

2 | 2021

KTL

TIEDOTTAA



Sisällys

Pääkirjoitus	3
Puheenjohtajan palsta	4
Uudistaja!	5
Maakuntavaikuttamista Akavassa	7
Maakuntavaikuttamista Satakunnassa Akavan mallin mukaan	8
Ajankohtaista työmarkkinoilta	9
Sampon blogi: TS-sopimus ja sen merkitys KTK:n jäsenille	10
Niin makaat kuin viestit – Mutta miksi joidenkin kanssa tökkii aina	11
Porin meininki etätyössä	13
Artikkelisarja kuntatalouden tunnusluvuista ja niiden ymmärtämisestä edunvalvonnan tulokulmasta jatkuu kaupunkien huonosti töitä tekevien taseiden tarkastelulla	15
Kaupunginpuutarhurista Infran kunnossapidon toimintayksikön vetäjäksi	18
Piiripuutarhurina uudessa kunnossapito-organisaatiossa	20
Liiton jäsenyyss ja sen mukanaan tuomia etuja	22
VIRTUOOSI, esteetön musiikkileikkipaikka	24
Työsuojeluvaltuutettuna Porissa	26
Elämää koronan aikana	28
Visailu: Työmarkkinasanastoa	30
Muistokirjoitus: Esa Jauhiainen	31
Ilmoitukset ja vuosikokouskutsut	31
Visailun oikeat vastaukset	31

KTL TIEDOTTAA

2 | 2021

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

Paperi:

Kansi: Galerie silk 150g

Sisus: Galerie fine 80g

KTL tiedottaa –lehden

ilmentymisajat 2021:

Aineistonjätö

nro 1 4.2.2021

nro 2 5.5.2021

nro 3 19.8.2021

nro 4 3.11.2021

Ilmestyy

maaliskuu

kesäkuu

lokakuu

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: Tapani Söderberg

Takakansi: Unsplash



4041 0660
Painotuote

Pääkirjoitus

Päätoimittaja EVA-LISA KARLSSON



Haluan ensimmäiseksi kiittää kaikesta saamastani palautteesta, toivottavasti saan sitä jatkossakin! Vasissa on sekä risuja, että ruusuja ja näin pitää ollakin, molempia tarvitaan. Ne tukevat toisiaan ja avaavat näkymää siihen, mitä te lukijat lehdellemme odotatte.

Kevät on ollut vilkasta aikaa ja se näkyy tässä lehdessäkin. Lehteen on koottuna melkoinen määrä artikkeleita, meidän työstämme, sen muuttumisesta tässä ajassa ja muutokseen vaikuttamisesta jota myös edunvalvonnaksi kutsutaan. Tällä kertaa kirjoittajina KTL Satakunnan yhdistyksen jäsenet.

Sopimuskauden loppusuora virittää keskustelua seuraavasta neuvottelukierroksesta. Sote-sopimukset muuttavat sopimusrakennetta ja siinä meillä teknisillä on tiukka paikka puolustaa teknisten sopimusta ja huolehtia hyvinvointialueille siirtyvien jäseniemme edunvalvonnasta. JUKO:n lähtökohtia avaa toiminnanjohtaja **Maria Löfgen** ja TS sopimuksen merkitystä puolestaan **Sampo Kilpeläinen** blogissaan. Edunvalvonnan pitkäjänteisyydestä ja monitahoisuudesta maakuntatasolla kertovat puolestaan JUKO:n asiantuntija **Veikka Kuusisto** sekä Akava Satakunnan puheenjohtaja **Pirjetta Sipiläinen-Salo**. Neuvottelukierrosta odotellessa voimme myös testata työmarkkinakielen ymmärrystämme tämän kertaisessa visailussa.

Kuntien taloudellinen tilanne puhututtaa nyt varsinkin vaalien alla. Tavanomaisesta poikkeavassa tilanteessa uusia kuntapäättäjiä odottaa heti ensimmäisenä vuoden 2022 talousarvioiden raamittaminen ja uuden valtuustokauden strategiasta päättäminen ja monessa kunnassa käydään nyt kovaa keskustelua kunnan palveluista ja niiden tuottamisesta. **Arto Suninen** jatkaa kuntatalouden lukujen avaamista kuntien taseiden kautta. Lisää kuulemme elokuussa järjestettävässä hallinnon seminaarissa, oletthan ilmoittautunut jo mukaan!

Rentouttavia kesäpäiviä – nautitaan auringosta ja sateesta, sopivina annoksina!

Puheenjohtajan palsta

Puheenjohtaja TIMO MATTILA

Talvi ja kevät ovat takana ja kesä helteineen hemmottelee meitä. Pandemian hellittäessä on rajoituksia ryhdytty lieventämään. Hyvä näin, voimme lomalla matkustaa ainakin Suomen alueella enemmän. Monet haluavat päästä ulkomaille lomalle, matkailu on suuri tulonlähde monelle valtiolle varsinkin Etelä-Euroopassa. Nautitaan alkaneesta kesästä.

Työelämän tulevaisuuden näkymät

Miten teemme töitä tulevaisuudessa? Millaisia näkymiä työelämässä on? Aikaisemmin elettiin maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa. Silloin työelämää määritteli pitkälti maatalouden toimet. Tämän jälkeen tuli teollistumisen kausi, jonka myötä työelämä keskittyi suurelta osin teolliseen työhön. Työ oli raskasta ja osittain liukuhihnamaista toimintaa. Tämän jälkeen siirryttiin palveluyhteiskuntaan. Maatalous ja teollinen tuotanto ovat edelleen mukana työelämässä, mutta molempien osuus on pienenevässä. Vaikka työelämä on muuttunut pelloilta ja metsistä tehtaiden ja konepajojen kautta toimistoihin on työelämää leimannut työnantajan määrittelemä työaika ja -paikka.

Millaisessa ympäristössä teemme jatkossa töitä? Aiemmin työnantajat ajattelivat, ettei etätöitä voi tehdä, työntekijät vain laiskottelevat etätöissä. Pandemia toi mukanaan muutoksen. Monella työpaikalla siirryttiin etätöihin lähes yhdessä päivässä. Vaikka työnantajat olivat tehneet valmisteluja etätöihin siirtymiseksi, monella työpaikalla työkuultuuri muuttui kertaheitolla. Jos etäkokouksia oli jo aiemminkin pidetty jonkin verran joillakin työpaikoilla ja tietyissä tilanteissa, siirsi etätöaika ne kaikki verkkoon. Emme tapaa työkavereita muuta kuin tietokoneen välityksellä. Onneksi pandemia on rauhoittumassa, osittain rajoitusten takia ja toisaalta rokotuksien etenemisen takia, joten voimme jatkossa kokoontua vapaammin. Samoin voimme tehdä työtä jatkossa työpaikoilla ja tavata työkavereita.

Työnantajat ovat pandemian edetessä miettineet, miten töitä tehdään jatkossa. Monet työnantajat ovat nähneet, että työt tulevat tehdyksi myös etätöissä. Työpaikoilla monet toimistotilat ovat olleet vähällä käytöllä pandemian aikana, joten työnantajat ovat miettineet, miten toimistotilojen käyttöä voidaan jatkossa tehostaa. Jyväskylän kaupungilla kaupungintalo, tietotalo ja rakentajan-talo ovat olleet vajaakäytöllä ja niiden käyttöä pyritään tehostamaan. Työnantaja on miettinyt asiaa siten, että työntekijöiden kanssa tehdään jatkossa sopimukset etätöistä. Alustavasti etätöitä voisi tehdä maksimissaan 60 % ja lähityötä työpaikalla 40 %. Sopimuksessa olisi sovittu myös etätöihin liittyvien työvälineiden hankinnasta tai työntekijä laittaa ne verotukseensa. Osa työpisteistä tulee olemaan jollekin henkilölle vakinaisia työpisteitä ja osa on yhteisiä työpisteitä usealle henkilölle. Etätöet tulevat olemaan jatkossa normaali tapa tehdä työtä.

Miten teemme jatkossa töitä? Häly täyttää toimiston, deadlineet jyskyttävät takaraivossa, kännykkä piippaa työpöydällä ja tietokoneen näytölle pomppaa viestejä. Työpaikalla tapahtuvat

jatkuvat keskeytykset ja monen asian yhtäaikainen tekeminen ovat haitallisia aivoille. Pitkään kestänyt jatkuva suorittaminen, tehtävästä toiseen pomppiminen ja levon laiminlyönti voivat johtaa myös aivojen eräänlaiseen keskittymishäiriöön. Mieli alkaa odottaa niitä keskeytyksiä ja jopa itse tuottaa niitä. Vaikka ihminen sitten pääsisikin hetkeksi työskentelemään rauhalliseen tilaan, niin sielläkin hänen mielensä hyppii asiasta pois, eikä hän pysty keskittymään. Aivot voivat joutua ikään kuin pysyvään palohälytykseen, jossa ne käyvät ylikierröksillä. Tästä puhutaan tosi paljon. Ihmiset ovat huolissaan omasta keskittymiskyvystään, tarkkaavaisuudestaan ja muistinsa pätkimisestä. Meneillään on aika monta muutosta, jotka saavat sitä aikaan.

Mistä tässä on kyse?

- Työn murros on tuonut kiireen, keskeytyksien ja kuormittavuuden kasvun, joka on haitallista aivoille.
- Pitkään jatkunut kiire, monen asian yhtä aikaa tekeminen, tehtävästä toiseen hyppiminen ja levon laiminlyönti voivat johtaa keskittymishäiriöön.
- Lepo, uni, ravinto ja liikunta, mutta myös nauraminen ovat hyviä palautuskeinoja aivoille.
- Työpäivän aikana olisi pystyttävä pitämään taukoja ja vapaa-ajalla olisi saatava vastapainoa työlle.
- Esimerkiksi helpot kotityöt ovat aivoille hyödyllisiä, palauttavaa tylsyyttä.

Puheenjohtaja vanheni

Puheenjohtaja suoritti vanhenemisoperaation toukokuun lopussa. Pandemian takia suoritimme operaation kaksistaan mökillä. Työnantajan edustajakin oli kiinnostunut asiasta ennen operaatiota ja kysyi, milloin oli aikomus jäädä eläkkeelle. En osannut antaa tarkkaa vastausta asiaan, koska ensimmäinen mahdollisuus päästä eläkkeelle on vajaan viiden vuoden kuluttua.

Kiitos Kaikille muistamisesta!



Ajankohtaista työmarkkinoilta

Koonnut EVA-LISA KARLSSON

Työmarkkinaympäristössä on toukokuun aikana tapahtunut runsaasti kaikenlaista mielenkiintoista. Tähän on koottu tiivistelmiä kahdesta tapahtumasta, Työaikalain muutoksista erityisesti asiantuntijatyön tulokulmasta sekä perinteisestä työmarkkinaseminaarista.

Jos etäajan haaste on ollutkin tapaamisen mahdollisuus, on

sen hyvänä puolena ehdottomasti tallenteiden yleistäminen ja niiden katsottavuus jälkikäteen. Näiden tallenteiden kautta voi vaihtaa palata tilaisuuteen myös jälkeenpäin, vaikka itse tilaisuuteen ei mukaan olisikaan ehtinyt.

Asiantuntijatyön työaikakysymykset – Aluehallintoviraston järjestämä verkkoseminaari

Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020. Uudistuksessa lisättiin työaikajoustoja ja päivitettiin lakia muutenkin vastaamaan modernin työelämän ja tietoyhteiskunnan tarpeita. Asiantuntijatyön työaikojen näkökulmasta keskeisimmät uudistukset liittyivät lain soveltamisalaan, liukuvaan työaikaan, joustotyöaikaan ja työaikapankkiin.

Mielenkiintoisessa verkkoseminaarissa käsiteltiin muun muassa seuraavia kysymyksiä:

Missä töissä ei sovelleta työaikalakia? Mitä tarkoittaa työaika-autonomia? Entä mitä työpaikalla tulee sopia joustavaan työaikaan liittyen ja miten työajan seuranta järjestetään tässä työaikamuodossa? Miten työaikapankki toimii ja mitä eriä sinne saa siirtää? Verkkoseminaarissa käsiteltiin myös työaikaan liittyviä kuormitustekijöitä ja työaikakuormituksen hallinnan keinoja.

Asiantuntijoina toimivat lakimies Aki Eriksson Lounais-Suomen aluehallintovirastosta ja ylitarkastaja Päivi Laakso Etelä-Suomen aluehallintovirastosta.

- soveltamisala: millaiset työt kuuluvat työaikalain piiriin?
- työaikaratkaisut: joustava työaika, liukuva työaika, työaikapankki
- työaikakuormitus

Verkkoseminaarissa pureuduttiin työaikakysymyksiin nimenomaan työaikalain näkökulmasta. Työehtosopimusten määräyksiin ja tulkintakysymyksiin ei syvennytty.

Verkkoseminariin oli mahdollista lähettää etukäteen kysymyksiä, lisäksi myös tilaisuuden aikana oli mahdollista tehdä



kysymyksiä chatissa. Seminaarin lopuksi asiantuntijat vastasivat yleisön esittämiin kysymyksiin.

Seminaarin tallenteeseen sekä yleisön kysymyksiin annettuihin vastauksiin pääsee tutustumaan Työsuoja-hallinnon verkkopalvelussa osoitteessa:

<https://www.tyosuoja.fi/tietoa-meista/messut-ja-tapahtumat/muut-tapahtumat/asiantuntijatyon-tyoaiakakysymykset>

Tampereen perinteinen työmarkkinaseminaari järjestettiin 20.5.2021 - verkossa

KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteistyössä toteuttama työmarkkinawebinaari.

Sopimuskautta on toki vielä jäljellä, mutta neuvotteluihin valmistautuminen on jo käynnissä. Sopimusjärjestelmän historiallinen muutos on edessä ja palkkaus- ja työryhmytyö on käynnissä. Kuntatalouden tilanne puhuttaa aina ja varsinkin kuntavaalien alla.

Tilaisuuden mielenkiintoiseen sisältöön pääsee tutustumaan KT:n verkkosivuilla (Ajankohtaista>Koulutukset ja tapahtumat>Tapahtumien aineistot)

Tallenteeseen pääsee menemällä KuntaTV:n sivuille. (<https://www.kunta.tv/kunta-alan-tyomarkkinawebinaari-20-5-2021/>)



Sopimusmuutoksista keskustelemassa JUKO:n Olli Luukkainen (vas.), Tehy:n Milla-Riikka Rytönen, KT:n Markku Jalonen sekä JHL:n Päivi Niemi-Laine. Paneelin juontaa Jussi-Pekka Rantanen (kesk.).

Uudistaja!

Teksti RIINA LÄNSIKALLIO | Kuva JUKO ry

Työ kuntasektorilla muuttuu ja tulee koko ajan vaativammaksi. Tämän pitäisi näkyä sekä palkkakuitissa että työntekijän arvostuksessa. Luutuneita käsityksiä haluaa uudistaa Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren.



Sukunsa yrityksessä kuorma-autonkuljettajien esimiehenä työuransa aloittanut Löfgren on ollut lähes koko työuransa Akava-yhteisössä töissä. Ensin Ekonomiliitossa vuodesta 1996 alkaen lakimiehenä, ja sen jälkeen Akavassa vuodesta 2006 alkaen. Vuodesta 2017 Maria Löfgren on luotsannut yhtä Suomen suurinta neuvottelujärjestöä JUKOa, johon liittojen kautta yhdistyy lähes 200 000 akavalaisen edunvalvontaa.

Maria Löfgren kokee olevansa ennen kaikkea uudistaja. Hän haluaa uudistaa JUKOa järjestönä. Lisäksi tarkoituksena on uudistaa työelämän neuvottelutoimintaa ja sopimusjärjestelmää.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO valvoo valtion, kunta-alan, yliopistojen ja kirkon henkilöstön etuja. Löfgrenin johdolla JUKO haluaa olla

suunnannäyttävä, ja uudistaa työ- ja virkaehtosopimuksia. Julkaisiin ammatteihin ja työelämään liittyviin uusiin vaatimuksiin pitää pystyä vastaamaan paremmin alan sopimuksissa.

JUKOn strategia määritellään liittokokouksessa, vasta toista kertaa järjestön historiassa muuten. Sisäinen yhtenäisyys ja yhteistyö, ja ennakolta suunnitelmien tekeminen yhdessä liittojen kanssa ovat strategian keskeisiä toimintaa ohjaavia arvoja. Löfgren painottaa, että tärkeää on, että liitot ja JUKO ovat keskenään tietoisia siitä, mitä kukin edunvalvonnassa tekee.

Työolot muuttuvat radikaalisti

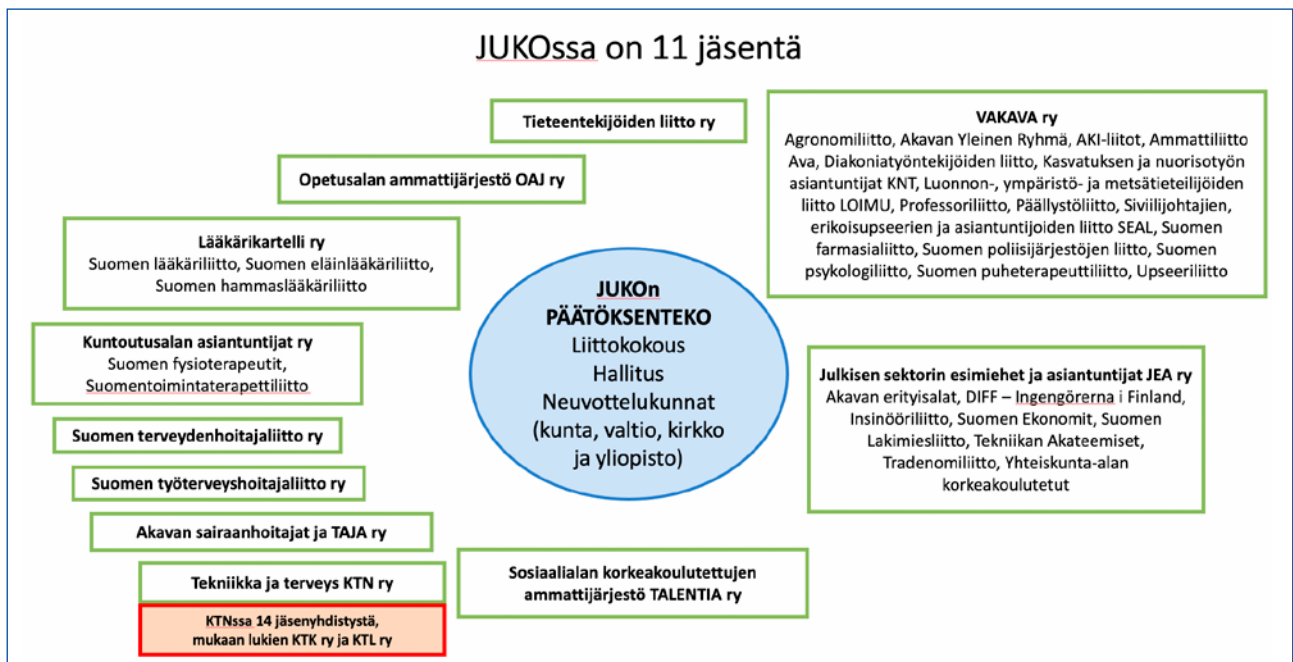
Kuntasektorilla merkittävässä asemassa tulee olemaan työnteon monimuotoisuus,

etätyö ja työn teon hybridimallit. Yhä tärkeämpää on, että työntekijä voi vaikuttaa työn organisointitapaan.

– Näitä tullaan tavoittelemaan ja vieämään eteenpäin seuraavalla sopimuskierröksellä, Löfgren toteaa.

Etätyökin on noussut tärkeään asemaan sopimusneuvotteluissa. Miten tataan työn turvallisuus ja ergonomia kotona? Monissa tehtävissä työtä ei enää tulla tekemään yhdessä, kiinteässä paikassa. Tämän takia myös työelämän sääntelyä on uudistettava, ja verotuksessa on huomioitava kotona tehtävä työ. Hyvä esimerkki tulevasta saatiin jo koronavuoden aikana, kun yhä useampi oli oikeutettu työhuonevähennykseen.

– Mitä sitten ergonomialta vaaditaan, mitä työnteko sohan nurkassa tai keittiön



Kaavio 1. JUKOn 11 jäsenyhdistystä, joista on edustajat JUKOn liittokokouksessa, hallituksessa ja neuvottelukunnissa. KTL:n etua JUKOssa edistää Tekniikka ja terveys KTN ry, jonka jäsen KTL on.

pöydän ääressä tulee tarkoittamaan, sitä emme vielä tiedä, Löfgren sanoo.

Ansiot laahaavat kuntasektorilla

Kuntasektori näyttäytyy palkkatason suhteen jälkijättöisenä.

– Paljon on kurottavaa, jotta saadaan palkkaus oikealle tasolle. Meillä on rakenteellinen tasa-arvo-ongelma, ja sen lisäksi tehtävän vaativuuteen liittyvä ongelma, sanoo Löfgren.

JUKO tavoittelee palkkaohjelmaa työn vaativuuden ja rakenteellisen tasa-arvon korjaamiseksi pidemmällä aikavälillä. Tämä tarkoittaa keskustason sitovaa määräystä palkkaohjelman kohderyhmien tunnistamisesta ja siitä, mitä keskustasolla sovitulla rahalla korjataan.

Prioriteettijärjestystä neuvottelukierrosta varten suhteessa palkkaohjelma ja muut tavoitteet ei ole vielä tehty.

– Raha on perinteisesti ollut hirveän merkittävä neuvottelujen kohde, mutta toisaalta työolojen kuntoon saattaminen ja puhe siitä tuntuu kentältä käsin jatkuvasti lisääntyvän. Monissa töissä se koetaan jopa palkkaa tärkeämmäksi, Löfgren pohtii.

Naisvaltaisilla aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, hoito-, sosiaali-, kulttuuri- ja vapaa-aika-alalla palkkataso on jäänyt jälkeen. Näiden alojen arvostusta ja palkkausta on nostettava, jotta osaavaa työvoimaa saadaan myös jatkossa.

Ongelmia on myös miesvaltaisella tekniikan alalla. Tehtävän vaativuus ei sielläkään näy palkassa riittävästi. JUKOssa ei myöskään uskota, että ongelma korjautuisi pelkästään paikallisin toimin. Viimeisen kymmenen vuoden aikana kaikilla aloilla on ollut samansuuruiset sopimuskorotukset ja keskitetyt ratkaisut. Tämä malli on vaikuttanut julkiseen sektoriin siten, että palkkaeroja ei ole päästy korjaamaan. Kuilu yksityisen ja julkisen välillä on kasvanut samalla, kun tehtävien vaativuus on koko ajan lisääntynyt.

– Julkisen sektorin tehtävät ja toiminnot on pakko hoitaa. Tehtävän vaativuus on lisääntynyt julkisella sektorilla. Korona on ollut viimeinen sinetti, jengi on joutunut vielä kovemmille, puuskahtaa Löfgren.

Kaikki vaativat parempaa kuntapalvelua, mutta se ei saisi maksaa nykyistä enempää. Tämä on kärjistynyt ja korostunut näkökulma kansalaisten puheissa ja politiikan pöydissä.

– Tämä kuvaa sitä, miten julkista sektoria arvostetaan. Ehkä se tulee historiasta?

Kunta-alan pääsopijat virka- ja työehtosopimuksissa ja muussa neuvottelutoiminnassa

Julkisenalan koulutetut JUKO ry

KT Kuntatyönantajat

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisen alan unioni JAU ry

Kaavio 2. JUKO on yksi kolmesta kunta-alan palkansaajien pääsopijajärjestöstä, ja neuvottelee KT Kuntatyönantajien kanssa alan valtakunnallisista työ- ja virkaehtosopimuksista.

Naisethan tulivat työelämään tekemään yhteiskunnan hyväksi ilmaiseksi työtä. Tämä kahle vaikuttaa vieläkin arvostukseen ja arvomaailmaan, ja sitä kautta myös julkisen sektorin palkkoihin, pohtii Löfgren.

Neuvottelukierros aukeaa syksyllä

Kukaan ei tiedä, miten neuvottelukierros tulee konkreettisesti toteutumaan, kun Metsäteollisuus ja Teknologiateollisuus ovat ilmoittaneet, että eivät tee valtakunnallisia työehtosopimuksia, tai ainakin lisäävät yrityskohtaista sopimista ilman valtakunnallisia raameja. Tämän vuoksi julkisella sektorilla ei tule olemaan vientiteollisuuden ratkaisusta johtuvaa palkankorotuskattoa verrattuna aiempaan, ja valtakunnansovittelija ei voi myöskään sellaista paaluttaa. Lisäksi rakenteelliset muutokset yhteiskunnassa johtavat siihen, että KT Kuntatyönantajien mandaatti tulee laajentumaan hyvinvointialueiden työ- ja virkaehtosopimuksilla ja mahdollisen yritysjaoksen sopimuksilla.

– Ollaan siis monessa mielessä uuden edessä. Mitä kaikkea tämä tarkoittaa, ei vielä tiedetä. Kuitenkin erilaisia skenaarioita pitää pohtia, ja me haluamme olla tässä suunnannäyttäjinä, miettii Löfgren.

Julkisella sektorin kunta-alalla nykyisten sopimusalojen (KVTES, OVTES, Lääkärisopimus, Teknisten sopimus, Tuntites, Avaintes) lisäksi on tulossa täysin uusi Sote-sopimus. Ennen massiivinen KVTES tulee jäämään kevyeksi sosiaali- ja terveysalan ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten irtautuessa siitä.

KT Kuntatyönantajien intresseissä on vähentää sopimuksia. (Lopputulostulos voi tulevaisuudessa olla sellainen, jossa kunta-alalla

on toimialoittoain sopimukset.) Tekniset asiantuntijat ovat tällä hetkellä kolmen sopimuksen piirissä, pääosin teknisen henkilöstön sopimuksessa, mutta myös tuntityöntekijöiden sopimuksessa ja KVTES:a.

– Soveltamisalojen päällekkäisyyksiä arvioidaan tällä hetkellä, ja voi olla, että tekniseen henkilöstöön sovellettavien työehtosopimusten määrä vähenee. Me edellytämme, että alan erityispiirteet näkyvät sekä sisällössä että sopimusrakenteissa jatkossakin, Löfgren kertoo.

Miten KTL:n jäsen voi vaikuttaa?

Selkein vaikuttamiskanava on tulla aktiivisesti mukaan edunvalvontatyöhön. Luottamusmiestoiminta nähdään JUKOssa tärkeänä, ja sitä halutaan kehittää. Työnantajapuolelta ei ole tullut viestejä siitä, että nykyistä sopimusjärjestelmää pitäisi erityisesti muuttaa.

– Kannattaa olla yhteydessä jukolaisiin luottamusmiehiin, ja ryhtyä aktiiviseksi toimintaan, ja lähteä mukaan myös luottamusmieheksi, kannustaa Löfgren.

Palautuminen on tärkeää myös JUKOn toiminnanjohtajalle. Liikunta on Maria Löfgrenin tärkein latautumiskeino, rakkaimmat lajit ovat vapaa hiihto, pyöräily ja juokseminen. Tänä talvena uusi kokemus on ollut retkiluistelu. Kuulen Marian äänessä hymyn puhelimessa.

– Kahden nuoren aikuisen lapsen kanssa tulee myös hyvin irtauduttua työarjesta, hän kertoo.

Riina Lämsikallio, LitM toimii kehitysohjohtajana Ingenium Partners Oy:ssä

Maakuntavaikuttamista Akavassa

Teksti VEIKKA KUUSISTO, Akavan asiantuntija | Kuva LIISA HAKALA

Vaikka työmarkkinajärjestön ydintehtävä on vaikuttaa valtakunnan politiikkaan, teemme myös paljon maakunnallista vaikuttamista. Itsessään vaikuttamistyötä alueilla ja maakunnissa on tehty vuosikymmeniä, mutta nimi ja toimintamalli on vaihdellut vuosien saatossa paljonkin. Itse toimin vuosikymmen takaperin Etelä-Savossa aluetoimikunnan opiskelijaedustajana.

Aiemmin teimme aluetoimintaa muutamilla eri malleilla, mutta aina keskiössä on ollut alueilla tapahtuva luottamustoimisten vaikuttaminen, luottamustoimisten työn tukeminen ja erilaisten alueellisten tapahtumien järjestäminen. Aiemmin tätä on tehty niin aluetoimikunnan kuin aluejohtoryhmän nimellä. Alueet oli ennenkin jaettu maakuntarajojen mukaan, kuten nykyisessäkin mallissa toimii pohjana.

Maakuntavaikuttamisessa edellinen muutos tapahtui nelisen vuotta sitten, kun aluejohtoryhmistä siirryttiin maakuntaverkostojen ja sittemmin myös sote-verkostojen malliin. Maakuntaverkostot koostuvat käytännössä eri maakunnallisista toimielimistä, kuten Maakunnan yhteistyöryhmästä, ELY-keskusten neuvottelukunnasta ja työvoima- ja yrityspalveluneuvottelukunnasta. Toimielinten edustuksista saamme keskusjärjestöön nimeämispyynnön, jotka sitten täytetään liittojen esitysten pohjalta. Sote-verkostot luotiin sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistuksen myötä edellisellä vaalikaudella. Keskiössä on sote-uudistukseen vaikuttaminen niin valtakunnallisesti kuin alueellisesti.

Kuten mainitsin, olin itsekin Etelä-Savossa aluetoimikunnan työssä mukana vuosikymmen takaperin. Silloin toiminta oli jaettu laajempaan, toimikuntamalliseen rakenteeseen, jossa alueelta koottiin jopa parisen kymmentä aktiivista akavalaista pohtimaan alueella tapahtuvia muutoksia ja vaikuttamista. Toimikunnat kokoontuivat kaksi kertaa vuodessa isolla porukalla koolle ja näiden kokousten välillä pienempi aktiivien kokoonpano kokousti ja tapasi alueen päättäjiä omien vastuualueidensa mukaan. Itse toimin alueen (Mikkelin ja Savonlinnan) korkeakouluopiskelijoiden yhteyshenkilönä ja olinpa mukana järjestämässä Mikkelissä vaalipaneeliakin aluetoimikunnan nimissä.

Maakuntavaikuttamisen malli

Vuoden alussa maakuntavaikuttaminen jaettiin Akavan toimistolla vaikuttamisen ja järjestötoiminnan kesken. Ideana on, että toimintaan saadaan lisättyä kehittämistyötä järjestötoiminnan kautta. Perinteinen vaikuttamistyö tehdään maakunnissa aiemmin mainittujen työryhmien kautta sekä valtakunnallisesti maakuntavaikuttamiseen nimetyn asiantuntijan kautta. Itsessään vaikuttamistyössä ei suuria muutoksia tapahtunut, vain vaikuttamisen asiantuntija



nimettiin uudelleen. Johtava asiantuntija Emmi Venäläinen työskentelee vaikuttamisen parissa tänä vuonna. Suurempi muutos tapahtui siinä, että muut maakunta-asiat siirtyivät järjestötoiminnan alle.

Järjestötoiminnan parissa päävastuu tekemisestä on minulla, Veikka Kuusistolla. Monia tehtäviä tehdään kuitenkin yhdessä muun tiimin kanssa, kuten koulutusten suunnittelut ja toteutukset sekä alueellisiin työryhmiin ja muihin nimeämiset. Ei tämä koskaan yhden työskentelyllä valmiiksi synny.

Kirjoittaja toimii Akavan asiantuntijana vastuullaan muun muassa järjestäytyminen, tapahtumat, järjestäytymisen imagon edistäminen sekä jäsenhankkijaverkosto.



Maakuntavaikuttamista Satakunnassa Akavan mallin mukaan

Teksti PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Maakunnallisista aluejohtoryhmistä luopumisen jälkeen alueen Akavan virallisiksi yhteystahoiksi jäivät maakuntaverkostojen puheenjohtajat. Itse olen Akava Satakunnan puheenjohtajana Satakuntaliiton Maakunnan yhteistyöryhmän (MYR) varsinaisena jäsenenä kuten myös Satakunnan ELY-keskuksen neuvottelukunnassa. Satakunnan TY-neuvottelukunnassa toimin varajäsenenä.

Akavassa puhutaan edelleen maakuntaverkostoista, mutta ilman yhteisiä kokoon-tumismahdollisuuksia verkostoituminen jää ainakin Satakunnassa sähköpostien vaihtoon. Muutenkin Akavan mallin mukainen maakuntavaikuttamisen aktiivinen porukka on pieni, mutta meillä se koostuu MYR:n varajäsenestä ja TY-neuvottelukunnan varsinaisesta sekä entisestä jäsenestä. Heiltä pyydän kommentteja saamiini lausuntopyyntöihin ja tarvittaessa muokkaan niiden perusteella ns. virallisen näkemyksemme.

Tätä kirjoittaessani kaksi mielenkiintoista ajankohtaista asiaa MYR:n toiminnassa ovat luonnokset Satakunta-strategiasta ja Satakunnan JTF-suunnitelmasta. Nämä, kuten useat muutkin käsitellyssä olevat asiat, vaativat paneutumista ja aina

välillä tuntuu, että pieni pää on aivan pyörällä tässä tietotulvassa. Satakunta-strategian luonnos pitää sisällään maakuntasuunnitelman 2050, maakuntaohjelman 2022–2025 ja EU:n älykkään erikoistumisen strategian 2021-2027. Satakunnan JTF-suunnitelma taas käsittelee alueellista oikeudenmukaista siirtymää koskevaa suunnitelmaa. Alueellisen siirtymäsuunnitelman osassa A käsitellään ilmastoneutraaliin talouteen siirtymisestä aiheutuvien taloudellisten, yhteiskunnallisten ja alueellisten vaikutusten arviointia. Osa B paneutuu kehitystarpeisiin ja -tavoitteisiin vuoteen 2030 mennessä ottaen huomioon ilmastoneutraaliuden saavuttamisen vuoteen 2050 mennessä, johdonmukaisuuteen ja yhdenmukaisuuteen kansallisiin ja alueellisiin strategioihin sekä suunnitelmiin nähden, ja lopuksi suunniteltuihin toimenpiteisiin.

Olen päässyt tänä keväänä myös mukaan Satakunnan korkeakoulutuksen kehittämistyön ohjausryhmään. Panokseni ohjausryhmätyöskentelyssä on erilaisten näkemysten ja näkökulmien esille tuominen keskusteluun. Itse työ etenee Satakuntaliiton kutsuman selvityshenkilön Turun yliopiston

entisen rehtorin **Kalervo Väänäsen** toimesta ja selvitystyössä tarkastellaan korkeakoulutuksen kokonaisuutta kansallisen korkeakoulupolitiikan sekä maakunnan vahvuuksien ja tarpeiden kautta. Tavoitteena on vahvistaa edellytyksiä osaamisen ja kehityskyvyn uudistumiselle. Selvitystyön tuloksena laadittu suunnitelma korkeakoulutuksen kehittämisestä Satakunnassa valmistuu todennäköisesti kesäkuussa.

Innostuin nyt kertomaan pintaraapaisun siitä, mitä uusia näköalapaikkoja Akavan alueellinen vaikuttaminen MYR:ssä voi avata. Samanlaisia ymmärrystä avartavia elämyksiä tuottavat myös muut Akavan edustuspaikat maakunnallisessa toiminnassa. Maakunnan jäsenistön aktiivisuudesta ja heidän mahdollisuudesta ajankäytön näkökulmasta paneutua ajankohtaisiin asioihin riippuu suuresti, kuinka laajaa vaikuttamistyötä alueellisesti voidaan toteuttaa. En voi kuin suositella tulemaan mukaan Akavan toimintaan, jos vain aikaa riittää. Maakuntaverkostojen yhteystiedot löytyvät Akavan sivuilta <https://akava.fi/yhteystiedot/maakuntaverkostot/>

Kirjoittaja toimii Akava Satakunnan puheenjohtajana



TS-sopimus ja sen merkitys KTK:n jäsenille

Teksti SAMPO KILPELÄINEN | Kuva KTK ry

Ensimmäinen TS-sopimus on vuodelta 1995 eli paljon on vesiä virrannut Suomen vesistöissä sopimuksen voimaantulon jälkeen. Miksi sitten TS-sopimus tehtiin?

Ennen vuotta 1995 oltiin Y-palkkaluokissa, joissa peruspalkat tehtävien/ammattien osalta oli kirjattu taulukkoon. Työnantajalla ja järjestöillä oli halu saada palkat liukumaan ja tehdä julkisista teknisistä tehtävistä houkuttelevampia työmarkkinoilla. Käytännössä monessa paikassa toimittiin niin, että nämä y-palkat muutettiin suoraan tehtäväkohtaisiksi palkoiksi, niitä varten rakennettuihin järjestelmiin. Usein kunnissa kävi kuitenkin niin, että henkilökohtainen lisä, joka on tehtäväkohtaisen palkan ohella toinen keskeinen palkanosa, jäi muodostamatta, vaikka siihen oli järjestelmät luotu. Näihin päiviin asti näitä epäkohtia on korjattu ja yritetty sopimuksen erilaisilla kirjauksilla saada eteenpäin. Ja kyllä näitä on saatukin eteenpäin.

Tilastotarkastelu osoittaa selvästi, että teknisissä tehtävissä palkkaliukuma on ollut paljon suurempaa kuin mitä yleiskorotukset ja järjestelyerät antaisivat. Toisaalta teknisten sopimus mahdollistaa paljon enemmän kuin esimerkiksi KVTES. Jos otetaan esimerkiksi henkilökohtaisen lisän kannustavuus työn tekoon, ja varsinkin jos sitä käytettäisiin oikein, se antaisi palkkaa enemmän niille, jotka myös enemmän ja paremmin tekevät. Tämän vuoksi teknistä

sopimusta tulisi edelleen kehittää. Toinen syy miksi teknistä sopimusta kannattaa pitää yllä on se, että KTK:n edustus TS-työryhmässä on suuri eli meillä on vaikutusvaltaa enemmän "oman" sopimuksen piirissä.

Nyt ollaan kuitenkin siinä pisteessä, että viime sopimuskierröksellä kuntatyönantaja halusi sopimukseen kirjauksen, jonka mukaan seuraavalla sopimuskierröksellä kuntapuolella on vain yksi tekniikan sopimus. Tätä varten perustettiin työryhmä selvittämään, millä keinoilla kyseinen kirjaus saataisiin toteutettua.

Tarkastelussa on siis KVTES, TS ja TTES. Meillä ei ole halua esitettyyn muutokseen, mutta jos jotain pitää tehdä, niin aloitetaan tehtävä KVTES:n tarkastelusta ja perataan sieltä tekninen porukka pois. Sen jälkeen voidaan miettiä, mitä kokonaiselle tekniikalle tehdään. Kuntatyönantajan oletuksena luonnollisesti on, että mikään muutos ei saisi maksaa, vaikka siitä mitään kirjauksia ei ole tehty. Jokainen meistä kuitenkin ymmärtää, että tällaista haluttua muutosta on mahdotonta tehdä kustannusneutraalisti.

Joka tapauksessa työryhmän työ on vasta alussa ja se mihin suuntaan ollaan menossa, on vielä hämärän peitossa. Toivotavasti jossain vaiheessa ymmärretään, että jatkossa olisi tärkeä toimia hyväksi koetun mallin mukaan.

Kesää odotellessa Sampo

NIIN MAKAAAT KUIN VIESTIT

– Mutta miksi joidenkin kanssa tökkii aina?

Teksti JAANA POHJA | Kuva JUKO ry

Me kaikki viestimme ja luulemme tullemme ymmärretyiksi, mutta todellisuus on toinen. Avaimet selkeyteen löytyvät tiedostavasta viestinnästä.

Oletko tullut ajatelleeksi, kuinka monta kertaa päivässä tulet ymmärretyksi toisin kuin olet tarkoittanut, vaikka mielessäsi viesti on kristallinkirkas ja ulostulosi selkeää?

Miksi jonkun kanssa kaikki on heti selvää ja ymmärrätte toisianne lähes katseesta, mutta toisen kanssa tulkinnat tai suukset menevät ris-tiin puolesta sanasta? Vastaus on yksinkertainen: erilaiset tyylit viestiä ja tapa reagoida.

Kohtaamme toisemme päivittäin fyysisesti kasvokkain, digialustoilla kameran kautta, puhelimessa, sähköpostitse, lukuisilla some-alustoilla – ja kaikkialla yritämme tulla ymmärretyiksi ja saada sanomallemme hyväksyntää.

Kuka Jaana Pohja?

- Toimittaja: MTV uutiset, YLE uutiset, STT, HS/Nyt-liite, Radio Kolme.
- Viestinnän ammattilainen: JUKO viestintäpäällikkö, MTV3 Corporate Communication viestintäpäällikkö, Energiateollisuus viestintäpäällikkö, SAK Head of Communication, Pro-liitto verkkoviestinnän & printtilehden toimituspäällikkö, Also TV tuottajaharjoittelija, ulkoministeriö harjoittelija & lehdistövirkamies.
- Koulutus: Jyväskylän yliopisto FM (journalistiikka), Helsingin yliopisto HuK (kulttuurien tutkimus/Itä-Aasia, Taideteollinen korkeakoulu in-house-tuottaja, AMK-vientimarkkinointi/Aasia, Tokyo Christian University, Helsingin yliopisto teologian yo.



Tavastamme viestiä henkilökohtaisin on fyysinen kohtaaminen. Vaikka koronapandemia toistaiseksi rajoittaa fyysistä kanssakäymistä, kasvokkain viestiminen esimerkiksi Teams-palaverissa on varmin keino selvittää, että keskustelukumppanisi on ymmärtänyt asiasi tarkoittamallasi tavalla.

Äänensävy paljastaa ja silmät puhuvat enemmän kuin tuhat sanaa

Tärkeää on myös tiedostaa, että viestitämme tahtomatta itsestämme aina enemmän kehonkielellä kuin ääneen lausutuilla sanoilla.

Digialustalla tai puhelimesta keskusteltaessa kannattaa kiinnittää huomiota selkeään puheeseen, rytmiin ja painotuksiin. Ei liene yllätys kellekään, että vaikka kuinka pinnistelisit, kiire tai huonotuulisuus välittyy puhelimesta vastaanottajalle jo pienistä äänenpainoista.

Sähköpostissa, sosiaalisessa mediassa, tekstiviesteillä tai pikaviestipalveluissa asiat hoituvat nopeasti, niiden suurin haaste on kuitenkin mahdollisuus loputtomiin väärinkäsityksiin.

Kirjoitetut viestit eivät saa olla liian pitkiä eivätkä polveilevia, mutta myös turhan lyhyet viestit ymmärretään herkästi toisin kuin on tarkoitettu, kun niihin jää usein liaksi varaa tulkinnalle.

Kirjoittaja toimii JUKOn viestintäpäällikkönä

Tunnista erilaiset viestijätyypit

Ajattelijaviestijä | analyttinen, yksityiskohtainen ja harkitseva

- Ajattelijä pyrkii viestimään asiallisesti ja tarkasti. Viestiminen on rauhallista ja perusteellista.
- Ajattelijan ja tunneviestijän kohdatessa jälkimmäinen saattaa kokea viestin liian etäisenä ja seikkaperäisenä.
- Ajattelijan ja toiminnallisen viestijän kohdatessa seurauksena on usein turhautumista, kun toiminnallinen viestijä haluaisi pitkän viestin sijaan vain pääkohdat toimenpiteineen.

Tunneviestijä | usein ihmiskeskeinen ja spontaani

- Tunneihminen kaipaa henkilökohtaista otetta ja näkyvää tunneilmaisua.
- On tärkeää, että vastapuoli osaa virittäytyä hänen aaltopituudelleen.

Toiminnallinen viestijä | vauhdikas, energinen ja aikaansaava

- Arvostaa selkeää siirtymistä suoraan asiaan.
- Jos asian voi hoitaa jonkin muun lomassa, aina parempi.
- Toiminnallisen viestijän viestissä riskinä on, että napakkuus tulkitaan jopa tyllydeksi.

Lähde: Valmentaja Carita Nybergin kehittämä Tasapain on Avaimet® -menetelmä.

Selkeä mieli, selkeämpi kieli

- Ensimmäinen askel selkeään viestiin on tavoitteen tarkistaminen: mitä tavoittelen viestilläni ja mitä vastaanottajan pitää saada siitä irti?
- **Ajattele hetki viestisi vastaanottajaa.**
Esität asia todennäköisesti eri tavalla kollegalle kuin heille, jotka eivät tunne jutun juonta syvemältä.
- Parhaiten viestisi menee perille, jos tiedät, mikä on vastaanottajan tiedon taso ja osaat sanoittaa asian hänen tuntemallaan tavalla. Klassinen muistisääntö on mieltä, miten kertoa asia kasvotusten.
- **Kiteytä ydinviestisi.** Ydinviestistä saat kiinni, kun mietit, mihin kysymykseen viestisi vastaa. Ydinviesti on mieluusti yhden tai kahden lyhyen ja yksinkertaisen lauseen mittainen.
- Kiinnittää huomiota suoraan ja yksinkertaiseen ilmaisuun. Vältä kapulakieltä, hyödynnä aktiivisia verbejä ja lyhyitä kappaleita.



Sano se suomeksi!

Kotimaisten kielten keskuksen (Kotus) Hyvän virkakielen verkkokurssi on avoin kaikille. Maksuttoman kurssin tarkoitus on herättää huomaamaan monimutkaisia rakenteita ja opastaa kirjoittamaan ymmärrettävästi.

https://www.kotus.fi/palvelut/kielitoimiston_koulutus_ja_konsultointi/verkkokurssit/hyva_virkakieli_-_selkeyta_lauseita_ja_virkkeitä

Porin meininki etätyössä

Teksti RIIKKA HEMMI-LEHTOLA

Porin kaupunki selvitti henkilöstön kokemuksia etätyöstä työhyvinvointikyselyn yhteydessä toteutetulla kyselyllä lokakuussa 2020, jolloin etätyömääräys- ja sittemmin suositukset olivat olleet voimassa noin kuusi kuukautta. Kysely sisälsi sosiaaliseen kanssakäymiseen (kuva 1), etätyön hallintaan ja siitä suoriutumiseen (kuva 2), digitaalisiin viestintätapoihin ja etätyötä koskevaan ohjeistukseen liittyviä kysymyksiä, sekä avoimet kysymykset etätyön hyvistä puolista ja kehittämistä vaativista asioista. Kyselyyn vastasi 920 etätyötä tehnyttä työntekijää. Kysely on osa laajempaa Tampereen yliopiston toteuttamaa tutkimusta, joka täydentyy FT Pauliina Tuomen keräämällä haastatteluaineistolla. Tutkimusraportti

tarjoaa kattavamman kuvan etätyön hyvinvointivaikutuksista, ja sen tuloksia voidaan hyödyntää mm. etätyöohjeistuksen laatimisessa ja etäjohtamisen kehittämisessä. Tieto on ajankohtaista, sillä etätyötä halutaan jatkossa tehdä selvästi enemmän kuin aikaisemmin ja monipaikkainen työympäristö yleistyy. Tämä artikkeli perustuu kyselyn tuloksiin sekä alustaviin havaintoihin haastatteluaineistosta (N 20).

Onnistuneesti syväänkin päähän

Maaliskuussa 2020 etätyöhön siirtyi n. 1500 Porin kaupungin työntekijää, ja pandemian jatkuessa n. 1000 työntekijää jatkoi etätyötä hybridimallilla. Etätyö ei Porissa

ollut uusi ilmiö, vaan monelle jo tuttua, ja pelisäännöt selvät. Nyt etätyöhön siirryttiin nopeasti myös sellaisilla työpaikoilla, joissa siihen ei oltu totuttu. Osa haastateltavista kuvasi pandemian tuomaa loikkaa syvään päähän heittämisenä, mutta kaikkien epävarmuustekijöiden ohellakin silmiä avaavana kokemuksena. Yli puolet kyselyyn vastaajista arvioi etätyön mielekkääksi.

Työhyvinvoinnin kannalta merkittävää etätyössä on vahva luottamuksen kokemus. Valtaosa vastaajista kokee, että esimies luottaa heihin, ja 80 % luottaa siihen, että työkaverit tekevät etätyössä oman osansa. Haastateltavat toivat esiin, että esimiestasolla on havahduttu nyt kunnolla siihen, että tehokasta työtä voidaan tehdä

Toimiala	Vastaajia	Etätyötä aiemmin	Etätyön määrä ENNEN koronaa	Etätyön määrä koronan AIKANA	Henkilökohtainen muutos
Sivistystoimiala	493	384	0,21	2,45	2,24
Perusturva	139	95	0,12	1,59	1,47
Elinvoima- ja ympäristötoimiala	100	48	0,34	2,87	2,53
Tekninen toimiala	63	50	0,14	3,06	2,92
Konsernipalvelut	58	28	0,34	3,78	3,43
Satakunnan Pelastuslaitos	30	19	0,30	2,43	2,13
Porin Palveluliikelaitos	25	8	0,12	2,44	2,32
Muut	12	5	0,75	2,17	1,42
Total	920	637	0,22	2,49	2,26

Taulukko 1 Etätyön määrä: Porin kaupungin eri toimialoilla on paljon sellaisia tehtäviä, joissa etätyöhön siirtyminen ei ollut mahdollista, kuten hoito-, varhaiskasvatus-, siivous-, kiinteistöhoito- tai infran kunnossapitotehtävät. Etätyö lisääntyi voimakkaimmin toimisto- ja hallinnollisissa tehtävissä ja esimiestyössä. Etätyötä oltiin kyselyajankohtana tehty keskimäärin 2,5 päivää viikossa ja henkilökohtainen etätyön lisäys oli keskimäärin 2,3 päivää/ viikko. (Kohta "Muut" sisältää alle viiden vastaajan toimialat)

myös kotoa käsin. Tämän uskotaan näkyvän etätyömallin vakiinnuttamisena myös pandemian jälkeen. Asennemuutos näkyi myös niiden henkilöiden kohdalla, jotka olivat suhtautuneet etätyöhön aluksi negatiivisesti ja jopa vastustaneet sitä - he olivat nyt halukkaita hyödyntämään etätyömahdollisuutta myös tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastanneet esimiehet (N 225) ovat pääosin tyytyväisiä työntekijöiden suorituksiin. 80 % esimiehistä arvioi, että tehtävät suoritetaan sovitussa aikataulussa. Arviot siitä, onko etätyö parantanut työn laatua ja aikaansaannoksia ovat myönteisiä.

Työympäristö ja itseohjautuvuus tukevat aikaansaamista mutta haastavat työn rajaamista

Puolet kyselyyn vastanneista arvioi saavansa etätyössä enemmän aikaan ja neljännes vastaajista kokee suoriutuvansa työstään paremmin etätyössä kuin toimistolla. Työympäristö etätyössä mahdollistaa työhön keskittymisen ja etätyön erityisen hyvinä puolina toistuvat työrauha sekä keskeytysten vähentyminen.

Etätyön tekijät arvostavat työn itsestä suunnittelua sekä joustavuutta työajoissa ja kokevat ajankäytön tehostuneen.

Työpäivien organisointi on parantunut, palaverikäytännöt kehittyneet ja työaikaa ei kulu siirtymisiin. Toisaalta kynnys järjestää palavereita on laskenut ja synnyttänyt jopa kuormittavaksi koettua etäpalaverisumaa.

Jopa 40 %:lla vastaajista etätyö näyttää parantaneen työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, mutta haastatteluissa nousee esille myös vapaamman työnteon varjopuolena työn ja vapaa-ajan eriyttämisen vaikeus. On huomattavasti vaikeampaa vetää linjaa siihen, mistä työpäivä alkaa ja mihin se päättyy, erityisesti verrattuna toimistotyöhön. Lähes jokaisella vastaajalla työpäivien pituus on kasvanut, ja mennyt jopa yli yleisen työajan.

"Etätyö vaatii vahvaa itseohjautuvuutta. Jos oman työn johtaminen on hukassa, etätyö voi olla vaikeaa. Eli selkeyttä työtehtäviin ja jonkinlaista aikataulua"

Välittömyyttä ja yhteisöllisyyttä kaivataan

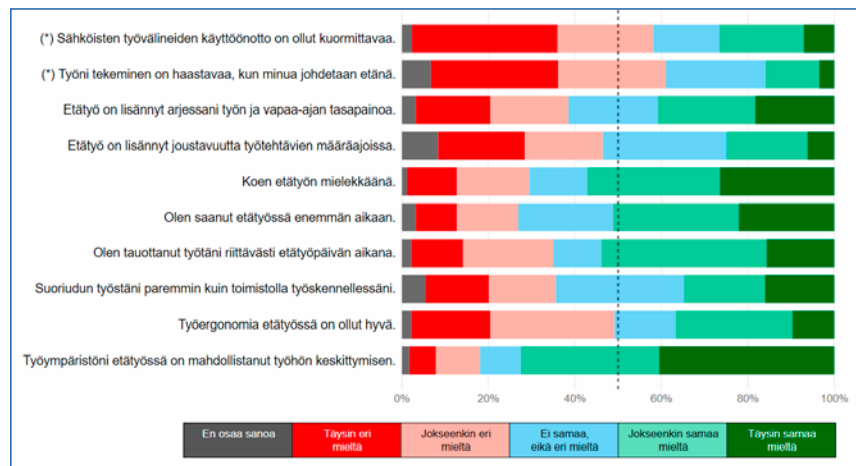
60 % kyselyyn vastanneista kaipaa etätyössä ympärilleen ihmisiä. Yksin jäämisen kokemuksia on kuitenkin harvalla (14 %). Sähköisistä yhteydenotoista koetaan puuttuvan tietty kollegiaalinen välittömyys ja kasvokain tapahtuvan viestinnän elekielen puuttumisen koetaan lisäävän väärinkäsityksien riskiä. Yhteisiä tapahtumia toivotaan työssä jaksamisen tueksi ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen toivotaan esimiesten panostusta. Sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisestä on vastakkaisiakin kokemuksia. Osa vastaajista mainitsee oman hyvinvointinsa parantuneen, kun kohtaamisia työpaikalla on ollut vähemmän. Joka kymmenes vastaaja ei kaipaa ihmisiä ympärilleen.

Haastatteluissa nousee esille huoli niistä työntekijöistä, jotka eivät tule kuululiksi Teams-palaverissa. Moni tunnistaa ilmiön, jossa aina tietyt ovat äänessä hiljaisempien jäädessä paitsioon. Kyselyn mukaan 10 % vastaajista kokee vaikeuksia oman asian ja mielipiteen saamisessa kuuluviin etäyhteyksin toteutuissa palaverissa.

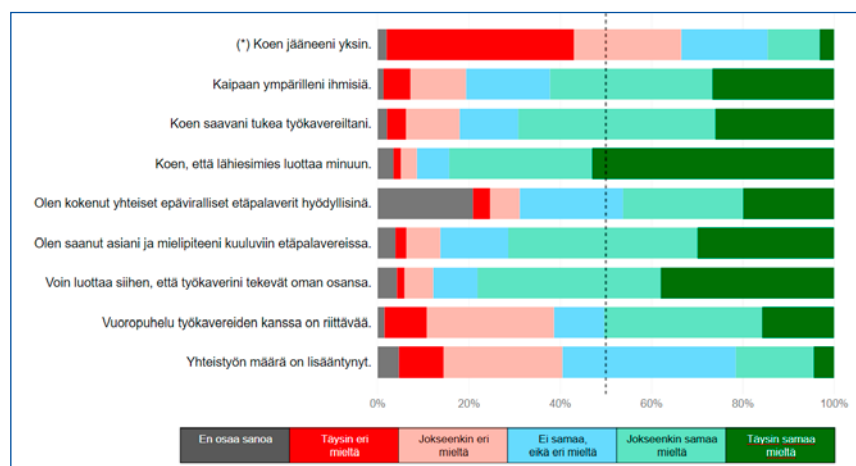
Tietoprosessien ja yhteistyön tueksi onkin syytä kehittää työtapoja. Etätyötä tutkineen professori Kirsi-Marja Blomqvistin mukaan siirtyminen online-kokouksiin ei ole pitkäkestoinen ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Pidemmällä aikavälillä eristäytyneisyyden kokemus lisääntyy. (Blomqvist ym. 2020.)

Kokemuksista viittoja etäjohtamiselle

Valtaosa vastaajista ei koe oman työn johtamista etänä ongelmallisena, mutta kokemukset tarjoavat jo johtamiseen liittyviä, etätyöskentelyä helpottavia asioita. Esimiesten taholta toivotaan erityisesti yhteydenpitoa työntekijöihin, tiedon kulusta huolehtimista sekä työyhteisön kannustamista ja tukemista yhteydenpidossa toisiinsa. Selkeämmät etätyön ohjeet ja pelisäännöt loisivat sujuvuutta käytännön asioihin ja ajanhallintaan sekä lisäksi koke-musta etätyön toteutumisen yhdenvertaisuudesta. Esille tulee toiveita johdon ja esimiesten asenteen parantumisesta etätyöskentelyä kohtaan. Etätyön arvostuksen toivotaan vieläkin nousevan.



Kuva 1. Kokemuksia etänä työskentelystä. Kyselyssä arvioitiin erilaisia kokemuksia etätyön tekemisestä asteikolla Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä ja En osaa sanoa. Erityisen myönteisenä korostuu keskittymisen mahdollistava työympäristö. Sähköisten työvälineiden käyttöönotto on ollut onnistunutta. Etätyö näyttää tukevan aikaansaamista ja työstä suoriutumista, ja etäjohtamista pidetään harvoin haastavana. Huom. tähdellä * merkityt väittämät ovat käänteisiä.



Kuva 2. Vuorovaikutus etätyössä. Kyselyssä arvioitiin kokemuksia sosiaalisesta kanssakäymisestä etätyössä asteikolla Täysin samaa mieltä - Täysin eri mieltä ja En osaa sanoa. Lähiesimiehen taholta saatavaan luottamukseen ollaan tyytyväisiä. Eniten eri mieltä ollaan yhteistyön lisääntymisestä, epävirallisten etäkokousten (kuten aamukahvit) hyödyllisyydestä ja yksin jäämisestä. Moni kaipaa ympärilleen ihmisiä, sekä vuoropuhelua, mutta muutoin kokemukset vuorovaikutuksesta ovat myönteisiä. Huom. tähdellä * merkityt kysymys on käänteinen.

Esimiehet seuraavat alaistensa työtu-loksia etätyössä pääsääntöisesti viikoittain. Esimiesten keskuudessa isoimpana ongelmana nähdään yhteydenpidon haasteet, alaisten työssäjaksamisen monitorointi sekä yleinen seuranta. Jos alaisten joukko on suuri, on esimieheltä käytännössä mah-dotonta olla useasti yhteydessä vain kuulumisia kyselläkseen. Tämän vuoksi vuoro-vaikutus on usein viikoittaisten etäkokous-ten varassa. Osa esimiehistä kokee, että

he voisivat toimia etäaikana paremminkin, mutta nostavat esille myös sen, että alaisen pitää tässä ajassa, erityisesti etätyössä joh-taa myös itse itseään sekä olla epäselvissä tilanteissa omatoimisia ja aktiivisia.

Kirjoittaja Riikka Hemmi-Lehtola, TtM, YtM, toimii työhyvinvointipäällikkönä Porin kaupungilla



Artikkelisarja kuntatalouden tunnusluvuihin ja niiden ymmärtämisestä edunvalvonnan tulokulmasta jatkuu kaupunkien huonosti töitä tekevien taseiden tarkastelulla

Teksti ja kuvat ARTO SUNINEN

Onko kunnan pakko tehdä ylijäämää? Entä miksi kunta investoi samaan aikaan kun se valmistautuu irtisanomaan henkilöstöä taloudellisista tai tuotannollisista syistä? Miksi palvelujen ulkoistaminen on kunnalle houkuttelevaa?

Tämän vuoden maaliskuun lopussa nousi kohu Helsingin kaupungin tilinpäätöksen ylijäämästä. Helsingin Sanomat otsikoi: ”Vaikeassa taloustilanteessa” ollut Helsinki tekikin lähes 500 miljoonan euron voiton – Näin poliitikot käyttäisivät rahaa.

Ylijäämästä virinneessä keskustelussa kaupungin talousjohto sanoi, että ylijäämää pitää tehdä, se on välttämätöntä. Saman viestin ovat eri kuntajohtajat antaneet monesti henkilöstöedustajille.

Aiheutunut kohu osoitti monen tahon kiinnostuksen kuntataloutta kohtaan. Mieli-piteet kohtasivat kaupungin johdon ja poliitikkojen kesken. Julkisuudesta olivat poissa kuntalaiset, joita kuitenkin edustivat vaaleissa kannatusta saaneet ihmiset. Helsingin kaupungin henkilöstö ei kuitenkaan nousut ylijäämäkeskustelussa esiin. Talouden

näkökulmasta törmäys tapahtui talousarvion ja tilinpäätöksen kesken, suunnitelmien ja toteutumien.

Jokainen kuntatyöntekijä haluaa kolme asiaa. Ensinnäkin hän odottaa palautensa työpäivän päätteeksi hengissä takaisin kotiinsa. Toiseksi hän uskoo saavansa tehdystä työstä oikeudenmukaisen korvauksen oman elämänsä rahoittamiseen. Ja kolmanneksi hän haluaa mennä töihin myös huomenna. Kyseessä ovat siten palat ja työsuhdeturva.

Näiden kaikkein asioiden taustalla on raha. Siksi kuntien talousarvioihin ja tilinpäätöksiin kohdistuu varsinkin henkilöstön taholta kiinnostusta. Kun nämä talouden suunnitelmat ja seurannat ovat sanoiksi ja numeroiksi puettua kuvausta yhteiskunnan toiminnasta, on niissä mukana

harvinaisen paljon ulottuvuuksia. Kuntien osalta niistä voi mainita poliittiset tavoitteet, palvelujen tasot, verojen ja maksujen määrät, kunnan imagon investoijana ja yritysten houkuttelijana.

Seuraavassa näitä talouteen yhdistäviä tekijöitä tarkastellaan kuntien työllistämien henkilöiden näkökulmasta: mitkä asiat nousevat aina esille ja mikä on tärkeää. Ensimmäisen selvitetään tuloslaskelman viimeisen rivin merkitystä. Sen jälkeen tarkastellaan ylijäämien käyttöä. Ja jos ei niitä ole, niin millä kunta sitten saa pääomia taseeseensa. Näiden jälkeen esille nostetaan kuntien kannattavuuteen liittyvät puutteet.

Mukana on kymmenen eri kaupunkia. Ne näkyvät oheisesta taulukosta. Tänä keväänä kuntien tilinpäätökset valmistuvat tavallista hitaammin koronasta johtuen.

Kymmenen kaupunkia, kertyneet voitot ja rahat 31.12.2020

TAULUKKO 1	Yli-/alijäämä miljoonia euroja	Oma pääoma 1.1.2020	Rahat vuoden alku	Rahat vuoden loppu
Helsinki	498,6	12208,3	1112	1320,2
Tampere	65,8	1108,1	190,8	313
Turku	10,2	773,8	238,6	176,8
Jyväskylä	16,4	443,4	2,5	0,5
Kuopio	19,2	590,6	35,2	99,6
Lahti	42,3	579,2	40,3	73,8
Kouvola	31,1	272	27,9	28,5
Rauma	4,6	257,9	18,4	29,7
Kajaani	-12	329,3	224,5	189,5
Iisalmi	2,8	86,5	22,1	28,8

Koronatilanne vaikuttaa myös kuntien talouden valtion toimenpiteiden johdosta. Vuosi 2020 ei siten ole täysin vertailukelpoinen mm. vuoteen 2019 nähden. Mutta koska ajat ja tiedot muuttuvat joka tapauksessa jatkuvasti, on tässä tarkoituksena nostaa ensisijaisesti esiin olennaisia kuntatalouden kohtia, joilla on merkitystä kuntatyöntekijöille.

Kunnat kestävät alijäämiä hyvin

Kunnissa vaatimus ylijäämistä pohjautuu erilaisille näkemyksille kuin yhtiöissä. Kuntalaissa¹ ei ole mainintaa ylijäämän tekemisen pakosta. Lain 12 § pitää sisällään kuntatalousohjelman. Se on julkisen talouden suunnittelun perusta, jolla kuntatalouden monivuotinen kehys yhdistetään esimerkiksi talous- ja rahaliiton vakauteen. Tällä kehyksellä on merkitystä lain 37 § kuntastrategian talouden pitkän aikavälin tavoitteisiin. Lain mukaiseen strategiaan kuuluu myös henkilöstöpolitiikka. Pitkä aikaväli muuttuu lyhyiksi patiksi valtuustojen hyväksyessä talousarviot osina taloussuunnitelmia. Kuntalain 110 § mukaan taloussuunnitelmien oltava tasapainossa tai ylijäämäisiä.

Osaakeyhtiölaissa² sanotaan heti alussa ja selvästi, että yhtiön tehtävänä on tehdä voittoa. Laissa ei kielletä tappion tekemistä. Käytännössä yhtiö voi tehdä tappiota niin kauan kuin rahat tai omat pääomat riittävät. Niiden loppuminen johtaa yhtiön konkurssiin joko kassakriisin johdosta tai nk. selvitystilaan omien pääomien loputtua. Toisin sanoen lain vaatimus kohdistuu monen vuoden osalle. Kuitenkin Yhteistoimintalakiin³ perustuvissa neuvotteluissa henkilöstön irtisanomisissa ja lomautuksissa on usein vedottu tähän voiton tekemisen

pakkoon. Sinänsä tappiollisuuden on pitänyt olla pitkäkestoista, jotta sen voisi katsoa työsuhteturvaa heikentäväksi tekijäksi.

Kuntien tekemät ylijäämät, tuloslaskelmien viimeiset rivit, siirtyvät aina taseen varojen lähteissä oleviin omiin pääomiin. Ylijäämät vahvistavat ja alijäämät syövät niitä. Kun kunta on voinut toimia satoja vuosia, niin koko tämän historian kertymä näkyy taseesta. Siksi on kysyttävä, onko yhden tai muutaman vuoden alijäämä haitallista, jos ylijäämäisiä vuosia on kymmenittäin. Eriytyisen mielenkiinnon tämä saa tilanteesta, jossa kuntien henkilöstömäärää tai palveluja ollaan leikkaamassa talousperusteella, vrt. Helsingin kaupungin tilanne.

Yllä olevasta taulukosta (TAULUKKO 1) nähdään ensin kyseisten kaupunkien tekemät ylijäämät vuonna 2020. Tähän otantaan sattuneista kaupungeista vain Kajaani teki kyseisenä vuotena miinusmerkkisen tuloksen. Nämä tuloslaskelmien viimeiset rivit muuttavat viime vuoden alun omia pääomia. Käytännössä jokainen kaupunki olisi taseeltaan kestänyt tappiollisen vuoden rikkomatta Kuntalain vaatimusta. Toisaalta numeroista näkyy, että osa kaupungeista kestäisi useita huonoja vuosia, osalle alle kymmenen alijäämävuotta olisivat kohtalokkaita. Kajaanin kohdalla vahvaan omaan pääomaan vaikuttaa omistusosuuden myynti energiayhtiöstä. Se sama näkyy myös Kajaanin rahojen määrässä.

Suurelta kertyneet ylijäämät eivät takaa sitä, että kassassa on rahaa. Ylijäämän määrä voi vaihdella hyvinkin merkittävästi eri tilikausien välillä. Periaatteessa rahojen kohdalla nousee kysymyksiä siitä, mihin niitä käytetään. Rahavirroille on tyypillistä, että ne menevät joko varsinaisen toiminnan

rahoittamiseen, investointien maksamiseen tai lainojen hoitamiseen. Se mikä jää yli tai ali vaikuttaa kassan kokoon.

Ei ole harvinaista, että kuntajohtajien näkemysten mukaan kuluja on leikattava varsinkin henkilöstön osalta, sillä rahaa tarvitaan investointeihin. Kunnan päättäjien on paljon hankalampi sanoa ääneen, että leikkaukset kohdistuisivat kunnan tuottamiin palveluihin. Monesti eteen tulee yhtälö, jossa kunta pitää palvelutason yllä, laajentaa sitä investoinneilla ja toisella puolella on ennistä vähemmän henkilöstöä tekemässä aiempaa suurempaa työmäärää.

Taulukossa on rahat vuoden alussa ja lopussa. Niiden määrä on ollut kasvussa tässä satunnaisotannassa kuudella kaupungilla. Vuotuinen yli- tai alijäämä on kuitenkin vain yksi rahan määrään vaikuttava tekijä. Kunnilla on mahdollisuuksia saada pääomia myös muualta. Tämä on sen vuoksi tärkeää, että esimerkiksi investointien maksamisen taakkaa ei pitäisi rahoittaa henkilöstöön kohdistuvilla toimilla. Sen voi kyllä kohdistaa kuntalaisiin, lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.

Rahaa voi saada usealla eri tavalla

Ihmisten on vaikea ymmärtää mistä raha oikeasti tulee. Kuntatyöntekijöiden vastaus tähän kysymykseen on, että selkänahasta. Silloin puhutaan tuottavuudesta. Yleisesti, taloustietojen perusteella, voi todeta tuottavuuden olevan työn osalta kunnissa vähintään samalla tasolla kuin muissa yhteisöissä.

Raha tulee oikeasti työ- ja pääomapanosten yhdistämisellä arvonlisäyksen tekemiseksi. Hankaluutena on pääoman merkityksen näkeminen kuntataloudessa ja myös laajemminkin. Tämä putkinäkö estää

Kaupunkien taseet ja niiden tuotot

TAULUKKO 2	Taseen loppusumma miljoonia euroja	Sijoitettu pääoma	Tuotto pääomalle	Tuotto-%
Helsinki	15845,7	13482,3	496,7	3,7
Tampere	2441,5	2040,7	63,8	3,1
Turku	1792,7	1527,7	8,2	0,5
Jyväskylä	969,3	768,6	16	2,1
Kuopio	1193,2	1028	9,3	0,9
Lahti	1580,7	1461,9	42,2	2,9
Kouvola	638,2	567,8	31	5,5
Rauma	386,2	322,8	19,6	6,1
Kajaani	537,5	556,8	-8,3	-1,5
Iisalmi	180,4	148,5	4,9	3,3

mahdollisuuksien etsimisen muualta kuin pelkästään työstä ja henkilöstöstä.

Alijäämän tekeminen on joskus aivan oikein ja välttämätöntä. Varsinkin tilanteissa, joissa kunnan on tuotettava tarpeelliset palvelut. Niiden tekemättä jättämiseen ei voi silloin soveltaa vaihtoehtona palkkojen ja henkilöstön lukumäärän leikkaamista. Tilanne olisi toinen, jos tuotettavia palveluja ei kunnan taholta tarvittaisi. Silloin olisi kyseessä työn väheneminen, joka sinänsä vaikuttaisi ansioihin ja työsuhdeturvaan.

Alijäämä rahoitetaan aikaisemmillä ylijäämillä. Vaihtoehtona on myös velanottaminen. Myös se on joskus aivan oikein ja välttämätöntä. Kyse on siten suhdanteista ja niiden mukana vaihtelevista koroista.

Kolmas keino on se, mitä yrityksissä käytetään: tehostetaan pääomien käyttöä. Tehostaminen tarkoittaa joko jostain luopumista tai kierrosten lisäämistä euroihin. Seuraavaksi katsotaan, kuinka paljon pääomia oli kymmenen kaupungin taseissa viime vuoden lopulla, ja kysytään mitä ne tuottivat. Sillä jos ne eivät tuota, niin helposti päätellään yritysten saavan ne tuotamaan. Tästä seuraa vertailuja julkisen ja yksityisen sektorin tehokkuuseroista. Ne puolestaan voivat johtaa perinteisesti kunnille kuuluvien tehtävien ulkoistamiseen.

Taseiden eurot tuottavat huonosti

Varsinkin kaupungit ovat suuria työantajia. Samalla niiden taseiden koot ovat kuin suuryrityksillä. Siinä missä yrityksissä ruoskitaan sekä henkilöstöä että euroja, niin kunnissa raha saa olla melko rauhasa.

Kuntatilinpäätösten tunnusluvuista kaikki liittyvät tuottavuuteen, rahoitukseen

ja kuntalaisiin. Toisin sanoen kunnissa ei mitata kannattavuutta. Yksityisessä yrityksessä se on tärkein: työn ja pääoman yhdistäminen optimaalisesti. Liikkeenjohdon palkitseminen pohjautuu tähän. Kunnissa se on käytännössä sivuutettu.

Kun huomiota ei tarpeeksi kiinnitetä pääomilla hankittuihin omaisuuksiin, tulee niistä niin sanotusti isännättömiä. Niitä käytetään tehottomasti. Nämä omaisuudet ovat joko vajaakäytössä tai jopa unohdettuina.

Eron huomaa selvästi, kun tarkastelun tekee kuntien liikelaitosten ja yhtiöiden kesken. Viimeksi mainituissa on mukana erilainen talousajattelu, joka pohjautuu liiketalouteen. Sen soveltamisesta kuntatalouteen olisi saatavissa merkittäviä etuja.

Taseiden ollessa kooltaan suuria, on niiden hallitseminen hankalaa. Taseet pitäisi saada töihin, eurot rullaamaan. Tästä olisi yleensä henkilöstöllä paljon tietoa, varsinkin jos näihin euroihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Tulemat olisivat kuitenkin merkittävät: tehostunut pääomien käyttö pienentäisi hiilijalanjälkeä, vähentäisi painetta hankkia vierasta pääomaa, vapauttaisi seivä euroja muiden tarpeiden rahoittamiseen ja ennen kaikkea heikentäisi painetta tilikausien ylijäämien vaatimiseen.

Sijoitetun pääoman pienentäminen yhdellä prosenttiyksiköllä toisi oheisen taulukon (TAULUKKO 2) kaupungeissa lisää rahaa yhteensä 217 miljoonaa euroa. Samalla tuotoprosentti nousisi, vaikka tuloslaskelmassa ei tapahtuisi mitään. Tehottoman pääoman käytön vuoksi voidaan kysyä, onko tämä raha otettu aikaisemmin henkilöstön määrästä ja palkoista sekä maksuista ja veroista.

Tuoton saaminen kaupunkien sijoituksille pääomille vaihtelee hämmästyttävän

paljon. Sen voi tulkita johtuvan erilaisista kulttuureista ja osaamisesta, mutta myös maantieteestä. Siellä missä rahasta on ollut tiukkaa, on sen käyttö ollut myös tehokkaampaa taseessa. Tämä näkyy varsinkin Kouvolan ja Rauman osalta. Siellä taas, missä talous on voinut hyvin, ovat tuotot selvästi pienempiä.

Kuntien varsinainen toiminta ei ole taseiden hoitaminen. Niissä on kuitenkin summia, jotka vaativat toimia. Eniten koko kuntataloutta helpottavia tekoja on turhan omaisuuden realisointi. Usein tämä teko kohdistuu kunnan kannattaviin toimintoihin. Onko se hyvää politiikkaa vai ei, riippuu päättäjistä.

Arto Suninen, KTM, on talouskouluttaja ja liikelousiasiantuntija

¹ Kuntalaki 410/201, ² Osakeyhtiölaki 624/2006, ³ Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

KTL ry järjestää vuosittaisen hallinnon seminaarin 27.8.–29.8.2021 Jyväskylässä hotelli Alexandrassa

Seminaarin aiheena ovat kuntien talousluvut edunvalvonnan tulokulmasta. Luennoitsijana toimii talouskouluttaja ja liikelousiasiantuntija Arto Suninen, KTM

Seminaarissa kuullaan, keskustellaan ja pohditaan yhdessä ajankohtaisia kuntatalouteen liittyviä kysymyksiä. Kuinka paljon henkilöstö tekee kunnissa, kuntayhtymissä, liikelaitoksissa ja yhtiöissä rahaa? Miten rahat jaetaan?

Tärkeimmät talouden tunnusluvut työsuhdeturvan ja palkkauksen kannalta. Tuloslaskelman ja taseen välisen toiminnan löytäminen. Tuottavuuden ja kannattavuuden erot ja henkilöstön merkitys varsinkin jälkimmäisessä. Rahojen riittävyys kuntien taloudessa.

Kaupunginpuutarhurista Infran kunnossapidon toimintayksikön vetäjäksi

Teksti ISMO AHONEN | Kuvat VEIJO MARIN

Hei! Terveiset täältä Porista. Kerron tässä jutussa kaupungissamme tehdystä organisaatiomuutoksesta ja sen myötä muuttuneesta työkuvastani.

Olen tätä kirjoittaessani 60-vuotias, asun kaupunkialueella avovaimoni kanssa omakotitalossa. Meidän kanssamme asuu kaksi ihmisrakasta pientä koiraa ja juro kissa. Viikkoihimme kuuluu ulkoilua, ruoanlaittoa. Kotimme on myös korona-aikana toiminut vieras- ja turvasatamana lapsille ja lapsenlapsille. Meistä on hauskaa saada ruokahetkeen vieraita tai tarjota yösiä, kun niin on tarvetta. Pidämme myös matkailusta, joka varmaan kutsuu, kun tilanne maailmassa toivottavasti nyt normalisoituu. Harrastukseeni kuuluvat pienimuotoiset rakennusprojektit, Lions toiminta ja ristikot.

Työurani olen tehnyt valtaosin Porin kaupungilla, lähes 40 vuotta. Ensin 1980-luvulla Rakennusvirastossa, sitten Teknisessä Palvelukeskuksessa ja nyt Teknisellä toimialalla. Puutarha- ja puisto-alan koulutus on hankittu Kokemäeltä 70-luvulla ja Lepaalta 80-luvulla. Erilaisiin täydennyskoulutuksiin olen osallistunut mielelläni.

Pori on Suomen mittakaavassa vanha kaupunki, perustettu vuonna 1558. Asukkaita Porissa on nyt hieman yli 83 000, asukasluku on viime vuosina pysynyt ennallaan. Työurani aikana Poriin on tehty kaksi kuntaliitosta, Noormarkku ja Lavia, joista molemmista on jo aikaa. Pori on historiassa ollut vankka teollisuuskaupunki, joka on vuosikymmenten aikana muuttunut palveluiden tuottamisvaltaiseksi. Historiaa ovat Rosenlew, Kemira, Osuusteurastamo, Meijeri, Porin Oluttehdas...

Porin kaupunki painii tiukasti talousongelmissa, kuten varmasti monet muutkin kaupungit. Kaupunkilaisten terveyden hoitoon joudutaan panostamaan ikärakenteen muuttuessa.

Niinpä Porin kaupunki päätyi vuonna 2017 muuttamaan organisaationsa. Vanhat virastot ja lautakunnat yhdistettiin viideksi toimialaksi ja niitä johtaviksi lautakunniksi: Konsernipalvelut, Sivistystoimiala, Tekninen toimiala, Elinvoima- ja ympäristötoimiala sekä Perusturva. Lisäksi tarkastustoimi



Sähkökaappeja kaunistaa taiteilija Linda Mäki.

huolehtii Porin kaupungin toiminnan tarkastamisesta.

Organisaatiomuutoksessa Teknisen toimialan vastuulle tulivat kiinteistöjen, vesi-, liikenne- ja viheralueiden sekä yleisten alueiden hallinta, suunnittelu, rakennuttaminen ja kunnossapito. Lisäksi toimialan vastuulle kuuluvat maanmittausalaan liittyvät maastomittaukset sekä maaperätutkimukset, kaupungin kiviainestuotanto, ajoneuvot, kuljetukset ja työkalukalusto sekä pysäköinninvalvonta, yleisöpalvelut ja jätehuolto. Vuonna 2020 Tekniseen toimialaan liitettiin vielä kiinteistöjen kunnossapito (aiemmin liikelaitos) ja liikuntapaikat (aiemmin Sivistystoimialalla).

Tekninen toimiala jakautuu nykyään Infrayksikköön ja Tilayksikköön. Tekninen toimiala on Teknisen lautakunnan alainen. Infrayksikkö sisältää seuraavat toimintayksiköt: Infrajohtaminen, Infran rakentaminen, Infran kunnossapito, Logistiikka, Liikuntapaikat ja jätehuolto. Jätehuollon, joka on kuntien yhteistä toimintaa, yhtiöittäminen on parhaillaan valmistelussa.

Vuoteen 2017 asti työtehtäväni olivat viherpuolella, olin johtanut puistotoimen toimintaa kaupunginpuutarhurina jo vuosikausia. Vuosina 2016 – 2017 koko kaupungin organisaatiota viilattiin nykytrendien mukaiseksi. Siinä prosessissa päädyttiin yhdistämään infran suunnittelut ja tilaamiset Infrajohtamiseen. Infran tuotantopuolet



Kunnossapidettava polkuverkosto kasvaa vuosittain.

yhdistettiin rakentamisen toimintayksiköksi ja kunnossapidon toimintayksiköksi. Siinä rytinässä hävisi siis puistotoimi, jossa oli siihen asti tehty vihersuunnittelut, tilaamiset, viherrakentamiset ja kunnossapito.

Henkilökohtaisesti tuo vuoden 2017 tilanne oli suuri muutos. Oli selvää, että tehtäväkuvani tulisi muuttumaan merkittävästi. Puistotoimi tulisi jakautumaan kolmeen osaan. Liittyisikö työkuvaani tuleviin johtamisen-, rakentamisen- tai kunnossapidon toimintayksiköihin? Nyt näin jälkeenpäin olen tyytyväinen, että asia meni kuten vuonna 2017 tapahtui tehtävien muutoksessa. Silloisen puistotoimen johtokolmikko jakaantui kolmeen eri tehtävään. **Pirjetta Sipiläinen-Salo** siirtyi Infranjohtamisen toimintayksikköön viherrakennuttajaksi. **Veijo Marin** siirtyi Infran rakentamisen



Liikenneviheralueiden rapakerroksen poistolla rajaukset saadaan selkeästi näkyviin. Kuva: Esa Rouvali



Soraparkkien kaiteiden alustojen kuorintaa. Kuva: Esa Rouvali

Piiripuutarhurina uudessa kunnossapito-organisaatiossa

Teksti ESA ROUVALI | Kuvat ESA ROUVALI ja VEIJO MARIN

Porin kaupungin organisaatiouudistuksen käytäntöön panosta tukee kesäkuun alussa kuluneeksi 4 vuotta. Omalla kohdallani Infrayksikön kunnossapidossa suurin konkreettinen muutos oli katu- ja viheralueiden hoidon yhdistäminen samaan yksikköön - Infran kunnossapitoon. Organisaatiouudistuksessa moni vakiintunut käytäntö pakostakin muuttuu siirryttäessä eri yksiköiden alaisuuteen ja äänekästäkin muutosvastarintaa kentällä esiintyi. Neljä vuotta organisaatiouudistuksen jälkeen tuon esille omat tuntemukseni asioista, mitkä oikeasti ovat muuttuneet.

Porin kaupungin Infrayksikön toimintamalli on sikäli poikkeuksellinen kansallisessa julkisen sektorin ylläpitämien alueiden

vertailussa, että kokonahoitourakoita ei Porissa ole. Toisin sanoen, Infran tuottamat palvelut tuotetaan pääosin omana työnä, omalla henkilöstöllä sekä työllisyystyöntekijöillä, jotka ovat merkittävä apu varsinkin kesäkaudella. Henkilöstövähennykset ja rekrytointirajaukset ovat luonnollisesti tuoneet palveluiden tuottamiselle haasteita ja vaatinut vakituisilta työntekijöiltä venymistä ja perehtymistä kokonaan uusiinkin työtehtäviin.

Julkisten viheralueiden kunnossapidon tehtävien ohella puistotyöntekijät ovat talvella mukana lumenaurauksissa ja muissa talvikunnossapidontehtävissä, osallistuvat asfalttipaikkauksiin sekä korjaavat liikennemerkkeihin ja -opasteisiin liittyviä

routavaurioita ja suorittavat muita julkisiin rakenteisiin liittyviä kunnostustöitä. Katujen kunnossapidon työntekijät puurtavat vastavan tiemestarin lanseeraamassa ”#yhdessä” teemalla perinteisten töidensä ohella puistokäytävien rajauksissa ja peruskunnostustehtävissä, osallistuvat tapahtumienjärjestelyihin, toimivat opastajina ja perehdyttäjinä lasten liikennepuistossa sekä hyppäävät tarvittaessa, vaikka ajettavaan ruohonleikkuriin.

Suuremmassa kuvassa ennen organisaatiouudistusta viher- ja katualueiden hoito olivat kaksi täysin erillistä asiaa ja ns. rajapinnat jäivät useasti kokonaan hoidon ulkopuolelle. Tällaisia alueita ovat esim. sorapintaiset pysäköintialueet, jotka rajoittuvat nurmialueisiin tai muihin viheralueisiin.



#yhdessä- teemalla jokaisella palalla on oma paikkansa lopputuloksessa.

Ajan saatossa reuna-alueille kertyy lehtim. biohajoavaa jätettä, joka maatuessaan antaa hyvän kasvualustan kaikille ei toivotuille rikkakasveille. Tällaiset kuten myös erityisesti säääntuloväylien huolitellut ja hyvin rajatut rakenteet ovat asioita mihin "yhteisten asioiden kunnossapito" on viimeisen 4 vuoden aikana ainakin pyrkinyt tekemään kokonaisvaltaisesti ja eri tavalla kuin aikaisemmin. Rajaukset ovat muutenkin olleet yhteisenä teemana monissa kohteissa, tästä esimerkkinä liikenneviheralueille ajoiteltä kertyvä loka ja rapa, joka sekoittuu keräämättömiin puiden lehtiin ja nostaa vilkkaimmilla katualueilla leikattavan nurmen pintaa muutamassa vuosikymmenessä jopa 20-30cm reunakiven yläpuolelle. Keskustan alueella nämä kertyneet lokakerrokset poistettiin ja tasattiin reunakiven yläreunaan ja kylvettiin uusi nurmi. Lokakerrosta poistaessa monissa tapauksissa kaduille lisätyt asfalttikerrokset olivat jo lähes peittäneet vanhat reunakivet, jotka tässä samassa yhteydessä uusittiin liukuvalettavalla reunakivellä. Tämänkaltaisen kokonaisvaltaisen viher- ja katualueita yhdistävä kunnossapidon tuottama peruskunnostustyö on tänä päivänä osa ns. normaalia työtä, mikä ei olisi onnistunut vielä 4 vuotta sitten.

Perinteisesti talviaikaisten hiekoitushiekkien poisto kevyenliikenteenväyliä ja puistokäytäviä reunustavilta nurmialueilta on tehty yhteistyössä jo ennen organisaatiouudistusta. Yhteistyö on näiden 4 vuoden

aikana kuitenkin syventynyt niin, että kaluston käyttöastetta ollaan pystytty nostamaan ja henkilöstön vaihtoa on tapahtunut entistä enemmän. Henkilöstössä kunnossapitoalueet nähdään tänä päivänä kokonaisuuksina, ei erillisinä viher- ja katualueina. Kevätharjaukset ovat hieno esimerkki toimivasta yhteistyöstä ja tiiminä työskentelystä. Ryhmä koostuu kahdesta haravamiehestä, lehdenkeruukoneesta, nivelrunkoisesta avoharjasta, pienestä keräävästä harjakoneesta, kauhakuormaajasta, imulakaisukoneesta ja letkan päättää pesuauto.

Liikennealueilla tapahtuva työnsuunnittelu käydään läpi koko ryhmän kanssa alkaen riskianalyysistä, jossa kaikki mahdolliset vaaratilanteet käydään läpi ja riskit arvioidaan. Käydään läpi liikennesuunnitelma ja suunnitellaan suljettavien katujen osalta siirtokehotuskylttien merkintä ja asennus. Sääennusteiden seuranta ja sen mahdollistamana hiljaiseen yöaikaan ajoittuva töiden suunnittelu vilkkaimmilla liikennealueilla tehdään yhdessä tiimin kanssa.

Organisaatiota uudistettaessa näkemykset vaikutuksista vaihtelevat sen mukaan, miltä suunnalta muutosta katsoo ja miten sen koetaan vaikuttavan omien töiden hoitamiseen. Henkilökohtaisesti koen muutoksen tuoneen toimintaan paljon uusia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja. Tehokkaampi henkilöstöresurssien käyttö ja osallistaminen kunnossapitokentän moninaisiin tehtäviin on lisännyt oman työn

arvostusta, kun se nähdään osana kokonaisuutta. Toisaalta kolikolla on aina myös kääntöpuolensa, joka sekin on tärkeää nostaa esille keskusteluun muutosvaikutusten arvioinnissa. Henkilöstön joustavalla liikkumisella resurssit saadaan kyllä tehokkaasti hyödynnettyä, mutta monissa tapauksissa työnsuorittajien erikoisosaaminen on aivan jossain muissa tehtävissä. Esimerkkejä voisi luetella paljonkin, mutta otan esille yhden. Katupuiden, joita Porissa on yli 6000 hoitoon toki osallistuu arboristityötä suorittava urakoitsija, mutta merkittävä osa puiden hoitoleikkauksista suoritetaan kuitenkin omana työnä. Hoitovelka on tiedotettu ja puurekisterin hyödynnettävyyden vaatii vielä suuren määrän työtunteja. Rekisteritietojen tallennus ja kirjaaminen tietokantoihin ja puunhoitotyöt itsessään vaativat henkilöstöresursseja, jotka karrikoidusti sanottuna ovat lumenaurauksissa.

Pidän tätä näkökulmaa yhtä lailla merkittävänä, kuin asioita mitkä positiivisessa valossa toin esille tässä artikkelissa. Arvioinnin mittareita organisaatiouudistusten vaikutavuudesta tulisi mielestäni pohtia kokonaisvaltaisesti organisaatiotasolla. Toimintayksiköiden taloudenseurannalla oman työn laatu-kriteerien korkealla pitäminen ei näytä hyvältä numeroiden valossa, mutta on tärkeää asuinympäristön houkuttavuuden kannalta.

Kirjoittaja hortonomi Esa Rouvali toimii piiripuutarhurina Porin kaupungilla

Liiton jäsenyys ja sen mukanaan tuomia etuja

Teksti ja kuva TAPANI SÖDERBERG, haastattelijana PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Ammattiliitto neuvottelee palkastasi ja muista työehdoista - Olet valitsemassa luottamusmiehesi etujasi ajamaan - Sinulla on ansiosidonnainen työttömyysturva - Saat oikeusapua, neuvontaa, koulutusta ja olet vakuutettu matkoilla sekä tapaturmien varalta työajan ulkopuolella - Olet oikeutettu moniin etuihin kuten edullisiin lomapaikkoihin ja voit saada tukea niissä vietettyyn lomailuun sekä jäsenalennuksia matkailupalveluista.

Oletko tutustunut tai jopa tullut käyttäneeksi etuja, joita liittomme kuulumisen KTK Tekniikan Asiantuntijat ry:n tarjoaa? Käy viimeistään nyt vilkaisemassa etujen yksityiskohdat KTK:n nettisivuilta!

- Työttömyyskassa Aarian jäsenyys. JATTK, JYTK ja Statia yhdistyivät Aariaksi
- Edunvalvonta, työsuhteneuvonta ja palkkaneuvonta
- Vakuutukset kuten tapaturma- ja matkavakuutus
- Yksityiselämän oikeudellisten asioiden puhelinneuvonta
- Luottamusmieskoulutus, jäsenkortti ja -kalenteri sekä KTK:n Rekrykanava
- Erilaiset jäsenedut ja -alennukset mm. polttoaineista, lehdistä, mökinvuokrauksista sekä hotelli-, kylpylä- ja risteilyeduista kuten myös Member+ jäsenedut

Tiesitkö, että KTK:n ollessa Akavan jäsenliitto, saamme nauttia myös Akavan eduista?

Oletko jo tutustunut Member+palveluun? Rekisteröidy nyt viimeinkin Member+palveluun!

Paikallisyhdistykset tarjoavat kaiken lisäksi vielä yhdistyskohtaisia etuja.

Esimerkiksi KTL Satakunnan Yhdistys ry tarjoaa seuraavia kulttuurietuja.

Yhdistyneiden Satakunnan Museon ja Porin Taidemuseon MU-SEOAVAIN aukaisee ovet ilmaiseksi jäsenille vuoden 2021 loppuun Porin Taidemuseoon ja Satakunnan Museoon, kuten myös sen ylläpitämiin museoihin KTK:n jäsenkorttia esittämällä ja mainitsemalla paikallisyhdistyksen nimen.

- Porin galleria
- Rosenlew-museo
- Luontotalo Arkki
- Rakennuskulttuuritalo Toivo ja Korsmanin talo

Museoilla järjestettävät työpajat eivät kuulu edun piiriin. Museo-kauppojen valikoiduista tuotteista saa 15 % alennuksen.

KEHITYSIDEITOITA?

KTK kehittää jäsenetutarjontaansa jäsenistön ääntä kuunnellen ja ottaa mielellään vastaan kehitysideoita; laita postia osoitteeseen **info@ktk-ry.fi** ja kerro mitä etuja sinä haluaisit nauttia.

Tiedustelimme teiltä ja turuilta, satunnaisilta liiton jäseniltä, olivatko he edes ihan sattumalta tai edes vahingossa tulleet nauttineeksi jäsenyyden tarjoamista, mitä moninaisimmista eduista.

Jarmo Tynjälä

kunnallisteknisten palveluiden työjohtaja, Harjavallan kaupunki

- KTK:n jäseneduista tuttuja ja käytettyjä ovat matkavakuutus ja Teboilin bensaetu. En ole käynyt pariin vuoteen KTK:n sivuilla katsomassa, millaisia jäsenetuja on nykyään tarjolla.
- Erikseen Akavan sivuilla en ole käynyt, enkä osaa sanoa, mitkä mahdolliset jäsenedut tulevat Akavan jäsenyyden kautta.
- Member+ jäsenetupalvelun tiedän ja olen surffaillut nettisivuilla. En kuitenkaan ole, ainakaan vielä, käyttänyt palveluja.
- Paikallisyhdistyksen kulttuurijäsenedusta en ole ollut tietoinen.

Pirkko Hilvo

puhdistuspalvelupäällikkö, Porin kaupunki

- KTK:n jäsenedusta olen käyttänyt vain matkavakuutusta. En ole päivittänyt jäsenetutietojani muutama vuoteen.
- Akavan tarjoamista jäsenpalveluista minulla ei ole tietoa.
- Member+ jäsenetupalveluista en ole kuullutkaan.
- Paikallisyhdistyksen jäsenetu on tuttu ja tavoitteena hyödyntää sitä aktiivisesti tänä vuonna.

Taina Raitolampi

prosessianalytikko, Porin Vesi

- KTK:n jäseneduista tutuimpia ovat matkavakuutus ja Teboilin bensaetu. Olen myös joskus kysellyt hintoja esim. Viking Linen risteilyistä ja lomamökeistä. KTK:n sivuilla tulee myös käytyä ajoittain.
- En ole erikseen käynyt netissä katsomassa Akavan tarjoamia etuja.
- Member+ jäsenetupalveluista en ole kuullut. Tarvitsee varmaan ottaa selvää, mitä on tarjolla.
- Paikallisyhdistyksen jäsenetu ei ole tuttu, mutta nyt kun tiedän, saatan käyttää sitä tänä vuonna.

Mirja Hussi

puutarhuri, Ulvilan kaupunki

- KTK:n jäsenedut ovat tuttuja ja keskusjärjestön sivulla taisin viimeksi käydä pari viikkoa sitten. Ensimmäisenä näistä eduista tulee mieleen matkavakuutus ja vapaa-ajan tapaturmavakuutus. Nykyinen sähkösopimuskin on jäsenetujen kautta solmittu. Pelkästä mielenkiinnosta olen myös katsellut lomamökkietuja, mutta tuntuvat liian hintavilta hyödynnettäväksi.
- En ole tutustunut jäsenetuihin siltä kantilta, että tietäisin, mitkä niistä tulevat Akavan jäsenyyden perusteella.
- Member+ on aivan tuntematon nimi. Ei tietoaakaan, mitä tarjoaa.
- Paikallisyhdistyksen jäsenedut ovat hyvin tuttuja ja niitä on myös hyödynnetty.

Arja Korpela

hortonomi, Porin kaupunki

- Tiedän, että on olemassa erilaisia jäsenetuja, mutta niitä ei tule aktiivisesti seurattua. KTK:n jäseneduista ensimmäisenä mieleeni tulevat oikeusapu yksityisasioissa ja tapaturmavakuutus, joita kumpaakaan en ole käyttänyt. Ahkerasti käytössä on kuitenkin ollut matkavakuutus.
- Akavasta ei äkkiseltään tule mieleen mitään. En ole ajatellut, mitkä jäsenedut tulevat mitään kautta.
- Member+ on täysin uusi tieto. Täytyy käydä katsomassa, mitä pitää sisällään.
- Paikallisyhdistyksen jäsenetua en ole käyttänyt, koska minulla on valtakunnallinen Museokortti.



Kokemäenjoen etelärannassa sijaitseva Porin taidemuseo on perustettu vanhaan pakkahuoneeseen, jonka Maire Gullichsenin poika, arkkitehti Kristian Gullichsen muutti taidemuseon käyttöön soveliaaksi. Yksi iso näyttelytila liikuteltavine väliseini-neen muodostui loistavaksi esittelytilaksi nykytaiteelle. Siellä saattoi esitellä suuriakin teoksia, joiden isotkin komponentit saatiin helposti tuotua saliin yhden, joen historialliseen miljööseen antavan, oven lailla toimivan pyörökaari-ikkunan kautta. Vuonna 2000 valmistui laajennus, joka on sijoitettu kokonaisuudessaan maan alle ja varustettu kattoikkunoin. Paikalta löytynyt 1640-luvulle palautuva kivekellari on säilytetty osana laajennuksen struktuuria.

Vuonna 2021 tulee kuluneeksi 50 vuotta Maire Gullichsenin taidesäätön perustamisesta ja 40 vuotta Porin taidemuseon vihkiäisnäyttelystä. Tahto ja Näkemys – Maire Gullichsenin taidesäätön kokoelma 50 vuotta juhlistaa näitä merkkipäiväsiä esittelemällä valikoiman taidesäätön kokoelman suomalaista ja kansainvälistä taidetta.

Lähteet:

Wikipedian sivu Porin taidemuseo ja kutsukortti 'Tahto ja näkemys'-näyttelyn avajaisiin 30.4.2021



Unto Pusa (1913–1973), Ympyrä neliössä "Hommage à Delaunay II", 1957, öljy kankaalle, 100 x 100 cm, Maire Gullichsenin taidesäätön kokoelma MG 0504

VIRTUOOSI, esteetön musiikkileikkipaikka

Suunnitelma, teksti ja kuvat TAPANI SÖDERBERG

Koko suunnittelu-urani ajan olen seurannut leikkialueiden ja niihin sisältyvien leikkivälineiden olemusta, virikkeellisuutta, esteettisyyttä ja toiminnallisuutta. Välineisiin liittyvä leikki on vaikuttanut ulkokoh-
taiselta, eikä ole juuri tähdännyt motoriikan tai jonkun kasvatuksellisen tavoitteen saavuttamiseen, puhumattakaan mielikuvituksen stimulointiin. Voisi kai suurelta osin sanoa, että leikkipaikat ovat olleet täynnä valmiiksi leikittyjä leikkejä hienoissa puitteissa.

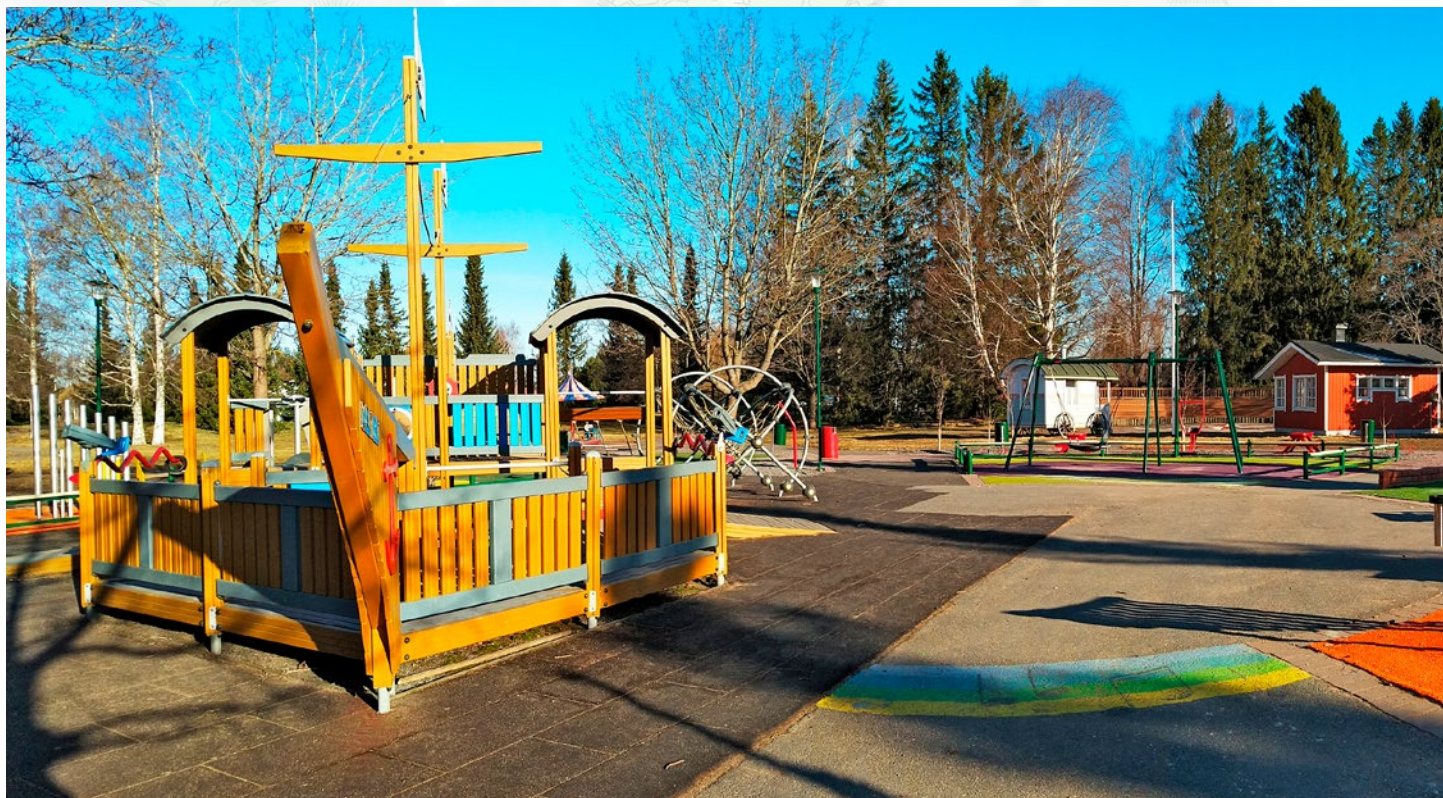
Olin jopa niin kyyninen leikkipaikkoihin viehätukseen, että ylenkatsoin niitä oman lapseni ja lastenlasteni kohdalla, kuiten-
kaan estämättä heitä niille menemästä. Ilokseni kuitenkin huomasin, että etenkin lastenlapset ottivat leikkipaikat omikseen. Yksittäiset välineet kiinnostivat kuiten-
kin hyvin lyhyen ajan ja Porin Kirjurinluo-
dossa sijaitsevan Keskusleikkipuiston monen monituiset välineet oli kierretty noin tunnissa ja sitten lapsi suuntasi kohti au-
toa sen kummemmin kyselemättä. Leikki-
välineannos oli nautittu. Huomattava poikeus tapahtui kerran kun Pori Jazzien aikaan Keskusleikkipuiston Pelle-Herman-
nin leikkipaikalla vieraili sirkuskoulu. Silloin ei ollut kiire pois ja lapset viihtyivät erin-
omaisesti saadessaan kokeilla erilaisia sir-
kustemppeja taitavasti ohjattuina. Olipa
siellä aikuisenkin mukava olla lasten silmien
loistaessa tekemisen ja osaamisen riemua.

Vasta kahden viimeisen vuosikym-
menen ajan välineisiin on tullut pikkuhiljaa
enemmän virikkeellisuutta lisääviä element-
tejä ja motoriikan kehittymiseen tähtää-
viä ominaisuuksia. Leikkiä on toki tutkittu
kautta aikain, mutta vasta suhteellisen hiljat-
tain leikkivälinesuunnittelun taustalla on al-
kanut vaikuttaa pedagogeja, jotka ovat pe-
rehtyneet leikin psykologiaan. Samalla "nört-
tiajan" tuoma liikkumattomuus on herättä-
nyt huolta tulevien sukupolvien fysiikasta ja
on pakottanut keksimään keinoja estämään
huonoa kehitystä. Toisaalta väline- ja toi-
mintakehitystä on vauhdittanut myös yleis-
nen vaurastuminen, on ollut enemmän raha-
a käytettävissä, niin lasten leikkialueisiin
kuin myös asukkaiden viihtyisyyttä lisääviin
viheralueisiin ja liikuntapaikkoihin. On synty-
nyt myös ihan "uusia" lajeja, jotka ovat synty-
neet urbaanissa ympäristössä esim. Parkour,
jossa olemassa olevia kaupunkirakenteita on

alettu kekseliäästi käyttää vauhdikkaaseen
liikkumiseen kaupunkiympäristössä.

Virtuoosin tarina

Olimme viherrakennuttaja **Pirjetta Si-
piläinen-Salon** kanssa vuonna 2019 Jy-
väskylässä järjestetyillä Viherpäivillä. Sil-
loin idealamppu syttyi täyteen loistonsa,
valaisten uusia tuulia vainuamassa ollei-
den porilaisten kasvot. Percussion Play ul-
kosoittimia oli esillä näyttelyosastolla. Oli-
han niitä toki jonkun verran nähty, mutta
tällä kertaa ajatus oli kypsytynyt niin pitkälle,
että niitä piti saada myös Poriin. Minulla ei
vielä ollut selvää osoitetta idealle, mutta
Pirjetta tiesi jo kohteen. Porin Kirjurinluo-
don Keskusleikkipuiston ilmettä piti jatku-
vasti kohentaa ja yksi alueen leikkipaikoista
vaati päivittämistä niin välineistön kuin pin-
tojenkin suhteen. Ei ollut kahta sanaa, ett-
eikö Esteetöntä leikkipaikkaa lukittaisi





suunnittelukohteeksi, ja niin myös tapahtui. Sovimme pikaisesti esittelyn soittimista ja heti sen jälkeen valitsimme 11 kpl soitimia hankintalain edellyttämään Cloudian tarjouskilpailuun ja sitä kautta hankittavaksi.

Leikkipaikka oli siis olemassa ja sen perusmuodot ja sijainti oli uusille soittimille ihanteellinen. Suunnitteluun lähdetessä oli paikan KESYttäminen tarpeen. Kaikki vanhat välineet paitsi keinut tulitaisiin käyttämään uudestaan. Ne irrotettiin paikoiltaan ja siirrettiin puusepänverstaalle kunnostettavaksi, tullakseen sijoitetuksi leikki-alueelle uuteen kohtaan. Kaksi isompaa välinettä, laiva ja kiipeilyteline turva-alustoineen kunnostettiin sijoillaan. Alueen vanhoista pinnoista säästettiin parhaat ja uudet pinnat päätettiin tehdä mahdollisimman helppohoitaisiksi. Samalla voitaisiin tutkia

pilottihankkeen lailla, kuinka tuo helppohoitaisuus ja materiaalien kesto toteutuisivat. Paikalle jääneen asfaltin ja putoamisalustan lisäksi uusiksi pinnoiksi valittiin monen värisiä valettavia turva-alustoja, erivärisiä tekonurmia ja kuviobetonit.

Kierrätystä harrastettiin myös kalusteiden osalta. Puistoakselien vanhoja penkkejä kunnostettiin ja maalattiin sijoituspaikan innoittamilla väreillä. Vanhoista roska-astioista valittiin parhaimmat ja värit niihin valittiin myös alueen pintamateriaaleihin sopivilla väreillä. Pintojen lisäksi uusia varusteita ovat keinut, valaisimet ja kaksi Aarnion suunnittelemaa Metallimiehet-penkkiä sekä kaksi lapsifiguurista puunsuojustelinettä.

Kyselin porilaisilta musiikinopettajilta, Palmgren-opistolta, mitä mieltä he olivat ajatuksestamme rakentaa kaikelle kansalle

avoin musiikkipainotteinen leikkipaikka. Kysyin myös, oliko soitinvalintamme oikeasuuntainen. He näyttivät olevan haltioissaan ideastamme ja näin ollen olimme saaneet parhaan mahdollisen taustatuen suunnitelmillemme. He halusivat myös osallistua leikkipaikan avajaisiin, mikäli sellaiset järjestetään ja lupasivat käyttää sitä myös opetuksessa. Leikkipaikka valmistui, pientä viimeistelyä vaille kaudella 2020 ja loput pienet yksityiskohdat viimeistellään keväällä 2021. Leikkipaikka on saanut loistavan vastaanoton ja käyttö on ollut runsasta koko talvikauden.

Kirjoittaja toimii Porin kaupungilla suunnitteluhortonomina



Työsuojeluvaltuutettuna Porissa

Teksti KARI TORNIAINEN | Kuvat UNSPLASH

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on laissa määritelty.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

26 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijän turvallisuuden ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistoimet ja -ohjelmat; (16.12.2011/1327)
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta. Edellä 1–7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

31 §

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsitellessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

Siinäpä oli tehtäviä kerrakseen. Itse edustan Teknisen toimialan, Porin Veden sekä Elinvoima- ja ympäristötoimialan toimihenkilöitä. Kuulostaa valtavalla, mutta edustettavia on kuitenkin niin vähän, ettei varsinaista eriytettyä aikaa ole varattu työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamiseen, vaan se tehdään oman työn ohessa. Korvaus valtuutetun työstä on 69 €/kk – verot. Palkkio ei siis ole motiivi siihen, että haluaa tehdä sen kaiken työ ja ottaa vastuuta yhteisistä asioista.

Työsuojeluvaltuutettu on kaikkien edustettavien tahojen edustaja riippumatta siitä, kuuluuko johonkin liittoon vai ei. Työturvallisuus on kaikkien yhteinen asia. Usein mielletään, että työturvallisuus on pääasiassa koneisiin ja laitteisiin liittyvää toimintaa. Varsinkin toimihenkilöiden kohdalla tärkeimmät asiat ovat kuitenkin henkinen työhyvinvointi ja työolot, kuten sisäilma ja toimiston olosuhteet. Ergonomia asiat ovat pääsääntöisesti hyvin hoidettu ja niihin on panostettu.

Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiesten roolit on syytä ymmärtää, kun valtuutetun viittaa ryhtyvänsä kantamaan. Porissa yhteistyö on joustavaa ja toimii hyvin. Toimimme työsuojeluasioissa yhteisen hyvän eteen. Meidän on tärkeää tietää missä mennään, ettei tule ristiin vetoja tai väärinymmärryksiä. Ei ole yksi tai kaksi kertaa, kun työsuojeluvaltuutettua on yritetty saada työsuojeluasioihin sotkettua työturvallisuuden kautta.

Esimerkkinä siitä, miten hyvällä tolalla oleva ergonomia tilanne saadaan Porissa uhanalaiseksi, on avokonttoriin siirtyminen. Porin kaupungin tavoitteena on toimintatiloissa säästäminen ja etätyöhön kannustaminen. Ratkaisuksi on valikoitunut tulevaisuuden avokonttori, jossa ei ole omia työpisteitä kuin erityisen perustelluista syistä. Tällaisia ovat esim. kaavoituksen sellaisilla työntekijöillä, jotka käsittelevät karttamateriaalia yms. Tämä aiheuttaa sen, että hyvällä tasolla olevat henkilökohtaisten mittoja ja mieltymysten mukaan rakennetut toimipisteet katoavat. Lisäksi tulevat etätyön työsuojeluyhteistoiminnasta haasteet.



Itse todennäköisesti en joudu suunnitteilla olevaan avokonttoriin, mutta melko varmasti työsuojeluvaltuutettu on asian tiimoilla vielä monessa mukana.

Henkinen työhyvinvointi on nousemassa yhä isompaan rooliin työsuojelussa. Kiireet, paineet, julkisen sektorin (ainakin Porissa) mollaaminen yms. aiheuttaa niin paljon työpahoinvointia, että Porin kaupunki työnantajana on enenemässä määrin alkanut kiinnittää asiaan huomiota. Syynä tähän on työn tuottavuus ja sairauspoissaolot sekä niiden aiheuttamat kustannukset. Siitä, miten asian hoitaminen paremmaksi tapahtuu, voidaan olla montaa mieltä. Mielestäni kyseenalaisina esimerkkeinä tästä ovat siirtyminen avokonttoriin ja "kannustaminen" etätööhön.

Kuten aiemmin kerroin, ei 69 € palkkio ole se motiivi, minkä takia otin tämän työsuojeluvaltuutetun työn vastaan. Usein olen itsekin miettinyt, onko tässä mitään

järkeä, mutta kyllä on. Itselleni olen itse antanut kertoa, että syynä on välittäminen, oikeudenmukaisuus sekä mahdollisuus vaikuttaa. Kai se on myös luonnekysymys. Yksi iso asia, mikä tulee valtuutetun tehtävän myötä, on pääseminen näköalapaikalle siitä, mitä tapahtuu isommassa kuvassa. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu toimialojen yhteistyötoimikuntien kokouksiin sekä moniin muihin työsuojelun ympärillä pyöriin tapahtumiin, ja näin pääsee näkemään ja jopa vaikuttamaan.

Itselleni ei ole jyvitetty työaika tehtävän hoitoon. Mielestäni tämä on parempi vaihtoehto sille, että minulla olisi muutama tunti viikossa aikaa hoitaa valtuutetun tehtävää. Tosiasia kuitenkin on, että vaikka valtuutetun työhön olisi varattu muutama tunti viikossa, ei minun varsinaisesta leipätyöstäni olisi vähennetty mitään. Nyt voin oman harkintani mukaan käyttää työaikaani valtuutetun tehtäviin.

Kaiken kaikkiaan koen, että työsuojeluvaltuutettuna toimiminen on erittäin mielenkiintoista ja siinä on oma käsitykseni asioista saanut uutta näkökulmaa ja tehtävän antama mahdollisuus verkostoitua on erittäin iso bonus. Se, että on oppinut tuntemaan erilaisia ihmisiä erilaisissa tehtävissä, ei ole vain minun ilo, vaan myös työnantaja pääsee nauttimaan tästä ilosta, sillä omien työtehtäviensä hoitaminen on helpompaa ja tehokkaampaa, kun minä tunnen ja minut tunnetaan.

Turvallista kesää ja hyvää mieltä kaikille!

Kirjoittaja toimii Porin kaupungilla työsuojeluvaltuutettuna



Asenne ratkaisee. Kuva: Pirjettä Sipiläinen-Salo

Elämää korona aikana

Teksti JAAKKO RÄIKKÖNEN | Kuvat JAAKKO RÄIKKÖNEN ja PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Kun vuosi sitten korona rantautui maamme, iski se rajusti heti alkuun. Yli 70-vuotiaat eivät saaneet mennä kauppaan, ei tavata lapsiaan eikä sukulaisia. Lapset, tuttavat, kaupan lähetit toimittivat ruoat oven taakse. Elettiin aivan paniikissa. Hallitus sääti vielä poikkeusolot, jolla mm. Uusimaa eristettiin, ei päässyt mökille. Työpaikoilla siirryttiin etätöihin, joka oli aivan uutta ja vaati uusia pelisääntöjä. Olihan aikaisemminkin tehty etätöitä, mutta lyhyempiä jaksoja. Koulut laitettiin kiinni, oppilaat etäopetukseen. Opettajat joutuivat opettelemaan aivan uuden tavan opettaa. Harrastukset lopetettiin, sarjapelit keskeytettiin.

Kansa opetettiin pesemään kädet, käyttämään desinfiointi ainetta, pärskimään hihaan sekä käyttämään maskeja. Maskien käyttö oli kuitenkin epäselvää asiantuntijoidenkin näkemyksen mukaan, mutta syksyllä siihen lähes pakotettiin.

Koulujen siirtyminen etäopetukseen toi tietenkin myös muita ongelmia kuin opetuksen joustavuuden. Kuinka hoidetaan oppilaiden kouluruokailu? No, siihen löytyi ratkaisu. Erinäisiä ruoka-ainepaketteja laitettiin muovipussiin, joita jaettiin koulujen pihilla vanhemmille kotiin viemisiksi. En tiedä, kuinka hyvin toimi, mutta ei valitustiakaan ole kuulunut. Sama tapahtui tämän

vuoden puolella koulujen sulkujen myötä. Nyt keittiöhenkilöstö oli osannut varautua asiaan paremmin ja kaikki sujui hyvin. Keittiöesimiehet vain valittavat kiirettä ja ruuhkaa, jonka asia on tuonut. Sekin vaati uuden opettelun.

Yhdistykset ovat olleet vaikeuksissa. Kokouksia ei ole voinut pitää, paitsi Zoom- ja Teams-nettikokouksia. Olen ollut useissa kokouksissa mukana, mutta eivät ne ole sama kuin kasvokkain tapahtuvat kokoukset. Asiat saadaan hoidettua, mutta keskustelut ja ideoinnit ovat jääneet pois ja tietenkin hauskat jutut.



Porukalla keilaamassa. Kuva: Jaakko Räikkönen

Taide avartaa matkailua kummasti. Kuva: Pirjettä Sipiläinen-Salo



Odottelen taas aikaa, jolloin Satakunnan toimintarenkaan omakustannematkat pääsevät vauhtiin. Tässä ollaan Pohjois-Makedonian Skopjessa. Kuva: Pirjettä Sipiläinen-Salo

Kesä meni rauhallisesti. Harrastuspaikat avautuivat, ravintolat aukesivat ja kavereita sain tapailla. Oma aikani on sujunut hyvin. Viihdyin etenkin kesämökillä, jossa ei tosin käynyt vieraita jostakin syystä. Syksyllä pääsi taas harrastuksen piiriin, joista rakkain tietenkin keilailu. Kuntosalit saivat olla auki, tosin maaliskuussa ovat määrysten mukaan laittaneet ovet kiinni, joten jumpille ja punttisaleille ei pääse. Jotain rajoituksia joukkue lajeihin tuli syksyllä, mm. keilailu on Olympiakomitean mukaan yksilö laji, jossa käytetään omia pelivälineitä ja pidetään turvavälejä, joten sitä sai harrastaa. Sarjapelit saatiin pyörimään, tosin pienemmillä joukkueilla. Normaali peleissä on 4-5 hengen joukkue niin nyt kaikki pelattiin 3 hengen joukkueilla. Tämäkin ilo loppui tämän vuoden helmikuussa. Hallit

menivät kiinni maaliskuun alussa ja sulku jatkui huhtikuun loppupuolelle. Nyt tulee mietittäväksi, mitähän harrastaisi syksyllä, jos ei osaa enää keilata.

Yksi asia on korostunut korona-aikana, ystävät ja niiden merkitys. Kun ei ole voinut ketään tavata, on puhelin ja erilaiset sähköiset vempaleet olleet pelastus. Voi edes näiden välineiden kautta pitää yhteyttä ja välittää kuulumisia. Se on iso asia monelle. Saamme lukea lehdistä ja kuunnella radioista ja televisiosta yksinäisyydestä ehkä liikaakin. Neuvo kaikille, pitääkö huolta ystävistä, soitelkaa ja kirjoitelkaa toisillenne, postikin tykkää, kun kirjeitä saa kannella.

No nyt kevät ja kesä koittaa, ja mökki kutsuu. Olisi kyllä mukavaa päästä myös vähän reissailemaan.

Tiedätkö, mitä työmarkkina-sanastossa tarkoittavat:

Visailun laati PIRJETTA SIPIÄINEN-SALO

1. BRUTTOPALKKA

- a. peruspalkka lisineen ennen veroja
- b. palkan ostokykky
- c. palkka verojen, työeläkemaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun jälkeen

2. JÄRJESTELYVARA

- a. rahasumma, joka osoitetaan fyysisen työympäristön parantamiseen
- b. palkkaratkaisun lauseke, jolla pyritään turvaamaan liukumattomille aloille tasasuhtainen ansiokehitys
- c. keskitetyissä ratkaisuissa sovittu palkankorotuserä, jonka käytöstä sovitaan liittokohtaisesti tai yrityskohtaisesti

3. KILPAILUKIELTOSOPIMUS

- a. sopimus, jolla kielletään työntekijän osallistuminen vapaa-aikanaan kilpailuihin, jotka voivat vaarantaa hänen työssäkäyntiedellytyksensä
- b. sopimus, jolla työnantaja haluaa varmistaa, etteivät työntekijät kilpaile työtehtävistä keskenään ja siten vaaranna työpaikan työhyvinvointia
- c. sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätyn laista työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa.

4. KUOPPAKOROTUS

- a. Yleisestä ansiokehityksestä jälkeen jääneille aloille, ammattiryhmille tai työntekijöille sovittu palkankorotus, joka on korkeampi kuin muilla aloilla. Esimerkiksi matalapalkkaerä.
- b. Suoraan naisvaltaisille aloille suunnattu palkankorotus, jota tavoitellaan jokaisella sopimuskierröksellä.
- c. Yleiskorotukseen liitetty järjestelyerä, joka kohdennetaan aloihin, jotka harjoittavat maanrakennustoimintaa.

5. LAKKOVAHTI

- a. Lakkovahti valvoo lakon toteutumista ja kehottaa kaikkia lakonalaiseen työhön pyrkiviä poistumaan työpaikalta. Lakkovahti jakaa tietoa työpaikan edessä ja seuraa työnantajien toimia. Lakkovahti on järjestön edustaja ja itsekin lakkolainen.
- b. Lakkovahti on työnantajan edustaja, joka kirjaa muistiin työntekijät, jotka eivät osallistu lakkoon. Lakon loputtua työnantaja voi käyttää raporttia halutessaan palkintaperusteena.
- c. Lakkovahdin tehtävänä on estää rikkureiden ja liittoihin kuulumattomien pääsy työpaikoille ja tarvittaessa tarkastuskierröksilään poistaa heidät lakon piiriin kuuluvien työnantajien tiloista.



6. PALKKALIUKUMA

- a. sopimuskauden aikana tapahtunut ansioiden nousun ja sopimuskorotusten välinen erotus
- b. laskennallinen suure, joka kertoo, kuinka paljon vuoden aikana tapahtunut palkannousu korottaa seuraavan vuoden palkkaa
- c. ilmoittaa kunkin alan vähimmäispalkat

7. PEKKAS-VAPAAT

- a. vanha nimitys lomarahen vaihtamisesta vapaaksi. Ajatuksen keksi Mauri Pekkarinen.
- b. yleinen työajanlyhennysohjelma, joka aloitettiin vuonna 1984 ja jossa kohdistui usealle vuodelle sadan tunnin työajan lyhenys. Työajan lyhennyksen malleista on sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa aloittain.
- c. tarkoittaa isyysloman jälkeisiä lisäpäiviä, joilta maksetaan soviteltua päivärahaa, ja jotka haetaan Kelan hallinnoimalta Isyysrahastolta.

8. TYÖEHTOSOPIMUKSEN JÄLKIVAIKUTUS

- a. Sopimuksettomassa tilassa työehtosopimuksen työsuhte-ehdot pysyvät jälkivaikutuksella voimassa. Vanhan työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan, kunnes uusi työehtosopimus on saatu sovituksi.
- b. Työsopimuslain mukaan irtisanominen näillä tuta-perusteilla on mahdollista vain, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
- c. Edellisen työehtosopimuksen määräyksiä voidaan paikallisesti sopien edelleen noudattaa, vaikka uusissa työehtosopimuksissa asioista on uuden sisältöiset kirjaukset.

9. VAPAA-AIKANA TYÖASIOISSA MATKUSTAMISEN KIELTO

- a. Työmatkalta ei voi siirtyä suoraan vapaa-ajan matkalle, vaan työmatkan tulee loppua työpaikalle.
- b. Kiellon aikana ei matkusteta työasioissa vapaa-aikana, vaan matkustaminen tapahtuu säännöllisenä työaikana. Kielto ei koske kodin ja pääasiallisen työpaikan välisiä matkoja.
- c. Vuorokauden ja yli kestävien työmatkojen aikana ei niihin saa sisältyä vapaa-ajan matkustamista.

Oikeat vastaukset löytyvät sivulta 31.

Esa Jauhiainen

Teksti JAAKKO RÄIKKÖNEN

Syntyi 25.10.1931 ja nukkui pois 21.4.2020. Esa toimi KT-L:n Helsingin yhdistyksessä ja sen edeltäjässä, Helsingin työnjohtajat ja teknikot ry:ssä, 50-luvun alkupuolelta eli opiskelujasta lähtien. Toimipaikkakin oli Helsingin kaupungilla. Esa valittiin KTL:n puheenjohtajaksi 1974, jossa tehtävässä hän toimi 14 vuotta. Omien sanojensa mukaa liian kauan. Hän toimi myös KTK:n varapuheenjohtajana tilanteissa, jossa KTL:llä oli neuvotteluvoimakeudet. Esan toimintaa liiton puheenjohtaja ja neuvottelijana arvostettiin. Häntä pidettiin kokeneena ja rauhallisena neuvottelijana. Seuramiehenä Esa oli verraton jutunkertoja vapaalla ollessa.

Esan puheenjohtajuuskausi päättyi 1988 Korpilammella pidettyyn liittokokoukseen. Liiton ensimmäiseksi kunniapuheenjohtajaksi hänet kutsuttiin Joutsassa pidetyssä liittokokouksessa syyskuussa 1993.

Kuva on vuodelta 2014, jolloin olimme haastattelemassa Esaa historiikkia varten. Lisää tarinoita tulee varmaan historiikissa esille.



Oulun Seudun Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Syyskokouksessa 22.9.2020 valittiin **Paavo Virkkunen** jatkamaan puheenjohtajana. Hallituksen muut jäsenet v.2021 ovat **Aila Lamminkangas, Arja Pirkola, Seija Tuominen** ja **Hannele Gallenius** ja varajäsen **Irmeli Kärenlampi**.

Jäsenmaksun suuruus on 1.35 prosenttia, josta paikallisyhdistyksen osuus on 0,15 prosenttia. Kattojäsenmaksu on sama kuin KTK:n katto. Siihen sisältyy KTK:n osuus ja KT-L:n valtakunnallinen osuus, kokonaisjäsenmaksu on 1,35 prosenttia. Jäsenedut löytyvät KTK:n verkkosivulta: <https://www.ktk-ry.fi/jasenyyt/jasenedut/edunvalvonta/>

Käy katsomassa mitä kaikkia monipuolisia etuja jäsenyytesi sisältää.

Yhdistyksen jäsenten tehtävänimikkeistä on laaja, kuten koko KTL:ssä yleisesti. Nimikkeistä on muuttunut vuosien varrella. Uusia nimikkeitä tulee jatkuvasti yhtiöittämisten sekä tehtävien yhdistämisten johdosta.

Jäsenmäärä on laskenut viimevuosina muutamilla jäsenillä vuosittain. Poistumaa on ollut eläköitymisen myötä. Uusia jäseniä tulee harvaksen.

Oulun Seudun Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset ry:n hallitus valitsi 26.1.2021 pidetyssä järjestäytymiskokouksessa toimihenkilöt: Varapuheenjohtajaksi Seija Tuominen, taloudenhoitajaksi Paavo Virkkunen, sihteeriksi Aila Lamminkangas, tiedotus-, jäsen-, koulutus- ja virkistysihteeriksi Irmeli Kärenlampi.

Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry on lakkauttanut toimintansa 31.12.2020 lukien.

Oulun Seudun Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry toivottaa lämpimästi kaikki Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry:n jäsenet tervetulleiksi Oulun Seudun yhdistyksen jäseniksi. Olkaa rohkeasti yhteydessä yhdistyksemme toimihenkilöihin. Kehitämme yhdessä toimintaa.

Yhteystiedot

Puheenjohtaja, taloudenhoitaja
Paavo Virkkunen
paavo.virkkunen@oulunkaari.com
050 395 0345

Sihteer
Aila Lamminkangas
aila.lamminkangas@gmail.com
044 552 2408

Varapuheenjohtaja
Seija Tuominen
tuominen.seija@gmail.com

Tiedotus-, jäsen-, koulutus- ja virkistysihteer
Irmeli Kärenlampi
irmeli.karenlampi@gmail.com
0400 161 939

Varsinais-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Kutsumme yhdistyksemme jäsenet vuosikokoukseen

Aika: Lauantai 20.11.2021 klo 8–19.50

Paikka: Viking-Line risteily reitillä
Turku-Ahvenanmaa-Turku

Ohjelma:

8.–8.15 Kokoon-tuminen Viking-Line 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 su 17.10.2021 mennessä osoitteeseen vsctl.ry@gmail.com tai puhelimitse puheenjohtaja Jari Lehdonkivelle 050 438 1742. Ilmoittautumisen yhteydessä anna nimesi ja syntymäaikasi.

Hallitus

Varsinais-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen ammattilaiset KTL ry:llä on oma Facebook ryhmä.

Kutsu itsesi jäseneksi sisältää tekemään, tehdään tänne yhdessä pohinää.

Oikaisu KTL tiedottaa –lehden numeroon 1 | 2021

Lehden sivulla 19 on kuvat vaihtaneet paikkaa. Kysymyksen 9 kuva liittyy kysymykseen 10 ja vastaa- vasti kysymyksen 10 kuva liittyy kysymykseen 9.



Aurinkoista kesää!