminnallisia ovat esimerkiksi tunne-elämän kriisit tai stressi, elimellisiä syitä taas kivut tai erilaiset sairaudet. Jos unettomuuden on aiheuttanut stressi tai jokin kriisi elämässä, paranevat uniongelmatkin usein, kun huolista päästään. Mutta aina näin ei ole.

- Jos uniongelmat ovat jatkuneet pitkään ja päässeet kroonistumaan, eivät uniongelmat poistu, vaikka elämäntilanne helpottaisi.

Pitkään jatkuva unettomuus voi aiheuttaa mielenterveysongelmia.

- Jos ihmisellä on mielenterveysongelmia, hänellä on todennäköisesti myös uniongelmiä, mutta kaikilla uniongelmaisilla ei ole mielenterveysongelmia, Lallukka selvittää.

Masennus ja väsymys passivoivat, mikä voi aiheuttaa painon kohoamista. Lihominen taas liittyy kymmeniin eri sairauksiin. Tämän lumipalloefektin välttämiseksi apua kannattaa hakea matalalla kynnyksellä univaikeuksien ilmaantumisen jälkeen.

Vapaaehtoisesti ilman unta

Entä jos nukumme vapaaehtoisesti liian vähän. Kun emme vain malta mennä nukkumaan kesken hyvän kirjan tai hyvän tv-sarjan.

- Jos ihminen rajoittaa itse unta, mutta arki rullaa, eikä hänellä ole unettomuusoireita, eivät sairauspoissaolotkaan lisäänty, Lallukka rauhoittelee.

Unentarve on myös yksilöllinen. Keskimäärin ihminen tarvitsee 7-8 tuntia unta yössä, mutta pieni joukko meistä pärjää hyvin alle viidellä tunnilla unta. Samoin pieni joukko tarvitsee enemmän unta.

- Unettomuudessa laatu ja oma kokemus merkitsevät enemmän kuin unen kesto, Lallukka kuvailee.

Kahden kastin väkeä

Uniongelmiin hoito jää usein yksilön harteille, vaikka näin ei tarvitsisi olla. Työpaikat ja yhteiskunta voisivat Lallukan mielestä osallistua vahvemmin uniongelmiin selättämiseen. Se olisi kansantaloudellisesti järkevää, koska unettomuus maksaa yhteiskunnalle joka vuosi satoja miljoonia.

- Usein uniongelmiä kärsivät ne tunnollisimmat ja vastuullisimmat, jotka reagoivat herkästi unettomuudella, Lallukka tietää.

Tutkimuksissa on voitu osoittaa, että työoloja ja organisaation oikeudenmukaisuutta parantamalla on voitu vähentää uniongelmiä.

- Jos unettomuuden taustalla on vaikkapa työpaikkakiusaamista, on turha antaa neuvoja, että laita päivät parempaan järjestykseen, niin nukutkin paremmin.

Yhteiskuntamme myös toimii hyvin pitkälti aamu-ihmisten ehdoilla, vaikka osa ihmisistä on luonnolliselta vuorokausirytmiltään iltaihmiä.

- Vallalla on asenne, että aamuihminen olisi jotenkin parempi ihminen. Työ on kuitenkin yhtä arvokasta riippumatta siitä, mihin kellonaikaan sen teet. □





SELÄTÄ UNETTOMUUS

SELKEÄ PÄIVÄRYTMI

Rakenna päiviisi selkeä toistuva rytmisi. Painota aamupäivään, päivään ja alkuiltaan kaikki raskas, kuten raskaat ateriat, raskas liikunta ja ajattelua kuormittavat ponnistukset. Muista varata päivään myös hetkiä palautumiselle.

PYHITÄ MAKUUHUONE

Pyhitä makuuhuone unelle. Siivoa makuuhuone turhasta tavarasta ja pidä huoneen lämpötila viileänä. Siirrä kello pois yöpöydältä.

SÄNKYYN VÄSYNEENÄ

Mene sänkyyn aina samaan aikaan ja vasta, kun sinua väsyttää. Rajaa sängyssä vietetty aika mahdollisimman tarkasti vain siihen aikaan, jonka potentiaalisesti voisit oikeasti nukkua. Älä selaa kännykkää, sinivalo saa aivosi luulemaan, että on päivä.

ÄLÄ LIIOITTELE

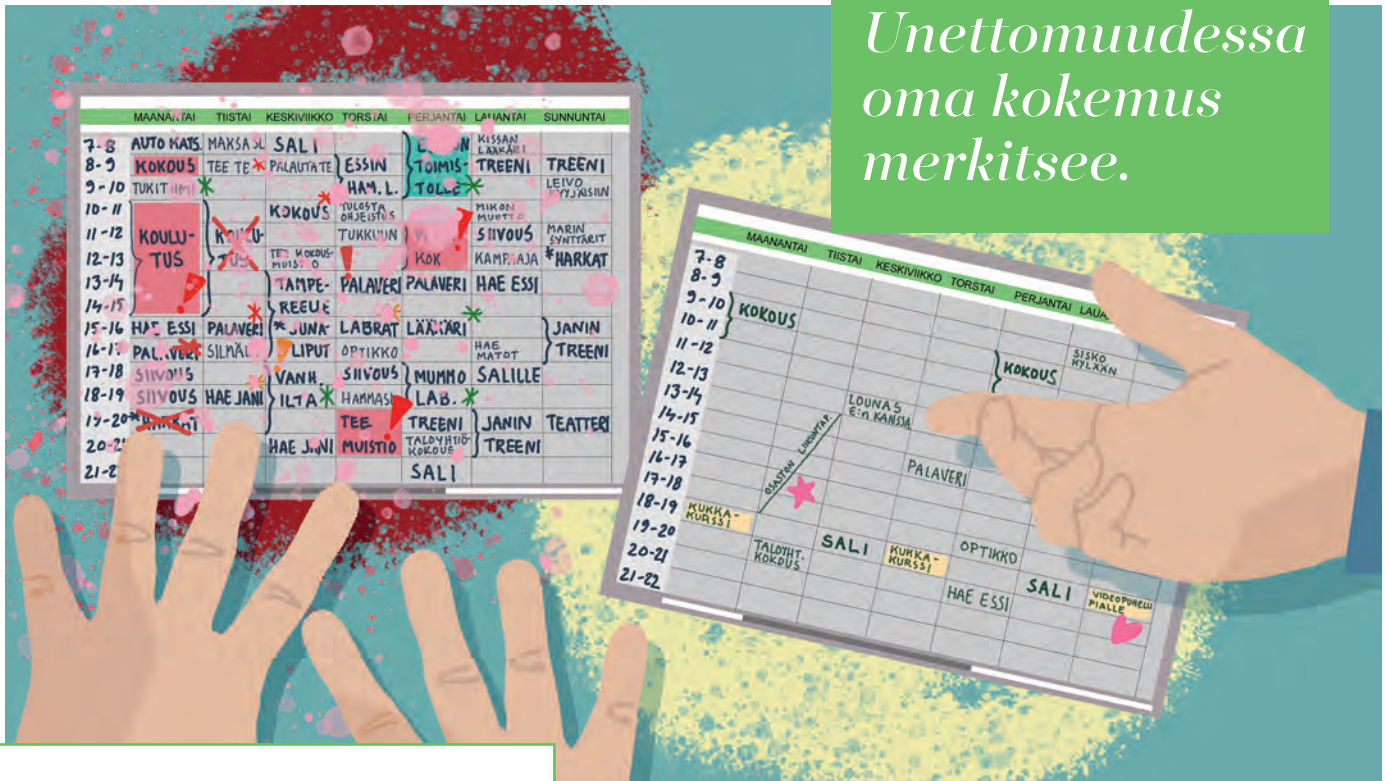
Koeta välttää katastrofijattelua. Muistuta itsellesi, että heräily ja ajoittainen huonounisuus on normaalia.

HAE APUA

Hae apua heti, jos väsymys haittaa toistuvasti suoriutumistasi päivän normaaleista toiminnoista. Käänny tarvittaessa työterveyspalveluiden tai terveyskeskuksen puoleen. Kokeile unettomuuden hoitoon kehitettyä käyttäytymisterapiaa.

Lähde: Lääketieteellisen sosiologian professori Tea Lallukka, Helsingin yliopisto

*Unettomuudessa
oma kokemus
merkitsee.*



Työpaikat tukemaan unta

LIKSASSA JA JOENSUUSSA ON lähdetty konkreettisesti ratkomaan kuntatyöntekijöiden uniongelmia. Kaupungit osallistuivat vuosina 2019–2021 Karelia- ja Savonia-ammattikorkeakoulujen vetämään Sleep well – work well -hankkeeseen.

Hankkeen tarkoituksena oli antaa esimiehille keinoja tunnistaa ja ottaa puheeksi uniongelmia ja tarjota halukkaalle työntekijöille valmennuksia ja työkaluja unettomuuden hoitoon. Hanke oli menestys, vaikka etukäteen se myös mietitytti.

– Unettomuuden vaikutusta työhyvinvointiin oli pohdittu esimiesten ja varmasti myös työntekijöiden puolella, mutta aihe oli koettu ehkä vähän hämmentäväksi, koska se on niin henkilökohtainen, Lieksan kaupungin hyvinvointijohtaja **Arto Sihvonen** kuvailee.

Johtoa jännitti, miten työntekijät reagoisivat, kun työnantaja haluaa avata keskustelun niin intiimistä aiheesta kuin uni.

– Mutta vastaanotto olikin positiivinen ja jopa innostunut.

Hanke lähti liikkeelle uniterveyskyselyllä, jossa työntekijät saivat kertoa laajasti uniterveyteensä liittyvistä asioista. Vastausten perusteella seulotulle kohderyhmälle tarjottiin mahdollisuutta osallistua vapaaehtoisesti ryhmävalmennukseen. Lieksan kaupungin 400 työntekijästä valmennuksiin osallistui 20. Esimiehille oli oma koulutus uniterveydestä, ja heitä opetettiin tunnistamaan unettomuuden vaivaamia työntekijöitä ja ottamaan aihe puheeksi. Siihen osallistui 30 esimestä.

Työntekijöiden valmennuksessa keskityttiin vuorokausirytmien viilaamiseen, työnkuvan ja unen yhteyden pohtimiseen ja työnkuvan säätämiseen. Nukkumisympäristö sai huomiota, ja valmennettavat kokeilivat painopeittoa ja Oura-sormusta.

Sihvonen kertoo, että useat valmennuksiin osallistuneet työntekijät ovat oma-aloitteisesti kertoneet saaneensa apua valmennuksesta. Lisäksi hankkeen jälkeen ovat työterveyshuoltoon mielenterveysongelmien luokittelun alle kirjatut sairauspoissaolot vähentyneet.

LIIAN TÄYSI PÄIVÄ uuvuttaa ja stressaa ja voi vaikuttaa yöuniin. Päiväänsä on hyvä keventää loppuilttaa kohti, ja kalenterissa pitää olla aikaa myös palautumiseen.



EU Digital COVID
Certificate

EU:n koronatodistus
EU:s coronaintyg



Koronapassi kaikille työpaikoille?

Viime vuoden lopulla koronapassi otettiin käyttöön ravintoloissa ja monissa muissa tiloissa ja tapahtumissa. Omikron-viruksen takia passi joutui hyllylle, mutta se saatetaan ottaa uudestaan käyttöön, kun kolmas rokotekierros on voiton puolella.

Työnantajajärjestöt haluaisivat passin myös työpaikoille. Nostaisiko se rokotusintoa vai aiheuttaisiko kahtiajakoa työyhteisössä? Entä saako passittomuus olla peruste lomautukselle tai palkanmaksun keskeytykselle?

TULEEKO MIELEESI KYSYMYS,

jonka haluat esittää JHL:n jäsenille?

Lähetä se osoitteeseen motiivi-palaute@jhl.fi



Kaisa Piironen
koulunkäynninohjaaja/
luottamusmies
KONTIOLAHTI

Todella vaikea kysymys, sillä on perusteita puolesta ja vastaan.

Vastustan passin käyttöönottoa työpaikoilla, koska kuuluu jokaisen perusoikeuksiin päättää elimistöstään ja kuinka sen kanssa menettelee. Toisaalta taas olen puolesta, koska rokote suojaa ympärillä olevia tartunnalta ja passin saa vain ottamalla rokotteen. Samalla saa tietysti itselle paremman turvan vakavaa tautimuotoa vastaan.

Jos pitää valita, kallistun passin käyttöönoton kannalle. Ymmärrän työnantajan huolen, että passiton saattaa levittää tartuntaa.

Lomautus tai palkanmaksun keskeytyksen tuntuu aika kovalta rangaisuudelta passittomalle. Ensin pitäisi pyrkiä löytämään korvaavaa työtä, jossa hän ei altista muita.



Tiia Sirén
Staran pääluottamusmies
VANTAA

Mielestäni ihmisiä ei voi velvoittaa ottamaan koronarokotetta vastoin tahtoaan, ja näin ollen en kannata myöskään koronapassin käyttöönottoa työpaikoilla. Asenteet rokottamattomia kohtaan ovat muutenkin aika jyrkkiä. On turha tuoda työpaikoille vastakkainasettelua.

On eri asia vaatia passia ravintolaan, sillä sinne meneminen on jokaisen oma valinta. Töihin on sen sijaan mentävä, jos haluaa saada palkkaa ja pitää työpaikkansa.

Kannattaa myös muistaa, että oireeton passin haltija voi levittää tartuntaa tietämättään.

Jos passi otetaan käyttöön työpaikoilla, ei seuraus passittomalle saa olla kohtuuton. On pyrittävä järjestämään työ niin, ettei henkilö joudu tekemisiin muiden kanssa.



Esa Korri
pääluottamusmies/
kirvesmies
KAUHAVA

Todella kaksipiippuinen juttu. Passin käyttöönottoa puoltaa se, että kun mahdollisimman moni ottaa rokotteen, taudin etenemistä voidaan hillitä. Mutta jos henkilöllä on jokin terveydellinen tai muu perusteltu syy olla ottamatta rokotetta, tilanne voi muodostua hänen kannaltaan kohtuuttomaksi.

On tosi rajua, jos passittomuus johtaa irtisanomiseen. Vaikka seurauksena olisi vain lomautus, on todennäköistä, että henkilö ei saa työttömyyskorvausta.

Kyse on isoista asioista – rahan lisäksi myös yksilön vapaudesta.

Hyvältä ei tunnu sekään, että henkilö jättää saamattomuuttaan tai hivin vuoksi ottamatta rokotteen, koska silloin altistaa muut ihmiset ympärillään.

Håller sopbilar i gång

Om Marina Bäcklunds och hennes kollegers arbete uteblev, skulle avfallskärnen svämma över.

text Marina Wiik foto Esko Jämsä

När Marina Bäcklund vaknat är det första hon gör att starta jobbdatorn. Ofta kan hon inte låta bli att kika på inkomna meddelanden, och ibland blir hon så medryckt att hon glömmer att äta frukost.

- Den ena arbetsuppgiften leder vidare till nästa och plötsligt har fyra timmar gått utan att jag bytt om från pyjamas.

Bäcklund är körplanerare på det kommunala bolaget Rosk'n Roll, som organiserar avfallshanteringen i Västra och Östra Nyland. Verksamhetsområdet sträcker sig från Hangö till Lovisa med undantag av huvudstadsregionen och omfattar kring 90 000 bostadsfastigheter.

Rosk'n Roll samlar in bland- och bioavfall, glas, kartong, plast och metall. Ekopunkter och avfallsstationer tar också emot till exempel elskrot, batterier och ställvis även textilier. Avfallet hämtas av privata entreprenörer, som efter konkurrensutsättning får ansvar för tömningen på ett visst område. Sopbilarna för avfallet till Borgå, Vanda eller Kotka, där det återvinns.

Föräldraskapet god förberedelse

Bäcklund klickar fram en karta som är full av små röda eller gröna tringlar. De markerar de platser där någon slags avfall ska hämtas under dagens lopp. Sopbilschaufförerna har motsvarande program på datorer i sina bilar. De bockar av avklarade tömningar, som förvandlas från röda till gröna på kartan.

När allt sker som det ska blandar Bäcklund sig inte i processen. Om det uppstår problem med exempelvis trasiga bilar, insjuknade chaufförer eller uteblivna tömningar, börjar hon däremot reda ut situationen.

- Kundtjänsten skickar ofta vidare kvistiga fall eller väldigt arga kunder till mig. Om kunden inte är mottaglig för samtal utan bara skriker i luren, ber jag att få återkomma senare.

Hon strävar efter att behålla sin yrkesroll i alla lägen, men erkänner att det är svårt att inte ta vissa utskällningar personligt. Tidigare fick hon kamratstöd av sina kolleger på jobbet, numera skriver hon vid behov av sig på arbetsteamets chatt. Hon kan också be Rosk'n Rolls andra körplanerare om hjälp.

Bäcklund har jobbat på bolaget sedan 2006. Samtidigt har hon studerat vid specialyrkesläroanstalten Sykli och gjort yrkesprov för en yrkesexamen i miljövärd. Drygt tio år som hemmamamma förberedde henne ändå bäst för körplaneraryrket.

- Jag fick fyra barn i rask takt och två till senare i livet. Att sköta dem, bonusbarn och barnbarn samt hemmet har lärt mig organisera och gett mig goda nerver, vilket varit guld värt.





– Kundtjänsten skickar ofta vidare kvistiga fall till mig.



BÅDE KATTEN Rocky och hans matte gillar distansarbete. Kartan visar vilka av dagens tömningar som har utförts och vilka som ännu inte har blivit av.

MARINA BÄCKLUND övervakar Rosk'n Rolls sophämtningar och sätter in extra tömningar vid behov. Hon har tät kontakt med chaufförer och entreprenörer, såsom städbilsföraren Alexandra Björkman (t.h.).

Förutom att lösa akuta problem planerar Bäcklund tillfälliga tömningsrutter inför helger och högtider samt tvätt och städning av containrar och insamlingspunkter. Som utgångspunkt fungerar avfallslagen, miljöbestämmelser och kommunala avtalshanteringsföreskrifter.

- Det är till exempel förbjudet att hämta avfall före klockan 6 och efter klockan 22. Vissa dagar, såsom julafton eller midsommarafton, får sopbilarna inte sköta några tömningar alls.

Sträng kyla ett gissel

Rosk'n Roll har cirka 70 anställda och kontor i Lojo och Borgå. Sedan mars 2020 har de flesta distansarbetat, vilket passar Bäcklund väl. Redan före coronan jobbade hon hemma i Lovisa två dagar i veckan och vande sig vid till exempel videomöten.

- Det är utmanande att sköta uppgifter som kräver koncentration i ett öppet kontorslandskap, men jag saknar nog den sociala samvaron och gemensamma pauser med kolleger.

Innan barnen kommer från skolan har hon sällskap av katterna Majsa och Rocky, som har sin sovplats strax intill hennes jobbhörna. Från sovrumsfönstret har hon fri sikt över grannhusets avfallskärl.

- Sopbilsförarna brukar hälsa när de kör in på gården. Om jag glömmer att titta ut, påminner katterna mig om det, säger Bäcklund med ett skratt.

Många chaufförer har med åren blivit goda bekanta, vilket underlättar kommunikationen när det brådskar. Under coronan har Bäcklund också ringt entreprenörer och chaufförer utan egentligt ärende för att kolla att folk och bilar är välbehållna.

- Vintertid är osandade vägar och snöiga uppfarter en utmaning. De går att åtgärda, men sträng kyla rör vi inte på. Då fryser avfallet fast i kärnen, bilarna får fel och chaufförerna huttrar.

Hon ser det som både bra och dåligt att bo inom sitt jobbdistrikt. Stundom är det svårt att hålla isär jobb och fritid.

- I går promenerade jag förbi vår ekopunkt och kom på en sak som jag skulle säga till en av chaufförerna. Jag sköter akuta ärenden direkt och skriver upp övriga för nästa dag.

En välfungerande arbetsplats

Tills vidare har alla tömningsrutter körts planerligt. Sett till det ökade antalet coronasmittor tror Bäcklund ändå att vårvintern kommer att drabba branschen hårt.

- Ifall entreprenörerna inte klarar av att köra sin rutt, ordnar vi krismöte. Det finns planer inför olika specialistsituationer.

Arbetet som körplanerare är fritt och omväxlande. Marina Bäcklund trivs med att pussla ihop helheter och komma i kontakt med olika slags människor.

- Jobbet är som bäst när en arg person säger tack i slutet av vårt samtal. Det känns fint att använda sin yrkeskunskap för att hjälpa kolleger eller kunder.

Många av Rosk'n Rolls arbetstagare har jobbat för bolaget i tiotals år. Bäcklund upplever att arbetsmiljön är öppen och att arbetsgivaren tar väl hand om de anställda.

- Jag är förtroendeman för JHL-medlemmarna på jobbet, men det uppstår sällan konflikter som jag behöver reda ut.

Vanligen stänger hon datorn kring klockan fyra. Då börjar hennes "andra jobb": att laga mat och ta hand om familjen. □

Elämänsä vedossa

Jos kuvittelee tuntevansa näyttelijä Hannele Laurin, erehtyy. Lauri on kokonaistaideteos, josta kuoriutuu aina uusia puolia.

teksti Ulla Puustinen Kuvat Chris-Tomas Konieczny

Tämä haastattelu alkaa vilpittömällä kehulla: yleensä naisnäyttelijät saavat viimeinen eräpäivä-leiman viimeistään neljäkymmenen korvilla, mutta **Hannele Lauri** on seitsemänkymmppisenä uransa huipulla.

Lauri katsoo kehujaa aika pisteliäästi ja haluaa tarkentaa.

- Kun oikeastaan minä olen vasta 69.

Osui ja upposi!

Lauri myöntää, että vanheneminen ei ole ihanaa mutta näyttelyminen on. Hän on pääosassa **Johanna Vuoksenmaan** ohjaamassa ja käsikirjoittamassa elokuvassa *70 on vain numero*. Se kertoo iskelmälaulaja Seija Kuulasta, kaikkien tuntemasta ja ihailemasta diivasta. Tämä on ylivoimaisen vahva ja samalla pohjattoman pelokas ja hauras.

Lauri kuvailee päähenkilöä tragikoomiseksi hahmoksi, jonka yksinäisyys kulminoituu jääkaappikohtauksessa.

- Hän palaa konserttiestradilta kotiin, riisuu peruukin ja kasvomeikit kuin naamion ja poimii sitten jääkaapista kylmän nakin. Yksin, ilman yhtään ystävää.

Kyseessä on komedia, jota katsoessa kyyneleet eivät ole kaukana - kuten eivät tosi elämässäkään. Laurille Seija Kuula on ensimmäinen elokuvan päärooli, lähes soolosoitus, sillä hän on läsnä jokaisessa kohtauksessa ja lähes jokaisessa kuvassa.

Ehkä elokuva on oire kulttuurinmuutoksesta, siitä että myös naisnäyttelijät saavat ikääntyä ja näyttää ikäisiltään.

- No totta helvetissä saavat! Ikääntyvät ne miehetkin.

Monet ikäiseni ovat oikeita papparaisia, hän täräyttää.

Nainen täynnä yllätyksiä

Sattumaa tai ei mutta Lauri muistuttaa filmissä esittämänsä iskelmätahteä. Hänkin on iltapäivälehtien otsikoista tuttu, josta useimmilla on jokin mielipide.

Se julkisuuskuva on valitettavan yksipuolinen. Todellisuudessa Lauri on kokonaistaideteos, jossa riittää yllätyksiä: Viimeisen päälle laitettu kaunotar, joka viihtyy parhaiten mustikkametsässä. Kaikkien tuntema diiva, jossa on torimyyjän juurevuutta. Miessuhteitaan julkisuudessa esitellyt

komedienne, joka kuitenkin eli vuosia kaksin rakkaan lemmikinä Nancy-koira kanssa Nurmijärvellä. Eikä edelleenkaan kuvittele ottavansa miestä kotinurkkiin vaivoikseen.

- Minussa on enemmän katujätkää kuin prinsessaa, hän luonnehtii itseään.

Pintajulkisuuden perusteella Laurista on piirtynyt kuva hepsankeikkana, vaikka todellisuudessa hän on tehnyt yli 40-vuotisen uran näyttämöllä. Ensin Jyväskylän kaupunginteatterissa, sitten Turussa ja lopuksi pääkaupungissa. Hän jäi eläkkeelle Helsingin kaupunginteatterista vuonna 2015.

Myös näyttelijänä Lauri on verrattoman monipuolinen, sillä roolien kirjo ulottuu Shakespearen traagisesta Ofeliasta Röökimuijaan ja Spede-tuotannon Naisen logiikka -sketseihin.

Parhaat roolinsa Lauri sanoo tehneensä teatterissa.

- Mutta meillä menestyksen mittarina on se, kuinka paljon olet esillä televisiossa tai elokuvassa.

Lauri toivoo, että Teatterikorkeakoulusta valmistuvat näyttelijänalat eivät jäisi roikkumaan pääkaupunkiin elokuva- ja tv-roolien toivossa, vaan suuntaisivat teatteriin, koska siellä näyttelijän työ tulee todeksi. Televisio-, radio- ja elokuva-ilmaisuun ehtii omaksua, kun näyttelijätyön perusta on ensin kunnossa.

Lautasellinen maksalaatikkoa

Laurin koti Nurmijärvellä on niin hannelelauria. Tyylikkäästi sisustettu rivitaloasunto, jossa on paljon maalauksia, kutsuva pellavansävyinen divaani olohuoneessa sekä runsaasti tyynejä, peilejä ja kukkia. Laurille vähemmän ei ole enemmän, ja se pätee niin meikkiin kuin sisustukseen.

Tätä haastattelua tehtäessä 17-vuotias jackrusselinterrieri oli vielä elossa. Niinpä sisustuslehtimäisen idyllin rikkoi vain lattialle unohtunut lautasellinen maksalaatikkoa, Nancy'n suurta herkkua.

Nancy kärsi hengitysvaikeuksista, joihin kaksikko oli hakenut apua eläinlääkäreiltä mutta tuloksetta. Laurin temperamenttia ja lojaalisuutta lemmikkiä kohtaan kuvaa viime syksynä sattunut episodi, jolloin ohi kulkenut mies oli huomauttanut koiran ylipainosta.

AIKAJANA

1952

syntyi Tampereella.

1959

Laukontorilla vaijan ja mamman apuna.

1971

pääsi Teatterikouluun, valmistui 1975.

1976

avioliitto Hannu Laurin kanssa, ero 1994.

1977

esikoinen Sami syntyi, toinen lapsi Tomi 1979.

MINKÄ
PUOLESTA
HANNELE
LAURI RUKOILEE?
KATSO VIDEO

motiivilehti.fi

*– Minussa on
enemmän katujätkeä
kuin prinsessaa.*

– Jos joku läimäytti teatterissa takapuoleen, niin so what?

- Tokaisin, että et ole ihan laiha itsekään.

Laurin tavaramerkiksi muodostunut käheä ääni on tavallistakin käheämpi, kenties solidaarisuudesta koiraparkkaa kohtaan. Tai sitten se on perua kolmannen koronapiikin aiheuttamista flunssasta.

Mieluummin sarjamurhaaja

Vuosi sitten Suomen teatterialaa kuohutti *Suomen Kuvalehden* artikkeli ja sen jälkipuinti. Jutun mukaan teatteritaiteen opiskelijat pitävät Shakespearen draamoja esimerkkinä rakenteellisesta väkivallasta ja ovat siksi haluttomia lukemaan näyttämötaiteen klassikoina pidettyjä tekstejä.

- Voi kauheeta! Pitäisikö näiden nuorten vaihtaa alaa? kuuluu Laurin kommentti.

Shakespearen näytelmä *Rikhard III* on hänen mielestään parasta, mitä näyttämölle on koskaan kirjoitettu - varsinkin, jos **Al Pacino** on näytelmän nimi-roolissa. Ulkomuistista hän siteeraa *Ei sellaista petoa, jok ei sääliä tunne. Sitä tunne mä en, siks' peto en ole.*

Monet klassikonäytelmät kertovat raiskauksista ja muista kauheuksista, mutta niiden esittäminen näyttämöllä ei Laurin mukaan tarkoita pahojen tekojen hyväksymistä.

Itse hän suorastaan nauttii pahisrooleista.

- Mieluummin sarjamurhaaja kuin joku nössö. Pidän roolihahmoista, joissa on särmiä.

Myös teatteri- ja elokuvapiireistä liikkeelle lähtenyt #metoo-kampanja hämmentää näyttelijää.

- Jos joku läimäytti minua 80-luvulla teatterissa takapuoleen, niin so what?

Tietenkään Lauri ei hyväksy sitä, jos elokuva-tuottaja tai ohjaaja kiristää seksiä roolien vastineeksi.

- Se on ehdottoman tuomittavaa. Minua ei yksikään ohjaaja ole yrittänyt saada sänkyyn. Itse olisin kōmpinyt, jos olisin halunnut.

Komedia on vaikea laji

Vaikka Lauri sanoo tehneensä unohtumattomimmat roolinsa teatterissa, hän ei väheksy elokuvaa eikä tv-sarjoja, päinvastoin. Tälläkin hetkellä hänellä on sovittuna puolen tusinaa tv-produktiota Nelosen dekkarisarjasta komediaan ja sairaaladraamaan.

- Viihteen aliarviointi raivostuttaa. Komedia on vaikea laji, sillä ihmisiä ei helpolla naurateta.

Komediarooli vaatii Laurin mukaan erityisosaamista. Hänestä komedianäyttelijät pärjäävät useimmiten myös draamassa, mutta jos draama-

näyttelijä tekee komiikka, se on monesti vaivaannuttavaa katsottavaa.

Näyttelijätyön ydintä on hänen mielestään läsnäolo ja kyky saada yleisö uskomaan roolihenkilöön. Näyttelijän on analysoitava esittämänsä hahmo läpikotaisin, hänen motiivinsa ja suhde muihin näytelmän henkilöihin. Hyvästä ohjaajasta on siinä paljon apua. Itselleen tärkeiksi ohjaajiksi Lauri nimeää Johanna Vuoksenmaan, **Lauri Nurksen** ja **Pasi Lampelan**.

- Heillä on näkemystä ja kanttia vaatia näyttelijältä hyvää suoritusta. Siksi heidän kanssaan on aina ilo työskennellä.

Myös intuitio auttaa näyttelijän työssä. Samoin rytmitaju, jota joko on tai ei ole.

Tärkeintä on Laurin mukaan kuitenkin teksti. Jos käsikirjoitus on huono, ei hyväkään näyttelijä sitä pelasta.

- Siksi Shakespeare, hän sanoo.

Pelkkää voittokulkua

Karismaattiselle näyttelijälle viime vuodet ovat olleet pelkkää voittokulkua. Viime syksynä ilmestyi **Panu Rajalan** kirjoittama elämäkerta *Hannele, näyttelijä*. Vuoden 2020 alussa hän sai elämäntyö-Venlan pitkästä televisiourastaan ja vuotta aiemmin elokuva-alan arvostetuimman palkinnon, betonisen Jussin.

Nyt Venla ja Jussi patsastelevat vierekkäin olohuoneen sivupöydällä. Mutta Lauri ei patsastele. Itse asiassa hän on tullut aina vaan kriittisemmäksi teatteria kohtaan - jopa siinä määrin, että saattaa poistua väliajalla, jos käsikirjoitus ontuu tai lavalla näytellään huonosti.

Sama armottomuus koskee myös omia suorituksia. Hän voi käydä pokkaamassa yleisölle elokuvansa ensi-illassa, mutta poistuu teatterista valojen sammussa ja elokuvan alkaessa.

Myös tuoretta elämäkertansa Lauri tarkastelee kriittisesti.

- Siinä kuuluu enemmän Rajalan ääni kuin minun, hän muotoilee kohteliaasti.

Ehkä temperamenttisena tunnettu Lauri on seestymään päin. Ainakaan hän ei vapaa-ajallaan halua näytellä näyttelijää, mikä tuntuu olevan monen nuoremman polven näyttelijän pääasiallinen tehtävä.

Laurille näyttelijäminen on ammatti mutta ei koko elämä. □

1979

ensimmäinen Uuno Turhapuro -elokuva, jossa mukana.

1983

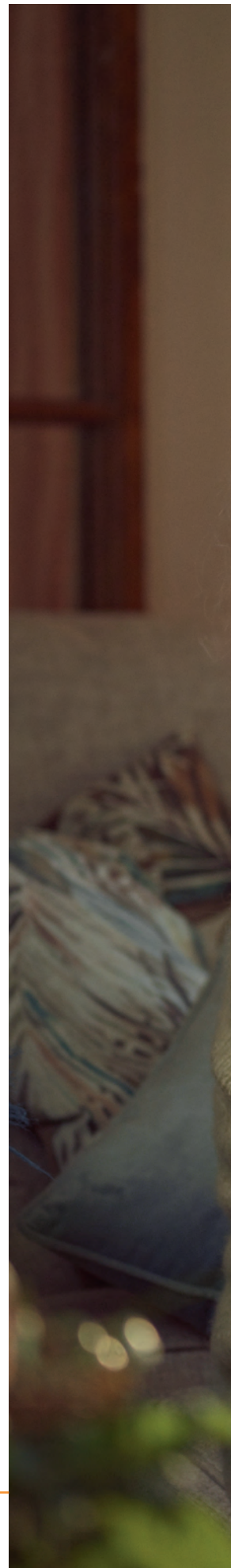
kiinnitettiin Helsingin kaupunginteatteriin.

2000

avioliittoon Teemu Rinteen kanssa, ero 2002.

2022

päärooli elokuvassa 70 on vain numero.



Motiivini

MITÄ HALUAISIT SANOA 18-VUOTIAALLE ITSELLESI NYKYISELLÄ ELÄMÄNVIISAUDELLE?

Luota omaan intuitioon niin työn kuin ihmisten suhteen.
Joka kerta, kun en ole luottanut vaan sivuuttanut
sen, olen katunut jälkeensä.

ROOLI, JOKA ON VIELÄ TEKEMÄTTÄ MUTTA HIMOTTAISI?

Haluaisin näytellä psykopaattia. Psykopaatit ovat aina kiinnos-
taneet minua. He osaavat näytellä tunteita mutta eivät tunne
mitään. Nössön rooleista en ole koskaan välittänyt.

TÄRKEINTÄ ELÄMÄSSÄ TÄSSÄ JA NYT?

Terveys. Omat pojat ja lastenlapset, kaikki
kolme. Ja tietysti hyvät ystävät.



KAUNIS rivitaloasunto Nurmijärvellä on
Hannele Laurin ja Nancyn koti. 17-vuotias
jackrussellinterrieri menehtyi pian kuvan
ottamisen jälkeen vuoden 2022 alussa.

Alueelta

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

Etelä-Suomi

Pääkaupunkiseudun yksityisen sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden henkilökunta JHL 141

Sääntöm. kevätkokous 9.3. klo 17 mahdolliset koronarajoitukset huomioiden hybridi- tai etäkokouksena. Kokouksen kirjautumislinkki tulee sähköpostiin. Liity kokoukseen ajoissa, klo 16:30 alkaen. Kokouksessa valitaan hallitukseen varajäsen, päätetään lisäbudjetista, esitetään toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelta 2021 sekä luetaan toiminnantarkastajien lausunto. Päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja hallituksen vastuuvapaudesta. Osallistujien kesken arvotaan viisi S-ryhmän lahjakorttia. Tervetuloa!

Riihimäen kunnalliset JHL 260

Jäsenkokous 28.4. klo 18 Ingafe, Länsitie 15.

Itä-Suomi

Ylä-Savon JHL 206

Sääntöm. jäsenkokous 16.2. klo 18 teams-etyhteydellä. Toimintasuunnitelman 2022 muutoksen hyväksyminen. Lisätietoa yhdistyksen kotisivut, facebook sivu sekä sähköposti jäsenille.

Satakunta

Harjavallan kunnalliset JHL 272

Jäsenedut vuodelle 2022. Uimahalli-kuntoilu 30 € etu, joka maksetaan kerran kalenterivuotta kohden. Maksukuitti toimitetaan korvauksen maksamista varten yhdistyksen plm:n toimistolle tekviin tai Myllykatu 10:een. Kuitissa oltava nimi, tilinumero ja puh. nro. Huom! Maksun oltava väh. 30 €, jotta korvauksen saa. Elokuvakäyntejä Kino-Huovissa 4 kertaa, kosmetologi Hanna Blomgren myöntää alennuksia. Pidä jäsenkorttisi mukana! Lisätietoja plm Sonja Mäkinen 044 432 5410.

Sisä-Suomi

TieJHL Keski-Suomi 179

Tii-Suomi ry 179 yhdistyksen lopettamiskokoukset 29.1. klo 15.30 sekä 26.2.2022 klo 15.30. Paikka Neuvotteluhuone Asp, Ylistönmäentie 26, Jyväskylä. Ruokatarjoilu.

Nokian JHL 105

Sääntöm. kevätkokous 16.3. klo 18. Täydennetään hallituksen kokoonpanoa. Kokouspaikka tarkentuu lähempänä ajankohtaa. Seuratkaa nettisivujamme nokiar105.jhlyhdistys.fi.

Tiedoksi

Julkisen alan eläkeläisten liitto KELO ry

syyskokous pidettiin 26.11.2021. Liiton hallituksen puheenjohtajana jatkaa Päivi Lilleberg. Varapuheenjohtajaksi valittiin Raili Franzén. Sihteerinä jatkaa Aini Leminen.

Kunniajäsenyys

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n hallitus on kokouksessaan myöntänyt kunniajäsenyyden seuraaville

Tarja Marita Kärkkäinen, yhd. 174, Lieksa

IN MEMORIAM

Yhdistyksemme suuri voimavara **Markku Vihavainen** on poistunut keskuudestamme 64-vuotiaana 3. joulukuuta 2021.

Markku ehti olla yli 40 vuotta ammattiyhdistystoiminnassa mukana. Hän liittyi Espoon julkisten ja teknisten alojen työntekijät JHL 615 ry:n jäseneksi vuonna 1979.

Hän aloitti rivijäsenenä, mutta pian hän jo oli nuorisovastaava. Vuonna 1984 hänestä tuli luottamusmies, jonka jälkeen hän suunnitelmallisesti koulutti ja kehitti itseään edunvalvonnassa, luottamismies- ja järjestötoiminnassa. Koulutus vei hänet uusiin tehtäviin muun muassa yhteisjärjestön ja ammattiosaston sihteeriksi, yhdistyksen tiedottajaksi ja henkilöstöedustajaksi.

1990-luvun puolivälissä hänestä tuli pääluottamusmies, ja vuonna 1996 hän oli liittokokousedustajana Finlandialalla. JHL:n edustajiston jäseneksi hänet valittiin vuonna 2012 ja varalle 2017.

Hän oli tinkimätön tuntipalkkaisen sopimusalan puolustaja. Eniten hän kuitenkin nautti sihteerin tehtävistä ja hoitikin niitä tehtäviä hyvin pitkään.

Hän viihtyi kesäisin ammattiyhdistyksen mökillä Marjarinteessä.

Vuosi sitten häntä kohtasi suuri suru, kun hänen rakas vaimonsa menehtyi.

Markun sanoin: *Vaikka olen usein ollut ja tulen varmasti jatkossakin olemaan eri mieltä joistakin liittomme toimintatavoista tai päätöksistä, olen vilpittömän kiitollinen ammattiyhdistyksellemme kaikesta siitä, mitä se on minulle vuosikymmenien aikana antanut. Yksin olisin ollut yksin. Me olemme Liitto.*

Yhdistys JHL 615:n puolesta puheenjohtaja Reino Leimola ja sihteerit Otto Helpi



Motiivin aikataulu 2022

nro	aineisto	ilmesty
2	3.3.	23.3.
3	21.4.	4.5.
4	2.6.	22.6.

kesätauko

5	11.8.	31.8.
6	22.9.	12.10.
7	3.11.	30.11.

1% EDULLISIN HYVINVOINTIALOJEN AMMATTILIITTO

Kannattako setelitukkuun tarttua vai pitää vapaat vapaina?

Tässä aluevaaleissa on oikeasti kyse - Pelissä on sinun ja läheistesi hyvinvointi

Moksaaminen sattuu ja hävettää, mutta hyvän työyhteisön avulla siitäkin

motiivilehti.fi

JHL:n jäsen, hoi!

Muistathan myös Motiivin verkkolehden. Se tarjoaa ajankohtaista hyötytietoa niin työelämästä, koulutuksesta, edunvalvonnasta ja hyvinvoinnista tunnetta unohtamatta. Lue ja pysy ajan hermoilla!



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".



ÄÄNTÄ KOHTI!

**Siis mikä edustajisto?
Mitkä vaalit?**

Tule ottamaan selvää, mistä JHL:n vaaleista on kyse maanantaina 7.2. klo 18.00

Jos edustajiston toiminta tai sen tarkoitus on yhtään hakusessa, niin tulehan linjoille ottamaan hommasta selvää. Ja hei, vaikka tietäisit jo kaikesta kaiken, tule silti!

JHL:n edustajisto on liiton ylin päättävä taho, joka hyväksyy niin liiton suuret linjat kuin merkittävät työehtosopimuksetkin. Edustajisto on myös vahva veturi suomalaisen työelämän kehittäjänä.

JHL:n uuden edustajiston vaalit ovat 7.2.–1.3.2022. Sinä päätät, millaisella äänensävyllä työstäsi jatkossa puhutaan, ja kuka juuri sinun ääntäsi pääsee käyttämään.

Ääntä kohti -tilaisuudessa juttua piisaa myös näyttelijä, koomikko ja käsikirjoittaja Joonas Nordmanilla sekä puheenjohtaja Päivi Niemi-Laineella. Tilaisuudessa esiintyy lauluntekijä Behm.

Tervetuloa linjoille jhl.fi/vaalit22

Joonas Nordman



Päivi Niemi-Laine



Behm



Työnantajan huolehdittava rokotesuojasta

TARTUNTATAUTILAKIIN ON LISÄTTY väliaikainen pykälä (48 a) hauraassa asemassa olevien potilaiden ja asiakkaiden suojaamiseksi koronataudilta. Säännös velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja järjestävän työnantajan turvaamaan, etteivät työntekijät ja opiskelijat aiheuta koronataudin tartuntavaaraa riskiryhmiin kuuluville potilaille ja asiakkaille työskennellessään heidän kanssaan lähikontaktissa.

Lain muutos ei koske pelkästään hoitajia ja lääkäreitä vaan kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä, jotka työskentelevät lähellä riskiryhmiin kuuluvia ja voivat heidät tartuttaa. Näihin ammattiryhmiin kuuluvat esimerkiksi siivoojat ja hoivakotien ruokahuollossa työskentelevät. Sääntelyä sovelletaan sekä työsuhteessa, virkasuhteessa että vuokratyössä. □

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

Muutos velvoittaa sote-alan työnantajia varmistamaan, että riskiryhmään kuuluvien asiakkaiden ja potilaiden kanssa lähikontaktissa työskentelevät vain ne henkilöt, joilla on riittävä suoja koronatautia vastaan. Vain erityisestä syystä saa käyttää riskiryhmään kuuluvien hoitoon henkilöitä, joilla on puutteellinen koronasuoja. Työnantajalla on oikeus käsitellä tiettyjä rokotussuojaan liittyviä työntekijätietoja.

MITEN SUOJAN SAA?

Suojan voi saada joko rokotuksista, sairastetusta koronataudista tai niiden yhdistelmästä. Työntekijällä, jolla on lääketieteellinen syy olla ottamatta rokotusta, tartuntariski voidaan selvittää koronatestillä. Hänen tulee esittää työnantajalle luotettava selvitys hänelle enintään 72 tuntia ennen työvuoroon saapumista tehdyn covid-19-testin negatiivisesta testituloksesta.

ONKO ROKOTE PAKKO OTTAA?

Työntekijä voi ottaa tai olla ottamatta rokotuksia, mutta ilman tautisuojaaja hän ei välttämättä voi tehdä työsopimuksensa mukaisia töitä. Silloin työnantajan tulee tarjota rokottamattomalle työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä ja toissijaisesti muuta työtä. Rokottamattomalle työntekijälle ei tarvitse maksaa palkkaa, jos hän ei ota muuta tarjottua työtä vastaan tai sellaista ei ole.

MILLOIN VOIMASSA?

Säännös astui voimaan 1. tammikuuta 2022, mutta voimaantulossa on rokotuksissa 30 päivän siirtymäaika. Sitä tarvitaan, että työnantaja ehtii tehdä mahdolliset henkilöstöjärjestelyt ja varmistua siitä, että työntekijöillä on rokotukset. Siirtymäaika turvaa myös työntekijän oikeuksia, että työntekijä ehtii hankkia rokotesuojan. Laki on voimassa tämän vuoden loppuun eli 31. joulukuuta 2022 saakka.



Riitta Työlajärvi
asiantuntijalääkäri, SAK

On tärkeää, että riskiryhmiin kuuluvia suojellaan koronalta. Nyt viimeistään kannattaa rokotukset hakea. Rokotuksien ohella tarvitaan edelleen myös muita turvatoimia, kuten hyvää hygieniää, ilmanvaihtoa ja maskien käyttöä. FFP2 maskien käytön pitäisi yleistyä sote-alan työntekijöillä. Toivon myös, että työnantajat aktiivisesti tarjoavat vaihtoehtoisia työtehtäviä heille, joilta rokotteet puuttuvat.



eWerti 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.

Uudet verokortit voimaan helmikuun alusta – kassa saa verotiedot suoraan verottajalta

Vuoden 2022 verokortit astuvat voimaan 1.2.2022. Verokorttia ei tarvitse erikseen toimittaa työttömyyskassalle, jos olet ollut työttömyyskassan jäsen tai liittynyt 10.1.2022 mennessä. Tällöin kassa saa ennakonpidätystiedot suoraan verottajalta.

Suorasiirtona tulevat verotiedot on laskettu palkkaa varten. Verohallinnon päätöksen mukaisesti kassan päivärahojen ja muiden etuuskien ennakonpidätys on vähintään 25 prosenttia, kun käytössä on automaattisesti verottajalta saamamme verotieto. Näin siis siitä huolimatta, vaikka verokortissa olisi pienempi prosentti. Omat ennakonpidätystietosi voit käydä tarkistamassa eWerti Nettikassasta.

Miten voin muuttaa ennakonpidätystäni?

Jos haluat muuttaa ennakonpidätysprosenttiasi, tulee sinun tilata verottajalta erillinen verokortti etuutta varten. Tällöin ennakonpidätys tapahtuu uuteen verokorttiin laskettujen prosenttien mukaisesti ja voi siten olla pienempi kuin 25 %.

Verokortin tilaat nopeimmin ja helpoimmin sähköisen OmaVero-palvelun kautta. Valitse korttia tilatessasi etuuden maksajaksi "Julkisten ja hyvinvointialojen tk", jolloin verokortti toimitetaan palvelun kautta sähköisesti työttömyyskassalle, eikä sitä tarvitse itse erikseen lähettää.

Etuuksia varten tehty uusi verokortti tulee voimaan siinä vaiheessa, kun se on tallennettu etuudensaajan tietoihin työttömyyskassassa. OmaVero-palvelun kautta toimitettavat verokortit saapuvat työttömyyskassaan ja tallennetaan pääsääntöisesti seuraavana arkipäivänä.

Sovittelun suojaosa on taas 300 €/kk

Väliaikainen poikkeuslaki sovitellun ansiopäivärahan korotetusta suojaosasta päättyi 30.11.2021. Hakujaksossa, joiden alkamispäivä on 1.12.2021 tai sen jälkeen, sovitellussa huomioitava suojaosa on 300 euroa kuukaudessa tai 279 euroa neljän viikon jaksossa.

Työtulot vaikuttavat päivärahan suuruuteen, kun sovitellujaksos aikana palkkaa on maksussa suojaosan ylittävää määrää.

Seuraa kassan some-kanavia!

Työttömyyskassa on mukana useissa eri sosiaalisen median kanavissa, viimeisimpänä Instagramissa. Ota kassan kanavat seurantaan, niin saat ajankohtaiset asiat tietoon nopeasti ja kätevästi!

Työttömyyskassan omalta Youtube-kanavalta löydät myös opasvideoita päivärahan hakemisen avuksi.

Instagram: [jhl_tyottomyyskassa](https://www.instagram.com/jhl_tyottomyyskassa)

https://www.instagram.com/jhl_tyottomyyskassa
#jhlkassa #jhltyottomyyskassa

Facebook: [@jhltyottomyyskassa](https://www.facebook.com/jhltyottomyyskassa)

[@jhltyottomyyskassa](https://www.facebook.com/jhltyottomyyskassa)

Youtube: [JHL Työttömyyskassa](https://www.youtube.com/channel/UCWzsGU0pCEREuPHTjg70tRQ)

<https://www.youtube.com/channel/UCWzsGU0pCEREuPHTjg70tRQ>

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



Pyykkipoika

Agang Ateemin mielestä pesulatyö on fyysisesti raskasta, mutta työkaverit ovat mukavia. - Myös pesulan kuntosali on mahtava. Käyn siellä monta kertaa viikossa, sunnuntaisinkin.

teksti Ulla Puustinen kuva Ester Van Dam



AGANG ATEM
syntynyt 1988

KOTIPAikka
Oulu

SYNNYINMAA
Sudan

AMMATTI
tekstiilihuoltaja

TYÖNANTAJA
Oulun
Keskuspesula Oy

HARRASTUKSET
kuntosali, musiikki,
erityisesti suomi-
rapin kuuntelu

2

vuotta
ammatti-
liitossa

90

työkaveria

5826

kilometriä
Oulusta
synnyinmaahan

3

maassa
asunut

4

veljeä,
5 siskoja

44

kengän-
koko

*– Jos vain kädet
kestävät, olen töissä
pesulassa vielä pitkään.*

1

ammatti-
tauti

0

lemmikkiä

5

kertaa viikossa
salilla

LUE AGANG ATEMIN
työpäivästä pesulassa
motiivilehti.fi.



Muuta tarinasi suuntaa.
Aikakausmedioiden parissa syntyy ajatuksia, jotka saattavat muuttaa koko elämän. Siksi niitä luetaan.

AIKAKAUSMEDIA

Palkat julki!

Palkoista ei ole tapana keskustella työpaikan kahvipöydässä. Myös luottamusmiehillä on vaikeuksia saada henkilöstön palkkatietoja. Nyt suunta on muuttumassa ja avoimuus lisääntyy - toivottavasti!

teksti Ulla Puustuinен piirroksel Anita Polkutie

Entä jos työpaikan ilmoitustaululta voisi neljännesvuosittain lukea, mitä kukin ansaitsee? Rikottaisiin rohkeasti nykyisenlainen palkkasalaisuus ja lyötäisiin rätingit pöytään? Herättäisikö tieto työkaverin paremmasta palkasta kateutta tai synnyttäisikö keskinäistä kyräilyä työyhteisössä?

- Päinvastoin! Avoimuus ei koskaan synnytä kyräilyä, salailu sen sijaan tekee, sanoo yhteiskuntatieteiden tohtori, dosentti **Tuija Koivunen**.

Koivunen on toiminut pitkään työelämän ja tasa-arvokysymysten tutkijana Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Tämän vuoden alussa hän aloitti Itä-Suomen yliopiston yliopistonlehtorina ja jatkaa saman aihepiirin parissa.

Koivunen uskoo, että palkkasalaisuuden verhoa tullaan työpaikoilla avaamaan tai ainakin raottamaan.

- Olen optimisti. En tiedä, miksi palkoista on tullut Suomessa sellainen tabu. Olen leikilläni sanonut, että työhuoneen ovella voisi olla työntekijän nimen lisäksi tieto hänen palkastaan.

Myös JHL:n ekonomisti **Youssef Zad** kannattaa palkka-avoimuuden lisäämistä.

- Kun sitä on maailmalla lisätty, ovat palkkaerot kaventuneet ja tasa-arvo lisääntynyt, hän sanoo.

Siirtymä voi olla kivulias

Muutamissa suomalaisissa ict-alan yrityksissä, kuten Vincitissä ja Fraktiossa, palkkatabu on murettu, eikä työntekijöiden tarvitse pohtia kollegoiden ansioita tai piilotella omiaan. Ne kerrotaan avoimesti rekrytoinnin yhteydessä ja raportoidaan säännöllisesti työntekijöille.

Zadin mielestä avoimuutta olisi varaa lisätä muillakin aloilla.

- Kun työntekijä tietää, mitä muut ansaitsevat samasta tai samankaltaisesta työstä, hänen on helpompi suhteuttaa oma palkkatoiveensa oikein.

Koivunen myöntää, että siirtymävaihe salailusta avoimuuteen voi olla kivulias, mutta sen takia sitä ei kannata jättää tekemättä.

- Tieto siitä, että oma kuukausipalkka on pienempi kuin työkaverin, voi aluksi järkyttää. Myös

vähemmän ansaitsevan kollegan palkan tietäminen voi olla järkytys paremmin ansaitsevalle, mutta sillä saattaa olla tervehdyttäviä vaikutuksia työyhteisölle, hän uskoo.

Ensi askel voisi olla palkkausjärjestelmän ja palkan perusteiden avaaminen koko henkilöstölle. Silloin yksittäinen työntekijä tietäisi, miten toimia ansaitakseen saman kuin muut.

Hallitus aikoo puuttua peliin

Nykyinen hallitus on sitoutunut poistamaan perusteettomia palkkaeroja ja palkkasyrjintää. Asiaa on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön STM:n asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, joka jätti loppuraporttinsa viime marraskuussa.

Työryhmä ehdottaa, että tasa-arvolaisa lisättäisiin henkilöstön, henkilöstön edustajien ja syrjintää epäilevien työntekijöiden tiedonsaanti-oikeuksia palkoista.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi vuoden välein selvítettävä henkilöstölle muun muassa noudattamansa palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen. Myös työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten olisi oltava vapaasti työntekijöiden saatavilla.

Lisäksi henkilöstön edustajilla olisi oikeus saada palkkakartoitusta laadittaessa yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi.

Järein työryhmän muutosesitys koskee palkkasyrjintäkieltoa ja sen toimeenpanon tehostamista.

Esituksen mukaan sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada mahdollisen syrjinnän arviointia varten toisen työntekijän palkkatietoja suoraan työnantajalta.

Työntekijän olisi pyydettävä tietoja kirjallisesti, ja työnantajan olisi annettava ne kirjallisesti. Lisäksi työnantajan olisi ilmoitettava palkkatietojen luovuttamisesta sille henkilölle, jonka tietoja on kysytty.

Palkkatiedot saaneella työntekijällä olisi puolestaan salassapitovelvollisuus saamiinsa tietoihin.

*– Avoimuus ei synnytä
kyrääilyä, salailu
synnyttää.*



**Puhuttaisiinko
palkoista?**

15.1.
pehi
klo 17.00

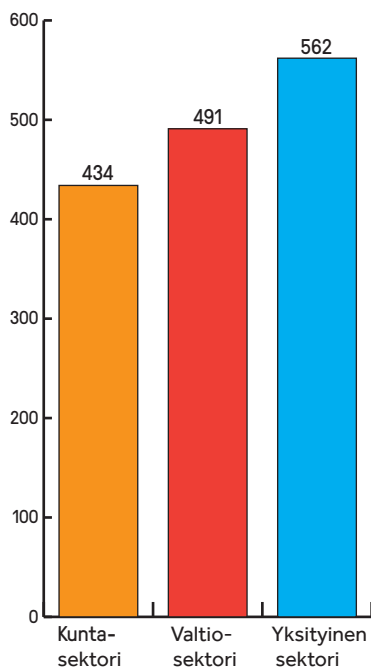
HUOM!
Mennä on se kukaan
demon. ja kukaan
Mä ne pehki on
kukaan kukaan on
Mä on

Tiina Tömisevä	2500€
Pekka Puustinen	2800€
Ronja Ristikka	2000€



Suomessa sukupuolten palkkaero on kuudenneksi suurin Euroopassa.

PALKKAERO miesten eduksi
(e/kk) eri sektoreilla



Lähde: Tilastokeskus 2019

Nykyisen tasa-arvolain mukaan työntekijällä ei ole oikeutta saada työnantajalta toisten työntekijöiden palkkatietoja, vaan hänen on pyydettävä niitä työntekijän edustajan, esimerkiksi luottamusmiehen, välityksellä tasa-arvovaltuutetulta.

Kaikkien kompromissien äiti

Työryhmän esitys on kompromissi, johon yksikään osapuoli ei ole täysin tyytyväinen. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK jätti kolmikantaisen ryhmän jo alkumetreillä, koska sen mielestä ministeriö oli päättänyt esityksen sisällön ennalta.

Palkansaajia työryhmässä edustivat keskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK ja työnantajapuolta Valtion ja Kirkon työmarkkinalaitokset, Kunta- ja hyvinvointialueyöntäjät KT sekä Suomen Yrittäjät ry. Lisäksi ryhmään kuului oikeusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön edustajia sekä tasa-arvovaltuutettu.

SAK:sta työryhmään kuului juristi **Anu-Tuija Lehto**. Hänen mukaansa osallistujilla oli omia painotuksia, mutta kaikilla oli halu löytää ratkaisuja.

- Me SAK:ssa painotimme sitä, että kaikkien palkat pitäisi olla työpaikoilla kaikkien tiedossa, hän sanoo.

Akava korosti yksittäisen työntekijän oikeutta saada tietoja palkoista, ja STTK halusi vahvistaa henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeutta työntekijöiden palkoista.

SAK:lta kehuja ja kritiikkiä

Lehto kritisoi sitä, että henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuden laajentaminen on työryhmän esityksessä kytketty palkkakartoitukseen.

Palkkakartoitus on tasa-arvolain mukaan tehtävä vain niissä yrityksissä, joissa on vähintään 30 työntekijää. Näissä yrityksissä henkilöstön edustajalla olisi palkkakartoitusta laadittaessa oikeus saada yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot. Palkalla tarkoitetaan EU-oikeuden mukaan kaikkia palkanosia, kuten esimerkiksi vaativuuspalkkaa, henkilökohtaista lisää, muita lisiä, bonuksia ja lounasetua.

- Ongelma on siinä, että pahimmillaan kartoitus saatetaan tehdä kolmen vuoden välein, jos siitä on paikallisesti niin sovittu. Siinä tapauksessa luottamusmies saisi isommissa yrityksissä tietoja vain joka kolmas vuosi. Alle 30 työntekijän yrityksissä avoimuus ei lisääntyisi lainkaan.

Toteutuessaan työryhmän esitys parantaisi syrjintää epäilevän yksittäisen työntekijän oikeutta saada tietoja mutta ei kuitenkaan riittävästi.

- Miten yksittäinen työntekijä osaa epäillä syrjintää, jos hän ei tiedä, mitä muille työntekijöille maksetaan, hän huomauttaa.

Lehto ihmettelee myös, miksi yksittäisen työntekijän salassapitovelvollisuutta on esitetty kiristettäväksi.

- Lakiin riittäisi kirjaus siitä, että palkkatietoja voi käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne on hankittu. Tällainen muotoilu suojaisi yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja, nopeuttaisi asioiden selvittämistä ja parantaisi tiedonsaantioikeuksia.

Henkilöstön edustajan salassapitoehdon osalta jää Lehdon mukaan epäselväksi, miten henkilöstön edustaja voi puuttua palkkasyrjintään, jos hänen saamansa tiedot ovat salaisia.

Näistä seikoista SAK jätti työryhmän loppupaperiin eriyvän mielipiteen. Myös muut työryhmän jäsenet kritisoivat lopputulosta ja jättivät useita eriyviä mielipiteitä.

Ei syytä rehvasteluun

Suomessa naiset ansaitsevat keskimäärin 16,3 prosenttia vähemmän kuin miehet (Tilastokeskus 2019). Tätä palkka-tasa-arvoon liittyvää epäkohtaa laajakaan palkka-avoimuus ei yksistään ratkaise.

Palkkaero on suurin yksityisellä sektorilla, peräti 562 euroa kuukaudessa. Valtiolla miehet ansaitsevat keskimäärin 491 euroa enemmän kuin naiset ja kunnissa 434 euroa.

Tasa-arvon mallimaana pidetyllä Suomella ei ole syytä rehvastella, sillä meillä sukupuolten palkkaero on EU:n kuudenneksi suurin. Suomea suuremmat erot ovat vain Virossa (22,7 %) Saksassa (20,9), Tsekissä (20,1), Itävallassa (19,6) ja Slovakiassa (19,4).

Iso osa sukupuolten palkkaeroista johtuu työmarkkinoiden jakautumisesta perinteisiin naisten ja miesten töihin. Vain kymmenen prosenttia Suomen työvoimasta työskentelee niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa 40-60 prosenttia työntekijöistä on miehiä ja naisia.

On tavallista, että miesvaltaisilla aloilla maksetaan enemmän, vaikka useilla naisaloilla on vähintään yhtä korkeat tai jopa korkeammat koulutus- ja pätevyysvaatimukset.

Naisten syytä kaikki?

Miksi naiset sitten pyrkivät sukupolvekseen toiseen hoito- ja kasvatusaloille ja palvelualan tehtäviin, eivätkä esimerkiksi insinööreiksi tai veturinkuljettajiksi, joille maksetaan enemmän? Onko kyse vain ammatinvalinnasta?

- Sukupuoliin perustuva segregatio on pysyväluonteinen rakenne. Segregatio sinänsä ei ole ongelma, mutta se luo alustan monille ongelmille. Esimerkiksi sille, että miessukupuolelle tyypillisissä töissä ansaitsee enemmän kuin nais-enemmistöisillä aloilla, sanoo Tuija Koivunen.

Koivusen mielestä uravalintoja koskevia päätöksiä ei tehdä tyhjiössä. Siksi segregatian purkamista ei voi säilyttää pelkästään yksilöiden vastuulle.

- Sitä voidaan kaventaa kannustamalla tyttöjä miesenemmistöisille aloille ja poikia vastaavasti perinteisille naisaloille, mutta se ei riitä. On nimittäin tutkittua tietoa, että esimerkiksi it-alan valinneiden naisten palkka- ja urakehitys jää jälkeen miesten vastaavasta.

Lisäksi monet miesenemmistöisille aloille hakeutuneet naiset kokevat seksuaalista häirintää ja työtehtäviin liittyvää syrjintää. Tuoreimpana ja karuimpana esimerkkinä on pelastusala, jossa maskuliininen työkulttuuri ja hyvä veli -järjestelmä asettavat naiset ahtaalle ja saavat monet jättämään alan.

– Tarvitaan useita keinoja, jotta perusteettomat palkkaerot vähenevät.



Konstit ja keinot ovat monet

Myös Zadin mielestä monet palkkaeron syyt palautuvat sukupuoleen: Naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä kuin miehet. He kantavat suuremman vastuun perheen lapsista ja käyttävät siksi hoitovapaita miehiä enemmän.

- Kumpikin seikka vaikuttaa uralla etenemiseen ja jopa työn saantiin, hän huomauttaa.

Zadin resepti tilanteen korjaamiseksi koostuu monista toimista. Niitä ovat työn ja perheen parempi yhteensovittaminen ja perhepolitiikan uudistaminen, jolloin hoitovastuu jakautuu nykyistä tasapuolisemmin. Muita keinoja ovat anonyymi rekrytointi ja valintakokeissa noudatettava positiivinen syrjintä, joka suosii vähemmistönä olevaa sukupuolta.

Koivunen on turhautunut siihen, että segregatiota pyritään purkamaan projektiluonteisilla ohjelmilla, jotka tulevat ja menevät ilman pysyvää vaikutusta. Hänen mielestään lainsäädännöllisten keinojen lisäksi tarvitaan ajattelutavan ja työkuulttuurin muutosta.

- Nyt suomalainen työelämä näyttää tältä: Eteenpäin yrkivät koulutetut naiset törmäävät lasikattoon, kun taas miehet etenevät lasiasia liukuportaita johtajiksi. Niitäkin miehiä, jotka haluaisivat jäädä varhaiskasvatuksen opettajiksi, tuupitaan puoliväkinen päiväkodin johtoon. □

Sukupuoli & palkkaerot

MIESTEN JA NAISTEN PALKKAEROT johtuvat monista syistä. Jotta palkkaeroja voidaan kaventaa, pitää puuttua ainakin seuraaviin tekijöihin:

JÄYKÄT SUKUPUOLIROOLIT. Nainen synnyttää, mutta isäkin voi hoitaa lasta. Vastuu perheestä ja kotitöistä lepää edelleen liiaksi naisten harteilla.

KOULUTUSPOLUN JA AMMATIN VALINTA. Pojat suuntaavat teknisille aloille, tytöt hoivaan ja palvelualoille. Kummatkin kaipaavat kannustusta ja rohkaisua, jotta uskaltavat valita itselleen mieluisan eikä sukupuolelleen tyypillisen uran.

TYÖSUHTEEN LAATU. Naiset tekevät enemmän osa-aikaista työpäivää sekä pätkätöitä. Läheskään aina valinta ei ole oma vaan pakon sanelema.

LASIKATOT. Lasikatto tarkoittaa naisten urapolulla kohtamia esteitä, jotka vaikeuttavat pääsyä johtotehtäviin.

TYÖNTEKIJÄN OMINAISUUDET. Ikääntyminen hidastaa etenkin naisten työllistymistä ja urakehitystä. Myös kolmikymppisen naisen palkkaaminen arveluttaa työnantajia, koska hän voi pian jäädä hoito- ja perhevapaille.



VAAIT22 VAL22 ELECTIONS22
JHL
VAAALIT
2022
VAAIT22 VAL22 ELECTIONS22

ÄÄNESTÄ JA VOITTA!

Äänestäneiden kesken
arvotaan 5 x 1000 euron
S-ryhmän lahjakortti ja
3 sähköpyörää.

JHL:N
EDUSTAJISTOVAALIT
7.2.-1.3.2022
jhl.fi/vaalit22

Mitkä ovat alustatalouden uudet pelisäännöt?



Mika Hämäläinen,
lakiasiainjohtaja
oikeudellinen toimialue
mika.hamalainen@jhl.fi

Ruokalähetit ja muut alustataloudelle työtä tekevät ovat joutuneet työskentelemään vailla kunnollista työsuojelua ja työehtoja. Nyt heidän tilanteeseensa on luvassa parannusta.

ALUSTATALOUS TARKOITTA internet-alustojen varaan rakennettuja yrityksille, joista tunnettuja esimerkkejä ovat kyydin-tilaus- ja ruokakuljetuspalvelut. Näkyvintä alustavälitteistä työtä tekevät maahanmuuttajat ja nuoret. Heidän työllistymisensä esimerkiksi ruokaläheteiksi on alustatyön keskeinen hyöty. Toistaiseksi he eivät kuitenkaan aina saa työntekijälle kuuluvaa suojelua.

Alustatyöhön liittyy uhka, että työmarkkinoille muodostuu kaksi kerrosta. Suomen hallitusohjelman mukaan lain-säädännön muutostarpeita on selvitettävä työn murroksen näkökulmasta. Tämä tarkoittaa muun muassa pelisääntöjen luomista alustatalouteen. Hallitus on nimennyt sääntelytyöryhmän edistämään työllisyyttä. Työn murros ja uudet työn tekemisen muodot olivat vahvasti esillä sääntelyryhmän valmistelutyössä syksyllä 2021. Yksi työryhmän keskeisistä tehtävistä on selkeyttää työsuhteisen työn ja yrittäjyyden rajapintaa kolmikantaisesti eli niin, että mukana ovat valtion, työnantajien ja työntekijöiden edustajat.

Alustatyötä tekeviä on Suomessa toistaiseksi melko vähän. Koronapandemian aikana työt ja palvelut ovat kuitenkin siirtyneet yhä enemmän verkkoon. Kun määrittellään

alustatalouden työolainsäädännöllisiä ehtoja, päätetään puitteista, joissa yhä useammat kansainväliset alustayhtiöt kehittävät toimintaansa.

ASIA ON NOUSSUT AJANKOHTAISEKSI myös EU-tasolla. Esimerkki kansainvälisestä ulottuvuudesta on ruokalähettiyritys Wolt, joka hiljattain myytiin yhdysvaltalaiselle yhtiölle noin seitsemällä miljardilla eurolla. Huima kauppasumma osoittaa, kuinka merkittävästä ja ajankohtaisesta ilmiöstä on kyse.

Suomessa työneuvosto katsoi syksyllä 2020, että ruokalähetit ovat työsuhteessa eivätkä itsenäisiä yrittäjiä. Etelä-Suomen aluehallintovirasto linjasi marraskuussa 2021, että Woltin ruokalähetit ovat työsuhteessa ja heidän tekemistään työtunneista tulee pitää työaikakirjanpitoa. Toisaalta saman vuoden keväällä hallinto-oikeus antoi ratkaisun, jonka mukaan ruokalähteinä toiminut henkilö oli arvonlisävelvollinen. Hänet siis katsottiin yrittäjäksi.

Ruokalähettiyritykset ovat pitäneet tärkeänä, että alalle saadaan vihdoin sääntelyä ja sääntely on eurooppalaista. Euroopan komissio antoi 8. joulukuuta 2021 ehdotuksen direktiivistä, joka parantaisi alustataloustyötä tekevien asemaa ja työoloja. Ehdotuksen ytimessä on heidän määrittä-

misensä työntekijöiksi. Jos direktiivi toteutuu, käyttöön otetaan kriteereitä, joiden avulla kansalliset viranomaiset voivat varmistaa, että digitaalisten alustojen kautta työskentelevät ovat työsuhteessa.

LÄHETTEJÄ JA MUITA VASTAAVIA palveluntarjoajia koskisi niin sanottu työsuhte-olettama. Jos yritykset haluavat lähettien jatkavan yrittäjinä, niiden on kyettävä osoittamaan, että nämä ovat aidosti itsenäisiä yrittäjiä eivätkä yritykset kontrolloi lähettien työsuorituksia esimerkiksi rajoittamalla työaika tai mahdollisuuksia tehdä työtä muille yrityksille.

Komission ehdotuksen lähtökohta on johdonmukainen ja oikea. Työsuhte takaa oikeuden muun muassa työsuhteturvaan ja työsuojeluun. Direktiivi velvoittaisi jäsenvaltioita myös tehostamaan valvontaa ja työsuojelutarkastuksia alustatyössä.

Pelissäntöjen aikaansaaminen on alustataloudessa työskenteleville tärkeää. Jos direktiiviesitys toteutuu, se tuo tähän merkittävän parannuksen. Työsuhteturvan ulottaminen alustatyöntekijöihin mahdollistaisi heidän pääsynsä sosiaalisen suojelun piiriin, kuten työehtosopimusten mukaisiin palkkoihin, palkkisiin sairauslomiin, lomakertymiin ja riittäviin sosiaalietuuksiin. □



Kysy

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



Lue lisää

valtioneuvosto.fi/-/1410877/komissiolta-ehdotus-tyoolojen-parantamisesta-alustatyossa



På svenska

Läs lagkolumnen på motiivilehti.fi/sv/fr.o.m.2.2

Motiv

HUR ANVÄNDER DU MUSIK I DITT JOBB?

Jag är ungdomsledare och tillbringar ungefär hälften av tiden på kontoret och hälften i musikstudion på ungdomsgården Kipinä. Jag hjälper ungdomar producera och spela in musik.

VARIFRÅN KOMMER DITT ARTISTNAMN JAG?

Det består av mina initialer. Jag har ångrat mitt alias flera gånger. Det är svårt att hitta min musik via söktjänster.

I LÅTEN REAL TALK RAPPAR DU OM DONAR-BAKGRUND. BERÄTTA MER!

Jag är från en arbetarfamilj i Sjundeå. Arvet syns speciellt i mina värderingar. Jag vill vara rättvis och behandla alla lika.

På spelning med Ice Cube

text Marina Wiik foto Roope Permanto

EN EFTERMIDDAG hösten 2008 ringde min telefon mitt under arbetsdagen. Det var min kompis **Patte Gripenwaldt** alias Bluf. Han frågade om jag satt ner och släppte sedan nyheten: Vi skulle värma upp inför **Ice Cubes** konsert i Helsingfors ishall.

Det var helt sjukt, vi hade inte ens gett ut någon skiva och skulle spela inför en publik på flera tusen! När giget började hasplade jag ur mig de första textraderna med skakig röst, sedan började det löpa. Inget klår känslan av att uppträda inför livepublik. Varken då eller nu.

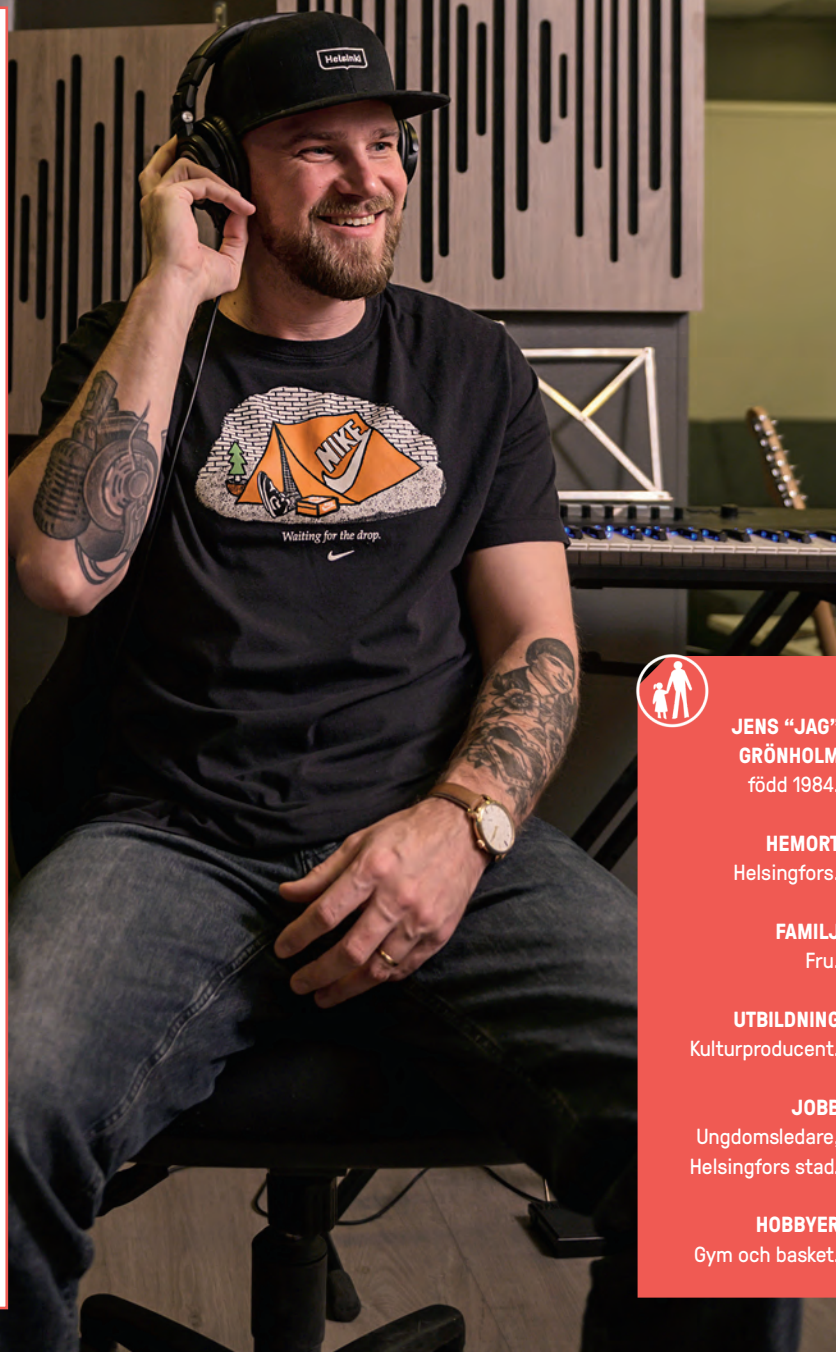
Jag hörde min första raplåt, *Whatta Man* av Salt 'N' Pepa, som nioåring. Kort därefter började tv-serien *Fresh Prince i Bel Air*, där hiphopkulturen hade en stor roll. Det var nytt, spännande och sjukt nice. Jag började skriva raplåtar och gjorde råder i min äldre brors garderob i jakt på löst sittande kläder.

I mina första låttexter försökte jag vara så finurlig som möjligt och använde rim, ordlekar och metaforer. Numera skriver jag ofta mer personligt om mitt liv, politik och världsläget. Ibland dyker en enstaka rad upp i huvudet, andra gånger blir nästan hela texten till på en gång.

JAG GÖR 90-talsrap eller boom-bap under artistnamnet **JAG**. Soundet baserar sig på soul-, funk- eller jazzsampler, som man tagit ur sitt sammanhang och trixat lite med. Stilen lägger stor vikt vid själva rappandet: man ska vara tekniskt bra och ha saker att säga. Min senaste EP *Real Talk* utkom 2020.

Rapmusik har ofta kritiserats för att vara våldsbejakande och ha en negativ kvinnoyn. Det finns dåliga influenser i alla musikstilar, men eftersom texten har en så framträdande roll i rapmusik, är de lätta att lägga märke till där. Det känns trist.

Under min karriär har jag samarbetat med artister som **Trainspotters**, **King Leez** och **Cleo**. Just nu söker jag aktivt fler samarbetspartner i USA. Mina musikaliska förebilder är amerikanska och vid sidan om en lägre turné i Europa drömmer jag om att uppträda i New York. Efter den upplevelsen kunde jag nästan lägga micken på hyllan. □



JENS "JAG" GRÖNHOLM
född 1984.

HEMORT
Helsingfors.

FAMILJ
Fru.

UTBILDNING
Kulturproducent.

JOBB
Ungdomsledare,
Helsingfors stad.

HOBBYER
Gym och basket.

Kun ei meinaa jaksaa

Tänä vuonna voit JHL:n jäsenenä kurotella parempaa henkistä ja fyysistä virettä. Hae omalle ammattiryhmällesi suunnattuun maksuttomaan KIILA-kuntoutukseen!

1

KIILA-kuntoutuskurssit pähkinänkuoressa:

- Tavoitteena on parantaa alle 67-vuotiaan hakijan työkykyä ja antaa eväitä työelämässä pysymiseen.
- Kuntoutusryhmässä on 5–8 henkilöä. Toteutus suunnitellaan kullekin osallistujalle yksilöllisesti. Kuntoutus (10–13 päivää) tapahtuu 1–1,5 vuoden aikana.
- Hakijan tulee olla vakituksessa tai määräaikaisissa ja toistuvissa työsuhteissa.
- Hakijalla on sairaus, vika tai vamma, joka on heikentänyt tai sen arvioidaan heikentävän lähivuosina työkykyä.
- Osallistujalle maksuttoman kuntoutuksen järjestää Kela.
- Mikäli työnantaja ei maksa kuntoutuspäiviltä palkkaa, niihin voi hakea Kelan kuntoutusrahaa. Kela maksaa korvausta myös matkakuluista.

2

KIILA on räätälöity

- kotihoidon työntekijöille sekä henkilökohtaisille avustajille - haku 13.3.2022 asti.
- henkilöstön edustajille (luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, varaluottamusmiehet, varatyösuojeluvaltuutetut, työsuojeluasiamiehet sekä JHL:n yhdistysten puheenjohtajat ja sihteerit) - haku 30.4.2022 asti.
- lastensuojelun työntekijöille - haku 30.4.2022 asti.
- kirjastoalalla, tietotyössä ja hallinnossa työskenteleville - haku 31.5.2022 asti.
- varhaiskasvatuksen työntekijöille - haku 15.6.2022 asti.

3

Kuntoutustarpeen arvioinnissa huomioidaan

- fyysinen ja psyykinen kuormittuneisuus
- ammatissa suoriutumisen vaikeudet
- työssä pahenevat terveydelliset oireet
- poissaolojen ja käytettyjen terveyspalveluiden määrä
- muuttuneet työtehtävät
- vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä muut kokonaistilanteeseen vaikuttavat tekijät.

Etene näin:

- 1 Pyydä työterveyslääkäritäsi B-lausunto.
- 2 Täytä esihenkilösi kanssa Kelan ammatillisen selvityslomake ja ammatillisen kuntoutuksen hakemus.
- 3 Sitten vaan hakemuspaperit vetämään Kelaan sähköisesti tai postitse!
Lisätiedot: jhl.fi, kela.fi/ammattillinen-kuntoutus-nain-haet



Ylös sohvalta!

Nyt ei enää löydy tekosyitä olla ottamatta itseä niskasta kiinni. On kuntokuurin aika ja paikka, silti ihan omaan tahtiin.

JHL pitää huolta jäsenistään niin työelämässä kuin arjessakin. Ammattiliittosi tarjoaa jäsenetuna maksuttoman etätreeniohjelman, jonka ovat koonneet hyvinvoinnin rautaiset ammattilaiset. Ohjelmat soveltuvat jokaiselle, myös sohvaperunoille.

Osallistuminen onnistuu kotoa käsin, et tarvitse muuta kuin tietokoneen tai älypuhelimien.

Treeniohjelmiin ilmoittaudutaan jäsenille rakennetun verkkosivun kautta. Palvelun toteuttaa Syke Tribe ja mukaan voit liittyä vuoden ajan!

Ilmoittaudu mukaan: syketribe.fi/jhl

873

EHDOKASMÄÄRÄ JHL-VAALEISSA

JHL:n vaaleihin on lähdössä mukaan 873 edustajistoehdokasta. Isoja vaaliliittoja on kaksi: JHL demarit ja sitoutumattomat sekä JHL vasemmisto ja sitoutumattomat. Lisäksi ehdolla on vaaliliittoihin kuulumattomia.

Siksi verot

YHDET MAKSAVAT veroeuroja iloiten, toiset manaten. Mutta miksi veroja ylipäättään maksetaan? Hoksaaat vastaukset tähän ja lukuisiin muihin kysymyksiin, kun suuntaat JHL:n nettisivuille. Sieltä löytyy aivan uusi veroja käsittelevä osio.

JHL on laatinut kattavan koosteen, jossa verotusta käsitellään monelta kantilta. Tarjolla on tiukkaa faktaa perusasioista aina laajempiin EU-tasoisiiin kysymyksiin.

Sivuilla pääset tarkistamaan, mitä julkisia palveluja rahoitetaan veroilla. Lisäksi näet, miten veroerot jakautuvat esimerkiksi sosiaaliturvan, terveydenhuollon, puolustuksen ja ympäristönsuojelun kesken.

Entä mistä veroja peritään? Sekin selviää sivuilta. Vuonna 2020 julkisyhteisöjen keräämien verojen ja veroluonteisten maksujen jakauma löytyy myös.

Vuonna 2020 Suomen kuntien kunnalliseroprosentti vaihteli välillä 16-23,5. Missä se mahtoi olla isoin ja missä pienin? Tarkista JHL:n verosivustolta, maksetaanko naapurikunnassa yhtä paljon kuin omassasi. Tiedot



löytyvät näppärästä karttasovelluksesta.

Perusteellisen tietopaketin ohessa voit lukea liiton näkemyksiä verotuksesta ja veropolitiikasta.

Tutustu myös ammattiliittosi muihin yhteiskuntavaikuttamisen tapoihin!

jhl.fi/ajankohtaista/tallaista-yhteiskuntaa-jhl-tavoittelee



Tes-neuvottelut ovat lähtökuopissa monella alalla. Toivotaan onnistuneita sopimuksia!



Tietoa 23 kielellä

Työelämän pelisäännöt -palvelu tarjoaa faktaa työelämästä peräti 23 eri kielellä. Infopaketissa mainitaan esimerkiksi, että Suomessa lait ja työehtosopimukset määräävät niin työntekijän kuin työnantajan oikeuksista sekä velvollisuuksista. tyoelamanpelisaannot.fi



Tuoreita kasvoja

JHL:n nuorisofoorumi eli NuFo etsii riveihinsä muutamaa uutta hyvää tyyppiä. NuFossa on noin 20 alle 35-vuotiasta jäsentä kautta maan. Tapaamme verkossa ja livenä, järjestämme upeita tempauksia JHL:n nuorille ja pidämme tietenkin hauskaa! jhl.fi/nuoret



Paikoillanne, valmiit...

...ja tuota pikaa hep! Äänestysaika JHL-vaaleissa alkaa 7.2. ja jatkuu 1.3. asti. Sinulla on nyt valta ja kunnia päättää, kuka jatkossa puhuu JHL:n edustajistossa juuri sinun äänensävylläsi. Käy kurkkaamassa myös vaalikone, se on hyvänä tukena ehdokasvalinnassa. jhl.fi/vaalit2022

KYSY IHMEESSÄ

Onko pakko suostua?

APUA! Työskentelen kotihoidossa. Työnantajani lähestulkoon painostaa keskeyttämään vuosiloman henkilöstöpulaan vedoten. Onko pakko suostua? Entä miten suuri korvaus keskeytyksestä kuuluu maksaa?

VASTAUS: Työntekijä voi ehdottaa vuosiloman keskeytystä tai siirtoa. Tekijällä on kuitenkin oikeus kieltäytyä ja pitää lomansa sovittuna ajankohtana. Painostus on tuomittavaa, eikä työntekijän tarvitse sellaiseen alistua.

Ainoastaan valmiuslaki antaa työntekijälle mahdollisuuden määrätä hoitohenkilöstöä ylittöihin sekä siirtää ja perua lomia. Valmiuslaki oli voimassa keväällä 2020, ja se kumottiin 16.6.2020.

Vuosiloman keskeytyksestä tai siirrosta maksettavat korvaukset vaihtelevat. Esimerkiksi Vantaan kaupunki maksaa vapaalta tai lomalta töihin tulevalle 70 e/työvuoro. Ylimääräisen korvauksen saa, kun työvuoron kesto on vähintään neljä tuntia. Helsingissä kertakorvaus on 450 e/vuosilomajakso ja Espoossa 120 e/peruttu lomapäivä.

Korvauksesta päättää useimmiten yksittäinen virkamies, lautakunta tai muu kunnallinen toimielin. Pääkaupunkiseudun kunnista vain Helsingissä työntekijä ja henkilöstöjärjestöt ovat tehneet paikallisen sopimuksen korvauksen määrästä.

Mikään ei estä henkilöstöjärjestöjä sopimasta korvauksesta yhteistyössä työnantajan kanssa.

Työntekijän kannattaa huomioida, että vuosiloman peruutuksen tai keskeytyksen on tapahduttava työnantajan aloitteesta. Vain tällaisessa tapauksessa henkilö on oikeutettu ylimääräiseen korvaukseen.



Kysy ihmeessä

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

Arbetarskydd angår alla

Arbetarskyddsfullmäktige jobbar för allas välmående, men är också den lilla människans röst på arbetsplatsen.

text Marina Wiik foto Roni Lehti

För åtta år sen valdes **Roger Tengström**, 46, till heltidsanställd arbetarskyddsfullmäktig i Pargas stad. Förenklat handlade uppgiften om att vara sakkunnig om arbetshälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

- Jag var ivrig i början och hade som mål att besöka alla kommunala arbetsplatser. När jag skickat in min första reseräkning protesterade kommunen. Jag insåg väl också själv att jag ställt ribban högt. Pargas ligger i skärgården och avstånden mellan öarna är långa.

I dagsläget är Tengström arbetarskyddsfullmäktig för en grupp på cirka 200 arbetstagare. Han får använda sju timmar i veckan för uppdraget. Tengström är också huvudförtroendemän för kommunalt anställda JHL-medlemmar i Pargas. Uppgifterna flyter lätt in i varandra, men dubbelrollen ger honom en god inblick i personalfrågor.

Målet med arbetarskydd är att undvika olyckor och avvikelser i verksamheten. Arbetarskyddsfullmäktige företräder de anställda i arbetarskydds-samarbetet med arbetsledning och myndigheter.

Det mesta av uppdraget sköter Tengström via telefon och e-post. En stor del av samtalen gäller socialt samspel på arbetsplatsen.

- Vissa kan tycka att det är mobbning om chefen beordrar dem att utföra en uppgift som de inte gillar, men faktum är att hen har ansvar för att jobbet blir gjort.

Konflikter och meningsskiljaktigheter skapar lätt en snöbollseffekt. När Tengström kopplas in är situationen ofta väldigt inflammerad.

- Först gäller det att få parterna på samma våglängd. Sedan brukar saker och ting börja lösa sig.

Förebyggande åtgärder gagnar alla

Tom Johnsson på företaget Tapaturva jobbar med riskbedömning, utbildning, ledarskap och övrigt i anknytning till arbetarskydd. Han är också föreläsare på JHL:s kurser i ämnet.

Johnsson säger att alla parter vinner på att det finns planer för hur man ska undvika olycksfall och avvikelser i verksamheten.

- Om arbetarskyddet är i skick finns det mer tid för att utföra egentliga arbetsuppgifter.

Både Johnsson och Tengström anser att inställningen till arbetarskydd blivit positivare med åren.

- Behovet av arbetarskydd är väl förankrat hos chefer och anställda, men de förtroendevalda i kommunen ser lätt bara kostnader med förebyggande åtgärder, säger Tengström.

Genom sina förtroendeuppdrag och som ledande serviceman i kommunen har Tengström fått ett tränat öga för om något akut angående till exempel ergonomi eller möblering bör rättas till på en arbetsplats. Han har också använt sig av rätten att avbryta ett farligt arbete.

- En gång har jag tagit ur bruk en söndrig maskin i en skola. Jag drog ur sladden och klippte av den för att ingen skulle trotsa bruksförbudet.

Omtyckt person som vågar säga till

Johnsson poängterar att arbetarskydd borde vara en naturlig, integrerad del av all verksamhet på arbetsplatsen. Trots att det juridiska ansvaret för välbefinnandet på arbetsplatsen ligger hos ledningen, finns det moraliska ansvaret hos oss alla.

- Det handlar inte om kärnfysik, utan om att till exempel föra vidare information om nära ögat-situationer till kollegerna eller påminna om praxisen när man tar i bruk en ny maskin.

Det är ofta här som arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och skyddsombud, som representerar en viss personalgrupp, kommer in i bilden.

- Arbetarskydd gäller vanligen relativt enkla saker. Men den som sköter uppdraget måste vara beredd att ta tag i missförhållanden och får inte vara rädd för att misslyckas, säger Johnsson.

Han tillägger att man för att bli vald till arbetarskyddsfullmäktig ska vara en omtyckt person. Den som sköter personalens ärenden ska också vara lyhörd och ha situationsmedvetenhet.

- Allt man hör är inte nödvändigtvis sant. Ofta måste man låta det man hört mogna och höra olika parter för att kunna skapa sig en bild av läget, kommenterar Tengström.

Ifall han inte vet svaret på en fråga, söker han info på nätet eller hos regionförvaltningsverket. Via JHL-kurser har han även ett nätverk av kolleger runt om i Svenskfinland att rådfråga vid behov.





*– Förtroendevalda
i kommunen ser lätt
bara kostnader med
förebyggande åtgärder.*

ROGER TENGSTROM har rätt att avbryta farligt arbete, vilket han också har gjort.

Ingen information per automatik

Under coronapandemin har den psykosociala belastningen på arbetstagarna ökat. De som jobbar på distans går miste om gemenskapen på arbetsplatsen. Vissa har för lite jobb och andra för mycket. Många pratar av sig till Tengström.

- Jag brukar göra cheferna uppmärksamma på problemen, men undvika att ge ut namn. Pargas är en så liten stad att det är nödvändigt att vara diskret.

Arbetskyddsfullmäktigen representerar personalen i samarbetskommittéer och -utskott. Hen har rätt att få de uppgifter som behövs för att sköta samarbetsuppgiften av arbetsgivaren.

I praktiken varierar tillgången till information.

- Det är inget som sker per automatik. Jag borde till exempel ha rätt att vara med på planeringsmöten inför byggprojekt, men det är inte kutym i den här staden, säger Tengström.

Som arbetskyddsfullmäktig får man en unik insyn i arbetsprocesser och bättre förståelse för den egna och andras arbetsinsats. De kommunala processerna är ändå ofta långsamma och ibland får man, med Tengströms ord, "böja järntråd hur mycket som helst utan att något händer".

Det bästa med uppdraget som arbetskyddsfullmäktig är att kunna bidra till en förändring.

- Genom mitt uppdrag har jag mandat att rätta till något som en enskild arbetstagare inte själv lyckats eller vågat ta tag i. □

JHL ORDNAR en grundkurs i arbetskydd 16–20.5 i Mariefhamn. Anmäl dig senast 11.4.

Flerårigt uppdrag

PÅ ARBETSPLATSER med minst tio arbetstagare väljer personalen en arbetskyddsfullmäktig och två vice arbetskyddsfullmäktige.

ARBETSKYDDSFULLMÄKTIGEN är sakkunnig i fråga om arbetshälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Hen representerar personalen i samarbetskommittéer.

KOMMUNSEKTORNs arbetskyddsfullmäktige väljs för fyra år och privatsektorns för två år.

ARBETSKYDDSFULLMÄKTIGE har samma förstärkta uppsägningsskydd som förtroendemän på det sätt som stadgas i arbetsavtalslagen och branschavtalen.

Kuka saa osansa suomalaisesta onnesta?

Onnellista uutta vuotta, maailman onnellisin maa! Tätä kunniaa Suomi on saanut kantaa neljä vuotta. Ykkössijasta on iloittu kyllästytykseen saakka - itku pitkästä ilosta, kuten perisuomalainen sanonta kuuluu.

Pilkkaamisen sijaan väestön onnellisuutta kannattaa pilkkoa ja tarkastella intersektionaalisesti. Intersektionaalisuus tarkoittaa sen ymmärtämistä, että monet tekijät samaan aikaan vaikuttavat yksilöön ja hänen asemaansa yhteiskunnassa - onnellisuuteenkin. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, yhteiskuntaluokka ja etnisyys.

Pilkotaan ensin onnellisuuden käsite. Kuinka sitä voi mitata? Maailman onnellisuusraportissa vastaajaa pyydettiin pisteyttämään nykyinen elämänsä asteikolla 0-10. Lisäksi kysyttiin, montako kertaa vastaaja nauroi tai tunsii iloa ja tyydytystä eilisen aikana ja miten paljon hän koki huolta, surua ja vihaa. Näistä luotiin kansalliset keskiarvot. Suomi selvisi voittajana keskiarvolla 7,9.

Onnellisuuden kokemukset eivät kuitenkaan jakaannu tasaisesti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen väestötutkimuksissa Suomen koko väestöstä vain joka toinen työkäinen kertoo olevansa suurimman osan ajasta onnellinen.

Intersektionaalinen tarkastelu paljastaa, että suomalaisesta onnellisuudesta yhdet ihmisryhmät saavat suuremman siivun kuin toiset. Suomi keikkuu onnellisuustilaston kärjessä koronapandemiasta huolimatta, mutta myöskään koronan vaikutukset eivät jakaannu väestössä tasaisesti. Epidemian aiheuttamat huolet, psyykinen kuormitus sekä vähentynyt toiveikkuus tulevaisuutta kohtaan ovat Suomeen muualta muuttaneiden keskuudessa yleisempiä kuin koko väestössä keskimäärin.

Myös maahan muuttaneiden keskuudessa eri ryhmät ovat erilaisessa asemassa. Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta Suomeen muuttaneista vain 40 prosenttia kertoi olevansa suurimman osan ajasta onnellinen. Sen sijaan muualta Afrikasta Suomeen muuttaneista jopa 70 prosenttia koki olevansa pääosin onnellinen.

Onnellisuus jakautuu epätasaisesti muidenkin tekijöiden kuin syntyperän näkökulmasta. Lapset ovat vähem-

män onnellisia kuin vanhempansa useissa aikuisten onnellisuustutkimuksissa pärjänneissä maissa, Suomi mukaan luettuna.

Emme voi puuttua eriarvoisuuteen, jos emme tunnista sen olemassaoloa. Siksi intersektionaalisuutta ja väestöryhmiä vertailevia tutkimuksia tarvitaan. Tarkoitus ei ole järjestää ihmisiä arvottavaan kurjuus- tai onnellisuusjonoon. Intersektionaalinen tarkastelu pyrkii ennen kaikkea sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja väestöryhmien välisten yhteenliittymien rakentamiseen.

Onnea ei pidä kätkeä, vaan pilkkoa - ja jakaa. Pilkkominen auttaa ymmärtämään onnellisuuseroja ja eri todellisuksia väestössä. Ja kun onnea jakaa, se lisääntyy. □

Shadia Rask on tutkimuspäällikkö Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella. Hän johtaa Moninaisesti parempi -hanketta.



Lapset ovat vähemmän onnellisia kuin vanhempansa.



Kun haluat turvata rakkaimpasi
edullisella 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.

Kun välität,
valitse heille parasta –
Turvassa-henkivakuutus!

Eikä muuten maksa paljon.
JHL:n jäsenelle vain

6,77 €/kk

Hintaesimerkki 2022 30-vuotias
JHL:n jäsen, korvaussumma
100 000 €.

Hymyile,
olet
Turvassa.

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

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5109

Turvassa-henkivakuutuksen myöntää LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö

 turva