

KTL

TIEDOTTA

4 | 2020



Sisällys

Pääkirjoitus	3
Puheenjohtajan palsta	4
KTK:n toimiston väkeä tutuksi, haastattelussa Tomas Wass	6
Työhyvinvointi virka- ja työehtosopimuksiin!	8
KTL ry:n edustajakokouksessa tehtiin historiaa	12
Ajankohtaista työmarkkinoilta	14
Kunta-alan työryhmät ja niiden toiminta	16
Henkilöstön edustajan näkökulma kuntien kiristyvään talouteen	17
Itätuulen Aterian ja puhtauden tiimissä puhaltaa yhdessä tekemisen henki	18
”Uusia Erityisalojen Ammattilaisia”	20
Suomalainen työ	22
Etätyö – etätyössä – etätyötä – etätyöläinen	23
Kangoo Jumps - have fun, getting fit	25
Koronan positiivisuus puolet	26
Joululauluvisaailu: Uusin jouludieetti	28
Ilmoitukset ja vuosikokouskutsut	31

KTL TIEDOTTAA

4 | 2020

**Tekniikan ja Erityisalojen
Ammattilaiset KTL ry**
Vilhonvuorenkatu 5 B 34
00500 HELSINKI

Puheenjohtaja Timo Mattila
Puhelin: 050 359 1539
Sähköposti: tjmattila61@gmail.com

Varapuheenjohtaja Eva-Lisa Karlsson
Puhelin: 050 559 1457
Sähköposti: elk.ktl@outlook.com

Sihteeri, Jari Lehdonkivi
Puhelin: 050 438 1742
040 555 8578
Sähköposti: jari.lehdonkivi@tyks.fi
ktl.jle@gmail.com

**KTL tiedottaa –lehden
ilmestymisajat 2021:**

Aineistonjätö	Ilmestyy
nro 1 4.2.2021	maaliskuu
nro 2 5.5.2021	kesäkuu
nro 3 19.8.2021	lokakuu
nro 4 3.11.2021	joulukuu

**KTL tiedottaa –lehden toimitus:
Päätoimittaja**
Eva-Lisa Karlsson
Sähköposti: elk.ktl@outlook.com

Toimitus ja taitto
Savion Kirjapaino Oy

Painosmäärä: n. 3 000 kpl

Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy

Kansikuvat:
Etukansi: Marco Hannula
Takakansi: Tapio Haaja / Unsplash

Pääkirjoitus

PÄÄTOIMITTAJA EVA-LISA KARLSSON

Tätä lehteä kirjoittaessani koronatilanne vahvistaa toista tulemistaan. Liiton vuosittainen edustajakokous on pidetty sen johdosta etäyhteyksillä ja kaikki paikallinen toiminta on pakon edessä peruttu. Tästä harmillisesta tilanteesta keskustelimme Uudenmaan yhdistyksen varainhoitajan Sari Katilan kanssa edustajakokouksen jälkikaffeilla. Molemmat kannoimme huolta siitä, ettemme ole kenneet järjestämään ensimmäistäkään tilaisuutta yhdistyksiemme jäsenille aiempaan tapaan. Jos etätyöstä on syntynyt haasteita luottamusmiehille jäsenistömme edunvalvonnan osalta, on meidän paikallisten yhdistysten tehtävänä olevan, vertaistuen sekä yhteisöllisyyden tarjoaminen ja ylläpitäminen, jäänyt kokonaan Koronan varjoon. Toivottavasti tilanne helpottaa kevään koittaessa ja pääsemme tapaamaan toisiamme ja vaihtamaan kuulumisia ihan fyysisesti saman katon alle.

Vuosi on vierähtänyt joutuisasti KLT tiedottaa lehden päätoimittajana. Kun aloitin liiton varapuheenjohtajana, päädyin päätoimittajan tehtävään varsin vähäisellä kokemuksella. Ryhdyin kuitenkin nöyrästi opettelemaan tekemistä ja kyllähän tekeminen on opettanut, ehkä tänä poikkeuksellisena vuotena aivan erityisesti. Mutta kokemukset kasvattavat ja saamani palaute on ollut tervetullutta. Toivon sitä yhä edelleen, sillä siihen peilaan onnistumistani. Kertokaa mikä on ollut mielenkiintoista ja mikä taas ei ole, milaisista asioista haluaisitte lukea jatkossa.

Paljon positiivista palautetta saanut artikkelisarja työhyvinvoinnista päättyy tässä lehdessä pohdintaan ammattijärjestöjen roolia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suunnitteilla on uusi ajankohtainen kokonaisuus, jonka arvelen kiinnostavan teitä lukijoita. KTK:n toimistoväen esittely jatkuu ja tällä kertaa äänessä on työmarkkina-asiamies Tomas Wass. Lehteen on koottuna myös KTK:n toimialajohtaja Jari Järventervehdys liiton edustajakokouksessa ajankohtaisista asioista työmarkkinoilta. Lisäksi KTK:N koulutus- ja kenttäpäällikkö Sampo Kilpeläinen aloittaa bloginsa työehtosopimusneuvotteluissa sovittujen työryhmien työn edistymisestä.

Ja kuten tapana on, lehteen ovat tuottaneet sisältöä myös paikallisyhdistykset. Tällä kertaa vuorossa olivat Pääkaupunkiseudun yhdistyksen lisäksi Tampereen Seutu ja Uusimaa sekä hyvänä apuna Satakunta. Kiitokset teille kaikille sisällöstä tuottaneille, ilman teidän panostanne ei lehtemme olisi meidän näköisemme!

Tämän vuoden viimeisen lehden myötä haluan toivottaa teille lukijoille jaksamista arjessanne, rauhallista joulun aikaa, sekä parempaa Uutta Vuotta 2021. Kun tapaamme taas maaliskuussa vuoden ensimmäisen lehden sivuilla, olemme jo matkalla kohti valoisempia aikoja.

Ollaan läsnä etäälläkin, pidetään turvavälit, muistetaan maskit ja pestään käsiä – yhä edelleen. Ja ennen kaikkea, pidetään yhteisöme koossa.



Puheenjohtajan palsta

PUHEENJOHTAJA TIMO MATTILA

Etätyö mahdollisuutena

Pandemian vaihe 2 on iskenyt voimalla ympäri Eurooppaa ja muuta maailmaa. Suomessa on selvitty pandemian leviämisessä paremmin kuin muualla Euroopassa. Suomalaiset viihtyvät paremmin yksinään etätoissa kuin muualla Euroopassa. Etätoita tehdään monilla työpaikoilla edelleen ja työtovereita ei juuri pääse tapaamaan, kuin tietokoneen välityksellä. Tulee kaipuu nähdä heitä. Se ei ole sama asia, kuin pääsisi työkaverin kanssa keskustelemaan kasvotusten. Toivottavasti pandemia laantuisi ja pääsisimme takaisin vanhaan tai uuden alkuun.

Työnantajakin on huomannut, että työnteko etänä kotoa käsin on onnistunut ja työtehtävät on saatu tehtyä. Tämä voi olla uusi tapa tehdä töitä, työnantaja voi jatkossa suhtautua etätoihin positiivisemmin, kuin ennen pandemiaa. Ennen pandemiaa työnantajat suhtautuivat monella tapaa usein erittäin vastahakoisesti etätöiden tekemiseen kotona tai muualla. Nyt tilanne muuttui hetkessä keväällä, kun tuli suositukset etätoihin. Tietohallinnoille tuli kiire saada ohjelmat toimimaan etäolosuhteissa.

YT-neuvottelujen aikaa

Kuntien talous on todella vaikea. YT-neuvotteluja on käyty ja käydään useilla paikkakunnilla. Monissa kunnissa taloustilanne on ollut huono jo ennen pandemian alkamista. Tilanne on huonontunut useissa kunnissa tämän jälkeen. Jyväskylän kaupungissa on pidetty kolmet YT-neuvottelut tämän vuoden aikana. Keväällä pidetyt neuvottelut kohdentuivat työpaikkoihin, jotka jouduttiin pandemiasta johtuen sulkemaan tilapäisesti kokonaan mm. varhaiskasvatus ja liikuntapalvelut. Kaupungin sisältä pyrittiin löytämään henkilöille vastaavia työtehtäviä. Osa henkilöistä siirtyi toisiin tehtäviin ja osa henkilöstöä lomautettiin siksi ajaksi, kun paikat olivat kiinni.

Kolmas YT-neuvottelu aloitettiin kevään lopulla juuri ennen loma-aikaa. Työnantaja halusi varmaan pahoittaa kaikkien loma-ajan tunnelmat. YT-neuvotteluissa käytiin läpi kaupungin heikentyvää taloutta ja miten tulevaisuudessa selvitään. Jyväskylän kaupungin YT-neuvottelujen tuloksena oli, että irtisanomisia saattaa tulla joi-tain ja lomautukset ovat myös mahdollisia. Tekniselle sektorille suora-naisia irtisanomisia ei kohdistu, mutta eläkkeelle ja toisen työn-antajan palvelukseen siirtyvien henkilöiden tilalle ei välttämättä pal-kata uutta henkilöä.

Työmaan työnjohtajan vastuut

Työnjohtajalla on suuri vastuu työmaalla. Ensiksi hänen tulee osata johtaa työmaata siten, että työmaa edistyy suunnitelma-asia-kirjojen mukaisesti ja aikataulussaan ja lopputulos on laadullisesti



*Puheenjohtaja piinapenkissä tai valtaistuimella.
kuva Veera Ronkainen*

suunnitelma-asiakirjojen mukainen. Hän on kahden tulen välissä: työnjohtajan esimiehet vaativat hoitamaan työmaan hyvin ja toisaalta työnjohtajan tulee johtaa alaisiansa työtä. Asioiden ollessa hyvin työnantajan, työnjohtajan ja työntekijöiden yhteistyö toimii. Työnantaja on erilaisia: osa on hyvinkin valveutuneita ja ohjaa työmaan toimintaa keskitetysti. Osa työnantajista ei hoida asioitaan aivan parhaalla tasolla.

Erimielisyyksiä työnantajan ja työnjohtajan välille tulee silloin, jos työmaa ei toteudu suunnitelmien mukaisesti. Syynä voi olla työmaalla sattunut rakennusvirhe ja siihen liittyvät korjaustarpeet. Syynä voi olla myös liian alhainen tarjoushinta urakalle tai urakka-aika

on määrittely liian lyhyeksi. Syyksi voi ilmaantua myös jokin ylivoimainen este esimerkiksi pandemia tilanne ja siitä johtuvat materiaalien toimitusvaikeudet.

Vaikeimmat tapaukset liittyvät yleensä työmaalla tapahtuneisiin onnettomuuksiin tai kolmansille osapuolille aiheutettuihin vahinkoihin. Materiaaliset vahingot voidaan korvata osin rahalla, mutta tapaturman sattuessa raha ei korvaa kaikkea. Työntekijä saattaa loukkaantua tai kuolla tapaturmaisesti työmaalla. Myös ulkopuolinen henkilö voi menettää henkensä tai loukkaantua vakavasti ohittaessaan työmaan. Tällaisessa tilanteessa tutkitaan kaikki työmaan työturvallisuusasiat. Suunnitelmiin kuuluva turvallisuusasiakirja, urakoitsijan laatima turvallisuussuunnitelma, työmaakokouksien pöytäkirjat, työmaapäiväkirjat ja työmaan viikkotarkastuspöytäkirjat käydään läpi. Työmaan liikenteenohjaussuunnitelma ja siihen kuuluvat työmaa-aikaisten liikennemerkkien paikallaan olo tarkastetaan.

Pahimmissa tapauksissa urakoitsijan työnjohtaja ja hänen esimiehensä sekä rakennuttajatyöturvallisuuskoordinaattori ja hänen esimiehensä saavat syytteen tapaturman tuottamisesta. Miten voidaan välttää työmaalla tapaturmista tai ainakin vähentää niitä. Työmaalla on kiinnitettävä erityistä huomiota työmaan turvalliseen toteutukseen. Kaikkia tapaturmia ei voida estää, mutta niiden minimoiminen tulisi olla aina työmaan ykkösasia. Työmaan turvallisuusasiakirjat on pidettävä ajan tasalla ja niitä on päivitettävä aina, kun niihin tulee muutoksia. Hyvin laaditut dokumentit voivat vaikuttaa lopputulokseen lakituvassa. Joissakin tapauksissa turvallisuuskoordinaattori ja työmaan työnjohtaja voivat joutua vastaamaan yksin työmaalla tapahtuneesta tapaturmasta. Työnantaja saattaa nostaa kätensä, eikä ole turvallisuuskoordinaattorin tai työnjohtajan takana.

Työmaan turvallisuuteen liittyvät asiakirjat

Pääsuunnittelija laatii turvallisuusasiakirjan hankkeen suunnitteluvaiheessa. Siinä käydään suunniteltavan kohteen vaaralliset työvaiheet läpi. Turvallisuusasiakirjassa käydään menettelyohjeet, turvallisuus säännöt ja vaarojen arviointi kyseisellä työmaalla. Turvallisuusasiakirjassa määritellään sen tarkoitus, tilaaja, rakennuttaja ja urakoitsija sekä vastuu- ja yhteyshenkilöt. Siinä määritellään rakennushankkeen ominaisuuksista, olosuhteista ja luonteesta aiheutuvat vaaratekijät. Turvallisuusasiakirjan liitteenä on riskiliite, missä määritellään työkohteen vaaralliset työt.

Työkohteen pääurakoitsija tekee turvallisuusasiakirjan perusteella työmaan turvallisuussuunnitelman. Pääurakoitsija esittää turvallisuussuunnitelmassa, miten urakka toteutetaan turvallisesti. Rakennuttaja/turvallisuuskoodinaattori hyväksyy turvallisuussuunnitelman ennen työmaan aloitusta. Työmaalla toimitaan turvallisuus-



Lounaispuiston Heppu-karuselli kunnostettuna työmaalla.
Kuva Timo Mattila

asiakirjan ja -suunnitelman mukaisesti. Työmaalla turvallisuutta valvotaan työmaan edetessä urakoitsijan päivittäin laatimilla työmaapäiväkirjoilla ja viikoittaisilla työmaatarkastuspöytäkirjoilla. Puutteet työturvallisuus asioissa kirjataan työmaakokouspöytäkirjaan. Työmaakokouksia pidetään aloituskokouksessa määritetyllä tiheydellä yleensä 3-4 viikon välein. Tilaaja määrittelee yleensä sanktioita, jos työturvallisuudessa ei noudateta sääntöjä.

Raikasta syysä kaikille ja toivotaan, että saamme kunnon talven viimeistään jouluksi.

KTK:n toimiston väkeä tutuksi,

haastattelussa Tomas Wass, työmarkkina-asiamies

Teksti: TOMAS WASS | Kuva: KTK RY

KTK:n toimistolla tuotetaan meille jäsenille tärkeitä palveluja ja neuvotellaan meille suunnatuista jäseneduista. Keitä nämä henkilöt ovat ja millaista heidän työnsä on? Työstään kertoo nyt työmarkkina-asiamies **Tomas Wass**.

Kerro ensin itsestäsi ja taustastasi. Kuka olet ja mistä olet kotoisin ja miten olet päätynyt nykyiseen tehtävääsi?

– Olen syntynyt Herran vuonna 1959 Paraisilla, Turun saaristossa. Muutimme isäni työn takia Helsinkiin ollessani kolmevuotias. Viiden vuoden jälkeen perheemme muutti Turkuun, jossa kävin koulua ja asuin 24-vuotiaaksi asti. Aloitin siellä geologian opinnot Åbo Akademiassa, jotka kuitenkin keskeytin parin vuoden kuluttua. Loppukesästä 1984 muutin Helsinkiin opiskelemaan julkishallintoa ja yhteiskuntasuunnittelua Svenska Social- och Kommunalhögskolan vid Helsingfors Universitet:ssä. Helsingistä, tarkemmin sanottuna kuntosalilta, löysin myös rakkaan vaimoni. Asumme Helsingin keskustassa ja meillä on yksi tytär, joka asuu vielä kotona. 30-vuotishääpäivämme vietimme viime kesänä.

Valmistuttuani sosionomiksi, ja oltuani pari vuotta erilaisissa lyhytaikaisissa töissä yrityspuolella, aloitin silloisen Kuntien Teknillisten Keskusliitto KTK:n palve-

luksessa 19.6.1990. En aktiivisesti hakenut ammattiyhdistystehtäviä, mutta kun näin KTK:n hakuilmoituksen Hesarissa kiinnostuin, koska tehtävä vaikutti mielenkiintoiselta ja haastavalta. Osittain tähän mielenkiintoon saattoi vaikuttaa myös eräs aikaisempi kokemukseni ay-liikkeen toiminnasta. Turussa asuessani olin nimittäin ehtinyt käymään Wärtsilän hitsauskursin sekä työskentelemään vuoden lohkoitsaajana Pernon telakalla. Siellä, ensimmäisenä työpäivänä, jo ennen kuin olin ehtinyt vaihtamaan haalarit päälle, Metalliliiton luottamusmies tuli luokseni liittymislomakkeen kanssa ja sanoi ”Laitat nimesi tähän ennen kuin menet töihin.” Tämä teki kieltämättä lähtemättömän vaikutuksen. Työhaastatteluni KTK:ssa hoitivat silloinen puheenjohtaja **Seppo Kaivola** ja nyt jo edesmennyt pääsihteeri **Erkki Hintikainen**. Ilmeisesti he päättivät antaa nuorelle miehelle mahdollisuuden näyttää kykynsä, ja tiettyjen järjestöpoliittisten veivausten jälkeen sain sosiaalisihteerin paikan KTK:sta. Siitä alkoi pitkä, vaiherikas ja hyvin antoisa pesti, joka siis jatkuu vieläkin.

Työmarkkina-asiamies TOMAS WASS 040 525 0515, tomas.wass@ktk-ry.fi

- Paikallisen neuvottelu- ja edunvalvontatoiminnan tukeminen
- KTK:n alueellisen järjestötyön organisoiminen
- Suhdetoiminnan ja yhteistyön kehittäminen paikallisesti
- Alueellisten tapahtumien järjestäminen ja niistä tiedottaminen
- Jäsenhankintatempaukset alueilla

KTK edunvalvontatiimi tukee paikallisia luottamusmiehiä jäsenkunnan edunvalvonnassa

- antamalla luottamusmiehille sopimus- ja tilastotietoa
- varmistamalla alueellaan kaksisuuntaisen viestinnän
- antamalla sopimusten tulkinta-apua ja neuvontaa
- valvomalla sopimusten toteutumista
- toimimalla keskusliiton asettamana neuvottelijana työnantajan suuntaan
- hoitamalla tarvittavat keskusneuvottelut



Avaa hieman nykyistä tehtävääsi, millaisissa asioissa meidän väkemme voi kanssasi asioida ja mitä muuta teet KTK:ssa ja kuinka se vaikuttaa meidän arkeemme?

– KTK:n nettisivuilla kerrotaan työmarkkina-asiamiehen tärkeimmät tehtävät. Ensimmäisenä siellä mainitaan paikallisen edunvalvonnan ja neuvottelutoiminnan tukeminen. Tämän katson olevan meidän ydintehtävämme. Se pitää sisällään luottamusmiesten, paikallisyhdistysten toimijoiden ja muiden aktiivien auttamisen ja tukemisen kaikissa heidän vaativissa tehtävissään paikallistasolla. Toinen tehtävä, jonka koen keskeiseksi, on paikallisen ja alueellisen järjestötoiminnan tukeminen. Tämä pitää sisällään mm. erilaisten tapahtumien järjestämisen sekä niihin osallistumisen.

Myös ns. rivijäsenet voivat olla yhteydessä meihin asiamiehiin, joko suoraan tai työsuhteupuhelimen tai sähköisen työsuhteupostilaatikon kautta. Luottamusmiesten tehtävänä on toimia ensisijaisena lähiapuna jäsenelle. Kuitenkin joskus, esimerkiksi asian arkaluontoisuuden takia, syntyy tilanteita, jolloin jäsen kokee helpommaksi hakea apua työyhteisön ulkopuolelta. Silloin hän on luonnollisesti tervetullut kertomaan huolensa suoraan meille.

Koska olemme pieni järjestö, jolla on rajalliset henkilöstöresurssit, me asiamiehet ja koko KTK:n henkilöstö saa tehdä varsin paljon erilaisia tehtäviä. Me emme voi pitää tiukasti kiinni tehtäväkuvistamme. Tämä tekee työstäni monipuolisen ja mielenkiintoisen. Osa tehtävistäni on sellaisia, jotka eivät suoraan näy ”kentälle” jäsenten suuntaan. Sellaista työtä on esimerkiksi lukuisiin keskustason työryhmiin osallistuminen KTK:n, KTN:n tai JUKO:n edustajana, tai erimielisyysasioista neuvottelemineen työnantajajärjestöjen KT Kuntatyönantajat ry:n ja AVAIN ry:n kanssa.

Sinun tehtäviisi kuuluvat neuvottelut työnantajan suuntaan. Kuntien taloudellinen tilanne oli heikkenemään päin jo ennen koronaa. Olisiko nyt käynnistyneitä lomautuksia ja YT-neuvotteluja ollut edessä joka tapauksessa? Miten korona tilanne on näkynyt työssäsi?

– Vaikka taloustilanne etenkin monissa pienissä kunnissa on ollut heikko jo pitkään, en usko, että olimme kokeneet yhtä laajalti YT-neuvotteluja, lomautuksia ja muita henkilöstöön kohdistuvia säästötoimia ilman koronaa. Ainakin osittain se on aiheuttanut ihan aitoa tarvetta näihin toimiin. Toisaalta on ollut nähtävissä sellaisiakin merkkejä, että epidemiaa käytetään verukkeena sellaisille toimenpiteille, joita halutaan tehdä muista (esimerkiksi poliittisista) syistä.

Lopuksi haluan, sekä KTK:n työntekijänä, että sen henkilöstön luottamusmiehenä todeta, että nämä viimeiset kolme vuotta ovat olleet pitkän pestini parhaat. Toimiston työilmapiiri on loistava, porukalla on hyvä tekemisen meininki ja motivaatio korkealla. KTK on löytänyt paikkansa Akava- ja JUKO-yhteisöissä, yhteistyö muiden järjestöjen kanssa sujuu ja meitä arvostetaan myös työnantajaleirissä. Lisäksi liiton talous on saatettu hyvälle mallille ja jatkuvuus on niiltäkin osin turvattu. Haasteitakin tietenkin löytyy. Osa niistä kohdistuu meihin ulkopuolelta ja ne liittyvät mm. sopimus- ja neuvottelujärjestelmään ja koko työmarkkinakenttään kohdistuviin muutospaineisiin. Nämä paineet ovat haastavuudestaan huolimatta ymmärrettäviä. Ne ikään kuin kuuluvat tähän toimintaan. Osa haasteistamme on kuitenkin sisäisiä ja ne liittyvät ehkä enemmänkin jäsenjärjestöjen näkemyksiin yhteistyön merkityksestä yhteisen edun valvonnassa. Tämän tyyppiä itse aiheutettuja ongelmia on huomattavasti vaikeampi ymmärtää ja hyväksyä. Sellaiseen toimintaan KTK:lla ja kuntateknisellä kentällä ei yksinkertaisesti ole varaa. Hajottamisen sijaan meidän pitää yhdistää voimamme ja luoda isompia ja vahvempia kokonaisuuksia, jotta voimme tulevaisuudessakin valvoa jäsentemme etuja menestyksellä.



Työhyvinvointi virka- ja työehtosopimukseen!

Teksti: RIINA LÄNSIKALLIO

Työhyvinvoinnin pitäisi tulevaisuudessa olla nykyistä selkeämpi osa edunvalvontaa, ja siten myös läsnä jokaisen kuntatyöntekijän ja johtajan arjessa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työhyvinvointi pitää sisällyttää työehtosopimukseen.

Tämän vuoden työhyvinvointisarjan aiemmissa artikkeleissa on käsitelty KTL:n jäsenen työhyvinvoinnin keskeisiä teemoja. Artikkeleissa on käsitelty työkykyä ja työolainsäädännön veloitteita terveyden ja turvallisuuden suhteen, hyvää ja pahaa johtamista, sekä työntekijöiden asiallista kohtelua, häirintää sekä yhdenvertaisuutta ja syrjintää.

Tässä artikkelisarjan päätösosassa sukellamme vielä kerran tammikuussa 2020 järjestettyyn yhteiseen työpajaan työhyvinvoinnista. Käsittelemme sitä, mitä työhyvinvointiin liittyen on kunta-alalla työmarkkinajärjestöjen kesken tehty. Paine työhyvinvoinnin kehittämiseen on ollut ilmassa jo pitkään, mutta aiempaan verrattuna uusia sopimuskirjauksia ei ole siitä huolimatta tehty, ja resurssit kuluvat muiden sopimuskohtien viilaamiseen ja tulkitsemiseen. Suurin harppaus työhyvinvoinnissa kunta-alalla tehtiin vuonna 2016, jolloin ideottiin kunta-alan yhteinen työelämän kehittämisohjelma.

Mistä on sovittu työmarkkinajärjestöjen kesken?

Työmarkkinajärjestöillä on pitkät perinteet palkkauksen, työajan, vuosilomien, virka- ja työvapaiden (ml. sairausajan palkkaus) ja perhevapaiden sopimisessa. Lukuisat työehtosopimukset sisältävät vielä lukuisampia yksityiskohtia näistä mainituista seikoista. Kunnallisessa yleisessä työ- ja virkaehtosopimuksessa (KVTES) on sovittu monista palvelussuhteen tarkentavista ehdoista lainsäädäntöön nähden. Sopimus sisältää yksityiskohtaisia määräyksiä eri ammattiryhmien palkkauksesta, työajasta, matkakustannusten korvaamisesta, virka/työpuvusta ja suojavaatetuksesta, luontaiseduista, lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta ja palvelussuhteen päättymisestä. Lisäksi sopimuksessa on sovittu joka

sopimuskaudelle työryhmistä, joissa neuvotellaan esimerkiksi työelämän laadun kysymyksistä ja tuotettavista tilastoista. Kunta-alan sopimukset ovat tällä hetkellä voimassa 28.2.2022 asti.

Kunnan teknisiä henkilöitä koskee oma Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS). Sopimuksessa on määräyksiä erityisesti palkkaukseen ja työ-

aikoihin liittyen. TS:n piirissä on 24 000 palkansaajaa, joista suurin ryhmä on palo- ja pelastustoimen henkilöstö, kiinteistönhoitajat, rakennusmestarit ja insinöörit. Teknisen sopimuksen piirissä olevaan henkilöstöön sovelletaan kuitenkin laajasti KVTES:n määräyksiä sellaisina (ellei ole erikseen asiasta toisin sovittu):

KVTES

I Luku Yleinen osa 3 § ja 5–10 §

III Luku Työaika

IV Luku Vuosiloma

V Luku Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat

VI Luku Kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset

VII Luku Luottamusmiehet

VIII Luku Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Liite 10 Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset

Liite 11 Talonmiesten työaika

Liite 16 Matkakustannusten korvaukset

Liite 18 Työaika 37 tuntia 45 minuuttia*)

KVTES 2017 Liukuva työaika

*) KVTES 2020–2021 sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa noudatetaan 31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työaikajakson alusta alkaen. (www.kt.fi 5.11.2020.)

Virka- ja työehtosopimus kuukausipalkkaisen työsuojeluvaltuutetun korvauksen korottamisesta

Virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskeva sopimus

Kunta-alan sopimukset työsuojeluvaltuutettuja koskien. (www.kt.fi 5.11.2020.)

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ehdot

KVTES:ssä on määräyksiä myös henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista. Pääsopijoiden kesken on sovittu luottamusmiesten

valinnasta ja luottamusmiehen tietojen saannista, asemasta, ajankäytöstä, korvauksesta ja palkasta sekä toimitilasta ja koulutuksesta. Lisäksi on sovittu myös paikallisen sopimisen ehdoista.

KVTES:ssa on uutena sisältönä myös työsuojeluvaltuutettujen palvelussuhteen ehtoja tarkentavat sopimukset. Työsuojeluvaltuutetut nähdään nykyisin tärkeänä henkilöstön edustajana, koska heitä koskevat sopimukset on nostettu KVTES:n liitteiksi.

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojelu on yhteistoimintaa työnantajan edustajien ja henkilöstön edustajien välillä. Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana terveyttä ja turvallisuutta, työkykyisyyttä koskevista asioista. Työsuojeluvaltuutettu, hänen varaedustajansa ja työpaikkakohtaiset työsuojeluasiamiehet toimivat henkilöstön edustajina. Kunta-alan kuluva työsuojelun yhteistoimintakausi on nelivuotinen, ja nykyinen päättyy 31.12.2021.

Suosituksia työhyvinvoinnista

Kunta-alalla tehty parin vuosikymmenen aikana lukuisa määrä suosituksia työhyvinvointia koskien. Osa suosituksista on myös päivitetty tai työstetty uudelleen järjestöjen työryhmytyönä. Suositukset koskevat henkilöstövoimavarojen johtamista, osaamisen johtamista, työsuojelua ja työterveyshuoltoa, yhteistoimintaa, työelämän kehittämistä ja esimiestä. Suositukset on tehty ja linjattu yhdessä pääsopijoiden kesken, ja ne sisältävät paljon hyvää tietoa kunta-alan työpaikoille ja johdolle. Oleellista näissä suosituksissa on se, että virka- ja työehtosopimuksiin verrattuna kyse on ohjeista ja neuvoista. Työnantajan ja työpaikan ei ole välttämätöntä niitä noudattaa. Suositukset sisältävät kuitenkin arvokasta tietoa työhyvinvoinnin suunnitteluun ja rakentamiseen työpaikoilla, joten niihin kannattaa ehdottomasti tutustua ja niitä myös henkilöstön edustajana ja johtajan käyttä.

Lisätietoa työhyvinvointia koskevista suosituksista Henkilöstöjohtamisen kokonaisuudesta. (www.kt.fi 5.11.2020)

Työturvallisuuskeskus – myös kunta-ala mukana

Työhyvinvoinnin edistämistä tehdään myös Työturvallisuuskeskuksessa. Työturvallisuuskeskuksessa työmarkkinajärjestöt edistävät yhdessä työelämän laatua, ja laativat alakohtaisia oppaita ja ohjeita sekä antavat koulutusta asiassa. Työturvallisuuskeskus myös ylläpitää työsuojeluhenkilörekisteriä, ja neuvottelee esimerkiksi työsuojeluhenkilöstön vaaliohjeet.

Kunta-alalle on tehty lukuisia ohjeita niin johtamiseen kuin työsuojelun yhteistoimintaan. Esimestyötä, työn kuormitustekijöitä, turvallisuusjohtamista ja työhyvinvoinnin ja talouden yhteyksiä avaavat infograafit ja videot ovat tuoreimpia materiaaleja työpaikoille. Teknistä henkilöstöä koskevat myös monet toimialakohtaiset turvallisuusohjeet. Ohjeissa on ajan-

kohtaista ja valmista tietoa henkilöstön ja työpaikkojen käyttöön.

KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelma

Yhteinen työelämän laadun ja tulokellisuuden kehittäminen syntyi 2014 neuvottelukierroksen tuloksena. Idea yhteisestä työelämän kehittämisestä oli uusi ja synnytti aiesopimuksen yhteisestä hankkeesta. Hanke muodostui lopulta ohjelmaksi, johon haettiin yhteisesti ESR-rahoitusta. KunTeko on synnyttänyt lukuisia valtakunnallisia ja alueellisia tilaisuuksia, verkostoja, ja työpaikkakohtaista kehittämisestä ja osaamisen kehittämisen paikkoja. Ohjelmatyöllä, joka kohdennuu työpaikoille suoraan, on tehty toivottuja työhyvinvointitekijöitä erityisesti pieniin ja keskisuuriin organisaatioihin.

TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSISSA VOISI OLLA KIRJAUKSET ESIMERKIKSI

- työterveyshuollon minimitasosta ml. työyhteisön psyykkisen ja sosiaalisen kuormituksen arvioinnin säännöllisyys ja työyhteisöjen neuvonnan ja tuen toteutuminen
- työn vaarojen ja haittojen selvittämisvelvollisuus vähintään kolmen vuoden välein yhteisellä, toimialakohtaisilla välineillä
- todetun johtamisen laadun vaikutus ko. johtajan palkkaukseen (malli valtiolta)
- sitoutuminen 0-tapaturmamalleihin
- paikallisen työhyvinvointirahaston perustaminen työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi
- velvoite käsitellä henkilöstöön vaikuttavia muutoksia nopeammin ja avoimemmin

Työhyvinvoinnin edunvalvonta

Monia asioita on tehty vuosikymmenten saatossa työpaikkojen ja johtamisen avuksi, mutta työhyvinvointi ei ole varsinaisesti yltänyt virka- ja työehtosopimuksiin niin, että siihen liittyvät määräykset vaikuttaisivat jokaisen työehtosopimuksen piirissä olevan arkeen työssä. Työaika koskevat määräykset koskettavat tietysti välillisesti työhyvinvointia ja työssä jaksamista, mutta eivät silloin, jos ylityömäärät ovat jaksamisen rajoilla ja vuoro- tai jaksotyöjärjestelmä ei tue riittävästi työntekijän terveyttä työssä. Osaamisen kehittämiseen liittyvät määräykset tukevat usein työhyvinvointia, jos antavat työajalla mahdollisuuden osallistua



Kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole konkreettisia määräyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi, parantamiseksi tai lisäämiseksi

koulutukseen, jonka työntekijä itse kokee tärkeäksi ja siten mielekkääksi. Työ- ja virkavapaita sekä perhevapaita koskevat määräykset antavat sairastuessa turvaa, mahdollistavat vapaan henkilökohtaisista syistä palvelussuhdetta menettämättä ja antavat joitakin yksittäisiä lisävapaita vuoteen. Perhevapaat tukevat perheiden taloutta, mutta niiden jakautuminen tasaisesti vanhempien kesken ei ole riittävästi ja ajoissa edistynyt työehtosopimuksien kautta.

Kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole konkreettisia määräyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi, parantamiseksi tai lisäämiseksi kunta-alan työpaikoilla, vaikka työhyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta estävistä tekijöistä tiedetään jo tutkimuksienkin perusteella paljon, ja useat asiantuntijat ovat esittäneet työehtosopimuksien kehittämistä jo vuosien ajan.

MIKSI NÄIN ON?

Tutkittuja ja tehokkaita keinoja kehittää työhyvinvointia olisi monia. KEVA on tehnyt

kahden vuoden välein Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen, jossa on laadukasta tietoa kunta-alan työhyvinvoinnista ja sen haasteista runsaasti. Aiemmissa artikkeleissa onkin avattu joitakin tuloksia tästä tutkimuksesta teknistä henkilöstöä koskien.

Kyselyn tulos: kehittämistarve johtamisen teoissa, toteutus tiimityön kehittäminen

Työhyvinvoinnin parantaminen vaatii osaamista ja ymmärrystä poikkitieteellisestä tietomassasta. Työhyvinvointi on siis asia, joka ei toteudu, ellei ammattitaitoiset tekijät ole sitä luotsaamassa työpaikoilla. Oikeaan osuivat ratkaisut työhyvinvoinnin edistämisessä ovat välttämättömiä. Yksi tyypillinen esimerkki toimien kohdentamisesta on työhynteiskyselystä, josta nousi esiin selkeä kehittämistarve johtamisteoissa. Ratkaisuna työyhteisössä ryhdyttiin kehittämään tiimityötä. Ratkaisun kohde ei valitettavasti tällöin vastannut kyselyn tulokseen.

Työhyvinvoinnin tekeminen ja siihen liittyvät päätökset eivät siis ole helppoja. Johdon on kyettävä kuulemaan tutkittu tieto, työpaikalta tuleva tieto ja suodattamaan myös viestit, jotka eivät perustu tosiasioihin.

Loppujen lopuksi työhyvinvoinnissa on kyse siitä, miten hyvin ja hyvällä mielellä työt saadaan sujumaan haasteellisessa kuntaympäristössä.

Tämä edellyttää:

- järkevästi ja tasapuolisesti toteutettua työnjakoa ja selkeät tehtäväkuvat sekä varamiesjärjestelmä
- hyvää rekrytointipolitiikkaa (haetaan ajallaan ja osaajia)
- vallan ja vastuiden määrittelyä sekä tasapainoa niissä
- oikeudenmukaista johtamista
- ajantasaista ja avointa tietoa työtöistä keuvista muutoksista
- avointa työilmapiiriä
- työyhteisöä, jossa ei tarvitse pelätä
- työyhteisöä, jossa palaute annetaan rakentavasti, ajallaan ja suoraan
- lupaa olla oma itsensä työssään
- erilaisuuden hyväksymistä ja suvaitsevaisuutta
- mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja oikeus keskustella siitä
- mahdollisuutta tehdä virheitä ja niitä korjata
- lupaa ilmoittaa väsymyksestään

Työhyvinvoinnin nostaminen työehtosopimukseen yhtä tärkeäksi seikaksi kuin muut palvelussuhteen ehdot, olisi merkittävä avaus, jolla voisi olla suomalaisen työelämän laatuun ja tuloksellisuuteen selkeä parannus. Se, minne resurssit kohdentuvat myös edunvalvonnassa, on asia, jota arvostetaan ja nähdään tärkeänä.

KUNTA-ALAN TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖN VAALIOHJEET

https://ttk.fi/files/5262/Kunta_alan_vaaliohje_07042017.pdf

JULKISEN ALAN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN KUNTA-ALAN TYÖPAIKOILLA KÄYTETTÄVÄT AINEISTOT

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/kunta_ja_seurakunta

TYÖTURVALLISUUSKESKUS, INFOGRAAFIT JA VIDEOT

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/kunta_ja_seurakunta/infograafit

KUNTEKO 2020 – KUNTA-ALAN TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISOHJELMA

www.kunteko.fi

ESIMIEHEN NAVIGAATTORI

TIEDOLLA PAREMPAAN JOHTAMISEEN

"Onnistuneen muutoksen ja laadukkaiden palvelujen avain on asiakas- ja henkilöstölähtöisessä johtamisessa"
"Hyvä ilmapiirin mittari on se, että myös tulokkaat ja hiljaiset kertovat omista ideoistaan ja mielipiteistään"

"Kun työilmapiiri koetaan hyväksi, työyksikkö kehittää toimintaansa 100 % enemmän"
(Laura Pekkarinen 9.12.2016 Kevan julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016 -tutkimusta julkistettaessa)



"Ihmisten arvostaminen ja luottamuksen rakentaminen on kaiken lähtökohta. Ollaan aidosti kiinnostuneita ja annetaan kunnia sille, kelle se kuuluu"
Markku Haapasalmi HS 6.11.2017

"Paras työpäivä on sellainen, jolloin tuntee saaneensa aikaan ja siihen tukea toisilta"
Professori Teresa M. Amabile

TTK Kuntaryhmä

Infograafi Esimiehen navigaattori – tiedolla parempaan johtamiseen. (www.ttk.fi 5.11.2020)



KTL ry:n edustajakokouksessa tehtiin historiaa

Teksti EVA-LISA KARLSSON | Kuvat ARI KOPONEN

KTL ry:n 67. edustajakokous jää historiaan liiton ensimmäisenä
etäyhteydellä toteutettuna edustajakokouksena

Monen muun toimijan lailla liittokin on joutunut sopeuttamaan toimintaansa vallitsevaan tilanteeseen. Liiton toimintaan kuuluviin kokouksiin ja seminaareihin on kokoonnuttu eri puolilta Suomea ja se on tarkoittanut runsasta matkustamista. Kauempaa esimerkiksi hallituksen kokouksiin Helsinkiin matkustamista on perusteltu henkilökohtaisen tapaamisen merkityksellisyydellä. Toisaalta

matkustaminen on joissain tapauksissa koettu myös ajankäytöllisesti ja taloudellisesti haasteelliseksi. Poikkeustilanne on tuonut tähänkin muutoksen. Alkuperäparoinnin jälkeen liiton hallitustyössä, sekä työvaliokuntatyöskentelyssä on vakiintunut etäyhteyksien käyttö ja nyt, kokoontumisrajoitusten yhä vallitessa, hallitus päätti mahdollistaa myös edustajakokoukseen osallistumisen etäyhteyksillä.

Lauantaina 7.11. 2020 Helsingin Pasilaan kokoontuikin tavanomaisen joukon sijaan vain kourallinen kokousedustajia, muiden osallistuessa kokoukseen etäyhteyksillä. Ensimmäistä kertaa mahdollistettiin myös kokousmateriaalin toimittaminen edustajille sähköisesti. Etäyhteyksien tekninen toteutus ja kokouksen läpivienti sujuivat mallikkaasti, olemmehan Tekniikan ammattilaisia!

Tervehdykset ja huomionosoitukset

Ennen varsinaisen kokouksen järjestäytymistä muistettiin edesmennyt liiton kunniapuheenjohtajaa **Esa Jauhiaista** hiljaisella hetkellä.

Tervehdyksen kokoukselle toi toimialajohtaja **Jari Järvi** KTK ry:stä. Jari Järven ajankohtaisia työmarkkina-asioita koskeva mielenkiintoinen ja keskustelua herättänyt esitys julkaistaan erillisenä artikkelina tässä lehdessä.

Liitto jakoi huomionosoituksina ansiokkaasta toiminnasta liiton ja sen jäsenyhdistyksen toiminnan hyväksi kultaisten ansiomerkin Kirsi Tammiselle ja hopeiset ansiomerkit Arja Ahokkaalle ja Eva-Lisa Karlssonille.

Edustajakokouksessa vahvistettiin liiton toimintasuunnitelma vuodelle 2021

Liiton tärkein tehtävä on huolehtia jäsenistönsä edunvalvonnasta. Liitto seuraa ja osaltaan ohjaa luottamusmiesjärjestelmän toimimista. Edunvalvonnan toteutusvastuu on liiton puheenjohtajalla. Hallituksen rooli on seurata paikallisten neuvottelujen tuloksia, sekä edunvalvonnan toimivuutta paikallisella tasolla.

Liiton tehtävä on myös tukea neuvottelujärjestöä valtakunnallisten sopimusten valmistelussa ja viestiä havaituista epäkohdista sekä asettaa tavoitteita neuvotteluille. Liiton näkyvyyttä ja vaikuttavuutta lisätään huolehtimalla liiton edustuksesta edunvalvontaan liittyvissä toimitelmissä. Hallitus jatkaa viestintästrategian pohjalta näkyvyyden ja vaikuttavuuden lisäämistä ja seuraa sen toteutumista. Paikallisyhdistyksiä kannustetaan osallistumaan liiton järjestämiin tapahtumiin sekä tarvittaessa yhdistämään voimansa. Tätä varten hallitus tulee laatimaan toimintaoppaan yhdistysten mahdollisia yhdistymisiä varten.



Ansiomerkin saajat



Vain kourallinen kokousedustajia osallistui paikan päällä.

Liitto järjestää vuosittaisen edunvalvontapainotteisen seminaarin. Seminaari on kohdennettu liiton hallitukselle, luottamusmiehillä ja paikallisyhdistysten jäsenille. Vuoden 2021 osalta seminaari kohdentuu työehtosopimusten soveltamiseen sekä erityisesti kuntatalouden talouskäsitteiden tulkintaan. Lisäksi liitto kannustaa osallistumaan tarjolla olevaan ammattiyhdistyskoulutukseen ja edunvalvonnasta käytävään

keskusteluun. Vuosittain järjestettävät työmarkkinaseminaarit ovat hyviä tilaisuuksia tiedon hankkimiseen edunvalvontatyöskentelyä varten. Liitto tukee hallituksen osallistumista näihin seminaareihin.

Olennainen osa liiton viestintää on myös KTL tiedottaa -lehti, joka tulee ilmestymään myös vuonna 2021. Lehden sisällön tuottamisesta vastaavat paikallisyhdistykset vuorollaan.

KTL tiedottaa -lehden aikataulu 2021 ja lehden sisällöstä vastaavat yhdistykset

- lehti nro: 1 Varsinais-Suomi, Oulu, Kymi ja Sastamala. Lehti ilmestyy maaliskuussa.
- lehti nro: 2 Satakunta, Rauma, Pohjois-Suomi ja Pohjois-Karjala. Lehti ilmestyy kesäkuussa.
- lehti nro: 3 Hämeenlinna, Pohjanmaa, Historiikki työryhmä, Keski-Suomi ja Pelastushallinto. Lehti ilmestyy lokakuussa.
- lehti nro: 4 Uusimaa, Savo, Tampere ja Pääkaupunkiseutu. Lehti ilmestyy joulukuussa.

Ajankohtaista työmarkkinoilta

Teksti EVA- LISA KARLSSON | Kuvat ARI KOPONEN

Vuoden 2020 edustajakokouksessa KTK ry:n toimialajohtaja Jari Järvi esitti tervehdyksensä liiton kokousväelle kertomalla ajankohtaisista aiheista. Esityksessä nousivat esiin kevään sopimukset sekä paljon varsinkin meissä teknisissä mielenkiintoa herättänyt teknisten sopimustilanne. Hyvinvointialueet (maakunnat) ja SOTE sekä metsäteollisuudessa tapahtuneen työehtosopimusneuvottelutoiminnasta irtautumisen vaikutukset kuntasektoriin. (kuva)

Kuntien yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 1.4.2020–28.2.2022

Palkkojen nousu sopimuskaudella on yhteensä 3,02 prosenttia. Tämä jakautuu yleiskorotuksiin, joista ensimmäinen erä 26 euroa, vähintään 1,22 prosenttia tuli voimaan 1.8.2020 ja toinen erä 1 prosentti 1.4.2021 sekä paikalliseen järjestelyerään 0,8 prosenttiin myös 1.4.2021. Paikallisen erän kohdentaa työnantaja, ellei sen kohdentamisesta päästä sopimukseen.

Kiky – tunnit poistuivat 31.8.2020 tai lähinnä kyseistä ajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien

Kompensaationa lomarahavaihtosopimus. Lomarahavaihtoon sovittiin yhteiset kriteerit, mutta varsinainen sopiminen tapahtuu työnantajan ja työntekijän välillä. Lomarahavapaapäivien lukumäärä on enintään puolet ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä ja lomarahavapaan päiviltä kertyy vuosilomaa. Lomarahavapaan ajankohda on sovittavissa. Jos vapaata ei kuitenkaan ole pidetty viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavana vuonna lomakauden alkuun mennessä, vapaa maksetaan rahana.

Työaika lyhenee 30 minuuttia viikossa ja lisäksi tehtiin työaikakorjauksia työajan pituuden määrittelyyn. Jaksotyössä (9§) voidaan jatkossa käyttää 4 viikon jaksoa, mikä selkeyttää aiempaa tilannetta. Menettely on ollut jo aiemminkin mahdollinen tietyn edellytyksin, mutta niistä on syntynyt tulkintaerimielisyyksiä. Jaksotyössä yövuoron määräystä on laajennettu, se voi nyt olla 11 tunnin mittainen.



Myös säännöllisen työajan ylittävän tai alittavan kertymän rajat ovat muuttuneet (33§). Uuden sopimuksen mukaan liukuvassa työajassa säännöllinen työaika voi nyt ylittyä enintään 50 tunnilla tai alittua enintään 6 tunnilla. Käytännössä jää nähtäväksi millainen vaikutus +saldon lisäämisellä on esimerkiksi ylityömääräysten suh-

teen. Lisäksi on hyvä huomata, että työaikalain mukaisesti työntekijän pyynnöstä työnantajan on pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina päivinä.

Työaikalain 18§:n 1 momentissa tarkoitettuna työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoneen (36§) käytetään sopimuksessa 12 kuukautta.

Sopimuksen termejä tarkistettiin vastaamaan työaikalakia

Tasotumissuunnitelma -> tasotumissuunnitelma

Viikoittainen vapaa-aika -> viikkolepo

Työpaikka -> työntekopaikka

Matkaan käytetty aika -> matkustamiseen käytetty aika

Työaikaista johtuen sopimukseen liittyi muitakin pakottavia muutostarpeita kuten varallaoloa (5§) koskevan korvauksen määrän tai sen määräytymisperusteiden ja varallaoloehtojen tulee olla viranhaltijan/työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa. Asuntovarallaolokorvaus on sovittu 50 prosentiksi.

Lisäksi on sovittu lyhyttä työaikaa tekevien viikkolevosta (24§).

Sopimuskauden työryhmät

Palkkausjärjestelmätyöryhmä (jatkaa)

Sairauslomatyöryhmä (jatkaa)

Perhevapaamääräyksiä arvioiva työryhmä (uusi)

- KVTES V luvun perhevapaita koskevat määräykset
- Hallituksen perhevapaauudistuksesta kunta-alan määräyksiin tulevat muutostarpeet

Työsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvittävä työryhmä (uusi)

- Työaikamääräykset
- Matkakorvaukset

Varsinaisten sopimukseen kirjattujen työryhmien lisäksi on tilastoryhmälle annettu uusi toimeksianto. Ryhmä selvittää 28.2.2022 mennessä kunta-alan palkkataso-arvoon ja ansiokohitykseen liittyviä kysymyksiä. Osana tätä työtä ryhmä arvioi ansiokohitystä kuvaavien indeksien ja sopimuslaskaindeksin vastaavuutta yksityisellä- ja kuntasektorilla. Selvityksen perusteella ratkaistaan palkkaohjelman tarve ottaen kuitenkin huomioon kuntatalouden näkymät sekä muut kuntatyönantajiin vaikuttavat olosuhteet. Tilastoryhmä jatkaa sopimuskauden jälkeenkin vuosittaista ansiokohitystä kuvaavien indeksien seurantaa.

Lisäksi osapuolet ovat neuvotelleet yhteistyösopimuksen Kuntekon jatkoon liittyvistä toimista. Neuvotteluissa on päästy sopimukseen työelämän kehittämiseen liittyvästä yhteistyöstä.

Luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja koskevat kirjaukset

Luottamusmiehet

- Edellisen sopimuskauden määräaikaiset muutokset jatkuvat
- Tehtävistä maksettaviin korvauksiin on tehty tarkistuksia.

Työsuojeluvaltuutetut

- 1.8.2020 alkaen 95 euroa
- 1.4.2021 alkaen 96 euroa

Työsuojeluvaltuutetut, vähintään 700 edustettavaa

- 1.8.2020 alkaen 263 euroa
- 1.4.2021 alkaen 266 euroa

Kunnallinen pääsopimus jatkuu katkeamatta

31.3.2020 päättynyt pääsopimus jatkuu katkeamatta ja myös paikalliset sopimukset jatkuvat. Pääsopimuksen muutoksia pohditaan työryhmissä.

- Sote-sopimus
- varhaiskasvatuksen opettajien siirto OVTES:iin
- TS:n, TTES:n ja KVTES:n soveltamisalojen päällekkäisyyksiä koskeva selvitys

Sote-sopimus sekä varhaiskasvatuksen opettajien siirtoa koskevat sopimukset tulevat voimaan 1.9.2021, mutta jos muuta ei sovita, niiden ehdot olisivat 31.12.2022 saakka KVTES:n mukaiset.

Teknisten sopimuksia pohtivassa ryhmässä neuvotellaan myös teknisen alan sopimusten yhdistämisen tai poistamisen mallista. Lopputulos voi sisältää siirtoja nykyisten sopimusten välillä. Tavoitteena on, että 1.3.2022 lukien olisi vain yksi teknisen alan sopimus.

Maakuntauudistukseen liittyvä aiesopimus

Mikäli maakuntauudistus toteutuu, maakunnissa noudatetaan kunta- ja maakunta-alan yhteisessä pääneuvotteluryhmässä sovittavaa maakunnan yleistä virka- ja työehtosopimusta (MAKUTES), sote-sopimusta ja lääkärisopimusta.

Maakuntiin ei ole tulossa TS-sopimusta. Nykyisistä teknisistä palo- ja pelastustoimen henkilöstö on joko maakunnan yleisen

työ- ja virkaehtosopimuksen tai sote-sopimuksen piirissä omassa liitteessään. Ensihoidon henkilöstön asema selvitetään erikseen. Samoin selvitetään, miten toimisto- ja hallintohenkilöstö sekä pelastustoimen johto sijoittuvat. Asia neuvotellaan 31.12.2022 mennessä. Sairaalehteknisen henkilökunnan siirto selvitetään myös 31.12.2022 mennessä. Jos siirrosta sote-sopimukseen ei päästä yhteisymmärrykseen, palkansaajat siirtyvät maakunnan yleiseen työ- ja virkaehtosopimukseen.

AVAINTES:n puolella on sovittu muutoksista pitkälti samoin kuin KVTES:n puolella. Myös työryhmien määrittely noudattaa pitkälti KVTES:n puolella sovittua.

Metsäteollisuus ry:n irtautuminen työehtosopimusneuvotteluista

Metsäteollisuus ry ilmoitti 1.10.2020 irtautuvansa yleisistä työehtosopimuksista ja haluavansa edistää paikallista sopimista. Metsäteollisuuden yritysten edunvalvontajärjestö ei aio enää neuvotella koko alaa koskevista yleisistä työehtosopimuksista. Nykyiset sopimukset päättyvät vuoden kuluttua.

Helsingin Sanomat kirjoitti 3.10.2020 Metsäteollisuus ry:n perustelevan päätöstä sillä, ettei paikallisissa sopimisissa olla päästy eteenpäin ja että toimialan ja yritysten tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin yritys- ja tuoteryhmätason työehtoilla.

Jari Järvi otti asiaan kantaa yleisellä tasolla. Toistaiseksi Metsäteollisuus ry:n irtautuminen ei ole saanut aikaan laajempaa liikehdintää, eikä kuntasektorilla ole tähän viittaavaa valmistelua. Kuntatyönantajien työmarkkinajohtaja Markku Jalonen on ilmoittanut, että KT jatkaa sopimustoimintaansa tulevaisuudessakin nykyisellä sopimusjärjestelmällä.

Periaatteessa neuvottelujärjestön irtautumisessa on kyseessä edunvalvonnan kanalta isosta asiasta, joka ohjaa neuvottelun yritystasolle ja johtaa yritysokoisiin sopimuksiin. Metsäteollisuus ry:n ilmoitus on tuore, eikä varsinaisista neuvottelutilanteista ole vielä kokemuksia. Jari Järven näkemyksen mukaan tilanne saattaa kuitenkin jopa korostaa ammattiliittojen roolia pienempien neuvottelevien yksiköiden avustamisessa.



Kunta-alan työryhmät ja niiden toiminta

Teksti SAMPO KILPELÄINEN | Kuva KTK RY

Uudessa blogisarjassa KTK ry:ssä koulutus- ja kenttäpäällikkönä toimiva Sampo Kilpeläinen kertoo ajankohtaisia kuulumisia työnantajan ja työntekijäjärjestöjen yhteisistä työryhmistä. Sarjan aloittaa **KV-TES: työryhmä työhönsidonnaisuus ja matkustaminen**

Työryhmällä on edessä paljon töitä ja meillä järjestöillä tavoitteita, toki tavoitteita on myös kuntatyönantajalla. Tavoitteet järjestöillä ja kuntatyönantajalla eivät ole välttämättä samoja. Työryhmän asiakokonnaisuudet ovat ajankohtaisia varsinkin nyt kun työelämä on koronan myötä muuttanut muotoaan.

Kokoonnuimme ensimmäisen kerran 29.10.2020. Ensimmäisessä tapaamisessa keskityttiin aikatauluttamaan tulevaa vuotta ja hakemaan toimintalinjoja, eli sitä miten edetään työryhmätyöskentelyssä jatkossa. JUKO:lla on monenlaisia tavoitteita tähän asiaan liittyen, on tulkintaohjeitten selventämistä ja jopa uusien pykälien ehdotuksia.

Suurimpana ongelmana itse pidän tällä hetkellä etätyöhön ja toimipaikkoihin liittyviä asioita. Etätyön suhteen esimerkiksi se, että mistä alkaa työmatka/virkamatka ja mihin se päättyy? Missä silloin alkaa työaika? Tähän liittyy osittain ja aika kiinteästi myös varsinainen toimipaikka ja sen käsite, onko etätyössä varsinainen toimipaikka koti? Voiko työnantaja määrätä toimipaikan vaihtuvaksi päivittäin tai viikoittain? Voiko toimipaikka olla joku tietty alue jne. Eli tällä hetkellä meillä ei ole muuta kuin kysymyksiä joihin haluttaan selvittäviä ohjeita tai uusia pykälä.

Todellisuutta tässä päivässä on esimerkiksi se, että joillekin henkilöille ei ole maksettu kilometrikorvauksia koko päivästä, jos on lähdetty suoraan kotoa työtehtäviin. Työnantaja on tällöin tulkinnut, että ei tarvitse maksaa mitään, jos matkat alittaa kodin ja työpaikan väliset kilometrit, näinhän asia ei voi olla.

Henkilöstön edustajan näkökulma kuntien kiristyvään talouteen

Teksti ja kuva MELITTA LEMPIÄINEN

Säästötalkoot ja kuntien talouden tasapainotusohjelmat pyyhkivät yli koko Suomen ohittamatta sen enempää isoja, kuin pienempiäkään kuntia. Väestörakenteen muutos, sosiaali- ja terveyspalveluiden organisaatiomuutos ja pandemian mukanaan tuomat haasteet ovat näistä merkittävimpiä.

Kunnat tilaavat konsulttiyhtiöitä apuun ahdinkoonsa ja hyvä niin. Kuntapäätäjien on helpompaa tukeutua ulkopuoliseen viisauteen ja auktoriteettiin, jolloin kipeitäkin päätöksiä uskalletaan tehdä korkeampaan viisauteen vedoten. Prosenttilaskurit käyvät kuumina.

Politikkoja ja kunnan virkamiehiä sitoutetaan tiukkaan säästökuuriin, sillä haasteet ovat kovia. Kokonaistaloudellisuutta ja järkevää toimintaa tavoitellaan. Prosesseja kehitetään, digitalisaatiota ja erilaisia digipalveluja lisätään, palvelutasoa lasketaan, investointeja karsitaan, epätarkoituksenmukaisista tiloista luovutaan, lähikirjastoja lakkautetaan ja pysyväen etätöhyön siirtymistä edistetään - vain muutamia mainitakseni. Huoli on todellinen ja isoja muutoksia on pakko tehdä, jotta kunnat pystyvät jatkossakin toteuttamaan tehtävänsä.

Jokaisesta säästökohteesta voisi kommentoida vuolaasti, mutta pääluottamusmiehenä ja henkilöstön edustajana kiinnittäisin huomiota erityisesti henkilöstöön ja henkilöstöjohtamiseen tasapainotusohjelmien keskellä. Kunnan työntekijöiden toimintaedellytykset ovat suoraan riippuvaisia kunnan talouden hyvästä hoitamisesta, siksi säästötalkoot ovat yhteinen asia, jossa kannattaa olla aktiivisesti mukana.

Konsultit laskevat prosenttilaskureilla montako miljoonaa kunta säästää, kun henkilöstöä vähennetään. Henkilöstö esitetään kustannuksena, ilman työn tuomaa vastinetta. Kuria ja autoritääristä otetta korostetaan. Kehityskeskusteluiden tilalle tarjotaan työsuorituksen arviointia. Työnantajaa kannustetaan käyttämään kaikkia direktio-oikeuteen kuuluvia työkaluja; henkilöperusteisiin irtisanomisiin kannustetaan. Alisuoriutumat, lintsarit ja ns. saldojen väärinkäyttäjät tulee saattaa kuriin ja edesvastuuseen.

Kunnan arvokkain pääoma on henkilöstö, joka omalla työllään ja osaamisellaan tuottaa palveluja ja hyvinvointia kuntalaisille - erityisesti hyvinvoiva ja hyvin johdettu henkilöstö. Konsulttien raporteista ei hevilla löydy mainintoja kunnan vastuista lakisääteisiin tehtäviinsä ja erilaisista yhteiskuntaa ylläpitävistä toimista; se on virkamiesten päänsärky ja nämä asiat eivät näy laskureissa.

Myönnettäköön, että konsultit ehkä tarkoitushakuisestikin esittävät asiat provosoivasti. Hyvä niin, jos se kirjoittaa kannanottoihin. Henkilöstön edustajina meidän tulisikin ottaa kantaa ja vaatia niitä yhteistöiminnan työkaluja, joita meillä on käytettävissämme silloin, kun henkilöstöön kohdistuu merkittäviä muutoksia. Yhteistöimintamenettelyssä meidän on mahdollista tuoda esiin henkilöstön näkökulma muutostilanteessa ja valmistautua kannanottoihin huolella. Meidän tulee neuvotella yhteistöiminnassa muutosten perusteista, vaikutuksista henkilöstöön ja muutosten vaihtoehtoista.

Digitalisaatio ja rakennemuutokset eivät tapahdu yhdessä yössä. Näihin muutoksiin tulee varautua pitkäjänteisellä suunnittelulla. Irtisanomisten sijaan tulee suunnitella henkilöstön täydennyskoulutusta ja uudelleensijoittumista muuttuviin tehtäviin, sekä hyödyntää ns. luonnollista poistumaa.

Konsulttien esittämät henkilöstön vähennystavoitteet asetetaan yhtä lailla myös voimakkaasti kasvaviin kuntiin. Mainittakoon, että kasvukunnissa henkilöstövähennys tarkoittaa henkilöstömäärän lisästarpeen vähennystä. Toisin sanoen myös kasvukunnat joutuvat tulevaisuudessa toteuttamaan kunnan tehtäviä niukemmalla henkilöstömäärällä kuin tähän asti. Konsultit eivät kanna huolta siitä, että jo nyt isoissa kunnissa on paikoin huutava pula osaavasta työvoimasta. Avoimiin vakansseihin ei saada hakijoita ja työt kasautuvat harvoille. Tilannetta joudutaan paikkaamaan ostopalveluilla, joiden kokonaistaloudellisuutta on vaikea arvioida omaan tuotantoon verrattuna. Konsultit eivät kanna huolta siitä, miten osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö saadaan pidet-



tyä jatkossakin kunnan töissä.

Konsultit julistavat tuottavuuden kasvavan, kun rekrytointia kiristetään ja sijaisen palkkaamista vähennetään. Tuottavuutta on vaikea nostaa pelkästään kustannuksia vähentämällä, koska riskinä on päinvastoin tuottavuuden laskeminen.

Selkeät säästötavoitteet tulee kyllä asettaa, mutta säästöjä tulee etsiä ja löytää yhdessä osaavan henkilöstön kanssa palvelutasoa liikaa laskematta. Henkilöstön oman työn tuntemusta tulee hyödyntää säästöjä ideoitaessa. Tulisiko siis mieluummin panostaa oman henkilöstön osaamisen hyödyntämiseen palkitsemisineen kuin kalliiden konsultti- ja muiden palveluiden ostamiseen?

Henkilöstöjohtamiseen tulee saada nykyaikainen dialoginen, henkilöstöön kunnioittavasti ja arvostavasti suhtautuva johtamiskulttuuri. Hyvä henkilöstöjohtaminen perustuu luottamukseen ja vastuun jakamiseen. Direktio-oikeuden sijaan tulisi korostaa yhteistöimintaa, henkilöstön kuulemistä ja sitouttamista muutosprosessiin. Tulee keskittyä työhyvinvoinnin lisäämiseen, koska se on hyvän tuottavuuden edellytys. Tulee kysyä, minkälaista johtamista kotikuntaamme haluamme.

Kirjoittaja toimii Espoon kaupungilla pääluottamusmiehenä



Kaupunginjohtaja Aino-Maija Luukkonen onnitteli lämpimästi voittajia.

Itätuulen Aterian ja puhtauden tiimissä puhaltaa yhdessä tekemisen henki

Teksti ja kuvat SARA VUORINEN

Porin kaupungin yhteistyötoimikunta palkitsee joka vuosi työyhteisön, joka on kehittänyt ja uudistanut henkilöstönsä työhyvinvointia sekä edistänyt työn mielekkyyttä. Vuoden 2019 Uudistuvana Työyhteisönä palkittiin Porin Itätuulen oppimis- ja liikuntakeskuksen Aterian ja puhtauden henkilökunta.

Työntekijöiden halu etsiä ja kohdata uusia työskentelytapoja. Innovatiivisuus, yhteisöllisyys ja aktiivisuus sekä omien työtapojen jatkuva tarkastelu ja rohkeus luopua toimimattomista käytänteistä. Nämä ominaisuudet kuvaavat Porin kaupungin yhteistyötoimikunnan mukaan innovatiivista ja uudistuvaa työyhteisöä ja näin myös kilpailun voittajaa, Itätuulen Aterian ja puhtauden parinkymmenen iloisen naisen tiimiä.

– Vuoden 2019 voittajiin kiteytyi hienosti juuri se sanoma, mitä Porin kaupunki haluaakin tämän kilpailun kautta välittää, kertoo Porin kaupunginjohtaja **Aino-Maija Luukkonen**.

Porin kaupunki etsii vuosittain Uudistuva työyhteisö -kilpailun kautta työnteki-

jöidensä joukosta esimerkillisesti suoriutuvaa ja työtapojaan innokkaasti uudistanutta työyhteisöä. Parhaimmillaan työntekijät luovat itsenäisesti loistavia uusia työnteon malleja, joita voidaan yleistää koko organisaation käyttöön. Konkreettisista uudistuksista ja innovatiivisista ratkaisuista hyötyvät sekä palveluiden käyttäjät että niiden tarjoajat. Pori kannustaakin työntekijöitään olemaan rohkeasti ylpeitä toimintatavoistaan. Voittajatiimi palkitaan vuosittain paitsi maineella ja kunnialla, myös muhkealla rahasummalla.

Itätuulessa vallitsee vahva yhteisöllisyys ja kokeilukulttuuri

Vuoden 2019 voittoisa, vain noin vuoden

yhdessä toimipaikallaan työskennellyt Itätuulen tiimi on nuoresta iästään huolimatta aktiivisesti kehittänyt uusia toimintatapoja ja ottanut kehityksessä erinomaisesti esiin Porin kaupungin toimintatapojen painotukset henkilöstön osallisuudesta yksikön toimintaan ja yhteisten asioiden kehittämiseen. Lisäksi työyhteisössä on vallinnut vahva kokeilukulttuurin käyttöönotto sekä yhteisöllisyys.

– Yhdessä tekemisen kulttuuri välittyy Aterian ja puhtauden tiimistä aidosti ja erityisesti yksikön esimiehen kertomukset yhdessä iloisesti ”puuhaamisesta” jopa kosketavat, luonnehtii Porin kaupungin työsuojelupäällikkö **Marja-Terttu Kokko**.

Palkittu työyhteisö on iloinen ja otettu kilpailun voitosta, mutta haluaa korostaa uudistumisen merkitystä työpaikalla edelleen.

– Tuntuu hienolta, että yhteinen ponnistuksemme uuden koulun parissa saa tämän kaltaista tunnustusta. Kehittyvällä ja uudistuvalla työyhteisöllä on valtava merkitys. Kun työyhteisössä itsessään elää eteenpäin menemisen ja paremman tekemisen kipinä, työ pysyy mielekkäänä ja palkitsevana, palveluesimies **Sanna Korpela**, kertoo.

Työyhteisön edistämistyötä on yksikön arjessa pyritty tekemään jatkuvasti. Uudessa, vastavalmistuneessa koulussa on paljon erilaisia pintamateriaaleja ja kalusteita, joihin ei kouluissa ollut aiemmin totuttu ja jotka vaativat yhteistä pohtimista ja työtapojen sekä menetelmien kehittämistä. Jo ennen uuden koulun avaamista koululaisille työyhteisö oli valmistellut tulevaa yhdessä jo pitkään.

– Koululla on vahvasti korostettu kaikkien rakennuksessa toimivien työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja sen eteen haluamme osaltamme tehdä jatkuvasti töitä, jotta yhteistyö olisi sujuvaa kaikkien kesken. Uudella koululla on ehditty järjestää jo esimerkiksi erilaisia tilaisuuksia ja koulutuksia, joihin olemme saaneet olla toteuttamassa keittiön väen kanssa tarjoiluja. Jännittävimpänä erityisesti Porin Päivän vastaanotto. Myös liikuntasali on ollut suosittu ulkopuolisten käyttäjien keskuudessa iltaisin ja viikonloppuisin, Korpela muistelee.

Asioiden hyvässä hengessä pohtiminen sekä työntekijöiden aktiivinen osallistuminen kehittämiseen ovat olleet tärkeitä tekijöitä työyhteisön ja yhteishengen rakentamisessa.

– Työyhteisöön tuli työntekijöitä monista eri kohteista ja muutamia ihan uusiakin. Alusta asti punaisena lankana oli lähteä puhtaalta pöydältä kehittämään toimintaa. Vaikka työyhteisössä on monta työntekijää, asioita on saatu sovittua yhdessä joustavasti ja rakentavasti. Työkavereita huomioimalla ja ystävällisellä asenteella pärjätään kovankin paineen alla helpommin, Korpela muistuttaa.

Voittoon yhdessä ja iloiten

Huolimatta huimasta suitsutuksesta työtapojen esimerkillisyyttä ja tehokkuutta kohtaan työntekijät itse näkevät isoimpana voimavaranaan nimenomaisesti Itätuulen tiimin loistavan yhteishengen.

– Yhteisöllisyys on isoin tekijä. Työkaverilta saa aina apua tarvittaessa. Jos vastaan tulee ongelmia, ne selvitetään nopeas-



Esimies Sanna Korpela ja Katja Hämäläinen tietävät, että huumori ja lämmin yhteishenki vie pitkälle.



Anne Leppänen, Kristiina Tontti, Sari Virtanen ja Sari Vuortenoja-Nevo ovat osa iloista voittajatiimiä.

ti yhdessä, luonnehtii **Katja Hämäläinen**.

– Täällä on oikeasti tosi kiva olla toisensä, hyvin viihdytään, jatkaa oppisopimustyöntekijänä Itätuulella toimiva, toisen polven ruoka- ja puhtauspalvelujen ammattilainen **Jenny Hämäläinen**.

Itätuulella myös esimies tunnistaa työssä viihtymisen tärkeyden. Hyvässä työyhteisössä ymmärretään ryhmän voima ja hyväksytään toisten erilaisuus. Mainioon lopputulokseen voi päästä hyvin monella eri työllä.

– Kun voi luottaa siihen, että toisilta saa tarvittaessa pyytää neuvoa ja apua, työpäivät sujuvat mukavasti. Lämminhenkinen

huumori on myös omiaan piristämään arjen tohinoita, Korpela hymyilee.

Itätuulen liikunta- ja oppimiskeskuksen aterian ja puhtauden henkilökunta palkittiin olosuhteiden pakosta pienimuotoisessa, mutta juhlallisessa tilaisuudessa kaupunginjohtajan ojentamalla kunniakirjalla sekä tuhannella eurolla työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Palkintosumma käytettiin tiimin yhteiseen virkistysiltaan iloisella venetsialaisristeilyllä.

Kirjoittaja toimii Porin kaupungilla viestintäharjoittelijana



”Uusia Erityisalojen Ammattilaisia”

Teksti ja kuvat TEEMU RÄISÄNEN, NIILA KARHULA, TONI NYMAN ja KAISA HIETA

Metron liikenteenohjaajaksi vaatimuksena on metron ajolupa sekä psykologisten testien perusteella testattu soveltuvuus tehtävään. Kurssi sisältää noin neljän kuukauden mittaisen teoria ja käytännön harjoittelu osuuden, sekä useamman näyttökokeen. Tämän jälkeen myönnetään väliaikainen liikenteenohjaus lupa, joka on voimassa yhden vuoden. Vuoden aikana tulee tehdä 1000 tuntia valvomo-työtä, minkä jälkeen saa vakinaisen liikenteenohjaus luvan ja pätevyyden työskennellä täysin itsenäisesti ilman vanhemman liikenteenohjaajan valvontaa.

Liikenteenohjaaja –haku on metrokusien keskuudessa ollut yleisesti arvostettu haku ja hakijoita on aina kurssille ollut enemmän kuin vapaita paikkoja. Metron liikenteenohjaus sai syksyllä vahvistukseensa neljä uutta kuljettaja-liikenteenohjaajaa. **Teemu Räisänen, Niila Karhula, Toni Nyman** ja **Kaisa Hieta** aloittivat lokakuussa 2019 vuoden kestävä metron liikenteenohjaus kurssin. Kaikkia yhdisti into oppia uutta sekä kehittää itseään ja työyhteisöään. Näin he itse kertovat kokemuksistaan.

Työ on hyvin vaihtelevaa; rauhallisina

päivinä ehtii rutiinityöt hoitaa rauhassa ja huolella. Häiriötilanteissa taas tuntuu, että kädet loppuvat kesken eikä ehdi pahemmin taukoja pitämään. Työ vaatii siis hyvää paineensietokykyä sekä joustavuutta työntekijältä. Yövuorot poikkeavat sisällöltään täysin päivävuoroista: radalla on linjajunien sijaan työryhmiä sekä rata-autoja.

Kaikki neljä pitävät työn parhaimpina puolina mahtavaa työyhteisöä. Kollegat ottivat uudet työtoverinsa avosylin vastaan; ymmärtäväisessä ja kannustavassa ilmapiirissä on ilo työskennellä sekä helppo oppia haasteellista työtä.

Teemu Räisänen



27-vuotias Teemu Räisänen asui 2016 Jyväskylässä ja huomasi työilmoituksen metrojunankuljettajaksi. ”Päätin hakea kuljettajaksi, vaikka en ollut edes aikaisemmin ollut metron kyydissä ja pääkaupunkiseutu oli uusi paikka”.

Satojen hakijoiden joukosta Teemu valittiin kuljettajaksi ja oli aika oppia uusi työ ja uusi kaupunki. ”Olin jo aikaisemmin miettinyt, että liikenteenohjaus kiinnostaisi tulevaisuudessa ja halusin oppia jotain uutta. 2019 huomasin, että liikenteenohjaukseen haku on auki ja pitkän pohdinnan jälkeen päätin hakea liikenteenohjaukseen. Hakijoiden joukosta minut valittiin liikenteenohjauskurssille ja olen erittäin tyytyväinen, että pääsin kurssille”.

Niila Karhula



Niila Karhula muutti Keski-Pohjanmaalta Helsinkiin 2014 työn perässä.

”Päädyin aluksi lentokentälle töihin, mutta kaipasin vaihtelua ja uusia haasteita. Sattumalta huomasin työnhakuilmoituksen metrojunankuljettajaksi, joten päätin hakea. Kuljettajakoulutus alkoi 2016 huhtikuussa. Kuljettajan työssä viihdyn hyvin ja minua alkoi kiinnostaa liikenteenohjaus ja valvomotyö, jonka takia päädyin hakemaan kurssille. Työ liikenteenohjaajana on ollut mielekästä, vaikka aluksi oli paljon uutta opittavaa.”

Toni Nyman



Helsingistä kotoisin, pitkään logistiikka alalla työskennellyt Toni Nyman päätti hakea 2016 metrojunankuljettajaksi uusien haasteiden pariin.

Perhokalastusta harrastavalle Tonille luonnossa liikkuminen on hyvää vastapainoa työpäivien ohella.

”Metrokuljettajan kurssilla käytiin valvomossa tutustumassa. Tuli heti sellainen tunne, että tämä voisi olla kiinnostavaa tekemistä tulevaisuudessa. Ehdin ajaa metroa n. 3 vuotta, kun pääsin liikenteenohjauskurssille ja olen ollut erittäin tyytyväinen uuteen työhöni”.

Kaisa Hieta



Itä-Helsingissä kasvaneelle 28-vuotiaalle Kaisa Hiedalle oli metroympäristö matkustajan näkökulmasta jo tuttu. Hevos- ja turvallisuusalan historialla varustettu Kaisa haki metrojunankuljettajaksi kaivatessaan uusia haasteita elämään. Kusiuran aikana hän ehti toimia myös ajo-opettajan tehtävissä, kunnes vuoden talossa olon jälkeen haki liikenteenohjauskurssille. Valvomotyö ja uralla eteneminen hänellä oli kiinnostuksen kohteena jo kuskikurssilla ollessa.

Suomalainen työ

Teksti VEIJO RANNISTO

Elämme vaikeita aikoja koronaepidemian jatkuessa. Suomen hallitus ja viranomaiset ovat tehneet maaliskuusta 2020 alkaen monia välttämättömiä toimenpiteitä ja rajoituksia yhteiskunnan toimintaan viruksen torjumiseksi. Näiden rajoitusten ja vastaavien ulkomaisten rajoitusten vuoksi Suomen talous on kokenut 4,5 prosentin pudotuksen ja työttömien määrän voimakkaan lisääntymisen. Erityisesti matkailu- ja ravintola-ala ovat kärsineet epidemiasta. Vaikka kotimaan matkailu on ilahduttavasti lisääntynyt tänä vuonna, niin se ei kuitenkaan korvaa ulkomaisten matkailijoiden vähenymistä. Kesällä ennustettiin, että Suomen talous kääntyy kasvuun syksyllä, jos tauti saadaan hallintaan Suomessa ja maailmalla.

Kotimaisen valitseminen on vastuullisuusteko, jolla ostetaan työtä Suomeen

Suomen hallitus on tehnyt ja tekee edelleen monia tarpeellisia toimenpiteitä suomalaisten yritysten tukemiseksi. Työllisyyden parantamisen osalta hallitus tavoittelee ensimmäisessä vaiheessa 36 000 lisätyöllistä ja myöhemmässä vaiheessa 80 000 lisätyöllistä.

Suomalaisen Työn Liitto on nostanut vastuullisuuden tärkeäksi teemaksi v. 2020 ja käynnistänyt vastuullisuusteko-kampanjan. Sen viesti on, että kotimaisen valitseminen on vastuullisuusteko, jolla ostetaan työtä Suomeen. Tällaisena aikana pitää kaikkien suomalaisten tukea enemmän suomalaista työtä ostamalla suomalaisia tuotteita ja palveluita kukin omien mahdolluuksiensa mukaan.

Myös ammattiliittojen pitää tässä tilanteessa omissa hankinnoissaan tukea suomalaista työtä ja kohdistaa hankinnat suomalaisiin tuotteisiin ja palveluihin.

Suomalainen työelämä perustuu sopimuskulttuuriin ja yhteistoimintaan työnantajien ja palkansaajien välillä. Suomalainen työ on laadukasta ja vastuullista. Menestyksen tekijät löytyvät vahvasta osaamisesta, yhdessä tekemisestä ja turvallisesta ympäristöstä. Tältä pohjalta syntyy uusia innovaatioita, korkeatasoisia tuotteita ja palveluita.

Julkisissa hankinnoissa hankintaosaamisen tasoa ja hankintalain velvoittavuutta kestäviin hankintoihin ja laatuarviointiin nostetaan

Suomen nykyisessä hallitusohjelmassa (10.12.2019) mainitaan, että hankintaosaamisen tasoa ja hankintalain velvoittavuutta kestäviin hankintoihin ja laatuarviointiin nostetaan. Hankintalakia muutetaan siten, että hiili- ja ympäristöjalanjälki sisällytetään hankintakriteereihin ympäristövaikutuksiltaan merkittävisissä hankinnoissa. Lisäksi hallitusohjelmassa mainitaan, että eräiden elintarvikkeiden (kuten lihan, kananmunien ja maidon) osalta kuntia ohjataan suosimaan suomalaista lähi- ja luomutuotantoa.

Paikallisesti voi julkisissa hankinnoissa ottaa hinnan lisäksi huomioon elinkaarikustannukset, ympäristövaatimukset, kestävä kehitys ja paikallisen elinvoiman edistämisen (yrittäjien tukemi-



Finlaysonin tehdasrakennus Tampereella.

nen, veroeurojen jättäminen seudulle) sekä sosiaaliset näkökulmat kuten osatyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien työllistäminen ja osallistuminen yhteiskunnan toimintaan. Näillä tavoilla voidaan varmistaa julkisten menojen tehokkaampi käyttö.

Suomalaisen Työn Liitossa on laskettu, että jos jokainen suomalainen käyttää 10 euroa lisää kuussa kotimaisiin tuotteisiin ja palveluihin, niin se tuo 10 000 uutta työpaikkaa vuodessa. Pienellä välillä on suuri merkitys.

Suomalaisen Työn Liiton toimitusjohtaja **Tero Lausala** kirjoitti blogissaan 10.9.2020 osuvasti, että julkisella sektorilla voidaan myös ostaa työtä Suomeen, mutta liitossa toivotaan, että kuntien strategioissa ja niiden ohjaamisessa hankinnoissa painotettaisiin vastuullisia valintoja työllisyyden ja yrittäjyyden puolesta. Edelleen hän kirjoitti, että hinnan rinnalla pitäisi huomioida laatu ja vastuullisuus sekä sosiaaliset ja eettiset kriteerit. Näitä ovat esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja heikommissa työmarkkinatilanteissa olevien työllistäminen.

Työllisyyden edistäminen hankintakriteerinä pitäisi ottaa rohkeammin käyttöön

Koronavirus on pistänyt monen suomalaisen yrittäjän ahtaalle. Nyt jos koskaan kannattaa valita kotimaisia tuotteita ja palveluita, jotta työpaikat säilyvät ja turvaamme kotimaisen tuotannon myös jatkossa.

Kun työllistää suomalaisia työntekijöitä ostamalla suomalaisia tuotteita ja palveluita, niin se on yhteiskunnallisesti katsottuna järkevämpää, kuin maksamalla verojen kautta korkeita työttömyyskustannuksia ja työttömyydestä aiheutuvia lisääntyviä sosiaalikustannuksia. Kotimaahan jäävä raha hyödyntää kansantaloudellisesti laajasti koko Suomea.

kirjoittaja työskentelee toimistoinsinöörinä Tampereen Infra Oy:ssä

Lähde: Suomalaisen Työn Liiton nettisivut

Etätyö – etätyössä – etätyötä – etätyöläinen

Teksti ja kuvat JARMO NUMMENPÄÄ

Wikipedian mukaan Etätyö on työtä, joka tehdään kiinteän toimiston ulkopuolella, esimerkiksi kotona, etäpisteestä, hotellista tai liikkuvasta toimistosta käsin. Etätyön ymmärtään usein olevan vain kotona tehtävää toimistotyötä, mutta monissa muissakin ammateissa (esimerkiksi myyntiedustajat, huoltoasentajat ym. liikkuvat ammatit) raja etätyön ja ”muun työn” välillä hämärtyy tietoliikenneyhteyksien nopeuden ja peiton jatkuvasti parantuessa. Etätyöstä on tullut myös hajauttavampaa ja työtä tehdään liikkuvasti. Nykyisin etätyön rinnalla käytetään myös täsmällisempiä käsitteitä kuten hajautettu työ ja läsnätyö.

Etätyö ei ole siis mikään uusi tapa tehdä työtä. Onhan meillä ollut mm. myyntiedustajia kiertämässä maakunnissa jo vuosikymmeniä. Suuremmissa määrin etätyötä alettiin tehdä tietotekniikan kehittyessä ja tietoliikenneyhteyksien nopeutuessa.

Aluksi se oli vain harvojen etuoikeus tai mahdollisuus. Vuonna 2020 maaliskuussa ”osana kansallisia COVID-19 epidemian leviämisen estämisen toimenpiteitä hallitus linjasi 16.3.2020, että julkisen sektorin työntekijät, joiden työtehtävät sen mahdollistavat, työskentelevät etätyössä ja suositti samalla vastaavaa toimenpidettä yksityisille työnantajille. 6.5.2020 periaatepäätöksessä linjattiin, että etätyösuositus jatkuu toistaiseksi. 23.6 hallitus päätti, että rauhoittuneen epidemiatilanteen johdosta hallituksen antama suositus laajalle etätyön tekemiselle päättyy 1.8.2020 ja että hallitus arvioi asiaa uudestaan, mikäli epidemiatilanne sitä edellyttää.” Ja 15.10.2020 tuota suositusta jatkettiin 31.12.2020 saakka.

Eli etätyötä tehdään suositellusti kaikilla niillä aloilla ja niissä tehtävissä, missä se on järkevästi mahdollista.

Maaliskuussa, etätyösuosituksen antamisen jälkeen, alkoi virastoissa, laitoksissa, kunnissa, valtiolla, sairaanhoitopiireissa jne. valtava kuhina. Kaikki työntekijät joiden työt oli mahdollista tehdä etätyönä, jäivät kotiin työskentelemään etänä.

Alkoi tietoteknisen infran vahvistaminen. Yhtäkkiä moninkertainen määrä työntekijöitä tarvitsi VPN yhteyksiä palvelimiin, piti saada Skype ja Teams -kokouksiin väli-



Näppäimistö rullahiirellä ja vieressä lisäksi ergonominen käsihiiri

neitä, piti saada lisää kannettavia tietokoneita niille työntekijöille, jotka normaalityössä vielä työskentelivät kiinteällä työasemalla. Kaikki edelle mainitut saatiin rahalla, hankinnoilla ja pienellä odottamisella kuntoon, mutta...

Kuinka monella on kotona ergonomialtaan yhtä hyvä tai parempi työpiste kuin työpaikalla?

Kyselyjen mukaan yleisin etätyötä tekevän työpiste kotona on usein keittiön ruokapöydällä.

Kenellä on korkeudeltaan säädettävä ruokapöytä – sähköllä tai mekaanisesti? Entä tuolit ruokapöydän vieressä? Häviävät yleensä säädettävyydeltään ja muilta ominaisuuksiltaan työpaikan toimistotuolit. Kenellä on kotitoimistossa näytöt, näppäimistöt ja hiiret ergonomian kannalta yhtä hyviä kuin työpaikalla?

Moni etätyötä satunnaisesti kotona tekevä onkin usein pärjännyt pelkällä kannettavalla. Tämä on johtunut ehkä siitä, että silloin etätyössä tehtävät työtehtävät on voinut valita sellaisiksi, jotka on voinut hyvin tehdä pelkällä kannettavalla. Samoin ei sil-

loin ole työpisteen ergonomiakaan ollut niin tärkeää.

Kun etätyö maaliskuussa muodostui monille jokapäiväiseksi, tuli työpisteen ergonomiasta nopeasti tärkeää ja sitä alettiin miettiä vakavasti. Itse pyysin, kahden viikon kannettavalla työskentelyn jälkeen, työnantajalta luvan hakea työpaikalta 27” näytön, näppäimistön, ergonomisen hiiren ja kannettavan telakan. Tämän sain parempaan työpiste ergonomiaan vedoten. Kyllä isojen excel-taulukkojen käsittely on hieman miellyttävämpää kunnon näyttöltä verrattuna pieneen kannettavan näyttöön.

Perheessämme molemmat aikuiset ovat tehneet pääsääntöisesti etätyötä maaliskuusta lähtien. Itse pärjään kohtuuyhyin keittiön ruokapöydälle rakennetussa työpisteessä. Kahvinkeitin on ainakin paljon lähempänä kuin toimistolla.

Istumisesta selkävaivoja saavalle puolisolleni piti olohuoneen nurkkaan hankkia veivillä korkeussäädettävä työpöytä, jota hän pystyy tekemään töitä myös seisten.

Hänen työnsä vaativat kahden näytön käyttöä, joten hänkin sai luvan hakea toimistoltaan 2 kpl näyttöjä, kannettavan telakan, näppäimistön rullahiirellä ja langattomat kuulokkeet.



Minun työpisteeni ruokapöydällä

Näiden työpisteiden rakentelujen jälkeen ei asunto enää muistuttanutkaan sitä tuttua, viihtyisää, asuntoa. Asunnostamme oli tullut asunnon ja toimiston hybridi. Ja tuo hybridi ei toivottavasti jää pysyväksi. Verotajan hyvitys kotitoimistosta ei mielestäni ole riittävän hyvä, jotta hyväksyisin järjestyksen pysyväksi. Lisäksi kaipaen kyllä edelleen toimiston yhteisöllistä työilmapiiriä.

Mitä hyvää etätyöskentelystä kotona sitten on?

Ei työmatkoja aamuruuhkassa toimistolle, auton mittariin kertyneet kilometrit romahtivat maaliskuun jälkeen, koska työajot tippuivat lähes nollaan. Vaatteiden kulutus on muuttunut, useimpina aamuina riittää, kun vetää "pieruverkkarit" jalkaan ja kotipaidan päälle. Itselläni onneksi työnantaja linjasi jo tosi aikaisin, että kamerat voi pitää Teams-kokouksissa kiinni verkon kuormitusta pienentääkseen.

Osa perinteisistä kokouksista on muuttunut Teams-kokouksina ajankäytöltään tehokkaimmaksi. Turhat jaaritukset ovat jääneet historiaan, käsitellään asialistan asiat ja lopetetaan kokous.

Akavan julkaisema tutkimus etätyöstä ilmestyi marraskuun alussa. Yli 14 000 akavalaista oli vastannut tutkimukseen. Kysely tehtiin syyskuussa. Kyselyn perusteella etätyössä koetaan tällä hetkellä kognitiivisen ergonomian parantuneen huomattavasti verrattuna kevääseen tai toimistolla työskentelyyn. Tämä on varmasti totta ja johtuu paljolti siitä, että monilla työpaikoilla ollaan siirrytty työympäristössä niin kutsuihin monitilatoimistoihin. Kansankielellä avokonttoreihin. Ne ovat varmasti tietyillä mittareilla kustannustehokkaita ja muuntojoustavia, mutta keskitymistä vaativissa töissä painajaisia.



Puolisoni työpiste olohuoneen nurkassa tuupanäytöillä ruotsalaisen huonekaluketjun veivisäädettävällä pöydällä



Kokousasentoon säädetty kannettava

Mikä voi olla tulevaisuus etätyön osalta työmarkkinoilla?

Mielestäni pahin ominaisuus on se, että työnantajat siirtävät suuressa määrin toimistonsa työntekijöiden koteihin eli etätyöstä tulee vakio olotila. Tämä vaatisi sen että asuntoon pystyisi jo hankintahetkellä varaamaan ihan erillisen huoneen toimistoksi. Lisäksi asuntojen tietoliikenneyhteydet pitäisi saada paremmiksi ja turvatuimmiksi. Lisäksi pitäisi miettiä kenen vastuulla on työsopimuksessa määrätyn kotitoimiston työturvallisuus ja kalustaminen. Tällä hetkellähän kotona etätyötä tekevä työntekijä on vakuutusturvaltaan heikommassa asemassa kuin työnantajan tiloissa

työskentelevä työntekijä. Tämä puutos toki voidaan poistaa ottamalla etätyötä tekeville ekstra vakuutusturvaa. Lisäksi joudutaan määrittelemään varsinainen työntekopaikka käsite ihan uudestaan. Näiden lisäksi on varmaan monta muutakin huomioon otettavaa asiaa. Varmaa on ainoastaan se, että emme palaa takaisin siihen samaan tilaan tulevaisuudessa, mihin lähdimme maaliskuussa 2020. Tämä on osa sitä suurta, jo vuosia jatkunutta, työelämän murrosta joka on meneillään. Pois kun sitä ei saada, niin siihen kannattaa yrittää sopeutua ja kehittää sitä olemalla aktiivinen.

Kirjoittaja toimii työsuojeluvalltuutettuna Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä ja on PKTL ry hallituksen jäsen sekä KTL ry hallituksen varajäsen

Kangoo Jumps

- have fun, getting fit

Teksti ja kuvat KIRSI TAMMINEN

Sastamala Ruoka- ja Puhtauspalvelut Servi Oy:n työntekijöillä on mukavaa ajanvietettä työpäivän jälkeen. Työnantaja tarjoaa työntekijöilleen Kangoo Jumps tunteja. Tunneilla pidetään hauskaa ja samalla kuntokin kohenee.

Olen kokeillut Kangoo Jumps urheilua viime vuodesta lähtien. Nyt vasta olen todella innostunut monipuolisesta lajista. Tasapaino kehittyy hyvin, mikä on tärkeää ikääntyessä. Puhumattakaan hyvästä terveydestä ja kunnosta.

Kenkien historiaa

Kengät kehitettiin alun perin urheilijoille, jotka olivat toipumassa jalkavammoista. Sveitsiläinen yrittäjä **Denis Naville** otti konseptin uudelleen kehitettäväkseen 1990-luvulla ja ensimmäinen KJ-1 -malli esiteltiin vuonna 1994 Pariisissa messuilla. Siitä lähtien kenkiä on kehitetty jatkuvasti, jotta niistä on saatu vapaa-ajan urheiluun soveltuvat niin aikuisille kuin lapsillekin.

Kangoo Jumps -hyppykengät ovat laadukas tuote ja ne soveltuvat kaikenikäisille, 6-90 -vuotiaille, missä ja milloin tahansa ja minkä kuntoiselle tahansa. Kengillä on helppo liikkua ulkona hiekassa ja asfaltilla. Hyppiminen onnistuu pienellä harjoituksella. Hauskaa pidetään, sillä Kangoo Jumps'in slogankin sen sanoo "Have fun, getting fit".

Nasan suorittamat tieteelliset tutkimukset osoittavat, että hyppykengillä tehty liikunta on paitsi miellyttävintä, myös tehokkainta ja nopeimmin tuloksiin johtavaa harjoittelua. Hyppyliikunta haastaa kokonaisvaltaisesti vartalon lihakset ja elimet jokaista solua myöten.

Pomppuharjoittelu eli ylös-alas hyppiminen painovoimaa vastaan, on yksi hyödyllisimmistä aerobisista harjoituksista ikinä. Sillä on todettu olevan monia terveyshyötyjä. Alla on listattu 33 hyötyä, joita saat hyppykengillä.

1. Hyppiminen aikaansaa suuremman G-voiman, mikä vahvistaa lihaksistoa ja luustoa. NASA:n tutkimuksissa on todettu, että avaruudesta palanneiden astronauttien luuston ja lihasten jälleenerakentamisessa hyppiminen on tehokkain harjoitus.
2. Suojaa niveliä iskuilta, jotka aiheutuvat kovilla alustoilla kuntoilemisesta.
3. Auttaa kehon koostumuksen eli rasva- ja lihastasapainon ylläpitämisessä ja parantamisessa.
4. Kasvattaa hengityskapasiteettia.
5. Kierrättää enemmän happea kudoksiin.
6. Parantaa hapenottookykyä
7. Parantaa imunesteen eli lymfan kiertoa.
8. Hillitsee verenpaineen nousua harjoitusten aikana.
9. Lyhentää verenpaineen korkeanaoloaika kuntosuorituksen jälkeen.
10. Auttaa sydänongelmien kuntoutuksessa.
11. Lisää punasolujen tuotantoa.



Innostuneita serviläisiä Kangoo Jumps tunnilla.

12. Parantaa lepoaineenvaihduntaa, jolloin kaloreita palaa enemmän myös kuntoilun jälkeisinä tunteina.
13. Saa kehon nesteet liikkeelle.
14. Vähentää kroonista turvotusta.
15. Edistää verenkiertoa hiussuonten ja solujen välillä.
16. Vahvistaa sydäntä ja muita lihaksia.
17. Alentaa leposykettä.
18. Alentaa kolesterolia.
19. Vähentää huonon kolesterolin määrää ja lisää hyvän kolesterolin määrää verisuonistossa.
20. Nopeuttaa kudosten korjaantumista.
21. Kasvattaa mitokondrioiden määrää lihassoluissa ja sitä kautta kestävyyttä.
22. Kartuttaa kehon emäsvarastoja.
23. Parantaa koordinaatiota ja nopeuttaa hermoston viestien kulkua.
24. Parantaa tasapainoa.
25. Tarjoaa helpotusta selkä- ja niskakipuihin, päänsärkyyn sekä muihin kipuihin, jotka aiheutuvat liian vähäisestä liikkumisesta.
26. Parantaa ruuansulatuselimistön toimintaa.
27. Rentouttaa sekä parantaa yön unen laatua ja nopeuttaa nukahdamista.
28. Parantaa oppimiskykyä.
29. Lieventää kuukautisoireita.
30. Vähentää flunssia, allergioita ja ruuansulatuselimistön ongelmia.
31. Hidastaa iän myötä tapahtuvaa lihasten surkastumista.
32. Saa aikaan onnistumisen elämyksiä ja parantaa itsetuntoa.
33. On hauskaa ja viihdyttävää! Hyppiminen on erinomainen vastalääke masennukseen ja ahdistukseen.

Kannattaa kokeilla ja pitää hauskaa.

Kirjoittaja työskentelee Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy Serissä ruokatuotannon palveluohjaajana ja on Tampereen Seudun KTL ry:n puheenjohtaja

Koronan positiivisuus puolet

Teksti ja kuvat HANNA MIKKOTERVO-ADLER

Toimin Nurmijärven kunnan tilakeskuksella isännöitsijänä. 7 vuotta on vierähtänyt jo samoissa työtehtävissä. Työskentelen toimittajien puolella.

Kuntien toimintaympäristö muuttuu yhä nopeammin ja tulee entistä epävakammaksi. Asiantuntijoita tarvitaan entistä enemmän. Organisaatio uudistuksiin tulee tarpeita, kun taloutta tehostetaan. Korona aika on laittanut kuntien taloudet kovilla. Koville ovat joutuneet myös työntekijät. Kunpa kuntalaiset/kaupunkilaiset muistaisivat, että kunnan työntekijät ovat kuntalaisia ja heidän palveluitansa varten.

Kunta-ala ei tänä päivänä houkuttele nuoria. Yksityispuolelta saa selvästi parempaa palkkaa samoista tehtävistä. Tämä tietenkin helpottaa yli 50-vuotiaita työntekijöitä, joiden haaste on löytää töitä.

Korona on vaikuttanut paljon työhöni. Olen opettelut tekemään etätöitä. Etätöissäni on korostunut Teams järjestelmän taitojen osaaminen ja sähköisten arkistojen tarve. Olen viihtynyt etätöissä, vaikka olen huomannut erään vaaran. Joskus etätöissä työpäivät venyvät normaalia pitemmiksi, kun saa paneutua kaikessa rauhasa omaan työhön. Voin jopa sanoa, että etätöissä olen 1,5 kertaa tehokkaampi kuin töissä konttorissa. Tämä johtunee ehkä siitä, ettei häiriötekijöitä ole niin paljon. Palaverit ovat myös tulleet tehokkaammaksi. Etäpalaverissa pystyy tekemään myös muuta, kuten hyväksymään laskuja, jos siltä tuntuu.

Olen nauttinut siitä, että työn keskeytyksiä on vähemmän etätöissä kuin konttorilla. Konttorilla keskeytykset johtuvat pääsääntöisesti toisesta henkilöstä. Työehoseuran tutkimuksen mukaan toimihenkilöiden työajasta jopa neljännes kuluu erilaisiin keskeytyksiin. Tosin osa keskeytyksistä voi olla hyödyllisiä ja työn tekemistä edistäviä. 14 % työajasta kuluu häiriöihin, jotka vähentävät tehokasta työaikaa. Julkisuudessa on keskusteltu työajan lyhentämisestä. Pelkästään se, että annettaisiin työntekijöiden (joiden työtehtävät sen sallivat) olla etätöissä, vaikka puolet työajasta, voisi tehostaa työpanosta.

Ehkä tässä vaiheessa viimeistään ihmettelet otsikkoani, koronan positiiviset puolet. Myönnän, että korona on viheliäinen virus, joka saa maailman sekaisin. Perhepiiristämme menehtyi yksi henkilö keväällä koronaan. Oli raskasta huomata, kuinka normaalit asiat piti hoitaa poikkeuksellisesti, kuten hautajaisjärjestelyt kaiken surun keskellä. Puraan tunteitani käsityöhön ja tästä menetyksestä syntyi koronatyttö taulu.

Mutta toi korona elämäni myös jotain positiivista.

Olen kärsinyt monta vuotta sappivaivoista. Vaiva on rajoittanut elämäni ja olen anonut pitkään sapsen leikkausta. Yllätys oli suuri, kun kesäkuussa soi puhelin. Sairaalaan soitettiin. Kertoivat, että korona on aiheuttanut sen, että leikkauspotilaat peruvat aikansa ja



Huomaa kuvasta, kuinka iloitsen kesällä 2020.

lääkärit halusivat päästä takaisin leikkaussaliin. Ehdottivat leikkausta viikon päähän. Suostuin heti, en empi sekuntiakaan. Oli kokemus olla korona aikana sairaalassa. Tuntui kuin olisi ollut jossain tulevaisuuden ufosairaalassa. Sappivaivat jäivät leikkauspöydälle. Elämä ilman sappikipuja on mahtavaa, siksi iloitsen kuvan kalliolla. Halusin ilmaista, kuinka iloinen olen, kun korona päästi minut sairaalaan leikkauspöydälle.



Meloni ei kutistu ja sen voi antaa hiukan jopa ruskistua.

Leikkaus toi mukanaan myös uuden yllätyksen. En pystynyt enää syömään mitään lihaa tai juomaan alkoholipitoisia juomia. Sain edun opetalla nauttimaan kasviperäisestä ravinnosta. Olen löytänyt paljon hyviä reseptejä ja kokeillut niitä innokkaasti. Omat kokeilut ovat olleet myös mielenkiintoisia. Olen päättänyt, että kerään joulupöydän kaloista ja kasviksista. Kokeilen jo valmiiksi mitä tarjoilen joulupöydässä ja kirjaan parhaat reseptit omaan kansioon. Mietin päini puhki mikä voisi korvata kinkun. Työkaverin vinkki, että voisin paistaa melonin kinkuksi. Kuulosti niin omituiselta, että olihan se pakko heti kokeilla. Maku ei ole kinkun makuista, ennemminkin kuin lohen ja lihan välimuoto. Huomasin, että meloni ei kestänyt jääkaappiin laittoa seuraavaksi päiväksi, joten tämä on heti syötävä herkku.

Resepti melonista joulukinkuksi

1 normaalikokoinen vesimeloni. Leikkaa melonin päät suoriksi ja kuori veitsellä. Aseta meloni leivinpaperin päälle ja ripottele vähän suolaa päälle. Laita uuniin 1,5–2 h tunniksi 200 asteeseen.

Valmista marinadi. Marinadiin voi käyttää mitä kaapista löytyy ja mistä pitää. Mutta kannattaa muistaa, että marinadin tulee olla aromikas. Itse käytin tomaattipyreetä, kuivattuja sieniä, viinietikkaa, sipulia, valkosipulia, seesamiöljyä, perunajauhoa, piparjuuripastaa, osterikastiketta, ananaschili kastiketta ja teriyakikastiketta. Vaihtoehtoisesti voi käyttää esim. sekoitusta tomaattipyree, soijakastike, viinietikka, jalopeno, sipuli, limen kuori, seesamiöljy, perunajauho ja korianteri.

Marinadin aineksia kannattaa laittaa vähän, koska melonin siveilyn riittää suhteellisen vähäinen määrä marinadia.



Valmis meloni on hiukan makea, mutta samalla mausteisen raikas.

Laita marinadin ainekset tehosekoittimeen ja sekoita. Laita valmis marinadi jääkaappiin odottamaan melonin valmistumista.

Meloni on valmis, kun se hiukan hytkyy kuin alatoopi. Itselläni riitti keskikoiseen meloniin 2 h paistoaika.

Kun meloni on valmis, tee yläpintaan pari parin sentin veitsen viiltoa. Levitä marinadi sudilla koko melonin pintaan. Laita hetkeksi koko melonin päälle foliopaperi, jotta se saa tekeytyä.

Tarjoilin melonin keitettyjen perunoiden ja ruusukaalien kanssa. Tämä on resepti, joka menee varmasti meidän joulupöytäamme. Voi kun tietäisitte, kuinka hyviä reseptejä olen kokeillut mm. palsternakkapiparit ja kesäkurpitsapaistokset.

Kasvisruoka on tuonut paljon iloa elämään. Huomasin, kuinka nesteet lähtivät elimistössä kulkemaan, turvotus laski mm. käsistä. Olen säilönyt 4 pakastinta täyteen luonnon antimia, mitä olen mieheni kanssa luonnosta ja kasvimaalta keränneet.

Koronalle kiitos, että pääsin sappileikkaukseen ja löysin kasviraavinnon. Pieni paha virus toi elämäni isoja muutoksia, vaikka olemme myös valitettavasti menettäneet koronalle rakkaitamme. Tällaista se elämä on. Iloitkaamme siksi jokaisesta päivästä, jonka saamme elää.

*Meloniterveisin
Hanna isännöitsijätär*

Kirjoittaja toimii Nurmijärven kunnan tilakeskuksessa isännöitsijänä

Uusin jouludieetti

Teksti PIIRJETA SIPILÄINEN-SALO

Joulun aikaan on jo pitkään kuulunut herkullinen ruoka ja joululaulut. Joulukokkeja tulee ostettua yllin kyllin ja vanha jouluruokiin liittynyt sanonta ”kun loppiaisen lopsahtaa, kaali kuppiin kopsahtaa” saa uusia merkityksiä. Enää ei ole kysymys joulun jälkeisestä varattomuudesta, vaan nyt alkaa laihdutuskuuri.

Kuurin rankkuutta voi vähentää aloittamalla joululaulujen rallattelu ajoissa. Laulavassa suussa kun herkut eivät viihdy.

Joululauluja on paljon, uusia syntyy jatkuvasti, mutta miten meidän niiden ikivihreiden sanat?

1. Vanhimpia yhä laulettavia latinankielisiä joulunajan kirkkolauluja lienee KUULUI LAULU ENKELTEN (Gloria in excelsis Deo), joka määrettiin vuonna 129 laulettavaksi jouluyönä.

Miten suomalaiset sanat jatkuvat...

Vuoret kertas kaiullaan Riemulaulun taivaisen...

- a. Paimenet he ihmeissään: Miksi riemulaulu tää?
- b. Paimenet on peloissaan: Mistä johtuu laulu tää?
- c. Paimenet on ihmeissään: Miksi riemulaulut nää?

2. Kansankielisiä joululauluja alettiin kirjoittaa 1200-luvulla Italiassa. Euroopassa vaikuttanut virrentekijä **Martti Luther** runoili vuonna 1535 tunnetuimman jouluvirtemme ENKELI TAIVAAN (Vom Himmel hoch) ja ilmeisesti myös sävelsi sen 1539.

Miten sanat jatkuvat...

Herramme Kristus teille nyt...

- a. On tänään teille syntynyt.
- b. On teille tänään syntynyt.
- c. On tänään tänne syntynyt.

3. Kristikunnan luultavasti suosituin joululaulu JOULUYÖ, JUHLAYÖ (Stille Nacht, Heilige Nacht) on syntynyt jouluaattona 1818 Itävallassa pienessä Oberndorfin kylässä. Pastori **Joseph Mohr** koki jouluevankeliumin muuttuneen todeksi, kun hän kävi siunaamassa kesken jouluyön saarnan valmistelua miilunpoltajan perheeseen syntyneen lapsen. Tästä kokemuksesta syntyi joulurun ”Jouluyö, juhlayö”. Koska kappelin urut olivat rikki, esittivät Mohr ja urkuri **Franz Gruber** kaksiaanisesti, kitaran säestyksellä, laulun messussa. Laulun on suomentanut **Gustaf Oskar Schönerman** (1839-1894).

Miten sanat jatkuvat...

Päättynyt kaik on työ...

- a. On valveil kaksi puolisoa
- b. Kaks vain valveil on puolisoa
- c. Kaksi on valveilla puolisoa

4. Joululaulu MAA ON NIIN KAUNIS/TOIVIORETKELLÄ, joka on ristiretkeläisten hymni 1100-luvulta. Tanskalainen kirkkoherra **Ferdinand Fenger** ihastui 1850-luvulla saksalaiseen lähetykselauluun ja pyysi hyvää ystäväänsä, lehtori **B. S. Ingemannia** kirjoittamaan lauluun uudet sanat. ”Maa on niin kaunis” (Dejlig är jorden) kuvaa koko ihmiskuntaa matkalla kohti paratiisia. Laulun suomenkielisenä nimenä on alusta asti ollut Toivioretkellä. Laulun on suomentanut **Hilja Haahti**.

Miten sanat jatkuvat...

Kiitavi aika, Vierähtävät vuodet...

- a. Miespolvet vaipuvat unholaan
- b. Miespolvet taipuvat suremaan
- c. Miespolvet vaipuvat suremaan

5. Vuonna 1986 virsikirjaan hyväksyttiin **Jean Sibeliuksen** (1909) EN ETSI VALTAA, LOISTOA, joskin uutena sanoituksena. Alkuperäisen tekstin on kirjoittanut **Zachris Topelius** ja se on julkaistu vuonna 1887 JulQvällen-lehden kannessa. Sibeliuksen säveltämänä se ilmestyi vuonna 1909 Sampo-lehdessä. Runon suomentajaa ei tänäkään päivänä tiedetä. Vanha käännös on kuitenkin tullut niin yleisesti tunnetuksi ja suosituksi, että laulua ei juuri lauleta Rauhalan sanoilla.

Miten vanhat suomennetut sanat jatkuvat...

ma pyydän taivaan valoa ja rauhaa päälle maan...

- a. Se joulu tuo, mikä onnen suo ja mielen nostaa Luojan luo
- b. Se joulu suo, mi onnen tuo ja mielet nostaa Luojan luo
- c. Se joulu tuo, mikä onnen tuo nostaen mielet Luojan luo

6. ARKIHUOLESI KAIKKI HEITÄ on vuonna **Alpo Noposen** sanoitus vuodelta 1916 ja **Leevi Madetojan** sävellys. Laulun ensimmäinen säkeistö käsittelee jouluun valmistautumista, toinen säkeistö joulun sanomaa ja merkitystä.

Miten sanat jatkuvat...

Armas joulu jo kutsuu meitä taasen muistojen suurten luo...

- a. Kylmä voisiko nyt olla kellään, kevään sää kun se orastaa
- b. Kylmä kellä nyt voisi olla, kevät kaunis kun tulla saa
- c. Kylmä voisko nyt olla kellä, talven säästä kun tuoksahtaa



7. HEINILLÄ HÄRKIEN KAUKALON on vuonna 1926 ilmestyneen lauluviikko Varpusen ehkä tunnetuin laulu. Opettaja **Martti Korpilahti** oli kerännyt vihkoon myös muutamia ranskalaisia joululauluja, joiden Korpilahti uskoi tuottavan ”iloa Suomen koululaisille”.

Miten sanat jatkuvat...

Enkelparven tie kohta luokse vie...

- rakkautta suurinta palvomaan
- rakkautta suurinta katsomaan
- kohti rakkautta suurinta katsomaan

8. JOULUKIRKKOON on kansakoulunopettaja **Immi Helénin** vuonna 1898 kirjoittama jouluruno ”Kello löi jo viisi”. Sävellyksen siihen teki **Berndt Sarlin**.

Miten sanat jatkuvat...

Aisakello helkkää, loistaa tähdet, kuu...

- Käydään yön selkään, jo ilta tummentuu.
- Iloa on pelkkää, sähköy metsän puut.
- Riemua on pelkkää, hymyyn käypi suu.

9. JOULUPUU ON RAKENNETTU –laulu on Gustaf Oskar Schönemanin (1839-1894) käsialaa. Schöneman julkaisi 1870-luvulla Uuden Kuva-Aapisen, jonka loppuun hän lisäsi muutaman lasten laulun. Niiden joukossa oli ”Joulupuu on rakennettu”, jonka nimenä oli Joulukuusi. Schöneman, joka käytti nimimerkkiä K. O. Kaunonen, oli intomielinen suomalaisuuden harrastaja.

Miten sanat jatkuvat...

Kuusen pienet kynttiläiset valaisevat kauniisti...

- ympärillä lapsukaiset laulelevat sulosti.
- oksat kauniit taipuwait sähkövät niin sulosti.
- sulosilmä lapsukaiset riemuitsevat auliisti.

10. ON HANGET KORKEAT, NIETOKSET on suomalainen joululaulu, joka julkaistiin ensimmäisen kerran vuonna 1901 Joulupukki-lehdessä. Sanat tunnettuun joululauluun kirjoitti **Vilkku Joukahainen** (1879–1929). Laulun melodia on säveltäjämeštari Jean Sibeliuksen käsialaa. Kerrotaan, että Sibeliuksen Aino-puoliso opetti laulun sanat tyttärilleen, jotka sitten lauloivat kappaleen jouluaattona yllätyslahjana isälleen.

Miten sanat jatkuvat...

Me taasen laulamme riemuiten, kun joulu, joulu on meillä...

- Se valtaa sielun ja sydämen Ja surun särkevi entisen Mi kasvoi elämän teillä
- Se saattaa mielen niin armoisen Ja hartaan tunteen henkisen Kun joulu on kaikilla heillä
- Valkeat hanget ja nietokset Tuo jäinen polku paisteinen joka täyttyi enkeleillä

Joululauluvisailun oikeat vastaukset löytyvät sivulta **30**.

Joululauluvisailun oikeat vastaukset ovat:

1. c, 2. c, 3. b, 4. a, 5. b, 6. c, 7. b, 8. c, 9. a, 10. a



Kutsu vuosikokoukseen

Aika: perjantai 19.2.2021 kello 17

Paikka: Finnkinon Tennispalatsi, sali 4
Salomonkatu 15
00100 Helsinki

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat. Esityslista lähetetään ilmoittautuneille myöhemmin sähköisesti.

Jokaisella yhdistyksen jäsenellä on mahdollisuus vuosikokouksen ilmoittautumisen yhteydessä kertoa kiinnostuksensa hallitustyöskentelyyn. Kiinnostuksensa voi ilmoittaa myös vuosikokouksessa.

Kokoukseen voi osallistua hyvillä mielin, vaikka vuosikokouksessa valitut tehtävät eivät juuri nyt kiinnostaisikaan.

Tilaisuus aloitetaan vuosikokouksella ja sen jälkeen yhdistyksen jäsenille on varattu elokuvaesitys sekä cocktailbuffet.

Tarjoilun vuoksi pyydämme **ilmoittautumaan 14.1.2021** mennessä sähköpostilla osoitteeseen: **paakaupunkiseudunktlry@gmail.com**

Kerro ilmoittautumisen yhteydessä erityisruokavaliosi.

Ja ruokavaliosta vielä, tiedättehän perunan? Tuon 1600-luvulla Suomeen saapuneen eksoottisen mukulan? Hauskan illan kuluessa voi tarkistaa, tiesikö sittenkään ihan kaikkea...

Joona Tenan ohjaama Peruna on "komedia suomalaisten suosikkimukulasta. Se on elokuva yrittäjästä, joka yrittää lanseerata perunaa Suomeen 1600-luvulla, aikana jolloin kansa syö vain naurista." ja rooleissa nähdään muun muassa Joonas Nordman, Kari Ketonen, Mimosa Willamo, Antti Luusuaniemi, Ville Myllyrinne ja Tommi Korpela.

Kaikki yhdistyksemme jäsenet ovat tervetulleita!

PKTL ry:n hallitus

Huolehdimme osallistumisen turvallisuudesta:

Koronapandemian johdosta Finnkinolla noudatetaan seuraavia turvallisuusohjeita, joiden avulla varmistetaan asiakkaiden turvallisuus:

- Finnkinon henkilökunta puhdistaa tilat säännöllisesti
- Käsidesiä on tarjolla useassa pisteessä
- Turvavälit huomioidaan sekä saleissa että aulatiloiissa,
- Saleissa noudatetaan turvavälikäytännön mukaista istumisohjeistusta ja käytössä on 50% kapasiteetista (= 45 paikkaa, ilmoittaudu siis ajoissa mukaan)
- Salit on ilmastoitu koneellisesti
- Viranomaisen ohjeistuksen mukaisesti suositellaan asiakkaille maskin käyttöä kaikkialla sisätiloissa, myös saleissa

Koronapandemian johdosta seuraamme THL:n, AVI:n ohjeistuksia kokoontumisista. Tiedotamme mahdollisista muutoksista ilmoittautuneille.



FINNKINO

*Rauhallista joulua
ja menestyksellistä uutta vuotta!*

