

3 | 2018

KTL

TIEDOTTA



Sisällys

Pääkirjoitus	3
Luottamusmiehen työ vaatii	4
hermoja, mutta myös palkitsee	
”Muutos ei tapahdu ilman, että itse	6
tekee jotain sen hyväksi”	
Muistathan jäsenedut!	9
Jäsenkyselyn tuloksia	10
Edunvalvontaa: Epäpätevydestä	12
Lyhyesti	13
Pohjois-Karjalan Tekniikan ja Erityisalojen	14
Ammattilaiset KTL ry kevätkokousreissulla	
Kutsut ja tiedotteet	15

KTL
TIEDOTTAA

3|2018

Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry Vilhonvuorenkatu 5 B 34, 00500 Helsinki	KTL tiedottaa -lehden ilmestymisajat 2018: Aineistonjättö Ilmestyy
Puheenjohtaja Jarmo Latva-Lusa p. 040 066 3712 jarmo.latvalusa@gmail.com	nro 4 15.11. 13.12. KTL Tiedottaa -lehden toimitus:
1. varapuheenjohtaja Jari Lehdonkivi p. 050 438 1742 jari.lehdonkivi@tyks.fi	Päätoimittaja: Brita Sahros brita.sahros@gmail.com
2. varapuheenjohtaja Brita Sahros p. 050 427 1614 työ p. 040 765 6885 koti brita.sahros@hus.fi brita.sahros@gmail.com	Toimitus ja taitto: Tilda Hopia // Pukkimäki Osk tilda@pukkimaki.fi
Sihteeri Eila Palojärvi p. 050 548 5729 ei.hanne.pa@gmail.com	Painosmäärä: n. 3 000 kpl Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy Kansikuva: Tilda Hopia

PÄÄKIRJOITUS

Jos talvella oli pitkästä aikaa kunnon hiihtokelit, niin kesä sitten lämmitti vedet uimareille. Tuskin monellakaan on moittimista sään suhteen ansaitulla vuosilomalla. Hellepäiviä piisasi luultavasti jokaiselle, monelle liikaakin, toisille koko loman ajaksi ja toisille osan aikaa, mutta piisasi kuitenkin. Nahkaansa on saanut käristää niin rannoilla kuin monissa kesän tapahtumissakin. Onneksi tapahtumien järjestäjät myös huomioivat paahtavan auringon ja huolehtivat veden saannista. Moni varmasti on kärsinyt liian lämpimästä ja kodinkonekauppiaat ovat saaneet myydä välillä eioota, kun tuulettimet ovat loppuneet ja ilmalämpöpumppuja on mennyt ennätysmäärä. Kuiva kesä toi huonot satonäkymät

Uusia jäseniä ei saada tarpeeksi, kun julkisen sektorin tekniset työpaikat vähenevät.

Helsingissä. Massiiviset turvallisuusjärjestelyt vaatinut tapahtuma hoidettiin kunnialla läpi ja kehujen saattelemana. Vain yksi lehdistötilaisuudessa sattunut häiriköinti voidaan lukea negatiivisten asioiden listaan, vaikka isoja mielenosoituksiakin vierailun aikana järjestettiin. Suomessa osataan pistää pystyyn tuollaiset isotkin tapahtumat lyhyelläkin varoitusajalla ja kiitosta on tullut ympäri maailmaa. Loppukesän kruunasi Ranskan presidentti Macronin vierailu puolisoineen Suomessa ja hänkin on kehunut Suomea hienoksi maaksi ja Helsinkiä kaupunkina.

Edellisessä lehdessä olleessa kirjoituksessani mainitsin kuinka äänestys sotesta uhkaa siirtyä heinäkuulle, kuinkas sitten kävi. Vieläkään ei tiedetä varmuudella, koska tuo äänestys on ja milloin mahdollisesti koko sote- ja maakunt uudistus saadaan päätösvaiheeseen. Kovin pitkänsitkeää ja turhauttavaa hommaa tuo väntäminen on ollut. Edelleen on mahdollista, että uudistus jää seuraavan eduskunnan vastuulle.

Ajatusten pitäisi kuitenkin olla tulevassa, niin tuolla politiikassa kuin myös edunvalvontarintamalla. Suunnitelmia pitää tehdä pitkällä tähtäimellä, eikä vuosi kerrallaan. Tulevaisuuskuvaa pitää tarkastella ja tarkentaa vuosittain, että toiminnassa keskityttäisiin oleellisiin asioihin. Lappeenranta-seminaarissa Pölösen materiaalissa oli mielestäni hyvä sanoma tulevaisuudesta: ”Ainoa varma asia on muutos ja vain sopeutujat selviävät muutoksesta”. Järjestöissäkkin uudistuksia täytyy tehdä ja niitä on johdettava tai muuten käy huonosti. Tämä on jo havaittavissa jäsenmäärien vähenty-

misenä. KTK:n jäsenjärjestöjen jäsenmäärät tippuvat koko ajan. Uusia jäseniä ei saada tarpeeksi, kun julkisen sektorin tekniset työpaikat vähenevät. Tosin järjestäytyminenkään ei ole enää itsestäänselvyys. Ratkaisevaa onkin löytää houkutין, jolla ihmisiin saataisiin sellainen yhteys, että he kiinnostuisivat ammattiliittomme jäsenyydestä. Tähän asiaan ja koko KTL:n tulevaisuutta ajatellen järjestetään seminaari ensi vuoden alussa. Ajankohta ja paikka selviävät syksyn kuluessa. Kun KTL:n jäsenmäärä vähenee, samalla vähenee myös keskusliiton jäsenmäärä, resurssit ja toimintamahdollisuudet. Vaikutus on kaksisuuntainen, joten intressi on myös yhteinen ja ongelmiin pitää löytää yhteiset keinot.

Syksyllä 2019 KTL:n laajennetussa edustajakokouksessa valitaan uusi puheenjohtaja ja hallituksen jäsenet. Ehdo- kasasettelu uudesta puheenjohtajasta on käynnistettävä kuluva syksyn aikana. Pian on tiedettävä niin halukkaat kuin käytettävissä olevat ehdokkaat, että jäsenyhdistykset voivat avoimesti haastatella kaikkia. Vuosi on kuitenkin lyhyt aika ehdokkaiden esittäytymiselle ja koko valintaprosessille. Siksi valintaprosessi pitää saada liikkeelle jo hyvissä ajoin tänä syksynä. Edustajakokouksessa on oltava esitykset valmiina. Tehtäviin on oltava pyrkä ja halua asettua julkisesti ehdolle, kabinetti- ja junttauspolitiikan aika on ohi. Samoin ehdokkaiden on hyvä olla valmistelemassa tai ainakin kommentoimassa tulevia tavoitteita, toimintalinjauksia ja niiden taloudellista resursointia. Päätetyt asiat eivät etene ilman niihin sitoutuneita tekijöitä, koska kyse on toimimisesta ja työstä jäsenten eteen, ei vain istumisesta kokouksissa. Keskustelu tavoitteista, ehdokkaista ja toimintalinjasta pitää olla hyvässä vauhdissa jo tammikuun seminaarissa.

Kesä meni nopeasti ohi ja syksy väriloistoiheen tekee tuloaan ja säätiedot ennustavat lämpimiä sekä aurinkoisia päiviä olevan tulossa, joten nautitaan niistä. Lehden ilmestyessä ollaan kuitenkin jo lokakuun alussa, joten vuoden loppu lähenee vääjäämättömästi. Vuosi ihmiselämästä on jälleen kääntymässä mieleen painuviksi muistoiksi. Samalla oma eläkeikä lähestyy nopeaa vauhtia, kun toisilla se on vielä kaukana tulevaisuudessa. No kukin aikanaan ja vuorollaan pääsee oloneuvokseksi.

Hyvää syksyä kaikille lukijoille, pidetään huolta toisistamme ja itsestämme!

Jarmo Latva-Lusa
puheenjohtaja



Luottamusmiehen työ vaatii hermoja, mutta myös palkitsee

Pääkaupunkiseudun yhdistyksen hallitukseen saatiin vuoden alussa uusi jäsen. Paljasjalkainen helsinkiläinen, Helsingin kaupungin liikenneliikelaitoksella eli HKL:llä palveluntuottajana työskentelevä Ari Koponen on tullut innoissaan mukaan toimintaan.

- Ajattelin, että kun hallitukseen joutuu niin siellä ensimmäisenä lyödään eteen vino pino hommia, mutta vielä ei ole näkynyt, Koponen naureskelee. Tekemistä kuitenkin riittää. Puolen vuoden aikana on ollut paljon opeteltavaa hallituksen toiminnasta. Mies kiittelee hallituksen yhteistä säveltä, vaikei tietenkään kaikesta voi aina olla samaa mieltä. - Toisaalta erilaiset mielipiteet voivat saada ajatte-

lemaan asioita uudesta kulmasta, joka on hyväkin asia.

Työelämässä on monta asiaa, joihin Koponen haluaisi vaikuttaa. Ensimmäisenä hän mainitsee kikyn.

- Toivon, että se pysyy määräaikaisena ja loppuu ensi vuonna. En usko, että työajan pidentäminen kuudella minuutilla päivässä on tehostanut työnte-koa. Lisäksi lomarahojen leikkaus vaikuttaa todella

paljon varsinkin perheissä, joissa molemmat vanhemmat työskentelevät julkisella sektorilla.

Koponen on ollut työpaikkansa luottamusmiehenä pian kolme vuotta. Siellä hän on puuttunut muun muassa jatkuviin määräaikaisuuksiin, varsinkin hyvin lyhyisiin työsuhteisiin.

- Kesätyöntekijät ovat asia erikseen, mutta muuten kolmen kuukauden työsuhteet eivät ole perusteltuja. Ihminen ei pysty suunnittelemaan elämäänsä, jos työsuhte jatkuu määräaikaisena määräaikaisen perään.

Luottamusmiehen työhön saa kulumaa aikaa ja hermoja, mutta se myös palkitsee.

- Tottakai sekin homma on välillä vaikeaa, mutta ei pidä ottaa liikaa itseensä. Se on myös todella kivaa silloin, kun voi oikeasti auttaa työkaveria ja onnistuu.

Työsuhteiden lisäksi kiistat koskevat usein palkkoja. On tärkeää saada asiat järjestykseen, sillä se on sekä työntekijän että työnantajan parhaaksi.

Aluksi Koponen liittyi toiseen ammattiliittoon, mutta se ei tuntunut oikein omalta. Hetkeksi erottuaan hän liittyi KTL:ään. Jäsenmaksu on kohtuullinen,

edut hyviä ja esimerkiksi lakiapua saa helposti tarvittaessa.

- En itse halua tuputtaa ammattiliiton jäsenyyttä kenellekään, mutta kerron siitä kyllä uusille työkavereille. Ihmiset innostuvat liittymään, kun ymmärtävät että liitto antaa turvaa, ei jää yksin työtä koskevien huolien kanssa. Esimerkiksi teknisistä lisistä meidän kannattaa pitää kiinni.

Koponen on työskennellyt HKL:llä 14 vuotta. Aikaisemmassa työpaikassa loppuunpalaminen oli lähellä, siksi Koponen muistuttelee taukojen tärkeydestä.

- Palautuminen on tärkeää myös kesken työpäivän. Tykkään itsekin siitä, että tekemistä riittää, mutta koko ajan ei saa olla liikaa tekemistä.

Itsensä johtaminen Koposen mielestä tärkeää. Tauolla ei tarvitse tehdä töitä ja toisaalta on myös tärkeää, että sekä työnantaja että työntekijä joustavat.

- Työn takia siellä töissä ollaan. Ja jos työn hoitaa hyvin, niin silloin työtä ja etuja riittää jatkossakin.

Tilda Hopia

”Muutos ei tapahdu ilman, että itse tekee jotain sen hyväksi”

Eva-Lisa Karlsson on toiminut viime vuodesta lähtien yhteistoimintavastaavana Helsingin kaupungin liikenne- ja katusuunnittelun palvelussa. Muutoksen aikana uudelle tehtävälle on ollut tarvetta.

Helsingin kaupunki kävi viime vuonna läpi suurta organisaatiomuutosta. Virastoista tuli palveluita, niitä yhdistettiin saman sateenvarjon alle. Organisaatiomuutoksen myötä päivitettiin kaupungin yhteistoimintasopimus vastaamaan uutta organisaatiota. Tässä yhteydessä kaupunki otti käyttöön uuden tehtävän, yhteistoimintavastaavat. Yhteistyövastaavat valittiin vaaleilla kaikkiin toimialojen palveluihin syksyllä 2017.

Eva-Lisa Karlsson toimii liikenne- ja katusuunnittelun palvelussa projektinjohtajana. Ihan heti ajatus yhteistoimintavastaavaksi ryhtymisestä ei innoistanut, mutta työkaverit antoivat ymmärtää, että kannattaisi asettua ehdolle. Niinpä Karlsson valittiin vaaleilla kahden vuoden toimikaudeksi liikenne- ja katusuunnittelun yhteistoimintavastaavaksi.

- Uusi organisaatio lähti hieman yskien käyntiin ja ajattelin, että tässä on hyvä kohta parantaa asioita. Epätietoisuus kuormitti työntekijöitä, kun ei vielä tiedetty kuka tekee mitään ja mistä saa tietoa, Karlsson muistelee.

Yt-vastaavan koulutus alkoi pian vaalien jälkeen.

- Toimimme palvelujohtajan kanssa yhteistoimintatarparina. Koulutuksessa meidän piti ensimmäisenä pohtia, mikä meidän tehtävämme on ja lähteä kartoittamaan kokonaisuutta. Rakensimme mielikuva-kartan, minkälainen tehtävänkuva voisi olla.

Mielikuva kartassa löytyy sellaisia otsikoita kuin ”havainnointi”, ”kannustaminen”, ”tuen tarjoaminen” ja ”vuoropuhelun ylläpitäminen”. Tärkeää on myös dokumentointi ja seuranta.

Koulutuksen jälkeen Karlsson kiersi palvelun yksikkökokouksissa kertomassa yhteistoimintavastaavan tehtävistä, jotta työnkuva ja samalla kasvot tulivat tutuiksi myös työntekijöille. Seuraavaksi hän aloitti organisaation toimivuutta ja työhyvinvointia koskevan arvioinnin. Jokainen yksikkö valitsi neljästä viiteen työntekijää haastatteluun, jossa Karlsson kävi heidän kanssaan läpi eri osa-alueita. Lopulta kyselystä tuli niin suosittu, että myös esimiehet halusivat osallistua.

- Kävimme kyselyn yhteenvedon läpi ohjausryhmässä ja sovimme, mihin asioista tartuttiin. Ne vie-



tiin eteenpäin muun muassa palvelun työhyvinvointisuunnitelmaan.

Osa nousseista asioista oli suurempia ja kokonaisvaltaisempia, toiset pieniä ja konkreettisempia.

- Meillä on esimerkiksi valtava määrä asiantuntijoita tässä organisaatiossa. Muutostilanteessa tapahtui paljon, ihmiset vaihtoivat tehtäviä ja osa lähti, tuli uusia. Ihmisillä oli huoli siitä, säilyykö osaaminen. Huomasimme, että nyt pitää tehdä kokonaiskartoitus siitä, minkälaista osaamista meiltä löytyy. On se sitten työtehtävään liittyvää osaamista tai piilevää osaamista, joka on voitu hankkia vaikka edellisessä työpaikassa tai harrastuksen kautta, Karlsson selvittää.

Samalla voidaan perustella myös henkilöstön kouluttamistarpeita entistä kattavammin ja tasapuolisemmin.

- Osaamiskartoitus aloitetaan tänä syksynä. Päätimme aloittaa myös projektinhallintakoulutuksen. Kaikki eivät ehkä työtehtävissään vedä projekteja, mutta siitä on hyötyä varmasti jokaiselle oman työn hallinnassa. Tällainen kouluttaminen ja oman osaamisen kehittäminen on myös työsuhde-etu, kun kaupunki ei kilpaile palkoilla yksityisen sektorin kanssa.

Lisäksi työntekijät ovat toivoneet jo kauan kierrätysasioita yhteisiin keittäihin. Nyt nekin ovat tulossa.

Jatkossa yhteistoimintavastaavan tehtävänä on seurata, että sovitusta asioista pidetään kiinni.

- Harkitessani tehtävään ryhtymistä, pohdin pitkään sen tuomia tehtäviä ja omaa ajankäyttöäni. Tietenkin näin alussa koulutus ja sen osana esimerkiksi kysely työllistivät paljon kuten myös seuraavaksi tehtävä koko palvelun vaarojen arviointi, mutta onneksi omat tehtäväni mahdollistavat joustamisen ja pystyn jäsentämään työpäiviäni ja -viikkojani niin, että tärkeät asiat hoidetaan ajallaan.

Jotkut yt-vastaavat pitävät esimerkiksi työyhteisön kahvihetkiä, jolloin asioita voi nostaa yt-vastaavan tietoisuuteen. Mieltä askarruttavia asioita voi tuoda ilmi myös sähköpostilla tai tulemalla juttelemaan yt-vastaavan huoneeseen.

- Meidän palvelussa on se haaste, että olemme sijoittuneet moneen kerrokseen, joten en näe kaikkia säännöllisesti. Mutta minä sitten vierailen muiden kahvitauoilla, Karlsson nauraa.

Yhteistoimintavastaava on vielä uusi tehtävä, mutta palaute tehdystä työstä on ollut positiivista. Muutoksen aikana uudelle tehtävälle on selvästi ollut tarvetta.

- Ajattelen, että tehtäväni on olla työnantajan ja työntekijän, mutta myös työntekijöiden välissä. Myös leipätyöni on hieman samankaltaista, projektinjohtajana olen usein sopimassa eri toimijoiden kanssa yhteisistä pelisäännöistä.

Ero luottamusmiehen ja yt-vastaavan välillä on herättänyt mietintää. Karlsson näkee asian kuitenkin selvänä; molemmille on omat tehtävänsä.

- On pyhä kolminaisuus; työsuojeluorganisaatio, luottamusmiesjärjestelmä ja yt-vastaavien verkosto. Jokaisella on omat tehtävänsä enkä koe, että kukaan astuisi toisen varpaille. Kaikkihan ovat työntekijän asialla, Karlsson miettii.

Esimerkiksi työsuhdeasiat kuuluvat ehdottomasti luottamusmiehille.

- Käytännön työtekemisessäkin on eroja, meillä ei esimerkiksi ole samanlaista sopimusta työajan käytöstä kuin luottamusmiehillä. Me myös edustamme kaikkia työyhteisön jäseniä esimiestä lukuun ottamatta, Karlsson miettii.

Karlsson toivoo, että yhteistoimintavastaava toimisi järjestetynä ja tunnistettuna kanavana, väylänä työntekijöiden ja johdon välillä.

- Yt-vastaavan tehtävä mahdollistaa myös asioiden systemaattisen seurannan ja raportoinnin, myös työntekijöiden suuntaan. Jos tuntuu, että johdon kanssa yhteisesti sovitut asiat eivät edisty, voi muistutella siitä. Toisaalta on yhtä lailla tarpeen myös seurata millaisia vaikutuksia tehdyillä toimenpiteillä on, saavutettiin niillä sitä mitä tavoiteltiin.

- Ajattelen, että työntekijöillä on vastuu oman työhyvinvoinnin edistämisestä. Ei voi vain ajatella että kaikki on syvältä, eikä ikänä tapahdu mitään parannusta. Pitää olla itse aktiivinen ja nähdä tilanne niin, että haluan tähän muutosta. Mutta muutokseen ei tapahdu ilman, että itse tekee jotain sen hyväksi – jos asian edistäminen yksin hirvittää, sen voi aina tuoda yt-vastaavalle tietoon ja eteenpäin vietäväksi.

Tilda Hopia

FAKTA

Yhteistoimintavastaava toimii esimiehen kanssa yhteistoimintaparina työolosuhteiden, henkilöstön työhyvinvoinnin sekä yhteistoiminnan edistämiseksi. Yhteistoimintavastaava toimii samalla työsuojeluasiamiehenä ja osallistuu näin ollen esim. työpaikan työsuojelutarkastuksiin, työtapaturmien ja turvallisuuspoikkeamien tutkimiseen ja vaarojen arviointiin. Työyhteisön henkilöstö valitsee keskuudestaan yhteistoimintavastaavan kahden vuoden toimikaudeksi.

YHTEINEN SUUNTA SAUMATON YHTEISTYÖ JOHDON TUKI

- Läsnäolo arjessa:
- Työolosuhteet
- Henkilöstön hyvinvointi
- Yhteistoiminta

IDEOIDEN VÄLITTÄMINEN

- Synergian tavoittelu

KANNUSTAMINEN

- Erilaisin tavoin
- Ratkaisuhakuisuus

”LEELIA”

- Tarvittaessa ohjaus TYKEen

EI SYLKYKUPPI/ KAATOPAIKKA

TUEN TARJOAMINEN

- Miten toimia erilaisissa tilanteissa

LUOTTAMUKSEN RAKENTAMINEN

- Työparin kesken
- Työyhteisössä

TEHTÄVÄN KEHITTÄMINEN

- Liikenne- ja kaupunkisuunnittelun tarpeita vastaavaksi

DOKUMENTOINTI JA SEURANTA

- Tehtävän kuvaus
- Tavoitteiden määrittely ja toteutuminen
- Käytetty työaika
- Kehittämisen lähtökohta/perusteet

VUOROPUHELUN YLLÄPITÄMINEN

- Avoin, vuoropuhelua arvostava työyhteisö
- Olemassa olevien foorumien hyödyntäminen
- Verkostoituminen

Muistathan jäsenedut!

YKSITYISELÄMÄN OIKEUDELLISET ASIAT

KTK:lla on yhteistyösopimus, jonka kautta KTK:n jäsenet sekä samassa taloudessa asuvat perheenjäsenet saavat maksutta puhelimitse yksityiselämäänsä kuuluvaa, oikeudellista neuvontaa mm. seuraavissa asioissa:

- perintö-, testamentti- ja jakoasiat
- perheoikeudelliset asiat (esim. avioehtosopimukset, lahjat lapsille ja puolisolle, avioero, elatusapu)
- perintö- ja lahjaverotus
- vahingonkorvausasiat

Puhelun aikana sinulta kysytään alkuun KTK:n jäsennumero. Neuvonta kattaa asiat, jotka KTK:n jäsen voi esittää ja lakimies selvittää puhelimesta ilman perehtymistä asiakirjoihin.

VAKUUTUSEDUT

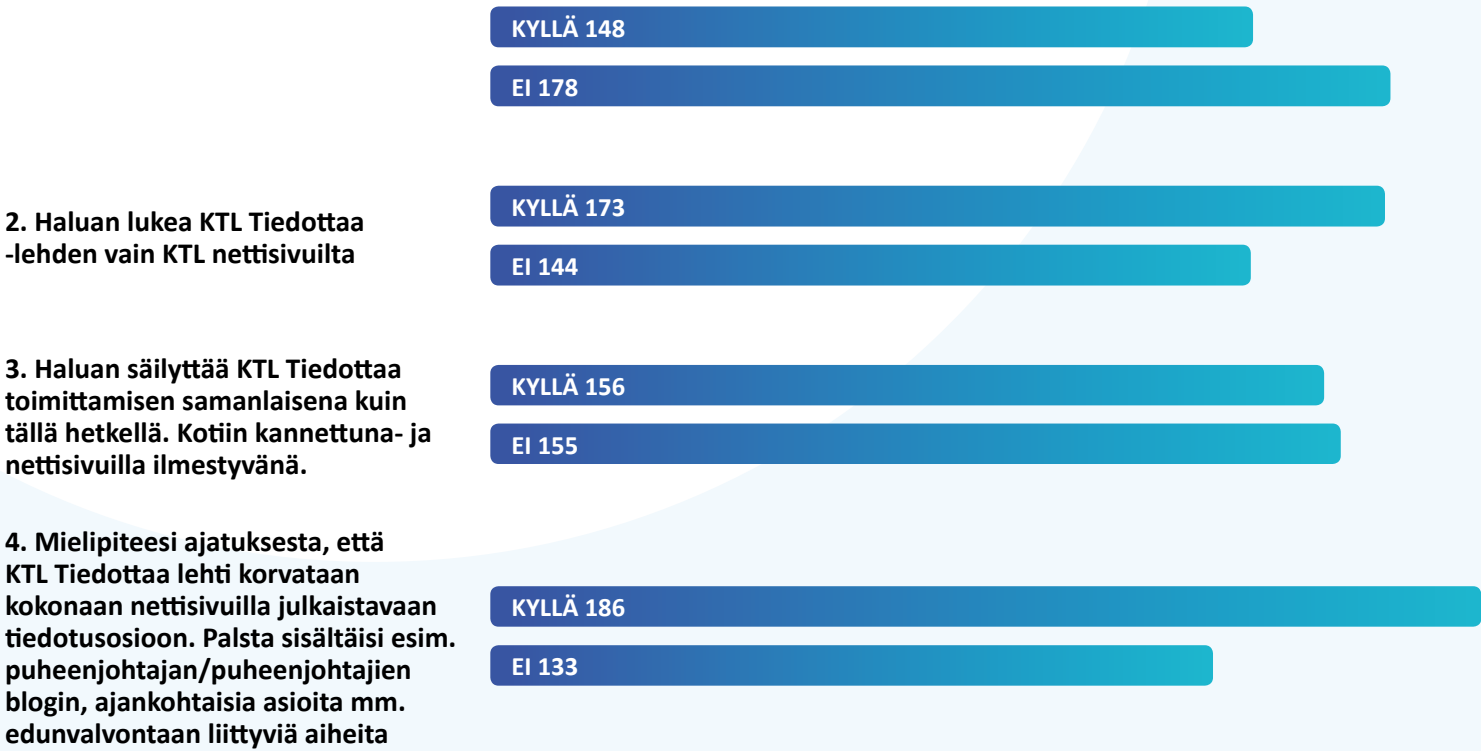
KTK on vakuuttanut sinut Turvassa jäsenvakuutuksella, joka sisältää matkustajavakuutuksen, matkatavara-, matkavastuu- ja matkaoikeusturvavakuutuksen sekä vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Jäsenet on vakuutettu myös ammatillisella vastuu- ja oikeusturvavakuutuksella. Tutustu vakuutuksiin osoitteessa turva.fi/ktk

BENSAEDUT

Polttoainealennukset saat KTK:n jäsenkortin magneettijuovallisen jäsenkortilla kaikilta Teboil-huoltamoilta ja -automaattiasemilta, lukuun ottamatta nettohintapohjaisia Teboil Express -automaattiasemia.

Jäsenkyselyn tuloksia

Kysely toteutettiin huhtikuun 2018 aikana ja kysely lähetettiin jäsenille KTL Tiedottaa lehden postituslistan mukaisesti. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa jäsenistön mielipidettä lehdestämme sekä nettisivuistamme. Kysely oli suuntaa antava viestinnän linjauksista tulevalle kaudella 2020–2024.



5. Ajatuksiasi lehden asiasisältöön, ulkoasuun ilmestymisaikatauluun tai johonkin muuhun lehteen liittyvään

”Lehden voisi lähettää vaikka pdf tiedostona sähköpostilla niin säästyy postimaksut ja painatuskulut.”

”Tyytyväinen nykyiseen.”

”Jäsenten haastatteluja voisi olla lisää.”

”Viime lehtien paikalliset jutut ovat olleet mielenkiintoisia.”

”Tulosopimusneuvotteluista ja ajankohtaisista palkkaukseen liittyvistä asioista olisi kiva lukea enemmän. Myöskin hallituksen viimeaikaiset sekä tulevat veivaamiset kyykytyksineen voisivat olla esillä ay-liikkeen näkövinkkelistä katsottuina.”

”Oli mukava lukea tavallisista ihmisistä enemmän eikä aina vaan puheenjohtajien ym ”tärkeiden” haastatteluja. Muutenkin olisi mukava lukea paikallisten yhdistysten ja jäsenien kuulumisia.”

6. Ajatuksiasi palstan sisällöstä

”Mielestäni se voisi olla informaatioalusta, josta sitten löytyy eri asiakokonaisuuksia malliin puheenjohtajan palsta, edunvalvontaa ja siihen liittyviä sopimuksia, uudet etuudet, jne. Sieltä löytyisi linkki missä on asiasta kerrottu enemmän.”

”Kuulisin mielelläni ajankohtaisista asioista liittyen esimerkiksi alaamme liittyvään uudistuvaan lainsäädäntöön, kiinnostaviin keisseihin työelämästä...”

”Kyllä palsta voi olla lähellä nykyistä, mutta nettipalstalle ei tarvitse väkisin koota ”turhia” juttuja, jotta lehti saadaan valmiiksi ja painoon.”

”Palsta kuulostaa hyvältä.”

”Siinä on hyviäkin puolia, nettisivujen ajantasaista -osio olisi paremmin ajan tasalla kuin harvemmin ilmestyvä paperilehti, jossa ”uutiset” saattavatkin olla painohetkellä jo vanhentuneita. Se on sitten eri asia, kuinka moni jäsen seuraisi aktiivisesti tällaista nettipalstaa. Mikseipä voisi olla molemmat, paperilehti ja nettisivujen blogit, ajankohtaiset asiat ja ajankohtaiset edunvalvonta-asiat?”

”KTK voisi tehdä jälleen lehteä itse, jolloin jakelu hyvillä artikkeleilla olisi laajempi.”

7. Miten kehittäisit nettisivujamme?

”Nettisivut ovat vieläkin kankeat. Siellä ei ole ajankohtaisista aiheista kerrottu kuin tapahtumien päivämäärät.”

”Pääsy sivuille pitäisi olla helpompia. Salasanat on aina hukassa.”

”Sisältöä voisi olla enemmän.”

”Ovat toimivat, ei erityistoiveita.”

”En kuulu siihen porukkaan, joka ei etsi netistä lehteä. Kun töissä räplää tietokonetta, on hartiasta jo jumissa silmät kierossa, että kaikki ylimääräinen digimaailma jää vähälle.”

”Aina vaan selkeämmiksi ja helposti asiat löydettäviksi.”

8. Miten kehittäisit yhdistysten omia sivuja?

”Ovat toimivat, ei erityistoiveita.”

”Yhdistyksen sivulle pitäisi saada liitettyä lisää kuvia, jotta saisimme nettisivut mielenkiintoisemmaksi.”

”Yhdistystenkin sivujen tulisi houkutella etenkin nuoria. Myöskään luottamusmiehille tarkoitettua tietoa eli infoa päivän polttavista kysymyksistä pitäisi olla. Eli informaatiokanava, jossa on jäseniä ja luottamusmiehiä houkuttelevaa tietoa. Jos sivustolla esitetään vain yhdistystä eikä sitä, mitä ja keitä varten se on olemassa, ei sivustoja kannata edes ylläpitää.”

”Kaikkien sähköpostiosoitteita ei edelleenkään ole käytettävissä paikallisyhdistyksissä. Tapahtumista oli todella helpompaa tiedottaa sähköpostilla.”

”En usko niille olevan tarvetta. Väkisin ei saada tuotettua. Yhdistysten tulisi siirtyä Whatsapp tms pikaviestintään.”

”Päivitykset pitää hoitaa kuntoon ajoissa. Väärä ja vanha tieto sivuilla on noloa.”

Jatkuu seuraavalla sivulla

9. Vapaa osio = palautetta viestinnästä ja kehitysideoita

”Olisi kiva, jos sähköpostiin tulisi linkki lehteen.”

”Liitolta pitäisi saada enemmän tukea työehtosopimuksen vastaisissa työnantajan päätöksistä.”

”Voisi olla virkistävää verrata KTL:n sivuja ja viestintää muiden ammattiliittojen sivustoihin ja viestintäkanaviin sekä ennen kaikkea sisältöihin. Tuntuu, että muualla osataan ja ymmärretään paremmin ay-viestintä jäsenistölleen.”

”Viestintä on tärkeä osaalue ja siihen kannattaa panostaa.”

”KTK:n nettisivut tärkein tietolähde. Ne kun ovat kunnossa, niin halutessaan löytää jäsenyyteen kuuluvat ’velvoitteet’, edut ja ennen kaikkea palvelut.”

”Viestinnän pitäisi olla ennakoivaa ja oikea-aikaista, teksti selkokielistä ja letkeää, ei byroraattista”

”Jäsenille jotain ohjelmaa.”

”Kiitos, että toimitatte jäsenistölle luettavaa, ja pohdittavaa.”

Lopuksi

Yhteenvetona avoimista vastauksista voisi todeta, että sekä lehti, että netti kaipaavat sisältöön ja ulkoasuun päivitystä. Kyselyn pohjalta työstetään ajatuksia eteenpäin, jotka konkretisoituvat esityksenä laajennetulle edustajakokoukselle syksyllä 2019. Kiitos kaikille vastanneille!

Brita Sahros

Edunvalvontaa



Uutisissa ja työpaikoilla on keskusteltu epäpätevydestä. Miten on sinun kohdallasi?

Puuttuvasta tutkinnosta on saatettu tehdä epäpätevuysalennus. Huomioi, että palkka määräytyy tehtävien, ei tutkinnon mukaan. Tehtävän vaativuus on siis tuo määräävä tekijä. KVTES:n II luku 9§:n mukaan viranhaltijan tai työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy ensisijaisesti tehtävän vaativuuden mukaan riippumatta siitä, täyttääkö viranhaltija tai työntekijä tehtävään edellytetyt kelpoisuusvaatimukset.

Keväällä tehtiin paikallisia sopimuksia lomarahen vaihtamisesta vapaaksi. Myös työaikapankkineuvotte-luja on työpaikoilla käyty. Kuulopuheiden perusteella sopimukseen pääseminen on ollut vaihtelevaa.

1.1.2019 voimaan tuleva korotus – Nyt syksyllä käynnistyvät paikalliset järjestelyerä neuvottelut

- TS** Paikallinen järjestelyerä on 0,9 prosenttia kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) palkkasummasta. Tästä järjestelyerästä käytetään vähintään 0,3 prosenttiyksikköä henkilökohtaisiin lisiin paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.
- KVTES** Paikallinen järjestelyerä on 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.
- AVAINTA** Järjestelyerän suuruus on 1,0 prosenttia peruspalkkojen palkkasummasta.

Tarkemmat ohjeet löytyvät kt.fi, avainta.fi ja ktk-ry.fi.

Syysterveisin
Jari Lehdonkivi
KTL ry
1. vpj

LYHYESTI

Kunta-alan osapuolet selvittävät yhdessä työn murrosta

KT Kuntatyönantajat sekä Julkisan koulutettujen neuvottelu-järjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ja Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ovat päättäneet ryhtyä valmistelemaan työn murroksen käsittelyä ja pitkäjänteistä seuranta kunn-talalla.

Työskentelyn tarkoitus on rakentaa työn murroksesta yhteinen kuva ja vahvempi tietopohja, jota hyödynnetään kehitettäessä kunta-alaa ja sen työmarkkinoita. Jatkossa sama tavoite koskee myös tulevia maakuntatyöpaikkoja, mikäli niitä koskevat laki-uudistukset hyväksytään.

Seurannassa on tarkoitus keskittyä työn muutosten tarkaste-luun kunta-alan ammateissa, toimialoilla ja työpaikoilla ja hyö-dyntää muiden toimialojen ja maiden kokemuksia. Paino on työn murrokseen liittyvän kehittämisen ja tutkimuksen tarkas-

telussa, jota täydennetään tilastoilla, selvityksillä ja tapaamisil-la. Toteutus alkaa viimeistään 2019 alussa.

KT ja pääsopijajärjestöt ovat pitkään tehneet yhteistyötä työ-elämän kehittämiseksi ja palvelujen tuloksellisuuden paranta-miseksi. Käynnissä on muun muassa yhteinen kunta- ja maa-kunta-alan työelämän kehittämishanke Kunteko2020.

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet haluavat olla aktiivisesti mu-kana edistämässä ja tukemassa työn ja sen organisointitapojen kehittämistä kuntatyöpaikoilla ja parantamassa kunta-alan ar-vostusta ja toimintaedellytyksiä. Tavoitteena on, että tulokset-lisesti toimivat ja kehittyvät julkiset palvelut säilyvät edelleen suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin yti-messä.

Lähde: KTK Tekniikan asiantuntijat ry, ktk-ry.fi

Valtaosa työikäisistä suomalaisista nukkuu hyvin tai melko hyvin

Tuoreen tutkimuksen mukaan yli 70 prosenttia suomalaisis-ta työikäisistä nukkuu hyvin tai melko hyvin, kun unen laatua tarkastellaan pitemmän ajan kuluessa. Työterveyslaitoksen ja Helsingin yliopiston tutkimuksessa seurattiin yli 4 800 henkilön unen laatua 36 vuoden ajan.

– Nyt julkaistut tulokset täydentävät käsitystämme unen laa-dusta väestössä, kertoo apulaisylilääkäri Christer Hublin Työter-veyslaitoksesta.

– Vaikka tilapäiset unettomuusoireet vaikuttavat yleistyneen, enemmistö kokee kuitenkin nukkuvansa yleensä hyvin tai mel-ko hyvin. Tutkimustulos on myönteinen uutinen ajatellen unen ja terveyden moninaisia yhteyksiä.

Tutkimukseen osallistuneet vastasivat kyselyyn neljä kertaa

vajaan kymmenen vuoden välein, vuosina 1975, 1981, 1990 ja 2011. Vain harvoilla osallistujilla unen laatu oli pysyvästi huo-noa. Vastaajista 71 prosenttia arvioi nukkuvansa hyvin tai mel-ko hyvin jokaisena mittaajakohtana. Vastaavasti vain puoli prosenttia vastasi nukkuvansa huonosti tai melko huonosti kai-kissa kyselyissä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös terveysongelmien ja iän yh-teyttä unen laatuun. Huonosti nukkuvilla osallistujilla oli usein myös terveysongelmia. Varsinkin masennusoireiden ja unetto-muuden yhteys oli selkeä. Kuten aikaisemmissakin tutkimuk-sissa on havaittu, iän myötä unen laatu näyttää heikkenevän jonkin verran.

Lähde: Työterveyslaitos, ttl.fi

Hyvän työn mittari: Työelämän laatu ei ole parantunut

Työn laadulla on merkittävä vaikutus työntekijän terveyteen, selviää SAK:n Hyvän työn mittarista. Tutkimuksen mukaan työ-elämää heikentävät kiire ja työnantajan asettamat tehokkuus-vaatimukset.

Selkein muutos kyselytutkimuksen tuloksissa liittyy työnteki-jöiden kokemuksiin siitä, miten työ vaikuttaa heidän terveyden-tilaansa.

– Hälyttävää on tutkimuksessa ilmenevä ihmisten huoli työ-kuormituksesta ja se, mitä haittaa siitä on terveydelle, kertoo SAK:n kehittämisspäällikkö Juha Antila.

Tutkimukseen vastanneista 50 prosenttia oli ollut viimeisen vuoden aikana huolissaan työn haitallisista vaikutuksista ter-veyteen, mikä oli 8 prosenttia enemmän kuin vuonna 2014. Vastaajista 40 prosenttia koki työnsä kuormittavaksi tai haitalli-seksi terveydelleen, mikä oli 7 prosenttia enemmän kuin vuon-

na 2014.

Siihen, miten paljon työntekijä oli pois töistä oman sairauden vuoksi kyselytutkimusta edeltävänä vuonna, vaikutti työpaikan laatu. Kun hyviksi koetuissa työpaikoissa 46 prosenttia työnteki-jöistä oli vuoden aikana pois töistä sairauden takia, huonoiksi koetuissa työpaikoissa luku lähes tuplaantui (84 prosenttia).

Huonoiksi koetuissa töissä sairastettiin myös pidempään. Kun huonoissa töissä yli kolmasosa oli sairaana yli 20 päivää, hyvissä töissä määrä oli alle kymmenes. Yi puolet hyvissä töissä olleista ei edeltävänä vuonna ollut ollenkaan poissa töistä oman sai-rauden vuoksi.

– Tutkimustulokset heijastavat sinänsä itsestään selvää asiaa. Jos asiat ovat työpaikalla kunnossa, jaksavat ihmiset olla kauemmin työelämässä, Antila sanoo.

Lähde: SAK, sak.fi



Pohjois-Karjalan Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Pohjois-Karjalan Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry kävi kevätkokousreissulla huhtikuussa tutustumassa Nurmeksessa uusittuun Bomban kylpylään, sekä museojunaliikennöitsijä Tapani Laaksomiehen veturitalleihin.

Bomba tarjosi huikean hienot puitteet kokoukselle ja kylpylässä käynnille yöpymisineen. Kylpylässä oli vahvasti läsnä luonto- ja karjalaisuus. Elämyskuja, erilaisia saunoja ja huikeat maisemat suurista ikkunoista ja ulkoporealtaista Pieliselle.

Matka kokoukseen taittui suurimmalla osalla junalla Joensuusta, joten oli aiheeseen liittyen vain sopivaa päästä vielä ennen kotiin lähtöä ihmettelemään vanhoja entisöityjä vetureita Nurmeksenseuran viereiselle veturitallille. Kesäisin Höyryraide Oy järjestää myös muutaman mahdollisuuden päästä reissaamaan vanhaan malliin.

Kuvassa kokousporukkaa, keskellä puheenjohtajamme Pauli Tahvanainen.

Kokouskutsu

Pohjanmaan Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Pohjanmaan Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Sääntömääräinen syyskokous

Aika: 24.10.2018 klo 18:00

Paikka: Sokos Hotelli Lakeus Seinäjoki, Torikatu 2 Seinäjoki

Kokouksessa käsitellään sääntöjen syyskokoukselle määrämät asiat.

Tervetuloa!

*Pohjanmaan Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry
Hallitus*

Kutsu

KTL Päijät-Häme ry

Aika: torstai 30.10.2018 klo 16.30

Paikka: BW Tower, kokoustila Tammi, 6 krs.
Os. Askonkatu 2, Lahti

Kutsutut: kaikki KTL:n paikallisyhdistyksen jäsenet.

Vuosikokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.

Kokouksen jälkeen ruokailu.

Toivomme ennakoilmoittautumisia 23.10.2018 klo 15.00 mennessä sähköpostilla kirsi.huurrevirta@lahti.fi

Tervetuloa!

*KTL Päijät-Häme ry
Hallitus*

Jäsentiedote 3/2018

Oulun Seudun Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset ry

Yhdistyksemme syyskokous pidetään tiistaina 13.11.2018 klo 17:00 alkaen Scandic Oulu Stationissa (entinen Cumulus), Kajaaninkatu 17, Oulu.

Kokouksen jälkeen ruokailu.

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.

Pihvinkääntäjäkurssista, kukkalaitteen sidontakurssista ja/tai viininmaistelukurssista kiinnostuneet ottakaa yhteyttä Eija Eskolaan sähköpostilla, eija.eskola1ee@gmail.com lokakuun loppuun mennessä.

Tervetuloa mukaan osallistumaan ja vaikuttamaan paikallisyhdistyksemme toimintaan.

Ystävällisin terveisin hallitus



Posti Green

