

KTL

TIEDOTTA

3 | 2020



Sisällys

Pääkirjoitus	3
Puheenjohtajan palsta	4
KTK:n toimiston väkeä tutuksi, haastattelussa Sampo Kilpeläinen	6
Sinulla on oikeus asialliseen kohteluun!	8
Poikkeuksellinen Lappeenranta-seminaari	10
Työaika ja TYÖN uusi aika – miten jaksan -webinaari	16
Kuulumisia KTL ry:n hallinnon seminaarista	18
Seppä Högmanin puiston rakentaminen	20
Jyväskylän Rantaraitti – Suomen suurin ulkokuntosali	22
Valon kaupunki – City of Light Jyväskylä	24
Koronakuulumisia jäsenistöltä	26
Tunnetko Suomen kaupungit?	28
Senat sakaisin – Sanat sekaisin	29
Ilmoitukset ja vuosikokouskutsut	31

KTL
TIEDOTTAA

3 | 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 2020:

Aineistonjätö	Ilmestyy
nro 1 4.2.2020	maaliskuu
nro 2 5.5.2020	kesäkuu
nro 3 19.8.2020	lokakuu
nro 4 3.11.2020	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:

Katja Tuomala

Pääkirjoitus

PÄÄTOIMITTAJA EVA-LISA KARLSSON

Viime lehteä tehdessäni ajattelin, että puhutaan nyt koronasta, kohta se on ohi. Nyt tiedän paremmin, ja harmillista kyllä, tässäkin lehdessä korona on yhä läsnä. Pienenä tuokiokuvana joukko Pääkaupunkiseudun teknisiä kertoo koronakuulumisiaan.

Tilanne jatkuu harmillisesti myös liiton ja paikallisyhdistysten toiminnassa. Tai oikeastaan toimimattomuudessa, sillä tilaisuuksien järjestäminen on jäänyt hyvin vähäiseksi ja pakolliset toiminnan edellyttämät kokouksetkin käydään etäyhteyksillä. Samoilla etäyhteyksillä, joita vuosi sitten vain harva oli kokeillut, saati käyttänyt aktiivisesti ja joita moni vierasti ehkä ajatellen sen olevan vaikeaa tai peräti ihan huuhaata. Nyt pakon edessä härpäkkeiden käyttö onkin osoittautunut kohtuullisen yksinkertaiseksi ja usein jopa toimivaksi vaivattomammaksi yhteydenpitotavaksi kuin samaan koushuoneeseen tuppautuminen. Ilman koronan kiritystä saattaisi muutos antaa odottaa vielä muutaman vuoden. Eipä silti, kyllä kasvokkain tapaaminen on myös tärkeää ja etäisyys kalvaakin erityisesti yhteisöjä, joiden aiemmin ehkä tiiviskin kanssakäyminen on katkennut yhteisön jäsenien hajauduttua etäälle toisistaan. Kuunnelllessani asiantuntijoiden keskustelua työyhteisöjen yhteisöllisyyden tukemista edistävistä keinoista ajatukseni harhautuivat ajattelemaan meidän yhteisöämme. Maantieteellisesti laajoilla alueilla toimivia paikallisyhdistyksiä ja niiden jäseniä. Mietin olisiko työyhteisöihin kehitettävistä tukikeinoista apua myös meille, yhteisöllisyyden syventämisestä ei olisi ainakaan haittaa.

Kohtaamisten välttelyn myötä myös seminaarit ovat muuttuneet webinaareiksi, siis seminaareiksi, joihin ei matkusteta paikan päälle vaan, joita seurataan omalta ruudulta kuulokkeet korvilla. Kesän kuluessa tilaisuuksien järjestelyt ovat parantuneet yhteysvälineiden ja erityisesti järjestäjien osaamisen kehittyessä. Hyvä niin kaksi päivää kestävä tilaisuuden seuraamisesta etäältä ja vielä ilman mahdollisuutta vuorovaikuttaa, ottaa kantaa tai tehdä kysymyksiä, on varsin puuduttava kokemus. Onneksi kuitenkin mielenkiintoista asiaa on riittänyt jokaiseen webinaariin ja niistä on koosteita tässä lehdessä.

Liittokin testasi digiloikkansa pituutta järjestämällä hallinnon seminaarin osittain verkossa. Suorituksesta täytyy todeta, ettemme ehkä ole ihan mestaritasoa vielä, mutta ei paljosta puutukaan. Kaksi päiväisen hallinnon seminaarin aiheena oli liiton viestintästrategia luominen ja siihen aiheeseen tullaan palaamaan vielä useampaan kertaan. Viestintästrategia tulee linjaamaan muun muassa tämän lehden tulevaisuutta, sen toimittamista, sisältöä, ja julkaisutapaa. Vastaavasti myös liiton kotisivujen kehittämislinjat määritellään strategiassa.

Työhyvinvointiin keskittyvän artikkelisarjan kolmannessa osassa pureudutaan tunnistamaan työpaikalla esiintyvää häirintää, tilannetta johon kukaan ei halua, mutta josta aivan liian moni löytää itsensä.

Pidetään turvavälit, muistetaan maskit ja pestään käsiä – tiuhaan. Ja ennen kaikkea, pidetään yhteisömme koossa.



Puheenjohtajan palsta

PUHEENJOHTAJA TIMO MATTILA

Kesä Korona-viruksen varjossa

Koronapandemia on ollut koko kesän otsikoissa ja se on vaikuttanut kaikkien elämään kesän aikana. Alkukesän aikana pandemia saatiin kuriin välttämällä kanssakäymistä toisten kanssa. Kaikilla työpaikoilla, missä oli vain mahdollista, otettiin etätyöt käyttöön. Matkustamista rajoitettiin ja Uusimaa eristettiin muusta Suomesta. Jyväskylän kaupunki päätti siirtyä etätöihin maaliskuussa kaikissa työpis-teissä, missä se vain on mahdollista. Etätöiden suositusta jatketaan hallituksen ohjeiden mukaisesti 31.12.2020 asti.

Olen huomannut etätöissä sekä hyviä että huonoja asioita. Hyvinä asioina näen, että työn tekemiseen pystyy keskittymään. Työpaikalla on avokonttori ja henkilöitä on siellä töissä noin 20 henkilöä. Joskus siellä keskustellaan äänekkäästi, mikä häiritsee keskittymistä vaativissa tehtävissä. Omassa työssäni viherrakennuttajana tarjouspyyntöjen, hankintapäätösten ja urakkasopimusten tekeminen onnistuu etätöissä kotiloissa hyvin. Näissä töissä hiljaisuutta kaippaa, jotta pystyy keskittymään työasiaan.

Työtietokone, työohjelmat ja yhteydet ovat toimineet etätyö-pisteessä pääsääntöisesti hyvin. Koronapandemian ollessa pahimmillaan, kaikki kokoukset pidettiin sähköisesti Teams – kokoukse-na. Kokouksien pito sähköisesti onnistuivat pääsääntöisesti hyvin. Ennen Koronapandemiaa meillä Jyväskylän kaupungilla ei juuri käytetty Teams-ohjelmaa kokouksien järjestämisessä. Aluksi ohjelman käyttöä jouduttiin opettelemaan ja nyt sen avulla kokoukset luon-nistuvat kohtalaisesti.

Teams -kokoukset ovat raskaampia vetäjille ja osallistujille, koska pitää pysyä koko ajan kokouksessa mukana. Työpaikalla on ergonomia parempi kuin kotitöissä makuuhuoneen nurkassa. Työpis-teessä työpöytä ja työtuoli ovat paljon ergonomisemmat kuin koto-na. Etätöissä tulee kaippaa työtovereita kohtaan ja heidän kanssaan keskustelemista. Työpaikalla voi työkaverilta kysyä jostain asiasta suoraan. Etätöissä joutuu soittamaan, tai ottamaan sähköpostilla yhteyttä.

Työnantajan edustajat ovat aikaisemmin suhtautuneet kielteisesti etätöihin. Koronapandemian aikana työnantajat ovat havain-neet, että monissa tehtävissä voidaan tehdä töitä myös etänä. Etä-työt mahdollistavat uudenlaisen suhteen työntekemiseen. Työnteki-jällä on vapaus suunnitella työn aikataulutuksen paremmin kuin nor-maalilla työpaikalla, työajan ei tarvitse olla klo 8-16.



Kuva Martti Häkkinen

KTL:n toiminta pandemian aikana

Pandemia on muuttanut Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset Liiton toimintaa merkittävästi kuten työpaikoillakin. Maaliskuun 14. pidettiin hallituksen kokous normaalisti Helsingissä. Sen jälkeen kokoukset on pidetty Teams-kokouksina: työvaliokunnan kokoukset 25.4. ja 6.6.2020 sekä hallituksen kokous 16.5.2020. Toukokuun hallituksen

seminaari muutettiin hallituksen kokoukseksi ja seminaari siirrettiin syksyyn. Kesän aikana Koronapandemia rauhoittui ja työvaliokunta kokoontui elokuun 15. päivänä Tampereella. Hallituksen seminaari pidettiin 28.-30.8.2020 Vantaalla. Seminaarista on toisaalla lehdessä lisää.

Pandemia on syyskesällä nostanut päätään uudelleen, joten jatkossa joudutaan miettimään Teams-kokousten jatkamista. Teams-kokouksien pitoa voidaan jatkaa muulloinkin, kun olemme oppineet

sähköiset kokouskäytännöt. Seminaarien pitäminen tulee olemaan haasteellista ja siitä on syytä siirtää tai perua kokonaan. Toimintasuunnitelmaan sisällytettyjä kevään ja syksyn seminaareja on jouduttu siirtämään ja muuttamaan hallituksen kokouksiksi. Tämän takia työvaliokunta joutuu valmistelemaan käsiteltävät asiat aikaisemmin ja laittamaan asiat käsittelyyn hallitukselle. Toivotaan, että pandemia saadaan kuriin ja voidaan palata takaisin normaaliin elämään.

AKAVA:n Liittokokous

AKAVA:n Liittokokous oli 25.8.2020. Kokous oli tarkoitus järjestää jo keväällä, jolloin käsitellä sääntöjen määrittelemät asiat: tilinpäätös, toimintakertomus, valitaan puheenjohtaja ym. Koronapandemia muutti AKAVA:n Liittokokouksen aikataulun syksyyn. AKAVA:n liittokokouksessa oli kaksi puheenjohtajaehdokasta: **Sture Fjäder** ja **Maria Teikari**. Sture Fjäder on AKAVA:n nykyinen puheenjohtaja ja hänen haastajansa Maria Teikari on palvelujohtaja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:stä.

Puheenjohtajakisassa oli vastakkain vanha kokenut kehäkettu konkari ja nuori uutta verta tuova tulokas. AKAVA:n liittokokous päätti kokouksessaan antaa Sture Fjäderille mandaatin hoitaa AKAVA:n puheenjohtajan tehtäviä seuraavatkin neljä vuotta.

AKAVA:a pitkään luotsannut puheenjohtajalla oli kokemusta paljon enemmän kuin toisella ehdokkaalla. Vanhalla puheenjohtajalla oli sovittuna palkka eläkeikään asti. Tämä teki käytännössä mahdottomaksi AKAVA:n muiden puheenjohtajaehdokkaiden läpimenon AKAVA:n liittokokouksessa. Tämä johti siihen, että monet liitot ovat entisen puheenjohtajan kannalla ja ettei ole vaihtoehtoa uudelle puheenjohtajalle.

AKAVA on ollut korkeakoulutettujen

järjestö, jolla on ollut vähimmäiskoulutusvaatimuksena vähintään AMK-tutkinto. Nykyisin Akava on ottanut jäseniksi Liittoa, joiden jäseninä on henkilöitä, joilla ei ole koulutustaustana vähintään AMK-tutkintoa. Miten AKAVA:ssa hoidetaan sellaisten jäsenien asioita, joilla ei ole vähintään AMK-koulutusta? Jäävätkö matalammin koulutetut AKAVA:ssa paremmin koulutettujen jalkoihin ja pääseekö heidän äänensä kuuluville? Miten jatkossa hoidetaan yhteisiä asioita AKAVA:ssa? Miten saamme KTL:n, KTK:n ja KTN:n asiat esille ja eteenpäin AKAVA:ssa? Siinä on pohdittavaa ammattiyhdistyskentälle.

Kaikille oikein hyvää koronavapaata syksyä.



Kuva Luoston uusiuilta portailta. Takana siintävät Pyhän tunturit. Kuva: Timo Mattila

KTK:n toimiston väkeä tutuksi,

haastattelussa Sampo Kilpeläinen, koulutus- ja kenttäpäällikkö

Teksti: EVA-LISA KARLSSON | 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? Haastatteluvuorossa on nyt koulutus- ja kenttäpäällikkö **Sampo Kilpeläinen**.*

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

– Olen Sampo Kilpeläinen, ikä 53 vuotta. Asun Rovaniemellä ja perheeseen kuuluu vaimo ja kaksi kouluikäistä poikaa, koira sekä nyt jo aikuiset tyttö ja poika.

Olen kotoisin eteläisestä lapista Ranualta, jossa synnyin poronhoitaja perheeseen Kekkosen aikakaudella. Koulutukseltani olen lihanleikkaaja, elintarviketeknikko, ympäristö- ja terveystekniikan insinööri sekä tekniikan insinööri. Harrastuksistani sen verran, että metsästä ja kalastan, lisäksi silloin tällöin maalaan ja teen moottorisahaveistoksia.

Olen työskennellyt elämäni aikana useilla eri aloilla, tehnyt poromiehen töitä, metsätöitä, rakennustöitä ja lihanleikkaushommia, ollut tukussa elintarvikeosaston hoitajana sekä toiminut terveystarkastajana ja terveystarkastuksen johtajana. Nykyisessä työssäni KTK Tekniikan Asiantuntijoissa olen ollut yhteensä noin 14 vuotta. Tähän hommaan ajauduin pääluottamuspestin kautta, kun silloinen Pohjois-Suomen alueasiamies **Ville Koskela** siirtyi Helsingin herraksi.

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

– Nykyinen tehtävänimikkeeni on koulutus- ja kenttäpäällikkö. Vastaan KTK:n koulutuksista sekä toimin yhtenä JUKOlaisena TS-sopimuksen neuvottelijana. Työhöni liittyy suurelta osin myös jäsenten palvelu heidän työsuhteisiinsa liittyvissä ongelmissa. Näissä asioissa myös neuvottelen kunnallisten työnantajien ja kuntatyönantajan kanssa. Lisäksi vastaan KTK:n tilastoinnista.

KTK:n jäsenet saavat minulta apua kaikissa edellä mainituissa ja mainitsemattomissa asioissa. Ei muuta kuin rohkeasti ottamaan yhteyttä. Vastaan varmasti sähköposteihin ja puhelimeenkin, jos olen tavoitettavissa. Muussa tapauksessa otan yhteyttä myöhemmin.

Viimeisten vuosien aikana KTK:n jäsenten asioissa eniten on työllistänyt palo- ja pelastustoimen varallisuusliittävät asiat ja palo- ja pelastustoimen työaika-ryhmän asiat. Periaatteessa kaikki asiat mitä neuvottelutoiminnassa edistän koskevat myös KTK:n jäseniä.

Koulutus- ja kenttäpäällikkö SAMPO KILPELÄINEN

040 731 0069, sampo.kilpelainen@ktk-ry.fi

- Paikallisen neuvottelu- ja edunvalvontatoiminnan tukeminen
- KTK:n alueellisen järjestötyön organisoiminen
- Suhdetoinnin ja yhteistyön kehittäminen paikallisesti
- Alueellisten tapahtumien järjestäminen ja niistä tiedottaminen
- Tilastointi
- Luottamusmiehen-, yhteistoiminta- ja järjestökoulutus
- Jäsentutkimukset ja -tilastot
- Jäsenhankintatempaukset alueilla
- Kehittämisen ja toimintaympäristöanalyysit
- Palkkatilastot paikallisiin tarpeisiin
- Ammatillinen koulutus ammatillis-aatteellisten järjestöjen kanssa





Kuva: Toni Panula

Mikä oli roolisi sopimusneuvottelujen aikana ja onko nyt uunituore sopimus ja sen tulkinta työllistänyt sinua?

– Sopimusneuvottelujen aikana toimin niin kuin edellä kerroin, yhtenä neljästä JUKOlaisesta sopimusneuvottelijasta. Neuvottelukierroshan oli varsin harvinainen ja outo, joten vääntöä riitti koko kevään. Koronatilanne ja siitä johtuvat talouden huonot näkymät toivat oman vaativuuskertoimen. Samoin hoitajaliit-tojen vaatimus omasta sote-sopimuksesta heti sopimuskauden alusta lukien. Eikä pidä myöskään unohtaa valtakunnansovittelijan esityksiä, jotka tekivät ainakin TS-sopimukseen omat vääntömomentit. Harmillista sinänsä, että syntyneet sopimukset olivat pääosin pelkkiä rahasopimuksia eli tekstimuutoksia ei juuri tullut. Toisaalta hyvä, että saatiin kuitenkin sopimus, jonka kanssa voi elää. Olisi voinut käydä pahemminkin. Edellä esitetty varmaan osittain selittää sen, että tulkintapyyntöjä ei uuden sopimuksen puitteissa ole juurikaan esitetty.

Mainitsit työryhmät. Olisiko mahdollista hieman avata millaisia työryhmiä on perustettu/tullaan perustamaan ja mitä niissä on tarkoitus saada aikaan ja millaisella aikataululla?

– TS-sopimuksen puolella jatkaa Palo- ja pelastustoimen työaikajärjestelmää kartoittava työryhmä, sekä uutena TS-20:n palkkauslukua selvittävä työryhmä. PeLa työryhmän tavoitteena on luoda toimivia työaikamalleja pelastuslaitoksille. Palkkauslukua käsittelevä työryhmä taas käsittelee TS-sopimuksen palkkauksen kehittämiseen liittyviä asioita, joista meillä on jo järjestöiltä, mukaan lukien KTL, olemassa tietty tavoitetila. Olemme kiinteästi JUKOlaisina näissä työryhmissä mukana.

Lisäksi toimin itse JUKOlaisena edustajana työsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvittävässä työryhmässä, sekä teknistä alaa selvittävässä työryhmässä (työryhmä päällekkäisyyksiä sekä sopimussiirtoja varten TS/tuntipalkka). Nämä työryhmät toimivat sopimuskauden loppuun. Tavoitteena on selvittää sopimuksia ja ohjeita edellä mainittujen asioiden suhteen sekä, totta kai tuoda parannuksia jäseniä ajatellen.

Hyvää syksyn alkua kaikille, ottakaa rohkeasti yhteyttä!

Sinulla on oikeus asialliseen kohteluun!

Teksti: RIINA LÄNSIKALLIO

Suomessa on laissa säädetty ja kielletty epäasiallinen kohtelu ja häirintä työssä sekä välillinen tai välitön syrjintä. Silti kyse on laajasta ongelmasta, ja työhyvinvointia merkittävästi rapauttavista teoista. Kunnissa lähes joka kolmas on kokenut työssään häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Työnantajan on lain mukaan myös kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Säännökset toteutuvat jo kohtuullisesti työelämässä, mutta monella työpaikalla on edelleen parannettavaa. Kevan tutkimuksen mukaan kuntien teknisen toimialan henkilöstöstä 23 % on kokenut työpaikallaan epäasiallista kohtelua tai häirintää esimiehen tai toisen työntekijän taholta. Asiakasväkivaltaa oli kokenut 16 %.

Stop epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle!

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on vältettävä muihin kohdentuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu usein vaarantaa terveyden ja siksi matalalla kynnyksellä työterveyshuollon käyttäminen on tärkeää.

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Työsuojeluhallinnon mukaan häirintää on esimerkiksi:

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä, esimerkiksi

- toistuvaa perusteetonta puuttumista työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteetonta muuttamista
- sovittujen työehtojen muuttamista laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen

Työnantajalla on aina epäasiallista kohtelua tai häirintää havaitessaan velvollisuus objektiivisesti selvittää, mitä on tapahtunut. Työnantajan pitää myös huolehtia siitä, että epäasiallinen kohtelu tai häirintä päättyy.

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kokemus on lamauttava, ja siksi sillä voi olla vakavia vaikutuksia terveyteen. Tiedetään, että epäselvyydet työpaikalla vallassa ja vastuisissa sekä erimielisyydet työtehtävien hoitamisessa aiheuttavat kitkaa työyhteisössä, ja pitkään jatkuessaan ovat pohja työyhteisökonflikteille. Puutteellisesti ja kiireessä hoidetut viestit ymmärretään helposti väärin.

Liian tiivis työtahti aiheuttaa henkistä ylikuormitusta, joka voi tehdä vuorovaikutuksesta kireää ja töksähtelevää. Uupumisesta aiheutuvat poissaolot kasaavat töitä. Näin käy usein erityisesti asiantuntija- ja esimiestehtävissä, kun toimivia varamiesjärjestelmiä ei ole. Työyhteisöltä myös hukkuu tällöin paljon energiaa johonkin muuhun kuin itse töiden sujuvaan tekemiseen yhdessä.

Konfliktien taustalta löytyy usein loukkaantumisen tunteita, vaikka loukkaantumiselle ei olisikaan tosiasiallisia perusteita. Myös huonolla johtamisella, ja esimerkiksi epävirallisen ja piilotetun suosikkijärjestelmän ylläpitämisellä on samanlaiset seuraukset. Pitkittynyt tilanne näkyy työpaikalla erityisesti uusien työntekijöiden vaihtuvuutena, juoruiluna ja pahan puhumisena selän takana, epämääräisinä kanteluina johdolle, työterveyshuollon käynneissä ja joskus sairauspoissaoloissakin. Usein työpaikalta ollaan yhteydessä työsuojeluviranomaisiin.

Organisaatioissa on äärimmäisen tärkeää toimia yhdessä sovittujen sääntöjen ja ohjeiden mukaan. Avoimen keskusteluyhteyden johdon, esimiesten ja työntekijöiden välillä pitäisi olla luontevaa jokaisella työpaikalla. Ja kannattaa pitää mielessä, että



Avoin dialogi ja keskusteluyhteys tulisi olla jokaisella työpaikalla mahdollista. Kuva: Unsplash

työhön kuuluvat myös erimielisyydet, ja ne eivät ole epäasiallista kohtelua tai häirintää, vaikka loukkaantumisen tunteita niistä tulisikin. Kyky ratkaista erimielisyyksiä yhdessä, ja tarvittaessa johdon avulla, on terveen työyhteisön perustaito.

Kunnissa tässä onnistutaan vielä huonosti. Esimerkiksi vain reilut puolet kunta-alan teknisen toimen henkilöstöstä on ollut sitä mieltä, että omassa työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja (Keva, Julkisen alan työhyvinvointitutkimus 2018).

Tärkeää on, että työpaikoilla on toimivat vuorovaikutussuhteet, ja säännöt, miten yhdessä toimitaan työtehtävien hoitamisessa.

Hyvä ja ammatillinen vuorovaikutus syntyy kun:

- pohdit ennakkoon mitä sanot ja missä tilanteessa
- keskityt asiantuntija- ja esimiesroolissasi ammattisi kannalta olennaiseen
- kuuntelet herkällä korvalla ja tasapuolisesti kaikkia kumppaneitasi, kunnioitat ja arvostat myös erilaisuutta
- kysyt usein
- tarkennat aina tarvittaessa
- selvität ratkaisemattomat erimielisyytilanteet ja loukkaantumista aiheuttaneet tilanteet asianomaisten kanssa mahdollisimman pian
- et käytä sähköpostia tai tekstiviestejä vaikeiden asioiden hoitamiseen vaan sovit tapaamisen (rauhallinen keskustelutilanne)

Kuntien työpaikoilla on työsuojelun yhteistoiminnassa sovitut työnantajan menettelytapaohjeet, miten toimitaan epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteissa.

Jos koet epäasiallista kohtelua tai häirintää, on tärkeää näissä tilanteissa noudattaa ko. ohjeita ja menettelytapoja. Jos asia ei selviä asianomaisten kesken ja epäasiallisen kohtelun tai häirinnän teot jatkuvat, voi epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä tehdä työsuojeluilmoituksen työnantajalle, ja usein ohjeissa mainitaan, että työnantajan edustajista työsuojelupäällikkö ottaa ilmoitukset vastaan.

Ilmoitus toimitetaan myös työsuojeluvaltuutetulle, sekä asianomaiselle. Työpaikan asiantuntijana tilanteissa toimii työsuojeluhenkilöstö, joten heiltä kannattaa pyytää myös apua ja neuvoja tilanteessa. Jos ilmoitus työnantajalle ei johda selvitystoimenpiteisiin ja teot jatkuvat, niin silloin on tarpeen olla yhteydessä työsuojeluviranomaisiin www.avi.fi.



Kyky ratkaista erimielisyyksiä on terveen työyhteisön perustaito. Kuva: Unsplash

Muista myös, että työterveyshuollon palvelut tukevat työkykyä, ja jos tilanne sitä vaatii, niin työterveyshuollon apuja kannattaa matalalla kynnyksellä käyttää.

Päätösvalan siirtyessä suomalaisessa työelämässä yhä lähemmäksi asiantuntijatasoa ollaan työpaikoilla usein tilanteessa, joka altistaa epäasiallisen kohtelun kokemuksille asiantuntijan ja esimiehen välille, tai esimiehen ja johtajan välille. Erityisen hankalia tilanteet ovat silloin, kun työntekijä tai esimies kokee epäasiallista kohtelua tai häirintää esimiehensä tai johtajan taholta. Myös näissä tilanteissa tulee toimia työturvallisuuksin mukaisesti. Työnantajan edustajina toimivilla esimiehillä ja johtajilla on lisäksi työturvallisuuksin 8 § huolehtimisveloite terveellisestä ja turvallisesta työstä ja työympäristöstä, johon kuuluu myös työyhteisön tilan seuraaminen.

Syrjintä on este yhdenvertaisuudelle

Syrjintä perustuu yhdenvertaisuuslain mukaisiin perusteisiin. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Jos työntekijä tai henkilöstön edustaja ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi työpaikalla, ei häneen saa kohdentaa työnantajan taholta vastatoimia.

Syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä syrjintänä. Jos työntekijää kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää vastaavassa tilanteessa em. synn perusteella,

on kyse välittömästä syrjinnästä. Syrjintä on välillistä, jos työpaikan sääntö, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden. Syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä.

Syrjinnän yleisin muoto on raskauteen liittyvä syrjintä, joka ilmenee työsuhteen jatkumisen tai palkkaukseen liittyvinä epäkohdina. Ikääntymiseen liittyvää syrjintää koetaan myös paljon, mutta sitä on usein vaikea näyttää toteen. Alkuperään liittyen havaitaan liian usein syrjintää esimerkiksi työnhakutilanteissa. Luottamusmiehet ja muut henkilöstön edustajat voivat kokea ammattiyhdistystoimintaan liittyen syrjintää.

Syrjintä voi ilmetä myös häirintänä, kuten syrjintäperusteisiin liittyvä nimitys, halventava tai nöyryyttävä käyttäytyminen. Syrjintää on sekin, jos työnantaja ei myönnä kohtuullisia, asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia mukautuksia vammaiselle työntekijälle ja mahdollista siten hänen suoriutumista työtehtävissään ja edetä urallaan.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja voi kuitenkin kohdella eri tavoin työntekijöitä, jos kohtelu perustuu työtehtävien todellisiin vaatimuksiin. Tämän perusteella kunta voi esimerkiksi tarjota nuorille työntekijöille kesätyöpaikkoja. Myös positiivinen erityiskohtelu on sallittua, esimerkiksi osatyökykyisten tilanteessa.

Jos koet syrjintää, niin asia kannattaa ottaa puheeksi esimiehen kanssa, ja pyytää syrjintään puuttumista sekä tarvittaessa hyvittämistä. Työsuojeluviranomainen käsittelee työsyRJintätapaukset.

Asiaan voi paneutua lisää osoitteessa:
www.tyosuojelu.fi.

Poikkeuksellinen Lappeenranta-seminaari

Teksti EVA-LISA KARLSSON | Kuvat ruutukaappauksia webinaarista

Liitän mielessäni Lappeenranta-seminaariin aina kesäisen lämpimät kelit, viehättävän Lappeenrannan miljöö, mielenkiintoiset esitykset valtavan väenpaljouden täpötäydessä Lappeenranta-salissa ja lukuisat kohtaamiset uusien ja vanhojen tuttuja kanssa. Olinkin hieman oudoissa tunnelmissa tänä vuonna, posti toi kirjekuoressa pienen terveisen Lappeenrannasta ja sitä napostellessa istuin kaksi päiväisen seminaarin kuulokkeet korvilla ja kannettavan ruudulta kuvaa seuraten. Onneksi esitykset olivat taattua laatua ja niitä uppoutui seuraamaan pian unohtaen poikkeavat olosuhteet. Tässä muutamia otoksia päivistä.



Tänä vuonna otsikolla Rakkaudesta kuntatyöhön - yhdessä yli haasteiden - webinaarin juontajina toimivat **Mikko Kekäläinen** ja **Susanna Laine**.

Erinomaisen torstaiaamupäivän päätti johtava asiantuntija Timo Aro MDI Oy:stä kertomalla elinvoiman onnenpyörästä – siitä miten kuntapalveluissa hypätään positiivisen kasvun kehälle.

Timo Aro aloitti esityksensä katsauksella kuntien eroavuuksiin. Helsingin Kallion kaupunginosassa sijaitsee Suomen tiheimmin asuttu alue. Tilastokeskuksen aineiston mukaan siellä asuu ja syntyy yhden 1kmx1km karttaruudun alueella enemmän ihmisiä kuin yli 200 Suomen 310 kunnasta. Samalla alueella on myös eniten vieraskielisiä asukkaita. Kuntien erilaisuudesta johtuen, ei ole olemassa yhtä kaikille kunnille käypää ratkaisua. Ratkaisut kuntien haasteisiin tulee räätälöidä kuntakohtaisesti.

Aro jatkaa väittämällä yhä useamman kunnan ajautuneen kuntapalvelujen Bermudan kolmioon, jonka kärkinä ovat talouskriisi, väestökriisi ja kasvavana kiusana tuottavuuskriisi. Aron mukaan julkisen sektorin tuottavuuskehitys on yleisesti heikompaa kuin yksityisellä sektorilla, erityisesti hyvinvointipalveluissa. Tuottavuuskehitys jää heikoksi, koska suuri osa tehtävistä on työvoimavaltaisia ja



Aro tarjoaa kunnille selviytymispolkua, jonka ensimmäinen rasti on tosiasioiden tunnistaminen ja tunnustaminen. Lisäksi kuntien tulee panostaa sijaintiin ja kokoon katsomatta elinvoimaan, vetovoimaan, pitovoimaan lumovoimaan sekä kipinä- ja kitkatekijöiden tunnistamiseen.

lakisääteisiä. Kustannuksista pääosan muodostavat henkilöstökulut. Kuntasektorin tuottavuutta on vaikea lisätä samalla tavalla kuin esimerkiksi prosessiteollisuudessa tai korvata ihmisiä koneilla, laitteilla tai automaatiolla. Lisäksi yksityisellä sektorilla tuottavuuden ja arvonlisäyksen kasvu mahdollistavat palkkojen nousun. Julkisen sektorin palkat seuraavat yksityisen sektorin palkkakehitystä hitaammasta tai jopa negatiivisesta tuottavuuskehityksestä huolimatta, jolloin kustannukset kasvavat. Tämä johtaa Aron mukaan siihen, että hyvinvointipalvelujen ylläpitoon joudutaan panostamaan koko ajan enemmän resursseja ja nostamaan veroja, asiakas- ja palvelumaksuja, mutta lisäpanostuksista huolimatta palveluita, toimipisteitä ja toimintoja joudutaan karsimaan tai lopettamaan.

Kunnan on luotava itselleen omaan toimintaympäristöön soveltuva strategia

Kasvavan tai maltillisesti supistuvan kunnan on hyvä nojautua kasvustrategiaan siinä missä nopeasti supistuva kunta voi luoda itselleen tyylikkään supistumisen strategian ja kroonisesti supistunut kunta taas supistumisstrategian. Selviytyminen on kiinni käytettävissä olevista resursseista. Niillä on Aron mukaan tavoiteltava lisää asukkaita, työtä, yrityksiä, investointeja, kävijöitä ja vierailijoita, tapahtumia ja elämyksiä, fiksuutta, toisintekemistä, toivoa ja tulevaisuususkoa ja, hieman yllättäen, lisää naisia. Aro palaa tähän vakuuttamalla, että kuntien kannattaisi luoda itselleen feministinen vetovoimapolitiikka. Strategian luominen ei kuitenkaan ole helppoa. Monessa kunnassa kunnan virkamiehet, työntekijät ovat tietoisia tilanteesta, mutta poliittisesti kipeiden päätösten sijaan kunnissa yhä odotellaan ihmettä tapahtuvaksi.

Koronakriisillä on ollut vaikutuksensa myös alue- ja väestönkehitykseen.

Aron näkemys on, että muuttoliike suuriin kaupunkeihin ja kaupunkiseuduille, korkeakoulukaupunkeihin ja eräisiin maakuntakeskuksiin jatkuu, mutta kasvavillakin kaupunkialueilla mikrosijainnin merkitys korostuu aiempaa enemmän. Suurten kaupunkien kehysalueelle ja kaupungin läheiselle maaseudulle suuntautuu kaupungeista muutto- ja vastavirtoja, mutta hajontaakin tulee esiintymään erityisesti sijaintiin ja yhteyksiin perustuen. Paikkariippumattomuus korostuu. Paikan valinnassa korostuvat aiempaa enemmän terveyspalveluiden saatavuus, sekä omaan turvallisuuden tunteeseen ja koettuun hyvinvointiin liittyvät kysymykset.

Nuorten muuttoalttiiden ikäluokkien pienentyminen 2020- ja 2030 luvuilla, vähentää kuntien ja alueiden välillä tapahtuvaa muuttoliikettä. Kasvavien kaupunkiseutujen muuttovoitot alenevat, kun perinteisillä lähialueilla potentiaalisten muuttajien määrä vähenee.

Yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa väestöennusteen mukaan noin 390 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Yksinasuvia on ikäryhmässä paljon. Seniorien asumiseen ja paikkaan liittyvillä valinnoilla on jatkossa nykyistä suurempi merkitys.

Vieraskielisten määrä kasvaa ennusteiden mukaan noin 480 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Tällöin vieraskielisten osuus koko väestöstä kasvaisi nykyisestä 7,5% noin 16%. Vieraskielisten osuus alueiden sisäisissä ja välisissä muutoissa kasvaa merkittävästi nykyiseen verrattuna.

Alueiden toipumis-, sopeutumis- ja uusiutumiskyky heti kriisin jälkeen ja keskipitkällä aikavälillä korostuu.



Aron mukaan isot ja yhä avoimet kysymykset liittyvät työn murroksen, digitalisaation, robotisaation, ilmastonmuutoksen, asumismieltyymysten muuttumisen jne. vaikutuksiin alueellisiin kehityskuluihin vauhdittaen joko entisestään keskittymistä tai johtaan tasoittumista ja hajautumiskehitykseen.

Torstai-iltapäivän aloitti työmarkkinajohtajien ajankohtaispaneeli.

Keskustelun ytimessä 422 000 palkansaajaa koskeva 21 miljardin arvoinen sopimusneuvottelu sekä luonnollisesti vallitseva koronatilanne.



Keskustelussa olivat mukana työmarkkinajohtaja Markku Jalonen KT Kuntatyönantajista, puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine JAU ry:stä, puheenjohtaja Silja Paavola Sote ry:stä ja puheenjohtaja Olli Luukkainen JUKO ry:stä.

Mitä terveisiä lähettäisitte budjettineuvotteluihin?

Markku Jalonen aloittaa kertomalla terveisiä budjettineuvotteluihin. Koronan vaikutusten kuntien taloudelle arvioidaan olevan suuremmat kuin valtion tähän asti lupaama tuki. Huonossa taloustilanteessa paineet kasvavat myös kiky-tuntien hinnan takaisin perintään. Toisaalta Kuntatyönantaja näkee työelämän kehittämisen merkitykselliseksi ja on valmis panostamaan siihen.

Päivi Niemi-Laine toteaa kuntien käynnistäneen palvelujen alarajon irtisanomisten, lomauttamisten ja yksityistämisen keinoin. JAU:n terveisinä tarve lisätä työhyvinvointiin rahoitusta.

Silja Paavola peräänkuulutti malttia. Sote tunnistaa rahoituskysymykset ongelmallisiksi ja näkee tulevan sote-ratkaisun peikkona.

Olli Luukkaisen mielestä kuntatalouden rahoitusta tulee vahvistaa. Hän pitää työmarkkinamaailman poliittisesta ohjailusta saatuja kokemuksia ei toivottavina. JUKO:n terveisinä hän toteaa kuntatyöntekijöiden pitäneen Suomen pyörimässä koronasta huolimatta.

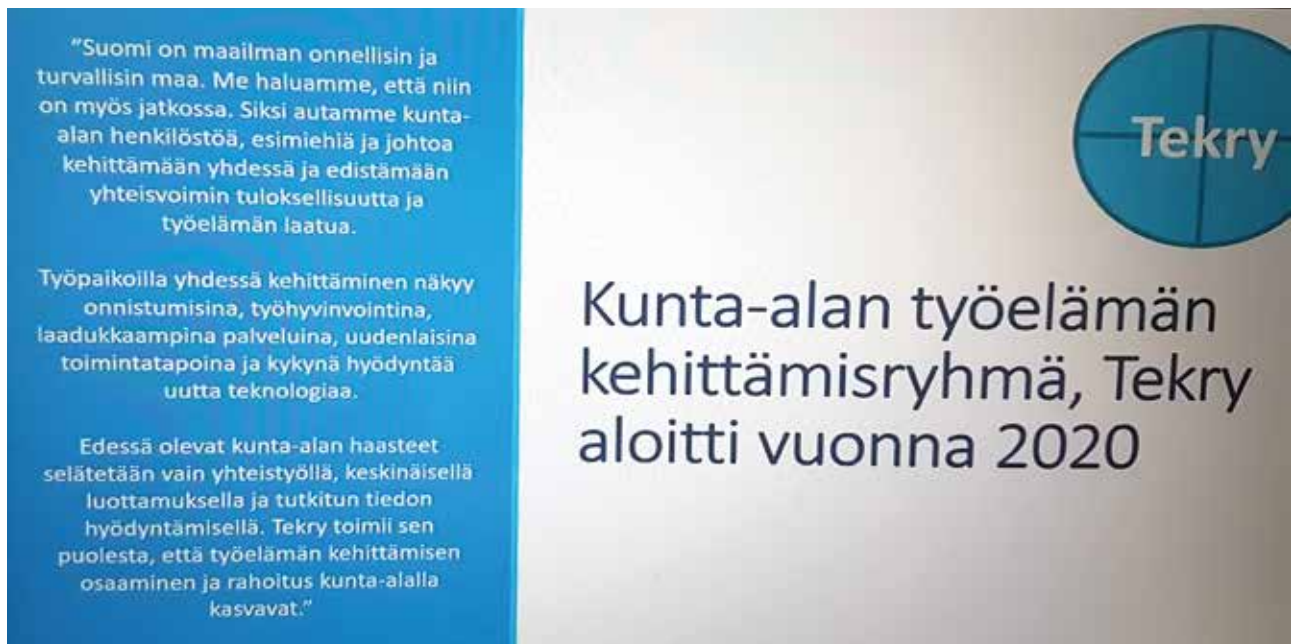
Mitä korona-kevät on kertonut kuntakentän merkityksestä?

Jalonen toteaa kuntien olleen aivan etulinjassa. Kuntakentän ja kunnissa tehtävän työn arvo ja merkitys on tullut hyvin esiin. Samoin yhteen hiileen puhaltaminen vaikeissa tilanteissa.

Paavola peräänkuuluttaa jälkihoitoon panostamista. Kriisin hektisillä hetkillä kunnissa osattiin organisoida laajoja poikkeustoimenpiteitä terveydenhoidossa ja opetuksessa. Kaikki hoitivat roolinsa ja nyt olisi vuorossa jälkihoito.

Luukkainen toteaa kuntatyön olevan ihmisvaltaista ja missä ihmiset ovat töissä siellä tarvitaan myös työrauhaa sekä kannustusta. Esihenkilöiden työyhteisölle antama tuki ja työyhteisöjen keskinäinen kanssakäyminen ovat korostuneet.

Niemi-Laine nostaa esiin kuntatyössä olennaisen tasa-arvoisuuden periaatteen ja mainitsee esimerkkinä koululaisille järjestetyn tuen ja ruokahuollon. Hän kiinnittää huomiota myös Valmiuslain uudistukseen ja erityisesti yhteiskunnan toimivuuden kannalta kriittisten ammattiryhmien tunnistamisen osana lain uudistusta.



Keskustelua jatketaan kuntien haasteiden ja selviytymiskeinojen pariin

Paavolan mielestä kuntatyötä tehdään myös yhteiskuntarauhaa. Tulee päättää mitä palveluja kunta tarjoaa ja keille ne osoitetaan.

Jalonen palaa Timo Aron esitykseen talous-, väestö ja tuottavuuskriisistä ja toteaa, ettei nykyinen rahoituspohja riitä huolehti- maan edes lakisääteisten palvelujen toteuttamisesta. Lomauttami- nen ei ole ensisijainen ratkaisu, yksikään kunta ei halua lomauttaa henkilöstöään vaan mieluummin hakee ratkaisuja paikallisesti sopi- malla. Vastaotettua digiloikkaa tulee jatkaa.

Luukkaisella on kommentti Jaloselle, on totta, että moni kun- ta on päättänyt olla lomauttamatta henkilöstöään, mutta on myös esimerkkejä kunnista, joissa lomautukset ovat olleet ensisijainen ja ainoa ratkaisu. Luukkainen nostaa vielä esiin näkemyksensä, ettei tuottavuuden arviointi kuntasektorilla ole sama asia kuin yksityisel- lä sektorilla. Luukkainen toteaa haasteina uuden henkilöstön saa- tavuuden ja palvelujen rahoituksen. Ratkaisuja tulee hänen mieles- tään etsiä pitkántähtäimen suunnittelulla ja rakenteellisilla muutok- silla. Luukkainen viittaa Aron esityksessään mainitseisiin poliittises- ti kipeisiin päätöksiin.

Niemi-Laine jatkaa esimerkillä, jossa luottamusmies lukee lo- mautuksista ensimmäisen kerran. Asioista, kipeistäkin pitää pys- tyä keskustelemaan yhdessä. Myös Niemi-Laine on huolissaan elä- köitymisen seurauksena syntyvästä uusien rekrytointien tarpeesta. Kuntatyönantaja ei aina ole se työnhakijaa houkuttelevin ratkaisu. Kuntapalvelujen tärkeys on tunnistettava, myös poliittisella tasolla. Työntekijöiden osaamisesta tulee huolehtia.

Mitä mieltä olette työelämän kehittämisestä?

Paavola korostaa, että työtä tulee kehittää siellä, missä sitä tehdään ja että tuottavuus lähtee työn tekijästä. Parhaat työntekijät ovat palkkansa ansainneet.

Luukkainen kiittää Kuntatyönantajaa yhteisestä intressistä ja siihen panostamisesta. Työelämän kehittämiseen tarvitaan aikaa ja resursseja sekä oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Luukkainen näkisi työpaikoilla mielellään myös mentorointia, jolloin arvokasta kokemuksellista tietoa voitaisiin siirtää uusille tekijöille. Luukkainen pitää myös tärkeänä esihenkilötyöhön panostamista ja mainitsee esimerkkinä varhaiskasvatuksen.

Niemi-Laine kiittelee Kuntekon saavutuksia toteamalla kunnis- sa tehdyn hyvää kehittämistyötä. Kehittämistyö ei kuitenkaan johda haluttuihin muutoksiin, ellei johto ole sitoutunut.

Jalonen vahvistaa Kuntatyönantajan yhteisen tahdon kehittää työelämää ja toteaa kuntatyön arvon nousseen. Kunnissa on vahva usko omaan tekemiseen

Näihin sanoihin päättyi varsin sävyisän oloinen paneelikeskus- telu. Teknisen alan asiantuntijatyössä työskentelevänä jäin hieman kaipaamaan oman neuvottelujärjestön puheenjohtajalta esimerkke- jä muidenkin kuntasektorin alojen kuin opettajien tai varhaiskasva- tuksen ponnisteluista tai kehittämistarpeista. Ehkä seuraavassa pa- neelikeskustelussa sitten.

Kunteko –kavalkadissa esiteltiin parhaita paloja työelämän kehittämisestä vuosien varrella ja kerrottiin, kuinka kehittäminen jatkuu kunta-alalla

Anna-Mari Jaanu Kuntekon ohjelmapäällikkö aloittaa kavalkadin toteamalla Ihmeitä tehdään yhdessä.

Kunteko on kunta- ja maakunta-alan työelämän tuottavuutta, tuloksellisuutta ja laatua edistävä kehittämisohjelma.

Se tarjoaa kehittämispalveluja kuntatyöpaikoille kaikkialla Suo- messa. Samalla se toimii kehittäjäkumppanina kehittämistavoittei- den kartoittamisessa ja tukee palvelujensa avulla kunnissa tehtävää kehittämistyötä.



Kunteko tarjoaa kaikenlaisille kuntaorganisaatioille monipuolisia palveluita, joihin osallistuminen on pääosin maksutonta. Teema- ja toimialakohtaisien työpajojen, sparrauksen, sisäisten kehittäjien valmennusten, haastetyöpajojen ja klinikkojen sekä webinaarien avulla Kunteko tarjoaa kuntakentälle tukea ja työkaluja työelämän laadun, tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittämiseen.

Tekojen torilla tehdään maailman paras kuntatyö näkyväksi

Tekojen tori on alusta, jonne kerätään kuntatyön isoja ja pieniä kehittämistekoja. Kuntekon tavoitteena on kunta-alalla tapahtuvan työelämän kehittämisen ja hyvän työn näkyminen kaikille, sillä valitettavan usein se jää piiloon. Tekojen torilla voi kertoa yleästi, mitä työyhteisössä on saavutettu kehittämällä ja samalla inspiroida muita. Voi myös tutustua muiden kuntatyöpaikkojen kehittämistekoihin ja ottaa mallia - koska miksi keksiä pyörää uudelleen? Kunta-ala on täynnä merkityksellisiä ja innovatiivisia tarinoita ihmisiltä ihmisille, joten annetaan sen näkyä.

Hyvä kiertämään -kampanja jatkuu syyskuun loppuun asti

Kuntakenttä on vielä täynnä hyviä kehittämistekoja, joiden tulisi olla esillä Tekojen torilla. Siksi Hyvä kiertämään -kampanjaa jatketaan 30.9. asti. Parhaimmat teot ja aktiivisimmat kuntaorganisaatiot palkitaan syksyn lopulla Kuntekon loppuseminaarissa, jossa juhlistetaan Kuntekon ohjelmakauden päättymistä ja hyvää kuntatyötä.

Kavalkadiin kootuista asiakaspalautteista muodostui kuva nopeasti ja ketterästi asiakkaidensa erilaisiin akuutteihin haasteisiin tarttuvasta joukosta, joiden innostus omaan työhön on selkeästi välittynyt myös asiakkaisiin. Paatuneinkin kehitysjaru on innostunut parin päivän sparrauksessa ja kun johtokin on saatu sitoutumaan ei organisaation haasteita ole kauan katseltu.

Työelämän kehittäminen jatkuu vielä Kuntekon päätyttyäkin. Haasteisiin vastaaminen edellyttää yhteistä kehittämistä, ja asiasta

on sovittu Kuntatyönantajan ja työntekijäjärjestöjen kesken. Pitkäjänteistä kehittämistyötä jatkaa Kunta-alan työelämän kehittämisryhmä Tekry.

Kehittämällä luodaan tulevaisuutta

Oli mielenkiintoista kuulla, että kankeaksi mielletty kunta-ala onkin yksi Suomen johtavista kehittäjistä.

Pääsopijajärjestöt ovat yhdessä todenneet, ettei kunta-ala ei voi jäädä vain reagoimaan muutoksiin. Tarvitaan selvästi aiempaa suurempaa panostusta kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Kehittämällä vastataan väestörakenteen ja palvelurakenteen muutoksiin, työvoiman saatavuuden, työn murroksen, koronakriisin, ilmastonmuutoksen ja talouden haasteisiin. Valtakunnallisin tukitoimin vauhditetaan uusien toimintatapojen ja uuden teknologian hyödyntämistä sekä yhteistyötä kuntaorganisaatioiden välillä.

Kunta-alalla on myös parhaillaan käynnissä sen kaikkia toimialoja koskeva työn murroksen seuranta. Tähän seurantaan on syytä perehtyä tarkemmin. <https://www.kt.fi/tyon-murros>

Työn murroksesta puhutaan paljon. Tässä seurannassa sillä tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Usein murroksen vauhdittajiksi mielletään uudet teknologiaratkaisut, mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä ja työpaikoilla, sekä resurssien rajallisuus. Työn murroksella on erilainen vaikutus eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa töiden sisältöä, toimintatapoja ja työn organisointia ja sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Julkisen sektorin kehittämistä vakuuttavasti perustellen päättynyt ensimmäinen Lappeenrannan päivä.

Perjantai jatkaa työn murroksen pohdintaa.

Aamun aloittaa yliasiamies **Jyrki Katainen** Sitrasta. Aiheena hänellä on uuden vuosikymmenen megatrendit.

Vaikuttava,
jatkuvasti kehittyvä
ja kustannustehokas
julkinen sektori on
Suomelle ja
kansalaisille yhtä
tärkeä kuin
vientisektorin
menestys¹

Jotain on ehkä
tehty oikein
tähänkin
saakka?

Tekry

Suomi maailman kärjessä²

Suomi on maailman vähiten epäonnistunut maa. Suomi on maailman turvallisimman maa. Suomessa on maailman paras hallinto. Suomessa on maailman kolmanneksi vähiten korruptiota. Suomessa viranomais tiedon saatavuus on EU:n parasta. Suomi on ihmellisen hyvinvoinnin vertailussa maailman paras maa. Helsinki on Euroopan tasa-arvoisin kaupunki.

Suomi on maailman onnellisin maa. Suomalaiset ovat eurooppalaisista toiseksi tyytyväisimpiä elämäänsä. Suomen peruskoulutus on maailman parasta. Suomalainen koulutus vastaa tulevaisuuden tarpeisiin kolmanneksi parhaiten maailmassa. Suomi on maailman lukutaitoisin maa. Suomalaiset ovat Euroopan toiseksi ahkerimpia kirjaston käyttäjiä. Suomessa on EU:n parhaat julkiset digitaaliset palvelut.

Suomessa osallistuminen työnantajan tarjoamaan koulutukseen on Euroopan korkeinta. Suomi on Euroopan kolmanneksi paras maa yritystoiminnalle. Suomessa äitien ja lasten hyvinvointi on maailman toiseksi parasta. Suomessa on EU-maiden toiseksi alhaisin kokonaiskuolleisuus syöpään.

¹ Kunta-alan työmarkkinaosapuolet 2018

² <http://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa.html>



Valtava työn murros koettiin etätöihin siirtymisessä. Sen yhteydessä toteutui paitsi merkittävä digiloikka, myös työorganisaatioilkoikka. Etätöihin siirtyminen onnistui yllättävänkin hyvin ja Melinin mukaan taustalla vaikutti luottamus siihen, että työt tulevat hyvin tehdyiksi myös etäällä. Etätöskentely on kuitenkin kuormittanut työntekijöitä ja Melin toteaa jaksamisen olevan tapissaan kun etätöjät jatkuvan toisen aallon myötä syksyllä. Jaksamisen lisäksi yllättävä muutos on tuonut esiin ergonomiakysymykset etätöipisteiden osalta.

Paluuta entiseen ei ehkä ole

Kriisikokemuksilla on laajat vaikutukset koko yhteiskuntaan. Myös positiivisessa mielessä. Katainen käyttää ilmaisua henkiset mannerlaatat havainnollistaakseen uuden oppimisen myötä syntyneen uuden ajattelun ja muutoksen mahdollistavan tilan ja toteaa ettei mikään pakota palaamaan lähtöruutuun.

Katainen listaa joukon ilmeisiä muutosvoimia, kuitenkin tähdentäen niihin vaikuttamismahdollisuuksia.

- Ilmastonmuutos
- luonnonvarat ja resurssit ja erityisesti yhteiskunnallista epä-tasa-arvoa luova ylikulutus
- luonnon monimuotoisuus
- jätteiden määrä

Katainen nostaa ekologisen jälleenrakentamisen mahdollisuutena ja kiertotalouden yhtenä sen merkittävänä osatekijänä. painottaen kuntien roolia erilaisten kokeiluhankkeiden mahdollistajana.

Maailmasta on tullut monimutkaisempi

Vallankäytön muodot on muuttuneet, Hierarkkisen valtakoneiston sijaan valtaa käytetään verkostoissa. Sosiaalinen media on puolestaan eräällä tavalla demokratisoinut vallankäyttöä. Tiedon oikeellisuuden ja luotettavuuden arviointi on haasteellisempaa valeinformaation, manipulaation ja populismin kasvun myötä. Teknologiakehitys ja tekoäly tuovat tullessaan paljon mahdollisuuksia, myös väärinkäyttöön. Onkin oleellista tietää, kuinka teknologia toimii ja tässä pohjoismaiden tilanne on Kataisen mielestä varsin hyvä. Kataisen mielestä teknologiakehitys luo pohjaa uudelle taloudelle. Puhutaan datataloudesta. Sen myötä talouskasvun painopiste siirtyisi Aasiaan. Toinen talouden veturi tulee muodostumaan Kataisen jo mainitsemasta kiertotaloudesta.

Väestö ikääntyy ja väestörakenne monimuotoistuu

Maailmalla puhutaan uudesta kuluttajapotentiaalista Silver Economy:sta, hyväkuntoisista työelämästä siirtyneistä kuluttajista. Kuten Aro edellisessä päivänä, myös Katainen pitää kaupungistumisen jatkumista todennäköisenä ja nostaa sen rinnalle monipaikkaisuuden. Pakolaisuus tulee myös jatkumaan. Pakolaisuuden rinnalla Katainen tunnistaa myös globaalin vaurauden lisääntymisen luoman muuttoliikkeen. Katainen on myös huolissaan sosiaalisen koheesion säilymisestä erilaisten somessa luotujen omien heimojen lisääntyessä.

Digiloikka

Katainen pitää suomalaisten digivalmiuksien ja osaamisen taso avarsin hyvänä. Tosin tunnistaa koronan vaikutukset ja toteaa, että vastaava edistyminen olisi vienyt normaalioloissa ehkä vuosia. Jos yksilöt ovat kehittyneet taidoissaan, myös kunnat ovat kehittäneet digitaalisia ratkaisuja omassa toiminnassaan. Kataisen mielestä digikyvykkyyden kasvua tulisi nyt hyödyntää tervehdyttämään kuntataloutta mutta samalla tarjoamaan parempia palveluja.

Talouden elvytys

Talouteen tulisi Kataisen mielestä hakea elvytystä kestävästä ratkaisusta, aiemmin mainitun kiertotalouden lisäksi Katainen pitää hyvinä kohteina hiilineutraalisuushankkeita ja luonnollisesti digitaalisuuden kehittämishankkeita. Globaaleilla kriiseillä on vaikutuksensa myös talouteen. Kataisen mainitsee yllätyksellisuuden uutena normaalina. Yllätyksellisyttä lisäävät laajalti vaikuttavat ilmiöt kuten teknologiakehitys, sosiaalinen media, vallankäytön muutokset, luonnon monimuotoisuuden väheneminen, muutokset poliittisissa arvoissa ja vallankäytössä. Yllätyksellisyydestä olemme saaneet kokemuksia muun muassa huoltovarmuuteen liittyen.

Muutosten keskellä on oleellista säilyttää toimintakyky

Toimintakyvyn takeena on Kataisen näkemyksen mukaan ennen kaikkea luottamuksen säilyminen niin yhteiskuntaan kuin ihmisten välillä ja viranomaisten ja kansalaisten välillä. Uhkana on tunnistettava myös poliittisen manipulaation tavoittelu. Katainen päättää esityksensä painottamalla oikeusvaltion periaatteen noudattamista.

Globaaleista megatrendeistä paltaan taas lähemmäs kunta-työntekijän arkea kun professori **Harri Melin** Tampereen yliopistolta kertoo miten luodaan toimivampia työyhteisöjä ja tyytyväisempiä asiakkaita.

Työn murros on jatkuvaa varpaillaan oloa

Murroksessa parhaiten pärjää ne, joilla on pitkäjänteinen tulevaisuuteen linjaava visio siitä mitä tehdään. Työntekijälle on tärkeää luottaa työpaikan säilymiseen ja siihen, että työ kelpaa. Kuntatyöpaikkana muistuttaa yhä enemmän mitä tahansa organisaatiota ja Melinin mukaan tähän on vaikuttanut yksityisten palvelujen tulo kuntakentälle.

Työn murros jättää jäljen työyhteisöihin

Työn murroksessa, muutostilanteessa ja sen käsittelyssä on Melinin mukaan luottamus keskeisessä roolissa. Suomi pärjää kansainvälisesti hyvin mitattaessa sekä ihmisten keskinäistä luottamusta, että institutionaalista luottamusta.

Työelämä jatkuvassa muutoksessa. Jotkin asiat muuttuvat hitaasti. Esimerkkinä Melin mainitsee palkkatyönsuhteen, joka ei hänen mukaansa ole juurikaan muuttunut 100 vuoteen. Myös naisten ja miesten työnjako ja asemat muuttuvat hitaasti. Sen sijaan joitakin muutoksia kuten teknisten keksintöjen käyttöön ottoja voidaan tehdä hyvinkin nopeasti.

Muutosajureita matkalla Kehruu Jennystä tekoälyyn Melin listaa useita. Globalisaatio vei työn ensin halvemman hinnan myötä kolmansiin maihin ja nyt kääntää suuntaa osittain takaisin. Suunnan muutoksen taustalla vaikuttavat paremman laadun, toimitusvarmuuden tavoittelu tai yrityksen imagosyyt. Digitalisaatio, vaikkakin on muistettava, että kehittyvän tekniikan soveltaminen on kiinni ihmisistä ja yritysten politiikasta. Myös työmarkkinapolitiikka toimii muutosajurina Melinin mukaan.

Muutoksen myötä ammattirakenne on muuttunut. Koulutuksen taso on noussut ja työntekijöiden urakehitys on erilainen. Nuorten asenteet ja odotukset työtä kohtaan ovat erilaisia kuin varttuneemmilla työntekijöillä. Vanhoja ammatteja poistuu ja uusia syntyy ja uudet työt edellyttävät yleensä hyvää koulutusta. Myös itsensä työllistävien määrä tulee kasvamaan. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet yleistyvät, sen sijaan Melin on vakuuttunut siitä,



että silpputyön osuus ei kasva. Sen sijaan maahanmuuttajien määrä työmarkkinoilla kasvaa.

Melin on huolissaan prekaarin, epävarman työn lisääntymisestä 1980-luvulta lähtien. Epävarmassa tilanteessa työntekijät kantavat työn riskit saaden vain rajatut taloudelliset ja sosiaaliset etuudet sekä lain turvan. Melin näkee prekaarin työn taustalla poliittiset järjestelyt sekä ammattiyhdistysliikkeen valtaresurssit ja se vaikuttaa monin tavoin eikä vain työelämässä vaan koko yhteiskunnassa ja etenkin nuoriin.

Melin puhuu myös uudesta työstä. Tilanteesta jossa oma ja perheen elämä ovat työn, tulojen ja asuinpaikan epävakauden läpäisemiä. Aiemmin opitut taidot ovat muuttuneet yhdentekeviksi. Sitoumukset ovat lyhytaikaisia ja jatkuvuuden sijaan tarjolla on vaihtuvia projekteja. Tällöin Melin näkee uhkana vieraantumisen työstä, perheestä ja itsestä.

Joustavuuden monet kasvot

Lisääntynyt joustavuus on merkinnyt epävarmuuden kasvua. Eikä kyse ole vain työmarkkinoiden muutoksesta, vaan Melin näkee epävarmuuden koskevan koko ihmisenä olemista. Sekä alueellinen, että ammatillinen liikkuvuus on kasvussa. Suuri osa liikkuvuudesta lähtee työnantajien tarpeesta, mutta joustavuus on myös monien, erityisesti nuorten työntekijöiden valinta. Työnantajien ja työntekijöiden joustotarpeet kohtaavat toisensa vain harvoin ja Melinin mielestä tässä voisi olla löydettävissä molemminpuolisia etuja.

Melinin käsityksen mukaan työelämässä on yhä syvenevä ristiriita. Työprosessit muuttuvat koko ajan yhä kollektiivisimmiksi, mutta työsuhteet ja kokemus työstä yksilöllistyvät entisestään. Melinin mukaan ilmiöllä on vakavia seurauksia. Monet kokevat pelkoa, voimatomuutta ja suoranaista vihaa, ihmiset vieraantuvat yhteiskunnasta, yhteisistä asioista ja politiikasta. Melin kysyykin, onko muodostumassa uusia yhteiskunnallisia jakoja, jotka muuttavat esimerkiksi politiikkaa? Voimistuuko populismi? Onko kehittymässä uutta yhteiskunnallista liikehdintää? Mitä ammattiyhdistysliikkeen tulisi tehdä?

Jos työntekijät joustavat, joutaako työ?

Melinin mukaan tarvitaan luottamukseen perustuvia joustavia työaikajärjestelyjä. Jo yksistään etätöiden lisääntyminen edellyttää yhdessä sopimista. Melinin mukaan huomio tulisi kiinnittääkin joustaviin ja yksilöllisiin työaikajärjestelyihin ja tunnistaa, että johtaminen on yhä enemmän mahdollistamista. Tarve on kannustavalle ja osaamista vahvistavalle johtamiselle.

Melin lopettaa työyhteisön kuvauksen. Työyhteisöt muodostuvat yksilöistä. Ihmisinä olemme hyvin erilaisia. Toimiva työyhteisö huomioi ja kunnioittaa erilaisuutta. Se tukee heikompia, joustaa paljon ja antaa osaavien ihmisten tehdä työnsä itsenäisesti.

Työaika ja TYÖN uusi aika – miten jaksan -webinaari

Teksti EVA-LISA KARLSSON | Kuvat ruutukaappauksia webinaarista

Kesän webinaaritarjonta jatkuu elokuun loppussa Akava -yhteisölle järjestetyllä tilaisuudella.

Työelämäasioiden päällikkö **Lotta Savinko** Akava ry:stä johdattavat aiheeseen seuraavin saatesanoin.

Koronavirus ja sen leviämisen rajoitustoimet muuttavat ihmisten työskentelyä ja hyvinvointia sekä aiheuttavat uusia terveydellisiä ja sosiaalisia haasteita. Koronakriisi on vaikuttanut siihen, missä ja miten työntekijät tekevät työtään. Yksi radikaaleista työelämän muutoksista on ollut työntekijöiden erittäin nopea siirtyminen etätöihin.

Korona-aika mursi todennäköisesti lopullisesti etätöiden mystiikan. Etätöiden osalta on alustavasti nähtävissä positiivisia vaikutuksia niin työhyvinvointiin, jaksamiseen kuin itse työn tekemiseen. Digiloikka on nyt otettu ja sen tuomat opit kannattaa hyödyntää jatkossakin. Myös uusi työaikalaki mahdollistaa meille osaltaan muutoksen. Olemme uuden ajan alussa ja tärkeää olisi nyt pystyä poimimaan ruusinat pullasta. Kuinka työntekemisen tavat ja mallit saadaan nykyistä paremmiksi? Onko ns. hybridityö sellainen? Mitä se vaatii työelämalta, työnantajilta, työntekijöiltä ja lainsäädännöltä?

Mielenkiintoisen webinaarin ensimmäisessä puheenvuorossa sisältöjohtaja **Karoliina Jarenko** Filosofian Akateemiasta esitti väittämän ”Hajautetut organisaatiot ovat täällä jäädäkseen”.

Ylen teettämän kyselyn mukaan koronakriisin aikana yli miljoonasta etätöihin siirtyneestä suomalaisesta noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Emme siis ole palaamassa 9-17 toimistossa tehtävään työhön. Tämä korostuu asiantuntijaorganisaatioissa, joiden työhön monipaikkaisuus soveltuu erityisen hyvin. Työympäristö tulisi Jarenkon mukaan nähdä työn tukipalveluna ja itsensä johtamisen välineenä.

Ei ole mielekästä ajatella, että työ on koko päivän kestävää tehokasta tekemistä, tehokas työ vaatii myös taukoja. Tulisi myös tunnistaa millaisessa ympäristössä kulloinkin työtehtävä parhaiten itseltä onnistuu. Myös yhteistyön erilaiset tarpeet asetavat työympäristölle erilaisia vaatimuksia.

Jarenko puhuu työmoodeista ja jakaa ne kolmeen. Hänen mielestään asiantuntijatyö sisältää niitä kaikkia ja nyt kun etätöissä on saatu kokemuksia työn tekemisestä erilaisissa ympäristöissä, voi paluu avokonttoriin tuntua suorastaan latistavalta.

- Itsenäinen työ
- Keskittymistä vaativa itsenäinen työ
- Itsenäisesti tehtävä säliä
- Yhteistyöskentely
- Keskittymistä vaativa yhteistyöskentely (luova ja direktiivinen)
- Kohtaamiset
- Kokoonntuminen
- Lepo, virkistys ja tyhjäläynty
- Lepo
- Virkistys
- Tyhjäläynty

Jarenko siteeraa amerikkalaista yrittäjää ja verkko-ohjelmiston kehittäjää Matt Mulenwegin hajautetun tiimin 5 toimintatasosta.

1. Avuttomuus
2. Digitoimistelu
3. Oivaltaminen
4. Mestaruus
5. Nirvana

Digiloikka on johtanut meidät tasoille 2-3, jossa tyypillisesti yritämme rakentaa kotitoimistoihimme samanlaista ympäristöä kuin mihin olemme tottuneet live-toimistoissa. Oivaltaminen johtaa siihen, että työn tehokkaaseen tekemiseen ei tarvitsekaan toistaa toimistorutiineja vaan voikin löytää erilaisia juuri kussakin ympäristössä toimivia ratkaisuja. Edistymisen myötä on myös

mahdollista rytmittää työntekoa oman viireystilan mukaan vapaatahtisesti kuitenkin huolehtien yhteisten pelisääntöjen avulla esimerkiksi työhön liittyvien määräaikaisten noudattamisesta. Tätä ajattelua tukee myös nousussa oleva tavoitejohtaminen, työajan seurannasta siirrytään tavoitteiden saavuttamisen seurantaan. Työhön on myös löytynyt uudenlaisia ratkaisuja. Jos työn teko ei edellytä koneen ääressä istumista, voi neuvottelun hoitaa vaikka kävellen jos kokee ajatuksen juoksevan liikkeessä paremmin.

Yhteisöllisyys on toimistojen tärkein palvelu

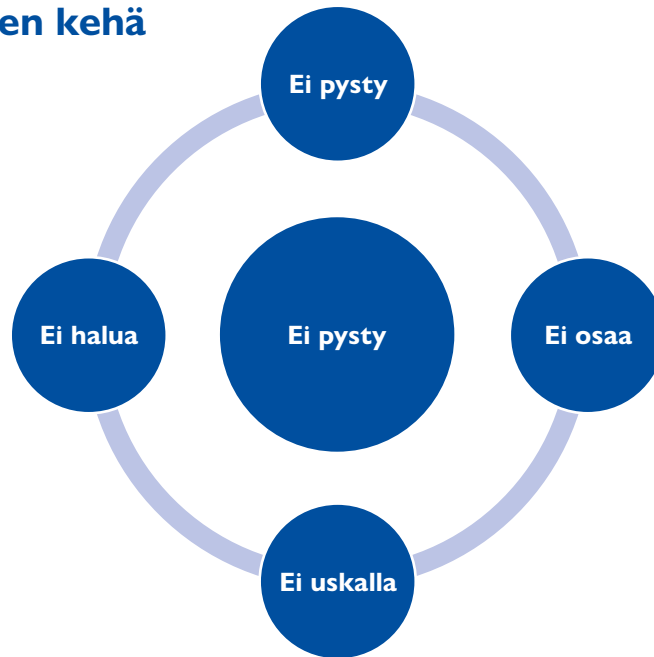
Me emme siis tarvitse toimistoja kaikkeen työhön, mutta on kuitenkin hyvä huomata yhteisöllisyyden tärkeä merkitys ja löytää yhteisöllisyyden kokemuksen ylläpitoon ja vahvistamiseen myös hajautetussa työssä toimivia ratkaisuja. Koronakevään aikana on työpaikoilla kehitelty erilaisia yhteisöllisyyden vahvistamiseen tähtääviä toimintamalleja. Yksinkertaisimmillaan ne voivat olla yhteisiä iltapäiväkahvitaukoja tai taukojumppaa Teamsin välityksellä, tärkeintä on löytää malli, joka toimii juuri kyseisessä työyhteisössä.

Etätöskentely on koettu myös kuormittavana. Yliääkäri **Jan Schugk** Varmasta jatkaa aiheesta ”Työkyvyttömyys on nousussa, mielenterveyskärjessä”. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä on kasvanut jyrkästi, erityisesti naisilla. Taustalta voi löytää monia syitä, kuten asian aiempaa enemmän esillä oleminen, jolloin niitä myös diagnosoidaan ja hoidetaan enemmän kuin aiemmin. Mutta selittääkö se yksinään masennuksen yleisyyttä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden suuressa määrässä.

Schugk siteeraa **Esko Valtaojaa** ”Koskaan ihmiskunnalla ei ole mennyt paremmin kuin nyt”. Mistä sitten tilastoluvut johtuvat?

Selittävinä tekijöinä Schugk nostaa esiin onnellisuus ja kivuttomuus harhan. Yleisesti tarjolla oleva käsitys elämän onnellisuudesta

Työkyvyttömyyden kehä



Jan Schugk 27.8.2020

VARMA

Työkyvyttömyys muodostaa helposti itseään ruokkivan kehän.

ei vastaakaan omaa kokemusta vaan saa henkilön kaipaamaan lisää ja lopulta kokemaan masennus- ja ahdistusoireita. Toisaalta vaikka monet keskeiset työelämän laatu-tekijät ovat kehittyneet suotuisasti, on myös tunnistettava, että kiire ja epävarmuus työpaikasta syövät turvallisuuden tunnetta ja lisäävät kuormittavuutta samoin kuin kokeemukset työn mielekkyyden puutteesta. Etätyö ja itseohjautuvien organisaatioiden toimintatavat myös kuormittaa eri tavoin kuin aiemmin. Naisten suurempaa määrää tilastoissa voi myös selittää yhä naisille tyypillisellä kaksoiskuormalla, joka syntyy ansio-työn ja kotityön yhdistämisestä. Schugkin mukaan suorituspainoiden, lisääntyneiden valinnanmahdollisuuksien, odotusten ja todellisuuden välisten ristiriitojen, somen mukaan tuoman jatkuvan vertailun, vapaa-ajan ylisuorittamisen ja liian lyhyiden yöunien arjessa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota riittävään palautumiseen.

Työkykyjohtaja **Pauli Forma** Varmasta jatkaa aiheella "Työkyvyn johtaminen" toteamalla me kaikki olemme vaihtelevasti työkykyisiä. Tähän vaihteluun vaikuttavat muun muassa ihmisen terveys, työolosuhteet ja -yhteisö sekä työn ulkopuoliset tekijät. Työyhteisön merkitys nousee myös Forman puheenvuorossa esiin. Hän esittää, että työyhteisö voi hyvin toimiessaan kantatella ongelmista, mutta toisaalta myös reagoida ongelmaa eskaloivalla tavalla.



Yliääkäri Jan Schugk ja työkykyjohtaja Pauli Forma Varmasta.

Hyvällä johtamisella luodaan työhyvinvointia

Johtamisella näytetään suuntaa ja luodaan selkeyttä. Vahvistetaan välittämisen kulttuuria ja tuetaan yhteisöllisyyttä. Hyvään johtamiseen kuuluu myös työntekijöiden elämäntilanteiden ja olosuhteiden huomioiminen, osatyökykyisten tukeminen. Muuttuvan työelämän keskellä ei ole helppoa pitää huolta työkyvyn kestävydestä. Forman mukaan tulisikin panostaa työkyvyn ymmärtämiseen, työyhteisön työkykytilanteen tuntemiseen, herkkyyteen reagoida työkykykysymysten muutoksiin sekä yhteisön ja yksilöiden tukemiseen työkyvyn hiipuesssa.

Koronakevät on kehittänyt työpaikoilla uudenlaista välittämisen kulttuuria. Työyhteisöissä on kehitetty työkaluja työkykyongelmien tunnistamiseen. Haasteita on kuitenkin ollut. Useimmat ihmiset motivoituvat omasta työstään, siitä, että ovat suoriutuneet oman parhaansa mukaisesti. Etätyön mukana tuoma hajautuminen on saanut monen tekemään enemmän kuin normaalisti olisi edellytetty. Hajautettu työ on todennäköisesti tullut jäädäkseen ja tarvitaankin uusia työtapoja, tapoja palautteen antoon, yhteisöstä huolehtimiseen. Jokaisen organisaation tulisikin miettiä oma etenemispolkunsaa. Kaikki työ ei sovi etäälle, eikä kaikki pysty etätööhön.

Kuulumisia KTL ry:n hallinnon seminaarista

Teksti EVA-LISA KARLSSON | Kuvat KTL ry

KTL ry:n hallitus järjestää vuosittain kaksi seminaaria. Toukokuussa järjestettävässä seminaarissa keskitytään ajankohtaisista asioista keskustelemiseen sekä liiton toimintaa edistävien asioiden työstämiseen. Toinen seminaari järjestetään lokakuussa ja se keskittyy edustajakokouksen valmisteluun.

Perinteisesti näihin parin päivän seminaareihin on kokoonnuttu joukolla työstämään asioita yhdessä. Tänä vuonna teimme lähes kaiken toisin. Toukokuun tilanteessa päätimme siirtää seminaarin elokuulle ajatuksena tilanteen rauhoittuminen. Elokuun koittaessa tilanne oli hieman rauhallisemman kesän jälkeen taas menossa huonompaan suuntaan ja seminaarin järjestäminen edellytti paikanpäälle kokoontumisen lisäksi kaikille halukaille mahdollisuuden työskentelyyn osallistumiseen etäyhteyksin. Haasteista huolimatta elokuun vaihtelevassa kesäsäässä Vantaan hotelli Flamingoon koontui paikalle lopulta parisen kymmentä osallistujaa ja etäyhteyksin kymmenkunta.

Tänä vuonna ajankohtaisista asioista alusti puheenjohtaja Sari Estilä KTK ry:stä

KTK ry täytti kuluneen vuoden aikana 50 vuotta. Se muodostuu seitsemästä jäsenjärjestöstä ja yhdestä yhteistoimintajäsenjärjestöstä, joilla on jäseniä 8500. Tällä hetkellä se on Akavan suurin julkisen sektorin tekniikan jäsenjärjestö ja KTN:n suurin liitto. Järjestö

edustaa 90 % kaikista kunta-alan koulutetuista teknisistä. Kentällä toimii noin 700 JUKO/KTN:n pää- ja luottamusmiestä.

KTK on linjannut tärkeimmiksi tehtävikseen edunvalvonnan, jäsenpalvelun ja jäsenhankinnan tehtävät

Sopimusneuvottelutoiminta on KTK:n ydintoimintaa ja **Sari Estilä** alleviivaa teknisten oman järjestön roolia teknisten edustajana neuvotteluissa. Pitkän kokemuksen ansiosta KTK tuntee jäsenistönsä ja heidän erityistarpeensa, tietää työn vaatimukset ja tunnistaa työehtojen kehitystarpeet.

Jäsenistölle on joskus vaikeaa hahmottaa, miten edunvalvonta on järjestetty. Kieltevästä kenttä on monopolivinen ja KTK mukana jäsenistön asiaa edistämässä.

Seminaarin keskustelussa pohdittiin edunvalvonnan lisäksi myös KTK:n roolia sen jäsen liittojen palveluntuottajana. Yksi nykyisin jäseniä puhuttava tekijä on liiton KTK:n kautta tarjoamat jäsenedut. KTK neuvottelee yritysten kanssa jäsenille tarjottavista eduista, joista yhtenä esimerkkinä vakuutus- ja työsuojelu. Kattavaa ja ajantasaista listaa jäseneduista ylläpidetään KTK:n sivuilla.



KTK ry:n puheenjohtaja Sari Estilä alustaa ajankohtaisista asioista.

Edunvalvonnasta keskusteltaessa ei useinkaan tule miettineeksi mitä ammattiyhdistykset ovat saaneet aikaan

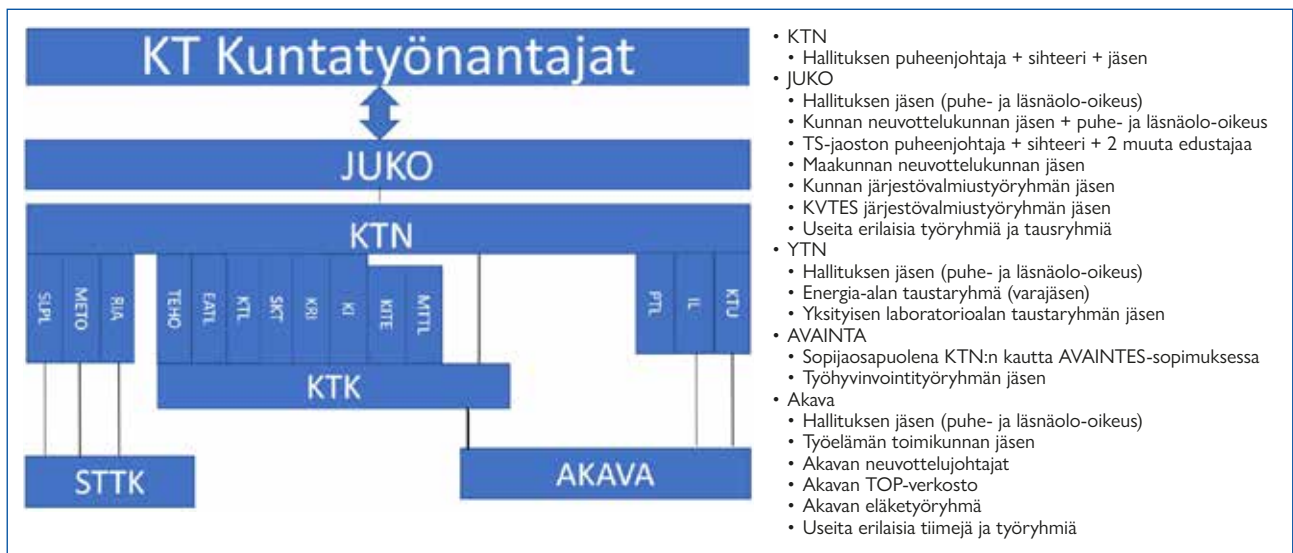
Estilän alustus herätti runsaasti keskustelua. Yhtenä aiheena yleinen käsitys ammattiyhdistystoiminnasta ja sen merkityksestä työelämän kehittämiseksi. Nykyisin voi olla jopa vaikeaa hahmottaa miltä työelämä tuntuisi ilman lakiin perustuvia vuosilomia, työturvallisuutta, lapsilisää, päivähoitoa, tapaturmavakuutusta, yhteistoimintaa, työterveyshuoltoa tai työsuojelua puhumattakaan kahdeksan tunnin työpäivästä, viisi päiväisestä työviikosta, sairausajan palkasta, irtisanomissuojasta, työttömyysturvasta, opintovapaista, perhevapaista, palkkatasa-arvon edistämisestä, lomarahasta ja monesta muusta arkeen vaikuttavasta asiasta, joiden syntymisessä ammattiyhdistyksillä ollut ja on yhä merkittävä rooli. Toki on ihan aiheellista kysyä samaan hengenvetoon, mitä sitten? Mitä ammattiyhdistykset tarjoavat juuri nyt? Mitä sellaista etua järjestäytymisellä saa, mitä ei muutoin saavuttaisi?

Edunvalvonta



Olemme suoraan niissä pöydissä, joissa työehtoja neuvotellaan!

- KT Kuntatyönantajat
 - Pääneuvotteluryhmän jäsen (sopimusneuvottelujen johto ja koordinaatio)
 - KVTES-ryhmän jäsen (neuvottelee KVTES:n tekstit)
 - TS-työryhmän jäsen (neuvottelee TS:n tekstit)
 - KVTES/TS sopimusryhmän jäsen
 - Työturvallisuuskeskuksen hallituksen kuntaryhmä, alatyöryhmineen (työsuojelu- ja hyvinvointia koordinoiva asiantuntijaryhmä)
 - Koulutustyöryhmä
- Energiategollisuus
 - KTN:n TES-neuvottelija toimihenkilösopimuksessa



Viestintä liiton toiminnassa

Seminaarin varsinainen työrupeama käsiteli liiton viestintästrategiaa. Kevään ja alkukesän otsikoissa ovat olleet esillä niin kiky-tunnit kuin palkkaneuvottelutkin. Näissä uutisissa kyllä puhutaan ammattiyhdistyksistä, mutta usein tavalla, jossa toimintaa ulkopuolelta katsovalle jää yhdistyksistä varsin kaukainen kuva. Valtakunnansovittelijan toimistossa istuvia henkilöitä ei mitenkään osaa liittää oman työpaikan arjen haasteisiin eikä myöskään siihen, miten oma yhdistykseen kuulumisen voisi vaikuttaa isojen neuvottelupöytien tilanteisiin.

On varmasti kaikkien ammattiyhdistysten pohdinnassa parhaillaan, kuinka sanoittaa oma toimintansa niin, että se puhuttelee myös uusia jäseniä. Kuinka kertoa siitä työelämää eteenpäin vievästä ja työntekijöiden arkea helpottavia ratkaisuja etsivästä työstä, jota ammattiyhdistykset tekevät tahoillaan ja yhdessä työnantajien kanssa. Alleviivaten jäsenten ajatusten ja tarpeiden kuuluksi tekemistä ja avun ja turvan antamista silloin kuin niille on tarvetta. Ja kuinka varmistaa paikkamme ammattiyhdistyskentässä muistaen, että yksikin väärä kommentti mediassa voi saada jäsenistön miettimään jäsenyyttään uudeman kerran.

Tästä sanoittamisesta ja sen tavoista on viestintästrategiassakin kysymys. Mistä asioista on syytä viestiä, milloin se tehdään paikallisella tasolla ja milloin valtakunnallisella tasolla, mistä asioista viestitään esimerkiksi KTK:n kanavia pitkin, milloin äänessä on KTL tai paikalliset yhdistykset, mitä viestintävälinettä kulloinkin käytämme, keille viesti kohdennetaan.

Työryhmissä syntynyt materiaali työstetään strategialuonnokseksi. Se esitetään liiton hallitukselle hyväksyttäväksi ja sen pohjalta suunnitellaan viestintää koskevat käytännön toimenpiteet.

Vakuutusturvaa Turvasta

Matkustajavakuutus

- Kaikki alle 70v jäsenet
- Mukana matkustavat alle 20v lapset ja lapsenlapset
- Voimassa koti- ja ulkomaanmatkoilla
- Ei omavastuuta

Matkatavaravakuutus

- Kaikki alle 70v jäsenet
- Omavastuu 100 €
- Sisältää myös matkavastuu -sekä matkakoikeusturvavakuutuksen
- Kattaa koko perheen, jos ovat vakuutetun kanssa samalla matkalla

Tapaturmavakuutus

- Kaikki alle 70v jäsenet
- Voimassa kaikkialla maailmassa
- Tapaturman hoitokuluja enintään 8611 € tapaturmaa kohti
- Omavastuu 84 €

Ammatillinen vastuu- ja oikeusturvavakuutus

- Vakuutettuina toisen palveluksessa olevat liiton jäsenet
- Oma työ- tai virkasuhdetta koskevat riita-asiat
- Vastuuvakuutuksen vakuutusmäärä 85 000 €, omavastuu 15 %
- Oikeusturvavakuutuksen vakuutusmäärä 12 000 €, omavastuu 15 %

Järjestövakuutus

- Voimassa järjestötehtävissä kaikkialla maailmassa
- Sisältää matkustajavakuutuksen, matkatavaravakuutuksen, matkavastuuvakuutuksen sekä matkakoikeusturvavakuutuksen

turva

www.turva.fi/ktk



Seminaarin läsnäolijoita

Viestintästrategia

- Mitkä ovat liiton tärkeimmät tavoitteet ja toiminnan painopistealueet juuri nyt?
 - » Mitä viestinnän toimenpiteitä olemme suunnitelleet näiden painopisteiden ympärille edistämään tavoitteiden toteutumista?
- Mitkä ovat vahvuutemme?
 - » Mitä teemme paremmin kuin muut?
 - » Entä missä olemme huonompia?
- Mitkä ovat viestinnässä liiton suurimmat haasteet?
 - » Mikä ei toimi?
 - » Mihin haluamme parannusta?
- Mitkä ovat tärkeimmät sidosryhmämme?
 - » Miten viestimme heille tällä hetkellä?
 - » Mitä kanavia käytämme kullekin sidosryhmälle?
 - » Mitkä sidosryhmät ovat meille "ongelmallisimpia" ja miksi?
 - » Mitä haluaisimme, että sidosryhmien edustajat tietäisivät meistä paremmin?



Kuva: Martti Häkkinen

Seppä Högmanin puiston rakentaminen

Teksti TIMO MATTILA | Kuvat TIMO MATTILA & MARTTI HÄKKINEN

Puiston nimen taustaa

Jyväskylän Väinölänrantaan Päijänteen rannalle rakennettava korttelipuisto on saanut nimekseen Seppä Högmanin puisto. Nimi tulee paikallishistoriasta, sillä Väinölässä sijaitsi aikoinaan hänen pajansa. Seppänä **Jaakko Högman** (1750–1806) ei silti jäänyt historiaan, vaan hengen miehenä, joka innoitti herännäisyysliikkeen johtohahmoa **Paavo Ruotsalaista** 1700-luvun lopulla. Paavo Ruotsalaisen kerrotaan kävelleen 200 kilometriä tapaamaan Seppä Högmania Jyväskylään. Tämän tapaamisen muistomerkki on edelleen Jyväskylän vanhalla hautausmaalla, jossa kohtaupaikkana oli myös paja. Tosin ei Högmanin paja, mutta paja kuitenkin. Herännäisyydestä eli körttiläisyydestä tuli luterilaisen kirkon sisällä toimiva vahva herätysliike, joka on edelleen elinvoimainen sekä paiston että kirkkokansan keskuudessa. Seppä

Högman ei silti ole monelle tuttu historian hahmo. Väinölänrantaan tulevassa puistossa ei erityisemmin muistellakaan hengen asioita, vaan teemana on sepän työ, rauta ja teollisuus. Se sopii myös alueen historiaan, sillä nyt rakennettavat alueet ovat entistä teollisuusaluetta. Puiston ja talojen rakentamisen tieltä historiaa on kaivettu pois saastuneiden maamassojen muodossa.

Puisto on kaavoitettu osana uutta Väinölänrannan kokonaisuutta, jonka asemakaava on hyväksytty vuonna 2015 ja saanut lainvoiman 2017. Asemakaavamuutoksen tavoitteena on ollut mahdollistaa Väinölä vanhan teollisuusalueen muuttaminen viihtyisäksi ja vetovoimaiseksi asuinalueeksi. Tarkoitus on ollut tiivistää yhdyskuntarakennetta kaupunkikuvallisesti laadukkaalla ja korkealuokkaisella asuntorakentamisella, rakentaa virkistysalueita lähiasukkaiden

käyttöön sekä täydentää alueen kevyenliikenteen verkostoa. Suunniteltavan puistoalueen (VP) laajuus on noin 0,64 ha. Puistoalueen lisäksi länsipuolisen AK-tontin rinteä loivennetaan puistoon päin noin 42 m² alueelta.

Suunnitelma

Seppo Högmanin puistoon on suunniteltu virikkeellistä toimintaa kaikenikäisille sisältävä korttelipuisto. Puistosommitelma noudattelee pääosin asemakaavan mukaisia ohjeellisia toimintojen sijoitteluperiaatteita. Äijäläntien reunaan on sijoitettu paikoitusalue 14 henkilöautolle. Pysäköintialueelle käytetään nykyistä liittymää, joka toimii myös viereisen tontin pelastusajoyhteytenä. Pysäköintialueen eteläpuolella puistoalue muotoillaan rinteeksi, johon sijoitetaan erilaisia leikki- ja liikuntatoimintoja.



Kuvat: Timo Mattila

Rinteen yläreunaan sijoitetaan puutasoiset oleskelualueet, jotka reunustavat pienten lasten leikkialueita. Suuren hiekkalaatikon yhteyteen sijoitetaan pergola ja penkkejä ja varsinaisten leikkivälineiden yhteyteen pöytä-penkki-ryhmiä. Isommille lapsille suunnatut välineet sijoitetaan loivaan rinteeseen, johon saadaan asennettua monipuolinen verkkokiipeilyväline ja kiipeiltävä liukumäki.

Rinteen alaosaan, lähelle Väinölänrannantielle johtavaa kevyenliikenteen raittia, sijoitetaan helpokäyttöisiä kuntoiluvälineitä, jotka palvelevat kaikenikäisiä asukkaita. Leikkipaikan eteläpuolelta puiston pääraitti haarautuu rantaan. Rantavyöhykkeelle tehdään oleskelu- ja pelailunurmi, jolle sijoitetaan riippumattoja rentoon oleskeluun ja jätetään reilusti tyhjää nurmitilaa, joka palvelee niin piknik- kuin pelailukäyttöä. Ranta kunnostetaan siistiksi kiverhoilulla sekä

pienellä puupintaisella oleskeluterassilla. Puiston reunojen niittyalueille tehdään puu- ja pensasistutuksia näkösuojaksi pihaille ja teollisuustontin suuntaan. Leikkipaikkaa rajataan kasvillisuudella. Pysäköintialueen reunaan muotoillaan viherpintaiset hulevesialueet, jolloin vedet saadaan puhdistettua ennen kuin ne johdetaan puistoa reunustaviin painanteisiin. Puiston käytävät ja leikkipaikka valaistetaan. Pääkäytävät on suunniteltu esteettömyyden perustasoon.

Rakentaminen

Työt aloitettiin 2019 alustavilla töillä. Alueella oli erilaisia maakasojia, jotka tasoitettiin etukäteen leikkaukspohjan alatasoon. Puiston alueelta löytyi vähän saastuneita maa-aineksia, jotka vietiin jatkokäsittelyyn. Tämän jälkeen järjestettiin normaalin hankintamettelyn mukainen urakkatarjouskilpailu.

Tarjouskilpailun perusteella valittiin halvimman tarjouksen antanut urakoitsija. Hankintapäätös tehtiin ja odotettiin valitusajaksi sekä sen jälkeen hankinnasta laadittiin urakasopimus. Töiden läpimenoaika oli määritelty urakkaohjelmassa tähän kohteeseen 12 viikoksi.

Tämän kohteen erikoispiirteinä ovat maaston viettäminen rantaan Päijänteelle. Suunnitelmia muutettiin suunnitteluvaiheessa useampaan kertaan eivätkä suunnitelmamuutokset aina siirtyneet kaikkien tietoon. Leikkivälineitä jouduttiin modifioimaan loppuvaiheessa juuri ennen töiden aloittamista. Tämä toi urakoitsijalle paineita saada leikkivälineet ajallaan työmaalle. Leikkivälineillä on yleensä 6-8 viikon toimitusajat. Urakoitsija sai leikkivälineet lähes ajallaan työmaalle, joten työkohteeseen valmistui ajallaan.

Rantaraitti pähkinäkuoressa

- Pituus: **12,76 km**
- Pieni lenkki (Mattianniemi–Kuokkalansilta): **5,9 km**
- Pitkä lenkki (Viherlandia–Kuokkalansilta): **8,3 km**
- Raitti on koko pituudeltaan tavallista leveämpi (3,2 m), päällystetty kevyen liikenteen väylä.
- Rantaraitin päällysteeksi on valittu tavallista hienojakoisempaa asfalttia, jolla kulkeminen on miellyttävämpää.
- Rantaraitin varrelle rakennetaan tulevina vuosina useita liikunta- ja kuntoilupaikkoja, joten siitä muodostuu "Suomen suurin ulkokuntosali".



Jyväskylän rantaraitti kiertää koko Jyväskylän. Jyvaskyla.netpaper.fi

JYVÄSJÄRVEN RANTARAITTI – Suomen suurin ulkokuntosali

Teksti TIMO MATTILA | Kuvat JARMO TOIKKANEN & MARTTI HÄKKINEN

Jyväskylän rantojen ympärysmitta on yhteensä noin 14 kilometriä. Rantaraittia on rakennettu vaihteittain. Rantaraitin suunnitteluvaiheessa ei uskottu rantaraitista tulevan niin suosittu ulkoilualue. 3,2 m leveällä Rantaraitilla on turvallista liikkua kävellen, polkupyörällä tai rullaluistimilla, sillä autoliittymiä on vähän. Rantaraitti tarjoaa sujuvan väylän eri kaupunginosista keskustaan. Erinomaisen sijaintinsa vuoksi rantaraitti on käytännöllinen liikunta-alue. Jyväskylän ja Ylistönmaän siltojen avulla liikkuja voi itse valita haluamansa lenkkipituuden.

Lenkkeilijä pääsee nauttimaan raitin varrelle sijoittuvista luontopainotteisista tutustumispaikoista ja historiallisesti arvokkaista rakennuksista ja pihapiireistä. Rantaraitin puoleen lyhtypylväisiin on asennettu 29 valolaatikkoa, joissa kerrotaan lyhyitä tarinoita raitin historiasta ja nykypäivästä. Valolaatikoiden tekstit, kuvat sekä niihin liittyvä symboliikka on suunniteltu siten, että niistä yhdessä syntyy monikerroksinen kokonaistarina kulttuurista, luonnosta, historiasta, maisemista ennen ja nyt sekä eri vuoden- ja vuorokaudenaikoina.

Suomen suurin ulkokuntosali

Jyväskylän kaupunki rakentaa lähivuosina vaihteittain Jyväskylän rantaraitin varrelle Suomen suurinta ulkokuntosalia, joka koostuu yhteensä 20 erilaisesta liikuntapaikasta. Liikuntapaikat kiertäen voi suorittaa tehokkaan koko kropan lihaskuntotreenin. Kokonaisuuteen kuuluvat myös jo olemassa olevia liikunta-alueita, kuten Ylistönrinteen portaat. Liikuntapaikoista seitsemän on ulkokuntosaleja ja kahdeksan

pienempiä kuntoilupaikkoja, jotka on teemoitettu eri kuntoilumuodoilla. Näiden lisäksi reitin varrella on viisi muuta liikunta-alueita, jotka tarjoavat vaihtoehtoisia liikuntamahdollisuuksia ja soveltuvat esimerkiksi porrastreeniin tai tietoisien läsnäolon harjoittamiseen.

Rantaraitin monipuolisten harjoittelumahdollisuuksien tarkoitus on innostaa sekä paikallisia että kaupungissa vierailevia liikku- maan alueella. Suomen suurin ulkokuntosali on osa kaupungin viherpolitiikkaa, jonka kantavana teemana on asukkaiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä terveyden edistäminen.



Sataman ulkokuntosali kuva Jarmo Toikkanen



Äijälänrannan ulkokuntosali Kuva: Jarmo Toikkanen



Mattilanniemen ulkokuntosali Kuva: Jarmo Toikkanen



Rauhalahti kuntopysäkki Kuva: Jarmo Toikkanen



Rantaraitin juoksulevitys. Kuvat: Martti Häkkinen



Viherrakennuttaja Timo Mattila ja Reino Martin hauveli. Kuva: Martti Häkkinen



Valon kaupunki – City of Light Jyväskylä

Teksti TIMO MATTILA | Kuvat MARTTI HÄKKINEN

Valon kaupunki

Jyväskylä - Valon kaupunki on kaupungin pitkän ajan kehittämishanke. Jyväskylä kehittää kaupunkivalaistusta ja on edelläkävijänä uuden valaistustekniikan käytössä ja hyödyntämisessä. Hanke tuo lisää nähtävää Jyväskylässä arvostettuun arkkitehtuuriin lisäten koettavaa kaupunkilaisille ja vierailijoille.

"Jyväskylä on kaupunkivalaistuksen edelläkävijä, valaistuksessa panostetaan energiatehokkuuden ja turvallisuuden ohella estetiikkaan"

Valaistus kytketään osaksi kaupunkisuunnittelua, sillä parannetaan ympäristön viihtyisyyttä ja turvallisuutta. Jyväskylässä on oivallettu, että keskusta-alueen valaistusta ei voi toteuttaa samoilla periaatteilla kuin katu- ja tievalaistusta. Jyväskylässä rakennetaan laadukasta pimeän ajan kaupunkiympäristöä, jossa valaistus on miellyttävää,

turvallisuutta edistävää ja häikäisemätöntä. Jyväskylän kaupunki kehittää yhteistyötä kiinteistöjen kanssa ulkovalaistuksen osalta. Jyväskylän kaupunki on laatinut valaistuksen yleissuunnitelman 2000, minkä perusteella ulkovalaistusta on kehitetty.

Valon kaupunki - tapahtuma

Jyväskylässä järjestetään nykyisin vuosittain Valon kaupunki -tapahtuma. Viime vuonna se järjestetään 26.-28.9.2019, samana viikonloppuna kuin KTL:n edustajakokous oli Hämeenlinnassa Aulangolla. Tapahtuma on järjestetty: 2003, 2004, 2006, 2008 sekä vuosittain 2010-2019. Alkuvuosina nimenä oli: Valo on Jyväskylässä.

Tapahtuma on hyvin suosittu. Vuonna 2019 tapahtuma keräsi 130 000 kävijän yleisön. Suosituimmat tapahtumapaikat olivat Kirkkopuisto, Tourujoki ja Lutakko.

Tapahtuman aikana ilmaisia kaupunkiliikenteen Linkki-bussimatkoja tehtiin yli 40 000.

Tapahtumassa tuodaan esille kaupunkiin rakennettuja, pysyviä valaistuskohdetta - niin uusia kuin entisiäkin. Tapahtuman ajan esillä olevat koevalaistukset ja valoins-tallaatiot tuovat ohjelmaan lisäväriä. Tapahtuman osana järjestetään seminaari, joka kokoaa valaistusalan asiantuntijat keskustelemaan valaistuksesta. Jyväskylän kaupungin asukkaille ja vieraille järjestetään runsaasti oheistapahtumia, joissa voi oppia valaistuksesta ja kokea valon vaikutuksen pimeänä aikana. Tapahtuma toteutetaan Jyväskylän kaupungin, kiinteistöjen, yhteistyöyritysten, kaupunkilaisten sekä valaistusalan ammattilaisten yhteistyöllä. Tapahtuman järjestämisestä vastaa Jyväskylän kaupungin kaupunkirakenteen toimialan liikenne- ja viheralueen vastuualue.





Koronakuulumisia jäsenistöltä

Tekstit PKTL:N JÄSENET, koostanut EVA-LISA KARLSSON

Pyysin muutamaa Pääkaupunkiseudun yhdistyksen jäsentä kertomaan arjestaan koronan varjossa. Mediassa on ollut ihan aiheestakin esillä etätöihin passitetut lukuisat toimistotyöntekijät, terveydenhuollon kuormittumisen alla joutanut terveydenhuoltohenkilöstö ja etäopetuksen kanssa kipuileiden opettajien tilanteet. Mutta kaupunki tarjoaa muitakin palveluja ja ajatukseni oli kertoa, mitä niille tapahtui koronan iskiessä ja kuinka teknisiin kuuluvat henkilöt ovat pärjänneet.

Pyysin henkilöitä kertomaan itseltään ja tehtävistään, siitä miten korona on näyttäytynyt heidän arjessaan, miten se on muuttanut toimintaa, Millaisia haasteita tilanteessa on syntynyt, kuinka niistä on selvitetty ja onko jokin muutos tullut jäädäkseen. Pyysin heitä myös kuvailemaan tilannetta mahdollisen luottamusmiehroolin kautta. Mukana on myös kertomus eläkeläisjäsenemme arjen sujumisesta.

Liikelaitos Palvelukeskus Helsinki suunnitteluassistentti

Korona arjessa

16.3 alkoivat etätyöt jatkuen 31.7 saakka. Etätyöt alkoivat uudelleen 17.8. toistaiseksi. Työtä on ollut paljon, uusia ohjeistuksia ja toimintamalleja on pitänyt luoda nopeasti, jotta pystytään palvelemaan asiakkaita uudessa tilanteessa. Yhtenä esimerkkinä tästä

koululaisten ruokailun suunnittelu siten, että kaikki mahdolliset oppilaskohtaiset ruokarajoitteet tulevat huomioiduiksi myös etäopetuksen aikana jaettavissa annoksissa.

Etätyön haasteet kotona ovat olleet ergonomisia, käsi kipeytyi pahassa asennossa töitä tehdessä. Taukojen pitäminen unohtui ja päivät olivat pitkiä, eikä osannut pitää taukoja, varsinkin aluksi. Lisäksi kaikki jumpat loppuivat.

Nyt asiat ovat paremmin, on saatu ohjeita työn tauottamiseen ym. Hyviä etätyön puolia on, kun voi keskittyä työhön, työpaikalla kaikkua ja on meluisaa. Onneksi minulla on työhuone käytössä kotona. Kentällä lähiyössä olen kuullut heidän kokevan työssä yksinäiseksi, ohjeita tulee paljon uusia, ja päivityksiä. Joutuu kulkemaan joukkoliikennevälineissä.

Luottamusmiehen haasteet ovat yhteydenpidossa, ei voi kohdata kasvotusten ja sähköiset välineet eivät aina toimi.

Helsingin kaupunki Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, hallinto ja tukipalvelut peruskoulun kalustonhoitaja

Keväällä, kun koulut suljettiin osalta oppilaita, minun työni jatkui normaalisti. Työn painopiste vain hieman muuttui. Etätöinä kalustonhoitajan töitä ei oikein voi tehdä.

Oppilaiden palattua kouluille, käsidesiä on kulunut paljon ja etäisyyttä on yritetty oppilaisiin pitää. Muuten työ suoritetaan niin kuin aina ennenkin. Haastavinta koronassa on ollut vapaa ajalla kaikkien sosiaalisten kontaktien puuttuminen.

Eläkeläinen

Ennen koronaa kävin kuntosalilla, uimassa ja ohjatuissa jumpissa, mutta koronan aikana se ei ole ollut mahdollista. Nykyisin hoidan kuntoani kävelen Ma Ke ja Pe päivänä 2 tuntia päivässä.

Kaupassa pyrin käymään kerran viikossa, sellaisena aikana, jolloin ei ole paljon kaupassa asiakkaita. Silloin kun korona oli pahimmillaan, ei tullut tavattua sukulaisia tai lapsia. Tapaamiset siirtyivät nettiin. Kokoukset joissa olen ollut ennen koronaa, olimme yhdessä suunnittelemassa asioita kokoushuoneessa. Korona on saanut aikaan, että kokoukset ovat netti kokouksia.

Kun en ole työssä niin on pystynyt hyvin välttelemään tilanteita, joissa on paljon ihmisiä. Tietysti se on rajoittanut ystävien, sukulaisten, lasten ym. ihmisten tapaamista. Hyvin kaikesta on selvitetty, netti on hyvä yhteydenpito väline, jossa pystyy keskustelemaan lasten, sukulaisten, ym. ystävien ja yhteystahojen kanssa.

Varmaankin kaikki olisi helpompaa, jos



korona hellittäisi, mutta näköjään sitä pysyy muuttamaan ja soveltamaan elämässä toimintoja, että elämä on kaikin puolin hyvää. Ainakin on jäänyt itselle enemmän aikaa koronan aikana. Uskon, että olemme toisessa aallossa viisaampia kuin silloin, kun ensimmäinen aalto tuli.

Helsingin kaupungin liikenneliikelaitos (HKL) suunnittelija omaisuudenhallintayksikössä

Korona muutti työskentelyämme niin ra-justi, että suurimman osan aikaa olen etätoisissa kotona. Aluksi työpäivät venyivät liian pitkiksi, joten tähän tuli saada ryhti liike. Etäpalaverit tulivat liian tutuiksi. Minulle sopi mainiosti etätyöskentely, kunhan piti huolen siitä, että en liikaa uppoudu koneiden maailmaan. Työtä piti ja pitää tauottaa riittävästi. Sosiaaliset kontaktit työyhteisöön jäi puhelimen ja sähköpostien varaan.

Olen harrastanut liikuntaa enemmän kuin viisi kertaa viikossa ja laihtunut 17 kg. Vuoden sisään painoa on lähtenyt 36 kg. Nukun paremmin ja on huomattavasti pirteämpi olo.

Toisessa aallossa etätöitä tullaan nähtävästi tekemään enemmän ja monitoimitilassa

työskentelyt vähenevät tai loppuvat kokonaan. Tämä tarkoittaa asiakasrajapinnan vähentymistä ja sosiaalisten kontaktien loppumista. Normaaliin arkeen emme nähtävästi palaa kovinkaan nopeasti. Luottamusmiehen asioiden hoito on hidastunut ja jopa vaikeutunut, myös kokoontumiset jääneet telemisin varaan.

Liikelaitos Palvelukeskus Helsinki asiakaspalvelija

Keväällä korona tyhjensi päiväkodit. Näin ollen ruokaakaan ei tarvittu. Palvelukeskusten ateriapalvelu laajeni uusilla asiakkailla, kun vanhuksille vietiin kotiin ateriat. Asunnottomille jaettiin annosaterioita ja myöhemmin keväällä koululaisille jaettiin kotiin aterioita. Minut "värvättiin" korona-avuksi ateriapalveluun. Suurin osa toimiston työntekijöistä lähti samaan aikaan etätöihin.

Minä kuljin töihin Elimäenkadulle naamarin kasvoilla ja työpaikalla pestiin käsiä useammin kuin keittiötoissa ennen.

Viihdyin toimistossa ja loman jälkeen sain pikakoulutuksen puhelinvaihteen asiakaspalvelijaksi. Työmatka piteni, mutta matka-aika lyheni. Työaika muuttui tunnilla myöhäisemmäksi, mutta se ei johdu koronasta.

Olin jo ennen koronaa hakeutumas- sa toisenlaisiin tehtäviin, mutta korona nopeutti sitä, kun pääsin kokeilemaan kyseisiä tehtäviä.

Tällä hetkellä olen tyytyväinen uuteen työhöni ja haluan jatkaa siinä.

Helsingin kaupungin liikenneliikelaitos (HKL) metroliikenteen ohjaus

Työskentelen metron liikenteenohjauksessa. Samoissa tiloissa työskentelee myös tekninen valvomo ja turvalvomo. Meidät eristettiin muista työntekijöistä. Meillä on oma sisäänkäynti, eikä valvomoon päästetä muita. Siivousta lisättiin ja käsiin pesusta muistutetaan joka paikassa. Meitä työskentelee valvomossa n. 50 henkilöä jaettuna kolmeen vuoroon.

Julkisen liikenteen vuoroja vähennettiin paljon keväällä, koska ei ollut matkustajia. Olemme Helsingin kaupungin työntekijöitä, joten ketään ei ole lomautettu. Työskentelemme täydellä miehityksellä. Meidän työtä ei voi tehdä etänä.

Suojauksessa on onnistuttu. Kukaan ei ole sairastunut, eikä kenenkään lähipiirissä ole kotona sairastuneita. Testeissä on moni käynyt koronaepäilyn tai altistuksen vuoksi.



Tunnetko Suomen kaupungit?

Teksti PIIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

**Nimeä yksi tai useampi kaupunki,
jonka suomenkielisessä nimessä on:**

1. 5 kpl A-kirjaimia _____
2. 4 kpl I-kirjaimia _____
3. 4 kpl U-kirjaimia _____
4. 3 kpl O-kirjaimia _____
5. 3 kpl U-kirjaimia _____
6. 3 kpl Ä-kirjaimia _____
7. 2 kpl E-kirjaimia _____
8. 2 kpl T-kirjaimia _____

tai nimestä löytyy:

9. D-kirjain _____
10. G-kirjain _____
11. Y-kirjain _____
12. Ö-kirjain _____

Ei hätää, vaikka ei heti muistuisikaan mieleen, lista kaupungeista löytyy sivulta **30**.

SENAT SAKAISIN – SANAT SEKAISIN

Teksti TIMO MATTILA

Historiikkityöryhmällä oli tarkoitus kirjoittaa historiikkijuttua lehteen. Jutun kirjoittajalla meni kuitenkin sanat solmuun ja kirjaimet sekaisin. Keistä tunnetuista Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaisista on kyse?

MOLLA RAJU-VASTA

- puheenjohtaja 2016–2019
- 1. varapuheenjohtaja 2012–2015
- neuvottelupäällikkö 2008–2011

ELMO TARRA HIKNARU

- puheenjohtaja 1990–1994

ANTTI I.L. PEPP

- taloudenhoitaja 1990–1999

SIPE HIKKAPOLI

- sihteeri 1990–1999

REIJA KÄNNÖ KAKKO

- puheenjohtaja 1994–1997
- 1. varapuheenjohtaja 1994

RIIKKA JALUS

- puheenjohtaja 2012–2015
- 1. varapuheenjohtaja 2008–2011

TEINI VEIKAN NAUVO

- 1. varapuheenjohtaja 1996–1999
- neuvottelupäällikkö 1996–2007

ENNI JEHU ROPPU

- puheenjohtaja 1998–2003
- varapuheenjohtaja 1990–1991
- neuvottelupäällikkö 1993–1996

TOOSA LIIVUNEN

- puheenjohtaja 2004–2012

RAAJA E.T. LIINU

- sihteeri 2002–2016

Vastaukset löytyvät sivulta **30**.





Tunnetko Suomen kaupungit?

Vastaukset

1. Maarianhamina
2. Kristiinankaupunki, Riihimäki
3. Uusikaupunki
4. Porvoo
5. Outokumpu
6. Järvenpää
7. Hämeenlinna, Kitee, Lappeenranta, Tampere
8. Huittinen, Mänttä-Vilppula, Orimattila
9. Pudasjärvi
10. Kangasala
11. Hyvinkää, Jyväskylä, Pyhäjärvi, Uusikaarlepyy, Ylivieska, Ylöjärvi
12. Närpiö, Ylöjärvi

Mikäli löytyy muitakin kaupunkeja, joihin vihjeet osuvat, ei laatija ole tahallisesti poistanut Suomesta kaupunkeja!

Senat sakaisin – Sanat sekaisin

Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaisia KTL:n tunnettuja henkilöitä oikeilla nimillään.

MOLLA RAJU VASTA.....Jarmo Latva-Lusa
ELMO TARRA HIKNARU.....Kaarlo Hurmerinta
ANTTI I.L. PEPPPentti Lappi
SIPE HIKKAPOLI.....Heikki Sippola
REIJA KÄNNÖ-KAKKO.....Jaakko Räikkönen
RIIKKA JALUS.....Kirsi Kujala
TEINI VEIKAN NAUVOTeuvo Vainikainen
ENNI JEHU-ROPPU.....Reijo Hupponen
TOOSA LIIVUNEN.....Aulis Toivonen
RAAJA E.T. LIINU.....Eija Rautalin

Kutsumme yhdistyksemme jäsenet vuosikokoukseen

Aika: Lauantai 14.11.2020 klo 8–19.50

Paikka: Turku-Ahvenanmaa-Turku Viking Line

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

Ohjelma:

- 8–8.15 Kokoontuminen Viking Linen terminaalissa
 - 8.20 Laivaan nousu M/S Amorella
 - 8.30 Aamupala
 - 10.30 Vuosikokous
 - 14.10 Laivan vaihto Maarianhaminassa M/S Viking Grace
 - 14.30 Joulupöytä
 - 19.50 Saapuminen Turkuun
- Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.

*Ilmoittautumiset to 8.10.2020 mennessä
vsktl.ry@gmail.com tai pj Jari Lehdonkivi 050 438 1742.
Nimi ja syntymäaika.*

Varsinais-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry:n hallitus

Meillä on yhdistyksen jäsenille tarkoitettu Facebook ryhmä,
Varsinais-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry.
Kutsu itsesi jäseneksi ryhmään, tehdään yhdessä hyvää pöhinää.



*Värikästä ja
makoisaa syksyä!*