

Jyht

Sillä sinun
työsi on tärkeä

AMMATTILIITTO JYTYN
JÄSENLEHTI 1/24

Sita Kharel
– tiimityö
on tärkeä
voimavara

Sivu 26

Työn merkitystä ja
arvostusta rakennetaan
yhdessä työpaikoilla

Sivu 6

Huijari-
syndrooma
vie voimia

Sivu 20

Arvo työille

Yhdessä olemme enemmän Tillsammans är vi mera Together we are stronger

Suosittele jäsenyyttä ja voita!

Rekommendera medlemskap och vinn!
Recommend membership and win!

- 1 Kun suosittelit ja hankit 1.1.–30.6.2024 tai 1.7.–31.12.2024 uusia jäseniä, sinut palkitaan GoGiftin lahjakortilla.
- 2 Kahdesta jäsenestä saa 30 €:n, kolmesta 50 €:n ja neljästä jäsenestä 150 €:n lahjakortin.
- 3 Lisätietoja kampanjasta sekä vinkkejä jäsenyyden suositteluun löydät Jytyn nettisivuilta.

1. När du rekommenderar och värvar nya medlemmar 1.1–30.6.2024 eller 1.7–31.12.2024, får du ett GoGift presentkort som belöning.

2. För två medlemmar får du ett presentkort på 30 €, för tre ett presentkort på 50 € och för fyra medlemmar ett presentkort på 150 €.

3. Mer info om kampanjen och tips på hur man bäst rekommenderar medlemskap hittar du på Jytys webbplats.

1. When you recommend Jyty and acquire new members from 1 January to 30 June 2024 or from 1 July to 31 December 2024, we will reward you with a GoGift gift card.

2. You get a EUR 30 gift card for two members, a EUR 50 gift card for three and a EUR 150 gift card for four members.

3. You can find more information about the campaign and tips on how to recommend membership on Jyty's website.

Lisätietoja: jytyliitto.fi/suosittele

Ytterligare info: jytyliitto.fi/sv/rekommendera-medlemskap

More information: jytyliitto.fi/en/recommend-membership



Sillä sinun työsi on tärkeä

Mikä järki tässä on?

MYÖNNÄN: on hetkiä, jolloin mietin, huomaisiko kukaan, jos en tekisi tänään töitä. Heti perään on pakko tarkentaa, ettei kyse (ainakaan aina) ole siitä, ettenkö viitsisi tehdä töitä. Sen sijaan olen pohdinnoissani ajautunut sinne, minne moni muukin saattaa päätyä tarpoessaan nilkat syvällä loskassa – eksistentiaaliseen kriisiin. Mikä järki tässä kaikessa oikein on?

Uskallan väittää, että edellä kuvattu olemassaolomärehdintä on tyypillistä meille niin sanottua näkymätöntä työtä tekeville. Tiedämme varsin hyvin, että pidämme työpaikoilla rattaita pyörimässä ja moni asia jäisi tapahtumatta ilman meitä. Mutta jos kysyisimme tavalliselta kaduntallaajalta, mitä Jytyn viestintäjohtaja tekee, hän ei todennäköisesti osaisi vastata. Hän saattaisi pikemminkin todeta, että kyllä täällä pärjättäisiin hyvin ilman tuollaisia viestintäjohtajiaakin.

Loskan ja arjen harmauden eskaloimat tilanteet ovat tärkeitä, koska silloin tulee oikeasti pohdittua oman (työ)elämän merkitystä. Minulle työn merkitys kietoutuu vahvasti siihen, mikä työpaikan perimmäinen tarkoitus on. Jytyssä sitä ei ole tarvinnut koskaan kyseenalaistaa.

Monelle työpaikan yhteisöllisyys ja työntekijöiden keskinäinen arvostus ovat työn merkityksellisyyden kannalta olennaisinta, kuten Työterveyslaitoksen **Anu Järvensivu** kuvaa haastattelussamme (s. 6). Niin myös minulle. Räntäsateessakin ajatus omista työkavereista saa mielen kirkastumaan.

Jaana Parkkola Päätoimittaja



SAMULI SIVONEN

”Minulle työn merkitys kietoutuu vahvasti siihen, mikä työpaikan perimmäinen tarkoitus on.”

KOMMENTTI

PYYSIMME tätä lehteä varten jytyläisiltä kokemuksia työn merkityksestä ja arvostuksesta (s. 11). Vastauksia tuli paljon, ja ne vahvistivat käsitystäni siitä, miten tärkeää omilta työkavereilta ja

esihenkilöltä saatu palaute on. Ihminen on kehuilla käyvä: saamme energiaa siitä, että tulemme arvostetuiksi ja nähdyiksi – ei ainoastaan juhlapuheissa, vaan erityisesti arjen keskellä. Johdon

on toimittava tässä esimerkkinä näyttäjänä. Arvostuksen osoittaminen on äärettömän tärkeää, ei säästellä siinä!

Eveliina Reponen
Jytyn järjestöjohtaja

Lue lehti
verkossa
jyty-lehti.fi

PÄÄKIRJOITUS SIVU 3

Eksistentiaalisessa kriisissä.

TEEMA SIVU 6

Tässä numerossa pohdimme työn merkitystä ja arvostusta.

KOKEILE SIVU 14

Oletko työpaikan seinäruusu, jonka arvoa ei ymmärretä? Näillä vinkeillä sinusta tulee näkyvä.

VIERASKYNÄ SIVU 15

Henriikka Rönkkönen ja absurdi elämä.

SELVITIMME SIVU 16

Saako koulunkäynninohjaaja pitää oppilasta paikoillaan?

EDUNVALVONTA SIVU 18

Jos sukset menevät ristiin työnantajan kanssa, Jytystä saat apua.

HYVINVOINTI SIVU 20

Oletko oikeasti osaamaton vai kiusaako sinua huijarisyndrooma?

JYTYLÄINEN SIVU 24

Sita Kharel pitää Meilahden sairaalan isotooppiyksikön puhtaana.

TYÖVOITTO SIVU 28

Stop 6 vuoden määräaikaissille työsopimuksille.

USEIN KYSYTTYÄ SIVU 30

Työpaikkaohjaajakin on palkkansa ansainnut.

MINÄ VAIKUTAN SIVU 31

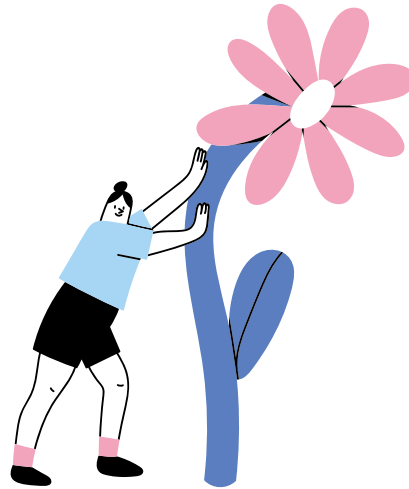
Marika Norrena ja maatalouslomittajan arki.

JÄSENASIAT SIVU 32

Lue viimeisimmät ajankohtaiset uutiset ja jäsenasioiden kootut tärpit.

SVENSKA SIDOR SIVU 37

I detta nummer behandlar vi arbetets värde och betydelse.



20

Hyvin sä vedät!

Huijariajattelun uhri luulee olevansa osaamaton, vaikka todellisuudessa hän on yhtä taitava kuin kuka tahansa muukin. Voimia vievästä ajattelumallista on mahdollista päästä eroon.

SIVU 20

24

Työyhteisön piristys

Kannustava ja toisiaan huomioiva työyhteisö saa Sita Kharelin pitämään laitoshuoltajan työstään niin paljon, että lomankin toivoisi loppuvan pian.

SIVU 24



Ammattiliitto Jyryn julkaisema jäsenlehti ilmestyy 4 kertaa vuonna 2024 **Päätoimittaja** Jaana Parkkola / Jyty **Tuottaja** Sanna Pyysalo / Jyty **Toimitus** Leena Filpus ja Anna Kurkela-Vilén / Kubo **Ulkoasu** Markus Frey ja Iina Lievonen-Thapa / Kubo **Kirjoittajat ja kuvaajat** Saara Autere, Minna Hotokka, Minna Kurjenluoma, Marjaana Malkamäki, Ulla Nisonen, Henriikka Rönkkönen **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi / etunimi.sukunimi@kubo.fi **Osoitteenmuutokset ja tilausasiat** 020 789 3720, jäsensivustojen@jytyliitto.fi **Paino** PunaMusta Oy **Kaupalliset ilmoitusvaraukset** Mika Mainos Oy, 050 528 7782, mika.sainio@mikamainos.fi **Jyryn jäsenrekisterillä** on väestötietolain (507/1993) mukainen lupa päivittää jäsenten nimiä ja osoitteita Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän tiedoilla.



Kuudetta vuotta jatkuvien määräaikaisten työsopimusten ketju johti lopulta työntekijän vakinaistamiseen.

SIVU 28



ULLA NISONEN



31

Minä vaikutan

Työ maatalouslomittajana on opettanut Evi-järvellä asuvalle Marika Norrenalle joustavuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Jos navetassa ha-joaa ruokintakone, on pakko keksiä jotain, jotta eläimet saavat ruokaa.

SIVU 31

Kysimme jytyläisiltä, miten heidän työtään arvostetaan. "Viimeksi tänään yksi esimies kirjoitti: Kiitos! Olet HELMI!"

6

Panosta työkaveriin

Työyhteisön solidaarisuus ja yhteisöllinen fiilis ovat jopa ulkopuolista arvostusta tärkeämpää. Toinen toisiaan tukeva työporukka tekee työstä merkityksellisen.

SIVU 6

SEURAA MEITÄ SOMESSA

Jyty-lehden juttuja ja muita kiinnostavia ajankohtaisasioita löydät myös liiton sosiaalisen median kanavista. Seuraa meitä somessa ja osallistu. Verkkolehden löydät osoitteesta [jyty-lehti.fi](https://www.jyty-lehti.fi).

#jyty #jytyläiset #ammattiliittojyty #jytynuoret

f jytilyitto
jytynuoret

@ jyty_ry
jytynuoret

in jyty

X jyty_ry

▶ jytyvideot

🎵 ammattiliitto.jyty

Ihmiset haluavat saada asioita aikaan, nähdä käntensä jäljet ja olla työpanoksestaan ylpeitä.

Toisille työllä on vain välinearvoa. Toissā käydään, jotta saadaan rahaa elämiseen.

Valtaosalle meistä työyhteisö on tärkeä. Esimerkiksi toimivat sosiaaliset suhteet parantavat työmotivaatiota ja työhön sitoutumista.

On tärkeää, että työkaveritkin arvostavat toistensa työtä. Se rakentaa työn merkityksellisyyttä ja parantaa yhteisöllisyyttä.

Ei ole yhdentekevää saada ja antaa palautetta tehdystä työstä. Se viestii, että työ on tärkeää ja sillä on merkitystä.



Palaute työstä olisi hyvä saada tekemisen arjessa, välittömissä tilanteissa.

”Olisivatpa päättäjät edes viikon tässä työssä, niin näkisivät mitä työn todellisuus on”

Työyhteisön solidaarisuus on lopulta työn merkityksellisyydelle tärkeämpää kuin ulkopuolelta tuleva arvostus.

Teksti Leena Filpus

”SUURIN OSA ihmisistä toivoo, että heidän työllään olisi laajempaa merkitystä muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Edes pieneltä osin. He haluavat saada asioita aikaan, nähdä kätensä jäljet ja olla työpanoksestaan ylpeitä.”

Työn merkitystä tutkiva tutkimuspäällikkö **Anu Järvensivu** Työterveyslaitokselta tietää, että muiden työtä kohtaan osoittama arvostus on olennaisen tärkeää, jotta meistä kukin voisi kokea työnsä tärkeänä ja merkityksellisenä. Työyhteisön toiminta ja asenteet työtä ja työkaivereita kohtaan rakentavat merkityksellisyttä ja arvostusta kuitenkin vähintään yhtä paljon kuin työyhteisön ulkopuolinen puhe. Työn merkityksellisyys peilautuu vahvasti työpaikan sosiaalsiin suhteisiin ja vahvistuu yhteisöllisyyden tunteesta muiden kanssa.

Myös yhteisöllisyyden laadulla on väliä. Sillä, miten aikaa käytetään kun ollaan työporukan kesken.

”Eräissäkin työn merkityksellisyttä ja merkityksellisyttä tutkivassa työpajassa keskustelu palkasta jäi yllättäen sivurooliin, kun työntekijät halusivat pohtia yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden keskinäistä arvostusta. Tämä voi toki johtua siitä, ettei palkkaan pysty itse vaikuttamaan yhtä paljon kuin muihin työhön liittyviin asioihin. Mutta aito keskustelu työstä nousee silti tärkeäksi”, sanoo LUT-yliopiston erikoistutkija **Suvi-Jonna Martikainen**, joka tutkii Järvensivun tapaan työn merkitystä.

Työpaikoilla tarvitaan puhetta työstä

Aika usein keskustelut työpaikalla tuppaaavat jäämään konkreettisiin työtehtäviin, eli siihen, mikä hoituu muutenkin.

”Ihmisiä yhteenkuuva ja yhteenkuuluvuutta rakentava keskustelu saattaa puuttua, vaikka sitä juuri kaivattaisiin”, Martikainen sanoo.

Työstä puhuminen rakentaa työn arvoa ja merkityksellisyttä. Ei ole yhdentekevää saada ja antaa palautetta tehdystä työstä. Se viestii, että työ on meille tärkeää. Järvensivun mukaan palaute olisi hyvä saada työn tekemisen arjessa, välittömissä tilanteissa. Yleinen puhe, että saitte tänä vuonna hyvää tulosta aikaan, saatetaan kokea teennäisenä.

”Tuntuu paremmalta ja aidommalta saada välitöntä palautetta, kun sanotaan esimerkiksi, että hienosti saitte tämän päivän hoitumaan vaikka oli hoppua.”

Työn merkityksellisyyden kokemiseen liittyy

se, että palautetta saadaan myös työyhteisöltä, eikä vain esihenkilöiltä. Siksi olisi tärkeää, että työpaikoilla kaikki tietäisivät konkreettisesti mitä kukin tekee. Silloin työn keskinäiset kytkennät olisivat näkyvissä. Ja kaikki tietäisivät, miten oma työ ja sen tekeminen heijastuu muihin.

”Elämme herkästi omissa työkuopissamme, emmekä tule ajatelleeksi, miten monia työvaiheita eri työtehtäviin kuuluu. Valtaosa työstä kytkeytyy todella moneen asiaan, mutta näemme siitä vain murto-osan. Eivätkä päättäjäkään välttämättä tule ajatelleeksi tätä”, Martikainen sanoo.

”Mitä enemmän positiiviset tai negatiiviset kokemukset toistuvat, sitä enemmän ne vahvistavat kokemusta. Jos siis itse arvostaa työtään ja saa siitä yhä uudelleen hyvää palautetta, niin alkaahan se vaikuttaa. Ja päinvastoin.”

Keskustelun laadulla on väliä

Jyväskyläisten kokemukset työn arvostuksesta ja merkityksestä ovat usein karua luettavaa. Arvostusta löytyy juhlapuheissa, mutta käytännön elämässä palkka ei vastaa työn vaativuutta eikä esimerkiksi johtajille ja esihenkilöille ole välttämättä selvää, miten laaja-alaisia vastuita työntekijöillä on. Työntekijöille syntyy kokemus siitä, ettei työtä todellisuudessa arvosteta.

”Resurssien niukkuus liittyy tähän selvästi. Leikkaukset tuntuvat erityisen ikäviltä jos ne vaikeuttavat työn tekemistä. Silloin tulee tunne, ettei työtäni arvosteta kun sen tekemiseen ei saa edes välineitä”, Martikainen sanoo.

”Erään työpajan osallistuja puuskahtikin, että olisi hyvä, että päättäjät olisivat edes viikon tässä työssä niin näkisivät mitä työn todellisuus on.”

Mitä työyhteisöissä voitaisiin siis tehdä, etteivät ulkopuoliset olosuhteet ainakaan vähentäisi työn arvon tuntua ja että työtä voisi tehdä hyvillä mielin ja hyvällä draivilla?

Molemmat tutkijat panostaisivat yhteisten keskustelujen laatuun.

”Jos työyhteisöllä on tahtoa ja halua jutella työn merkityksellisyyteen vaikuttavista asioista, sille kannattaa antaa tilaa. Voidaan esimerkiksi kehittää yhteenkuuluvuutta parantavia työtapoja sekä huomioida ihmisten erilainen osaaminen ja vahvuusalueet.”

Työn merkitys ei ole staattinen

”Työympäristössä, jossa koetaan, ettei ulkopuolista arvostusta heru, palkka ja työolot ovat



Palautetta työstä olisi hyvä saada myös työkaverilta eikä vain esihenkilöiltä tai johdolta. Sillä on vaikutusta työn merkityksellisyyden kokemuksiin.

Omat arvot vs. arvojen vastainen työ

MITÄ OVAT niin sanotut omat arvot ja miten työ voi olla niiden vastaista? Omien arvojen vastaista saattaa olla esimerkiksi se, että työpaikalla vähennetään resursseja niin, ettei työtä ehdi tehdä kunnolla.

Sosiaalipsykologi **Shalom Schwartzin** mukaan arvot ovat eri tilanteissa vaikuttavia tavoitteita, joiden tärkeysaste kullekin ihmiselle vaihtelee. Arvot ovat toisistaan riippuvaisia, joko ristiriidassa keskenään tai toisiaan tukevia.

Schwartzin arvoteorian mukaan arvoja ovat:

- 1 **ITSEOHJAUTUVUUS**
– itsenäinen ajattelu ja toiminta, vapaus, luovuus
- 2 **VAIHTELUNHALU**
– jännitys, haasteet ja avoimuus uudelle
- 3 **HEDONISMI**
– mielihyvän ja nautinnon tavoittelu
- 4 **SUORIUTUMINEN**
– saavutukset ja menestys
- 5 **VALTA**
– vaikutusvalta ja status
- 6 **TURVALLISUUS**
– oman elämän ja yhteiskunnan harmonia ja vakaus
- 7 **YHDENMUKAISUUS**
– mukautuminen normeihin, haittaa tuottavien impulssien rajoittaminen
- 8 **PERINTEISYYS**
– mukautuminen vallitseviin kulttuurisiin tai uskonnollisiin normeihin, sääntöjen hyväksyminen
- 9 **HYVÄNTAHTOISUUS**
– toive läheisten hyvinvoinnista
- 10 **UNIVERSALISMI**
– luonnon ja ihmiskunnan arvostaminen ja suojele

Oletko itse tehnyt töitä arvojesi vastaisesti?

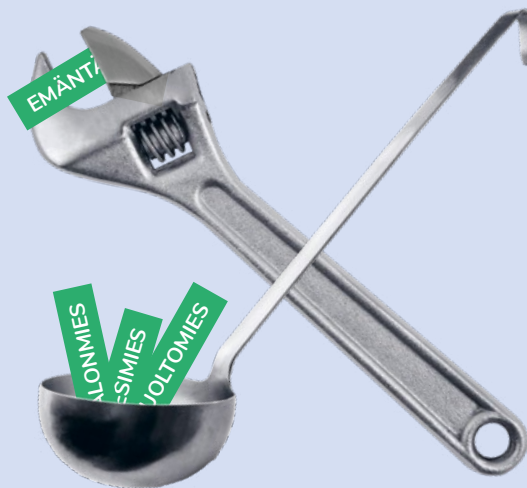
Hyvästit huoltomiehille ja emännille

Jyty on mukana kunta-alan työryhmässä, joka kartoittaa ammattinimikkeitä ja miettii niiden muuttamista tarvittaessa sukupuolineutraaleiksi.

Tavoitteena on saada tittelit vastaamaan tätä päivää.

► **JYTYLÄISISTÄ** reilulla 500:llä on sukupuolittunut ammattinimike, kuten huoltomies tai emäntä. Tällaisia nimikkeitä on reilut 100. Ammattinimikkeiden ei haluta viittaavan sukupuoleen, sillä neutraali nimike on osa tasa-arvoista työelämää.

► **KIELI** luo todellisuutta mielikuvien kautta. Talonmies tai emäntä ohjaavat mielikuvia siitä, minkälaisiin töihin hakeudutaan. Se on tasa-arvokysymys, yhdenvertaisuusasia ja vaikuttaa ammattien arvostukseen. Mitä lisäarvoa mies-loppuinen titteli antaa itse työlle?



► **NEUTRAALI** ammattinimike houkuttelee enemmän eri sukupuolia edustavia ihmisiä kuin sukupuolittunut nimike. Vähitellen se voi parantaa naisvaltaisten matalapalkka-alojen arvostusta ja jopa palkkatasoa.

► **JOILLAIN** yksityisillä sektoreilla luottamusmiesnimitys on muutettu luottamushenkilöksi. Kunta-alalla muutos vaatii enemmän jussia, jotta nimitys eroaisi selkeästi kunta-alan poliittisesta luottamushenkilönimityksestä.

► **AMMATTI-IDENTITEETTI** rakentuu usein nimikkeen ympärille. Se ohjaa työn sisältöä ja arvostusta. Nykymuotoisissa ansioluetteloissa titelevien sisältö avataan. Parempi olisi, jos nimike kertoisi, mistä työssä on kyse.

► **TYÖELÄMÄN** kehittyessä neutraalitkin ammattinimikkeet ovat muuttuneet. Esimerkiksi assistentti kertoo työn sisällöstä enemmän kuin sihteeri ja palkka-asiantuntija kuvaa konkreettisesti palkanlaskijan työn muutosta.

huonot, mutta työyhteisö on solidaarinen, ollaan aika hyvällä tiellä. Parhaimmillaan työyhteisö alkaa pitää toinen toistensa puolta. Ollaan vähän kuin me vastaan muut -tilanteessa. Mutta jos yhteenkuuluvuus puuttuu, tilanne on aika hankala”, Martikainen sanoo.

Erityisen hälyttävää se on silloin, jos töitä tehdään myös etänä.

”Hybridityössä ja sen johtamisessa riittää vielä tutkittavaa ja kehitettävää, mutta tämänhetkiset tutkimukset ja käytännön kokemukset työpaikoilta kertovat yhteisöllisyyden ja tiimitymisen kärsivän etätyössä. Etenkin jos töitä teh-

dään mieluummin kotisohvalta kuin mentäisiin toisten joukkoon”, Järvensivu sanoo.

Työn merkitys ei kuitenkaan ole pysyvä ja staattinen. Vaikka monelle työ tuo sisältöä elämään, sen merkitys myös vaihtelee esimerkiksi elämäntilanteen mukaan.

”Usein työuran alkuvaiheessa korostuvat kehittyminen- ja oppimismahdollisuudet, ja työ saatetaan kokea hyvinkin tärkeänä. Kun elämään tulee perhettä ja muita asioita, työ ei välttämättä ole enää yhtä iso osa elämää. Toisille työllä on vain välinearvo, sitä tehdään, jotta saadaan rahaa elämiseen. Sekin on ihan ok.”

Millaisia kokemuksia jäsenillä on työn arvostuksesta ja merkityksestä?

OLEN lastenohjaaja seurakunnalla. Työni ansiosta vanhemmat voivat olla huoletta, kun tietävät pienten koululaisten olevan järjestämissäni toiminnassa koulun jälkeen. Koen olevani iso apu perheiden arjessa."

VANHUSTYÖN arvon näkee päivittäin, kun kohtaa asiakkaat. Pienikin sana, toisen huomiointi on tärkeää ennaltaehkäisevää mielen-terveystyötä. Paikallisesti työ on merkittävässä osassa tukemassa ikäihmisten hyvinvointia."

VÄLILLÄ arvostetaan. Joskus tuntuu, että olemassaoloa ei edes muisteta."

OMAN hallintokunnan sisällä arvostetaan. Kuntatasolla sihteerityö nähdään kulu-eränä, joka pitäisi saada mahdollisimman pieneksi. Uudistuksissa entiset työntekijät saavat hoitaakseen myös eläköityneiden työtehtävät. Kaikki kritiikki kuitataan pelkäksi muutostarinnaksi."

JUHLAPUHEISSA ylisanoja kuulee tyyliin 'Kuinka me tulisimme toimeen ilman sinua?'. Reaalimaailmassa pitkäaikaista kokemusta ei arvosteta, työsuhteet ovat pätkäarmopaloja."

SAAN aika usein positiivista palautetta. Viimeksi tänään yksi esimies kirjoitti: Kiitos! Olet HELMI!"

OLEN onnekaassa asemassa, että organisaatiossa arvostetaan työtäni ja se näkyy jo ihan palkassa. Pienenä miinuksena, uralla eteneminen on vähän haastavaa."

ASIAKKAAT näyttävät arvostuksensa päivittäin ja työ-kaverit myös. Joskus arvottomuuden tai riittämättömyyden tunne kumpuaa siitä, kun tekee työtä, jossa työpanos olisi 1,5 henkilön arvoinen."

KOEN, että työtäni arvostetaan. Kaunein palaute tuli vuosia sitten 96-vuotiaalta rouvalta, joka kädestä pitäen kiitti ja sanoi, että ilman teitä hoitajia en voisi asua kotona- ni loppuun asti. Arvostamattomuus näkyy työnantajan puolelta huonona palkkana!"

KEITTIÖALAA ei arvosteta! Kun puhutaan palkankorotuksista, meitä ei mainita koskaan. Teemme oikeasti arvokasta ja raskasta työtä. Ala ei houkuta pian ketään."

EN koe saavani arvostusta. Myös esimies moittii ja vähättelee työmäärää."



"Jos kokee, ettei omaa työtä arvosteta, todennäköisesti samaa mieltä on omalla kohdallaan myös joku toinen."

Jokainen tarvitsee arvostusta

IDEAALIMAAILMASSA jokainen kokee työnsä merkityksellisenä ja arvostettuna. Todellisuudessa moni tuntee juuri päinvastaista. Syitä löytyy! Yhteiskunnan tasolla osaa töistä pidetään toisia merkityksellisempinä, vaikka juhlapuheissa arvostus olisi huipussaan. Tämä näkyy muun muassa palkassa.

Juhlapuheita työn arvostuksesta ja merkityksestä kuullaan työpaikoilla- kin. Siellä arvostuksen puute näyttäytyy esimerkiksi huonona johtamisena: työntekijöitä ei aina aidosti kuunnella tai johtajilla ei ole välttämättä konkreettista käsitystä työn määrästä tai sisällöstä. Tarvitaan lisää keskustelua, avoimuutta ja toinen toistemme kuuntelemista.

Tähän me voimme kaikki vaikuttaa, sillä arvostuksen ilmapiiri syntyy arjessa. Sinun, minun ja meidän välillä. Kannustan kiinnittämään huomiota työkaverin hyviin puoliin, osoittamaan hänelle arvostusta kehuin ja kiitoksien. Tai pienillä arjen teoilla, joilla viestii näkevänsä ja kuulevansa hänet. Kun levittää ympärilleen hyvää mieltä, omakin fiilis paranee.

Jos kokee, ettei omaa työtä arvosteta, todennäköisesti samaa mieltä on omalla kohdallaan myös joku toinen. Arvostusta voikin lähteä rakentamaan yhdessä, miettimällä työpaikan pelisääntöjä ja ehdottamalla muutoksia tekemisen tapoihin. Aktiivisella ja positiivisella oteella asiat useimmiten edistyvät.

Kuuluminen oman alansa ammattiliittoon lisää myös työn arvostusta. Suosittelee siis työkaverille jäsenyyttä. Yhdessä vaikuttamme työelämään laajemmin ja olemme näkyvämpiä.

Eveliina Reponen Jytyn järjestöjohtaja

Työn ei tarvitse olla intohimo

Teksti Leena Filpus Kuva Marjaana Malkamäki

Entä jos työ ei olekaan elämän merkityksellisin asia, Anniina Virtanen?

Kuka?

NIMI:

Anniina Virtanen

TYÖ:

Työhyvinvoinnin
kouluttaja,
erityisasiantuntija,
Työterveyslaitos

KOULUTUS:

Psykologi,
psykologian
tohtori



USEIN SANOTAAN, että töissä vietetään niin paljon aikaa, että sen olisi syytä olla merkityksellistä ja sitä tulisi tehdä intohimolla. Näin työsuorituskin olisi paras mahdollinen.

Mutta entä jos työ onkin vain työtä, ja sitä tekee rahan vuoksi tullakseen toimeen ja pystyäkseen tekemään vapaa-ajallaan kaikkea mukavaa? Onko ajatuksessa jotain väärää?

”Ei ole! On toki hienoa, jos työ on motivoivaa ja antoisaa. Mutta elämässä on hyvä olla muutakin sisältöä kuin työ. Silloin pääsee myöskin helpommin jaloilleen, jos työn sattuu syystä tai toisesta menettämään”, sanoo psykologi **Anniina Virtanen** Työterveyslaitokselta.

Paineita intohimopuheesta

Virtasen mukaan intohimo- ja merkityksellisyyspuheesta voi tulla jopa paineita, etenkin jos ei ole päässyt omaan unelmatyöhönsä tai ei ole sellaista vielä edes keksinyt.

”Silloin voi lohduttautua ajatuksella, että merkitykselliset asiat työssä voivat olla pieniäkin, eivätkä ne ole yhtään sen vähäpätöisempiä kuin suuret intohimopuheet. Monen mielestä esimerkiksi mukavat työkaverit, uuden oppiminen tai vaikka kiinnostavat asiakkaat tekevät työstä antoisaa. Yleinen tyytyväisyys ja se, että työ ylipäättään on mielekästä, riittää.”

Epäkohdista täytyy puhua

Lopultakin aika harvat tekevät työtä suurella tunteen palolla. Intohimo löytyy valtaosalla elämän muilta alueilta. Työ on vain yksi osa elämää, jossa on mielekkäitä ja ei niin mielekkäitä puolia.

”Jos työ ei kuormita tolkuttomasti, asiat ovat hyvin. Toisaalta, jos työ tuntuu täysin merkityksettömältä, työ alkaa nakertaa hyvinvointiamme. Tilanne on sama, jos ei koe työn tekemisessä mitään järkeä, se vie liikaa voimavaroja tai on omien arvojen vastaista. Silloin on syytä pysähtyä.”

Vähintä mitä voi tehdä, on ottaa asia puheeksi työpaikalla. Miettiä yhdessä muiden kanssa, miten työtä ja työn tekemisen tapoja voisi muuttaa, jotta se olisi mielekkäämpää.

Keskusteluavuksi voi ottaa myös työterveys- huollon asiantuntijoita.

”Työkavereiden ja työnantajan kanssa kannattaisi miettiä, mitkä asiat työssä tai työpaikalla kuormittavat. Ovatko ne esimerkiksi työjärjestelyihin, johtamiseen, työnkuviin tai odotuksiin liittyviä asioita? Jos työnkuva ei ole selkeä, eikä oikein hahmota omia vastualueitaan, voi olla vaikea kokea työtään merkityksellisenä. Epämääräisyys kuormittaa”, Virtanen sanoo.

Yleensä kaikissa töissä rooleja voidaan selkiyttää ja tarkistaa vähintään, että resurssit ovat kunnossa. Jo työpaikan pelisääntöjen läpikäyminen voi helpottaa tilannetta. Ja onhan jokaisen omalla suhtautumisellakin merkitystä. Siis sillä, millä mielin astuu työpaikan ovesta sisään: muita huomioiden ja ystävällisellä asenteella vai välinpitämättömänä ja vihasena.

”Omien arvojen tunnistaminen auttaa työn merkityksellisyyspohdinnossa ja siinä, kuinka paljon antaa henkisesti työlle. Jos työ on täysin omien arvojen vastaista, olisi oman mielenterveyden kannalta hyvä, jos voisi hakeutua toisiin tehtäviin. Aina se ei tosin välttämättä onnistu.”

Tee työstä merkityksellisempää

- 1 MIETI**, mitä pieniä asioita arjessa voisit muuttaa, jotta kokisit työn mielekkäämpänä?
- 2 TUUNAA** työtäsi pienin muutoksin mahdollisuuksien mukaan. Voitko vaikuttaa esimerkiksi siihen, missä järjestyksessä teet tehtäväsi?
- 3 OPETTELE** jokin uusi taito, joka sujuvoittaa työn tekemistä. Kehitä uusia toimintatapoja yhdessä työkavereiden kanssa.

Arvoa työlle

Teksti Leena Filpus

Tuntuuko, että olet näkymätön, eikä kukaan arvosta työtäsi? Näin teet työsi näkyväksi.

Työsi vaikutukset

TYÖN MERKITYKSELLISYYS

syntyy usein siitä, mitä vaikutuksia sillä on lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Tiedosta, mikä merkitys on esimerkiksi yksittäiselle asiakkaalle, kun teet työsi hyvin juuri tänään. Entä pitkällä aikavälillä suuremmalle ihmisjoukko? Kun työsi vaikutukset ovat arvosi mukaiset, työstä ja sen sisällöstä on mielekkäämpää kertoa myös muille.

Katse peiliin

KIRKASTA ITSELLESI, arvostatko itse omaa työtäsi. Suhtautumisesi heijastuu ympärillesi, niihin joihin työsi vaikuttaa. Se heijastuu myös siihen, miten arvostat itseäsi ihmisenä. Mutta ole tarkkana: jos koetat pönkittää egoasi, olla tärkeämpi kuin oletkaan, se kääntyy sinua vastaan.

Avaa suusi

IHMISET EIVÄT osaa lukea toistensa ajatuksia, niinpä muut eivät välttämättä tiedä mitä sinä teet konkreettisesti. Opettele tuomaan työtäsi esiin hienovaraisesti. Oman kiireen ja tehtävien luetteleminen vain ärsyttää. Kerro mieluummin vaikkapa innostavasta asiakaskohtaamisesta tai mieleesi tulevasta kehitysideasta.

Tunteet tarttuvat

KUN PÄÄSET kertomaan, mikä työssäsi on kiehtovinta, mistä saat parhaimmat kiksit ja hyvän mielen, innostuksesi tarttuu myös muihin. Samalla he pääsevät sisälle tehtävistäsi, ja tekemäsi työ tulee näkyvämmäksi.

Kaikki ei pyöri ympärilläsi

VOI OLLA PETTYMYS, jos muut eivät ole niin kiinnostuneita sinusta ja työstäsi kuin haluaisit. Syy ei välttämättä ole sinussa. Jollain on ehkä ollut huono päivä tai kotona kaaos. Välinpitämättömältä vaikuttava työkaveri voi olla ajatuksissaan. Älä siis ylitulkitse muiden mikroilmeitä.

LÄHDE: PSYKOLOGI JA TIETOKIRJAILIJA JARKKO RANTANEN TYÖELÄMÄN TUNNETAITOJEN KEHITTÄMISEEN ERIKOISTUNEESTA EMERGY OY:STÄ.



Henriikka Rönkkönen on kirjailija, jonka viimeisintä teosta *Olet ihana, rakas ja tärkeä* (Otava 2023) kuvataan turvakirjaksi itselempeyttä etsiville.

Miten pitäisi elää?

MINUSTA PITI TULLA äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja. Olin kouluikäisenä taitava kirjoittaja ja ajattelin, että ei muuta kuin tukka nutturalle ja menoksi.

Yliopistoaikana 24-vuotiaana aloin kuitenkin kuormittua: olin väsynyt, ahdistunut, paniikkihäiriöinen. En vielä ymmärtänyt, että kehoni yritti kertoa minulle jotain. Lopulta uupumus pakotti minut pysähtymään ja pikkuhiljaa heittämään romukoppaan pinttyneet ajatukset siitä, millainen minun, nuoren aikuisen, kuuluisi olla tai millaista elämää ”pitäisi” elää.

Aloitin kirjailijanurani kahdeksan vuotta sitten. Olin pyöritellyt ensimmäisen romaaniini tekstiä jo viisi vuotta, mutta en uskonut, että kukaan haluaisi julkaista sitä, ja jos haluaisikin, ei sille lukijoita löytyisi. Toisin kuitenkin kävi. Olin asiasta järkyttynyt – joku lukee ajatuksiani ja on niistä jotain mieltä, kauhistuttavaa! Työni tuloksia kehitetään oikealla ja haukutaan vasemmalla. Sen lisäksi kirjailijalle ei makseta palkkaa työstään vaan rahaa tulee vasta sitten, jos kirjaa myydään. Jos ei myydä, rahaa ei tule. Miten kukaan järkevä lähtee tähän työhön?

Minä lähdin siksi, että kirjoittaminen on aina ollut minulle terapiaa. Se auttaa katsomaan

asioita isommassa kuvassa. Sanojen avulla pystyn näkemään itseni keskellä suurta mystistä maailmankaikkeutta. Täällä minä pieni ihminen pohdin, kehtaako hississä pieraista ja googletan kesken ruoanlaiton, miltä näyttää kypsä lohi. Elämän absurdiuden kuvaaminen huvittaa minua. Tässä hullussa ammatissa voin paremmin.

Parasta on kuitenkin se, kun lukija lähettää viestin, että hei oon saanut sun teksteistä valtavasti voimaa erityisesti nyt, kun on ollut vaikeaa, kiitos että kirjoitat.

Tällainen palaute on kuin taianomaista lannoitetta, joka juurruttaa minut ja tekstini johonkin itseäni suurempaan kiinni enkä koe olevani yksin. Muiden auttaminen saa elämän tuntumaan aika kivalta.

”Elämän absurdiuden kuvaaminen huvittaa minua.”

Saako pitää kiinni?

Teksti Minna Hotokka



Koulunkäynninohjaaja ei lain mukaan voi puuttua aggressiivisen oppilaan toimintaan yhtä tehokkaasti kuin opettaja. Tämä on riski ohjaajan oikeusturvälle.

K OULUARJESSA tulee toisinaan tilanteita, joissa oppilas käyttäytyy muita kohtaan uhkaavasti tai kiellettyä noudattamasta aikuisen antamia ohjeita. Miten koulunkäynninohjaajan tulisi tällöin toimia?

Jyryn koulutusasiantuntija **Tomi Engström** sanoo, että ohjaajien toimivaltaan liittyy epäselvyyksiä.

Työsopimuslaissa todetaan vain, että ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa”.

Perusopetuslaissa ohjaajien ammattikuntaa ei mainita lainkaan oppilaan poistamisen ja esineen haltuunoton yhteydessä. Tämän vuoksi oppituntia häiritsevän oppilaan fyysisen rajoittaminen tai poistaminen tai häiritsevän tavaran pois ottaminen ei ole sallittua koulunkäynninohjaajalle.

”Poistamisoikeus on vain opettajalla ja rehtorilla, eivätkä he voi siirtää sitä ohjaajalle.”

Toisaalta kenellä tahansa on rikoslain mukaan oikeus hätävarjeluun toisen tai oman terveyden suojaamiseksi, mikäli oppilas käy päälle tai hyökkää kaverinsa kimppuun. Liian voimakkaasti ei kuitenkaan saa puolustautua.

”Siinä on vähän juridista harmaata aluetta. Et voi tietää etukäteen, milloin tekosi menee hätävarjeluun liioittelun puolelle.”

Laki laahaa jäljessä

Nykyisin on aina riski, että ohjaaja joutuu työnsä vuoksi raastupaan.

Koulunkäynninohjaajan työnkuva on monipuolinen ja itsenäinen. Usein ohjaaja työskentelee toisissa tiloissa kuin opettaja. Jos oppilas äityy väkivaltaiseksi, ohjaajan on kaikkien turvallisuuden takaamiseksi reagoitava nopeasti. Tällöin opettajaa ei ehdi käydä hake-massa avuksi.

Engströmin mielestä lainsäädäntö ei ole pysynyt koulumaailman muutosten perässä.

”Koska ohjaajien työnkuva on laajentunut, myös oikeuksien pitää lisääntyä.”

Samaa mieltä oli moni koulunkäynninohjaaja, joka vastasi Jyryn jäsenkyselyyn kesäkuussa 2022. Vastaajista 77 prosenttia toivoi, että ohjaajilla olisi nykyistä suuremmat valtuudet poistaa häiritsevästi käyttäytyvä oppilas luokasta. Peräti 90 prosenttia sanoi, että ohjaajalla pitäisi olla lupa ottaa opetusta häiritsevä esine pois oppilaalta.

”Ohjaajille pitäisi saada perusopetuslakiin lähes samat oikeudet kuin opettajalla on poistamistilanteissa”, Engström sanoo.

Pitäisikö tämän näkyä palkkauksessa? Kaikki eivät välttämättä halua suurempaa vastuuta samalla palkalla.

Kirjalliset ohjeet tärkeät

Apulaisoikeusasiamies **Pasi Pölönen** antoi runsaat kaksi vuotta sitten päätöksen koulussa tapahtuvista kiinnipitotilanteista. Hänen mielestään on välttämätöntä, että asiasta säädettäisiin nimenomaan laissa.

Tällä hetkellä monessa kunnassa ollaan työnantajan omien ohjeiden varassa. Mikäli koulunkäynninohjaaja ylittää valtuutensa, työnantaja voi antaa varoituksen tai irtisanoo työntekijän. Lisäksi juttu voi mennä oikeuteen.

Engströmin mukaan on tärkeää, että ohjaajat saavat työnantajalta kirjalliset ohjeet välttämättömistä fyysisistä rajoitustoimista.

”Näin työnantaja ei voi alkaa kurinpidollisiin toimenpiteisiin perustelluissa kiinnipitotilanteissa ja on myös helpommin työntekijän tukena.”

Oikeustapaus toi uudet ohjeet

JYVÄSKYLÄSSÄ kolme koulunkäynninohjaajaa sai viime kesänä tuomion oppilaan lievästä pahoinpitelystä. Kaksi ohjaajaa sai päiväsakkoja ja kolmas, joka on jytyläinen, jätettiin tuomitsematta rangaistukseen.

Tuomiot toi tilanne, jossa ohjaajat vetivät ja työnsivät 14-vuotiaasta oppilasta fyysisen rajoittamisen tilanteessa. Oppilas sai käsiinsä mustelmia. Nyt kaupunki on laatinut koulunkäynninohjaajille fyysisen rajoittamisen ohjeet.

”Pääperiaate on, että hätävarjelutilanteisiin voi kuka tahansa mennä väliin, mutta perusopetuslaki mahdollistaa ainoastaan rehtorille ja opettajille oikeuden fyysisesti rajoittaa oppilaita”, Jyväskylän kaupungin lakimies **Tuomas Dahlström** kiteyttää.

Solmut selviksi

Teksti Leena Filpus

Jos kiista työnantajan kanssa ei ratkea omin avuin, pyydä apua Jytystä.

1

Luottamusmieheltä tukea työpaikalla

KUN TYÖELÄMÄN riita-asia ei selviä työpaikalla keskusteluissa esihenkilön kanssa, apua kannattaa pyytää työpaikan jytyläiseltä luottamusmieheltä. Hän on asiantuntija juuri oman työpaikan asioissa, tuntee työehtosopimuksen ja sen, miten sitä sovelletaan.

Jos asia on sen verran kinkkinen, ettei luottamusmieskään osaa sitä ratkaista tai hän tarvitsee vahvistusta, hän voi pyytää apua Jytyn aluetoimistosta. Niitä on kaikkiaan kahdeksan eri puolilla maata.

2

Seuraavaksi yhteys aluetoimistoon

ETENKIN SILLOIN, jos työpaikalla ei ole jytyläistä luottamusmiestä, jäsen voi olla itse yhteydessä omaan aluetoimistoonsa. Aluetoimistosta saa apua ja neuvoja työelämän ja työsuhteiden ongelmissa.

Työsuhderiidan selvittäminen alkaa lisätietojen keräämisellä esimerkiksi työsopimuksesta tai työpaikan käytännöistä. Aluetoimistosta voidaan ottaa myös yhteyttä työnantajaan ja vaatia asian korjaamista. Parhaimmassa tapauksessa riita selviää luottamusmiehen ja aluetoimiston yhteistyöllä.

JUTUN POHJAKSI ON HAASTATELTU JYTYN TYÖMARKKINAJURISTIA ANNIINA KANNELSUOTA.

Lisätietoja sivu 42 ja jytyliitto.fi > yhteystiedot

3

Tes- vai lakiin perustuva riita?

PÄÄPERIAATE ON, että jos riita-asiasta löytyy tes-kirjaus, riita sovitellaan paikallisesti ja mahdollisesti liittojen välisissä neuvotteluissa.

Lakiin perustuvissa riita-asioissa saatetaan mennä oikeuteen. Liiton asiantuntijat selvittävät ensin asiaa työnantajan kanssa. Jos sovintoa ei saada aikaan Jytyn juristinkaan avulla, tapaus voidaan viime kädessä viedä oikeuteen.

5

Rahanarvoisia jäsenetuja

PÄÄSÄÄNTÖISESTI jokainen vähintään kuusi kuukautta Jytyn jäsenenä ollut on oikeutettu vakuutusyhtiö lfin 20 000 euron oikeusapuun, jos asiaa on ensin selvittänyt liiton juristi. Mikäli juristi ei suosittele asian viemistä oikeuteen, oikeusapua voi saada 10 000 euron edestä. Jäsenellä on 200 euron omavastuu.

Jos jäsen häviää oikeusjutun, hän saattaa joutua maksamaan omien kulujensa lisäksi myös vastapuolen kulut. Oikeusprosessit ovat myös pitkiä.

4

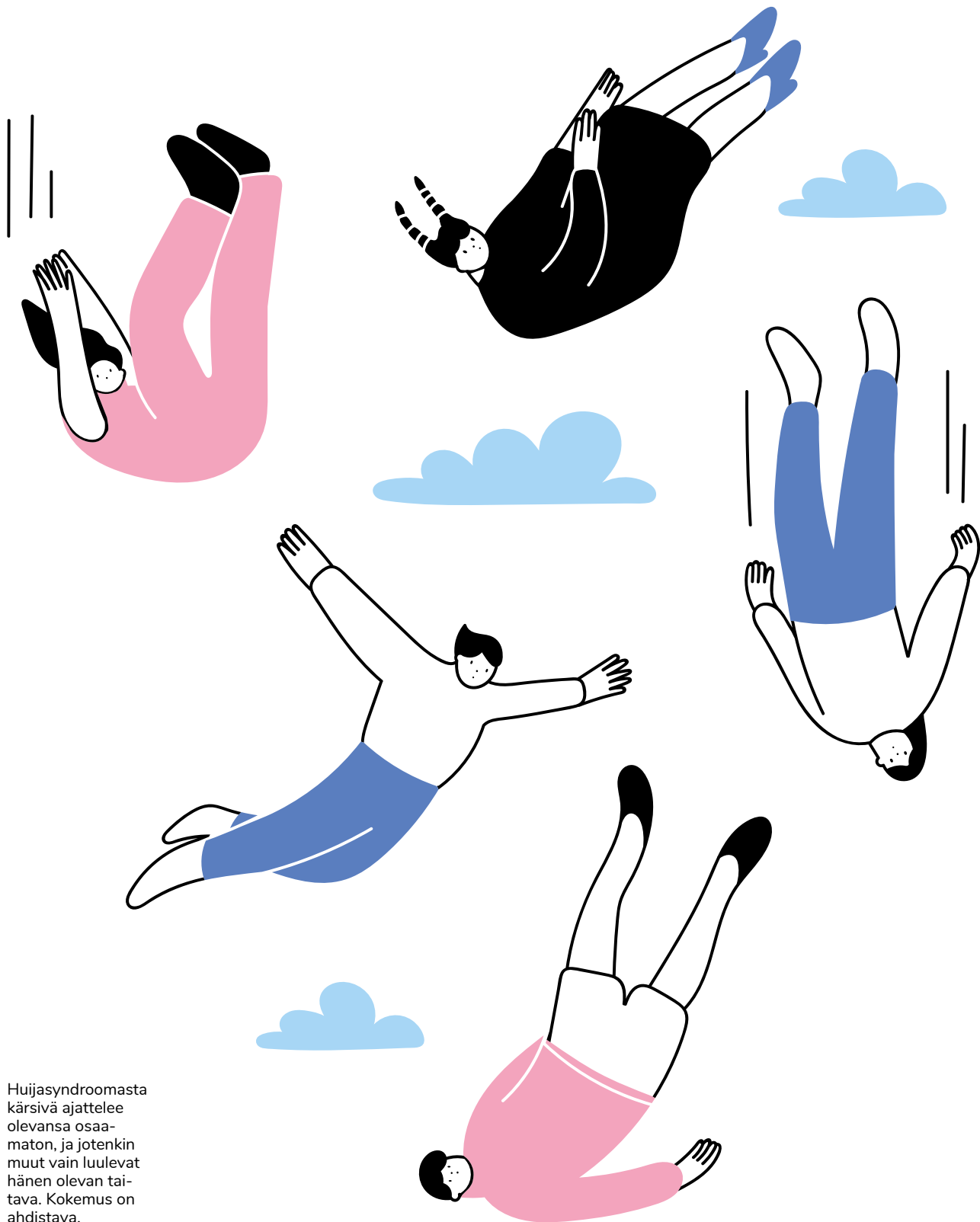
Asiantuntevaa lakiapua

JYTYN ASIAANTUNTIJAT neuvottelevat työehtosopimuksista ja tietävät, miten niihin liittyvät riidat kannattaa hoitaa. Jytyn juristit ovat erikoistuneet työoikeuteen ja arvioivat, kannattaako riita-asiaa ylipäättään edetä oikeuteen.

Jos jutulla on menestymismahdollisuuksia oikeudessa, on jäsenellä mahdollisuus saada oikeusturvapäätös vakuutusyhtiöstä ja viedä juttu käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

Hae apua ajoissa

RIITA-ASIOITA ei kannata jäädä harmittelemaan itseksensä, vaan olla tuoreeltaan yhteydessä luottamusmieheen tai liittoon. Riidan perusteiden selvittäminen vie aikansa. Asiassa on syytä edetä ripeästi, jotta esimerkiksi mahdolliset palkkasaatavat eivät vanhene ja todisteiden kokoaminen hankaloidu.



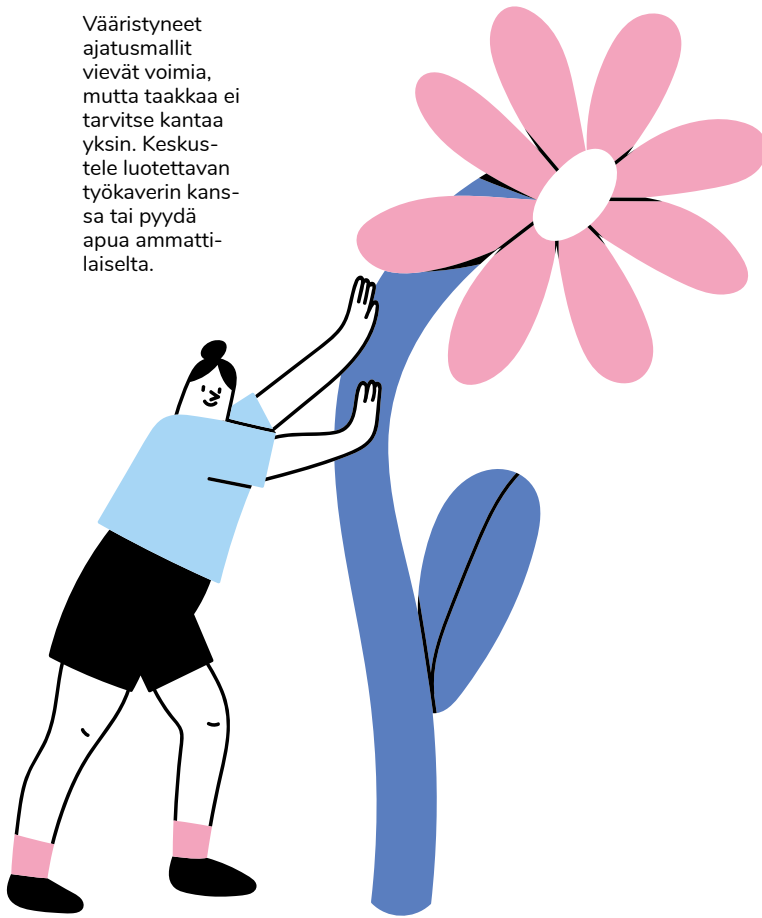
Huijasyndroomasta kärsivä ajattelee olevansa osaamaton, ja jotenkin muut vain luulevat hänen olevan taitava. Kokemus on ahdistava.

Entä jos
paljastuu,
etten oikeasti
osaakaan?
Huijariajattelu
vie voimia,
mutta siitä voi
päästä irti.

Teksti Saara Autere

Jos oma osaaminen epäilyttää, on tilanteen ääreen tärkeää pysähtyä. Psykologi ja psykoterapeutti Tiina Ekman neuvoo, miten toimia huijarisyndrooman kanssa.

Vääristyneet ajatusmallit vievät voimia, mutta taakkaa ei tarvitse kantaa yksin. Keskustele luotettavan työkaverin kanssa tai pyydä apua ammattilaiselta.



Vääristynyt ajatusmalli

ET ONNISTUMISISTA huolimatta usko omaan osaamiseen, ja toisaalta koet pystyväsi vaikuttamaan siihen, että muut uskovat sinun osaavan. Psykologi ja psykoterapeutti **Tiina Ekman** kertoo, että huijarisyndroomasta kärsivä ikään kuin kokee huijaavansa muut uskomaan itsensä osaavaksi henkilöksi.

”Puhun huijarisyndrooman sijaan mielelläni huijariajattelusta. Siitä kärsivä ajattelee itsensä olevan oikeasti osaamaton. Silti jotenkin se, miten käyttäytyy, puhuu ja ilmaisee itseään, saa muut luulemaan, että on taitava ja pystyvä. Kyseessä on värästynyt ajatusmalli, jollaisia meille ihmisille voi lapsuuden ja kasvuvuosien aikana kehittyä”, Ekman sanoo.

Etenkin nuorten ja tunnollisten vitsaus

HUIJARIAJATTELUSTA kärsivät eniten nuoret, vasta työelämään siirtyneet. Heille ei vielä ole kertynyt elämäkokemusta, joka osoittaisi omien ajatusten virheellisyyden. Huijariajatuksille voivat altistaa abstraktit työtehtävät, joissa työssä onnistumista ja työn tuloksia on vaikea konkreettisesti mitata.

”Myös ihmiset, joilla on taipumusta tunnollisuuteen tai täydellisyyden tavoitteluun, ovat huijariajatuksille alttiimpia. He miettivät herkemmin, osaavatko oikeasti tai kuinka hyvin jokin asia sujui.”

Kaksi vinkkiä työelämään

JOS TUNNISTAA itsessään huijariajattelijan, kannattaa työelämässä panostaa kahteen asiaan.

Ensinnäkin, työpaikalla olisi tärkeää olla psyykkisesti turvallinen ilmapiiri, jotta omia hassujakin ajatuksia uskaltaa sanoa ääneen. Silloin voidaan käydä keskustelua siitä, mitkä ovat kenenkin hyvinvointiin vaikuttavia herkkiä ja hankalia ajatuksia, joita on ehkä vaikea ilmaista.

Toiseksi huijariajattelijan kannattaa käydä läpi omat työtehtävät ja niiden vaatimat taidot sekä suhteuttaa oma kyvykkyys näihin vaatimuksiin yhdessä esihenkilön tai kollegan kanssa. Oman ammattitaidon konkreettinen pohtiminen auttaa realisoimaan pään sisäistä värästynyttä ajatusmaailmaa.

Huijariajattelusta kärsivä ajattelee olevansa oikeasti osaamaton.

Kärsimys ei kaunista

JOILLAKIN IHMISILLÄ huijariajattelu on osa psyykkistä oireilua, johon liittyy ahdistusta ja masennusta. Siitä voi seurata työuupumus- tai työuralla jämähtämistä, kun ei uskalla vaikkapa hakea koulutuksiin tai vaativampiin tehtäviin pelätessään paljastuvansa osaamattomaksi. Silloin kannattaa hakea ammattiapua.

Jos huijariajattelu on lievää, ja edessä on vaikea työtehtävä tai iso ponnistus, voivat huijariajatuksien aktivoida parempaan suoritukseen. ”Henkinen kärsimys ei kuitenkaan ole ikinä hyvä asia”, Ekman muistuttaa.

Suhtaudu itseesi lempeästi

OMIIN HUIJARIAJATUKSIIN kannattaa suhtautua lempeällä huumorilla – no niin, taas minä tässä ajattelen huijaavani puolta maailmaa. ”Ylipäänsä itseään kohtaan kannattaa osoittaa lempeää ymmärrystä: minulle on kehkeytnyt tällainen ajattelumalli, eikä se mihinkään lähde. Voin yrittää tulla sen kanssa toimeen ja vaikkapa opetella nauramaan itselleni.”



Parhaimmillaan huijariajattelusta kärsivä oppii olemaan armollinen ja jopa nauramaan hassulle käsitykselle itsestään.

Ammattitaidon konkreettinen pohtiminen auttaa realisoimaan pään sisäistä vääristynyttä ajatusmaailmaa.

Helpotusta huijarisyndroomaan

- 1 PYSÄHDY** ajatustesi äärelle ja salli ne. Eri- laisten ajatusten olemassa- olo ei tarkoita, että ne olisi- vat kaikki totta.
- 2 KERRO** ajatuksistasi turvalliselle ihmisel- le kotona tai töissä. Yleensä olo helpottaa jo siinä kohtaa, kun ajatuksistaan kertoo muille.
- 3 MIETI**, kenen kanssa haluaisit keskustel- la työhön liittyvästä osaa- misestasi? Entä millaisel- le kurssille haluaisit, että osaamattomuuden koke- mus helpottaisi? Voit myös hakeutua ammattiauttajan luo ja pohtia hänen kans- saan, minkä takia ajatukset vaivaavat sinua ja miltä ne tuntuvat.

TIIVIS TIIMI

Laitoshuoltaja Sita Kharel
kiittelee työpaikkansa hyvää
ilmapiiriä. Kaikki ovat ystävällisiä
ja haasteet ratkotaan yhdessä.

Teksti **Saara Autere** Kuvat **Minna Kurjenluoma**



Kuka?

NIMI:

Sita Kharel

AMMATTI:

Laitoshuoltaja
Meilahden sairaalan
isotooppiyksikössä
Helsingissä

PARASTA TYÖSSÄ:

Ystävällinen ilmapiiri.
Kaikki ovat mukavia
ja auttavat toisiaan.



MEILAHDEN SAIRAALAN Syöpätautien klinikan isotooppiyksikössä on alkuillasta rauhallista. Maan alla sijaitseva yksikkö on jo sulkeutunut tämän päivän osalta potilailta, joten käytävällä kuuluu ainoastaan **Sita Kharelin** iloinen ääni – ja välillä lattian puhdistamiseen tarkoitettun yhdistelmäkoneen tasainen hurina.

”Potilasaikoja on kolmeen asti, silloin siivoamme enemmän yleisiä tiloja. Etenkin talvella kura-aikaan yhdistelmäkone on ahkerassa käytössä”, Kharel kertoo.

Isotooppiyksikössä on useampi tutkimus huone, joissa kuvantamisen erikoislääkärit eli radiologit työskentelevät. Isotooppitutkimuksilla voidaan selvittää esimerkiksi syövän levinneisyyttä ja sydänlihaksen verenkiertoa. Tutkimuksissa käytetään radioaktiivisia lääkeaineita, jotka sisältävät eri alkuaineiden lyhytikäisiä isotooppeja eli radioisotooppeja. Siitä tulee myös yksikön nimi.

”Monipalvelua voisin opiskella ehkä jo tänä keväänä. Haaveilen myös lähihoitajan opinnoista.”

Yhtä isotooppiyksikön seinää koristaa Muumi-aiheinen kuvitus, sillä täällä tutkitaan myös lapsipotilaita. Nuuskamuikkunen katsoo seinältä, kun Kharel pyyhkii laitteita tottunein ottein. Hän on työskennellyt Meilahdessa jo reilun viiden vuoden ajan, joten työ sujuu ruttiin. Kharel onkin päässyt myös perehdyttämään uusia laitoshuoltajia.

”Täällä on tosi kiva porukka, esihenkilökin on sanonut, että isotooppiyksikössä on paras tiimi. Saamme kehuja etenkin omatoimisuudesta.”

Nepalista Suomeen

Kharel muutti Nepalista Suomeen syksyllä 2016. Hänen miehensä oli tullut jo aiemmin Suomeen töihin, ja Kharel seurasi perässä. Kotona Nepalissa perheellä oli ollut oma ravintola kylässä pääkaupunki Kathmandusta länteen. Mies on edelleen ravintola-alalla, mutta Kharel vaihtoi Suomeen saavuttuaan alaa. Ensimmäisen vuoden hän opiskeli uutta, outoa kieltä.

”Aluksi en ymmärtänyt mitään, kun joku puhui suomea. Enää kieli ei tunnu vaikealta.”

Kieliopintojen jälkeen Kharel kaipasi nopeasti töihin, joten hän valitsi alan, johon olisi lyhyet opinnot. Laitoshuoltajan koulutus kestää yleensä vuodesta puoleentoista, mutta Kharel pääsi töiden ääreen vieläkin ripeämmin. Opin-toihin kuuluva työharjoittelu näet poiki työpaikan Meilahden sairaalasta, ja loput opinnoista hoituivat oppisopimuksella töiden ohessa.

Työkaverit kuvailevat Kharelia ahkeraksi ja tiedonjanoiseksi, ja tulevaisuudessa hän haluaisikin kouluttautua vielä lisää, edelleen sai-

Laitoshuoltaja Sita Kharelin tiimi on saanut kiitosta omatoimisuudesta ja joustavasta asenteesta. Mahdolliset ongelmatkin ratkotaan yhdessä pohtien.



raalassa työskennellen. Harkinnassa ovat monipalvelutyöntekijän opinnot, jolloin työnkuva laajenisi ja voisi työskennellä myös sairaalan aulapalveluissa. Kharel jatkaisi mieluusti oppisopimuskoulutuksessa, sillä harjoittelemalla oppii hänen mielestään helpoiten.

”Monipalvelua voisin opiskella ehkä jo tänä keväänä, ja haaveilen myös lähihoitajan opinnoista.”

Parhaat työkaverit

Laitoshuoltajia Meilahden isotooppiyksikössä on yhteensä kolme, eikä jää epäselväksi, että Kharel viihtyy heidän kanssaan mainiosti.

”Jos haluaa vaihtaa aamusta iltavuoroon, voi sen tehdä suoraan työkaverin kanssa asiasta sopien. Myös mahdolliset ongelmat ratkeavat yleensä mukavasti yhdessä pohtien. Me laitoshuoltajat työskentelemme joka päivä yhdessä.”

Lähimpien työkavereidensa lisäksi iloinen ja nauravainen Kharel puhuu lämpimästi koko yksikön henkilökunnasta. Esimerkiksi sairaanhoitajien kanssa on hyvä keskusteluyhteys. Niin palaute kuin kuulumisetkin vaihtuvat matalalla kynnyksellä, usein yhteisessä kahvihuoneessa.

”Olen iloinen, kun töissä ei ole tylsää. Kaikki täällä ovat tosi ystävällisiä. Lomaltakin haluan aina nopeasti töihin, viihdyn niin hyvin.”

Työnteon vastapainona Kharel meditoi ja käy kuntosalilla. Aiemmasta ammatista muistuttaa enää ruoanlaitto – viikonloppuisin kotona leijailee usein nepalilaisen ruoan tuoksua, ja pöydän ympärille on kokoontunut ruokavieraita.

Puhtauspalvelualan ammattilainen

- **LAITOSHUOLTAJA** pitää huolta suurten tilojen siisteydestä ja ihmisten viihtyvyydestä. Työnkuva koostuu ylläpito- ja perussiivouksesta sekä muista palvelutehtävistä.
- **TYÖPAIKAT** ovat yleensä erilaisissa sosiaali- ja terveydenhuollon laitoksissa, kuten sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja palvelutaloissa.
- **AMMATTIIN** opiskellaan suorittamalla laitoshuoltajan ammattitutkinto tai puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan opinnot suuntautuen laitoshuoltajan opintoihin.

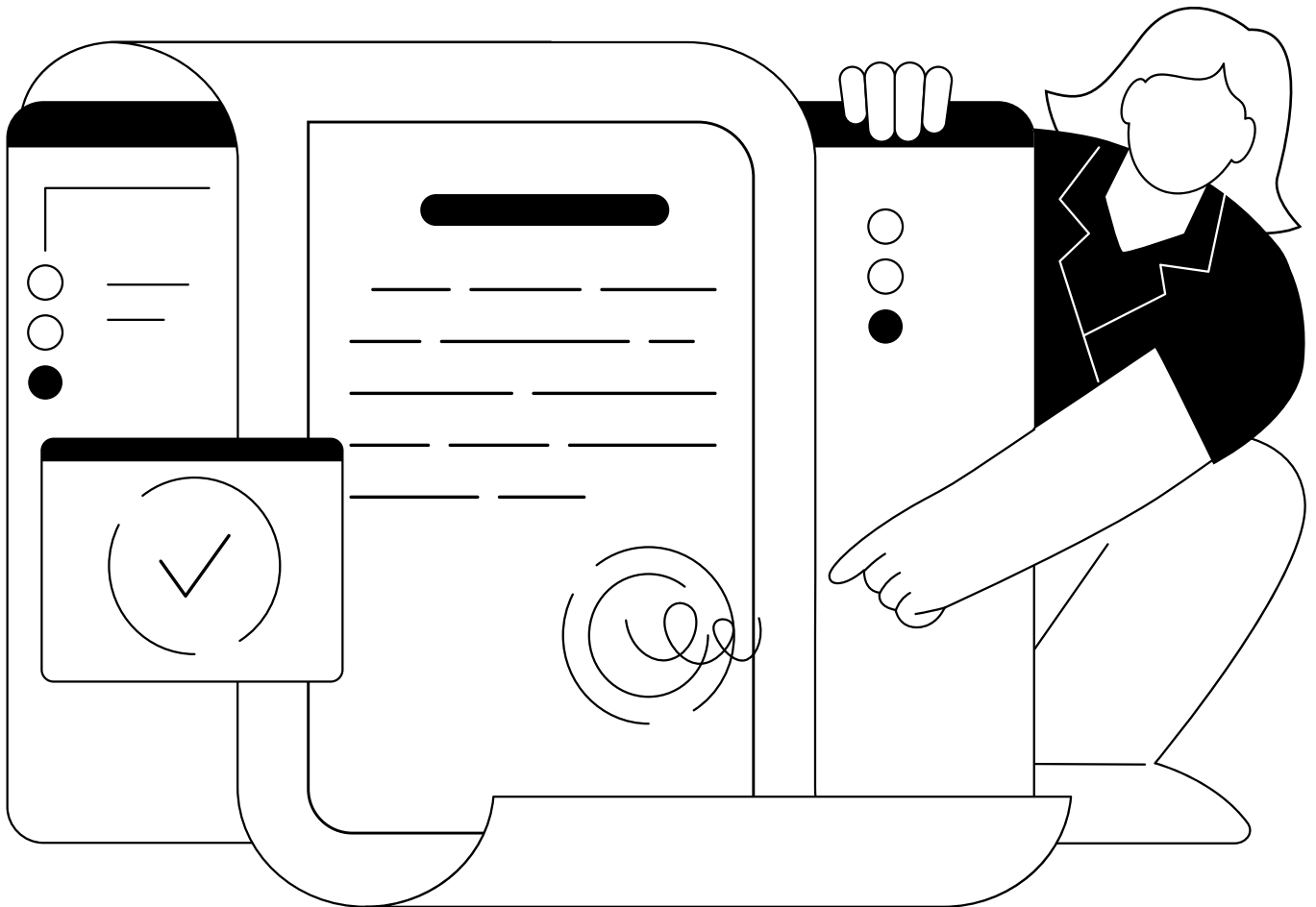


Sita Kharel on päässyt perehdyttämään myös uusia laitoshuoltajia.

Määräaikaisia työsopimuksia ketjutettiin 6 vuotta putkeen



Työsuhte
vakinaistettiin



Mitä tapahtui?

JYTYN JÄSEN sai kuudetta vuotta putkeen työnantajalta määräaikaisen työsopimustarjouksen, eikä työsuhdetta vieläkään vakinaistettu toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella. Jäsen oli kysynyt työnantajalta koko työsuhteensa ajan mahdollisuutta toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle, mutta työnantaja ei tähän suostunut. Sopijapuolet olivat allekirjoittaneet kuuden vuoden työsuhteen aikana yhteensä 10 peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, joiden välissä ei ollut huomattavia taukoja.

Miksi näin tapahtui?

TYÖNANTAJA oli perustellut työsopimusten määräaikaaisuutta muun muassa työn kausiluonteisuudella ja työn projektiluonteisuudella. Työnantaja oli lisäksi perustellut määräaikaishuuksia niiden solmimishetkellä sillä, että työnantajan työvoimatarve oli sen asiakkaiden tilauskannasta kiinni. Jäsen oli kuitenkin tehnyt töitä ympäri vuoden, ja työtehtävät olivat koostuneet työnantajan ydintoimintaan kuuluvista työtehtävistä. Myöskään riskiä asiakkaiden tulevista tilauksista ei voida oikeuskäytännön mukaan siirtää työnantajalta työntekijälle työsopimuksen määräaikaisuuden muodossa.

Työsopimuslaki edellyttää, että jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle on hyväksyttävä peruste. Hyväksyttävänä perusteina voivat olla esimerkiksi toisen työntekijän sijaisuus tai työn kausiluonteisuus silloin, kun työnantajan työvoimatarve ei ole pysyvä, vaan tilapäinen.

Mitä seuraavaksi?

JYTY VAATI jäsenen puolesta työsuhteen vakinaistamista lähettämällä työnantajalle vakinaistamisvaatimuksen perusteluineen. Työnantaja ei kyennyt antamaan työsopimuslain mukaisia perusteita vanhoille tai uudelle määräaikaiselle työsuhteelle, koska työnantajan työvoimatarve katsottiin pysyväksi. Pian tämän jälkeen työnantaja tarjosi jäsenelle toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta välttääkseen vahingonkorvausvelvollisuuden syntymisen.

Määräaikaiselle työsopimukselle on oltava hyväksyttävä peruste.

Mitä on muistettava?

TYÖSOPIMUSLAIN mukaan työnantajan aloitteesta tarjotun määräaikaisen työsopimuksen on täytettävä työsopimuslain mukaiset vaatimukset määräaikaaisuudelle. Mikäli työntekijä itse haluaa solmia määräaikaisen työsopimuksen, tähän ei tarvita erityistä syytä. Määräaikainen työsopimus on lähtökohdiltaan heikompi suhteessa toistaiseksi voimassa olevaan, sillä työntekijällä ei ole esimerkiksi etuoikeutta työnantajan uusiin työtehtäviin määräajan päättyessä suhteessa niin sanottuihin ulkopuolisiin työnhakijoihin. Lisäksi on muistettava, ettei laki määritä maksimimäärää peräkkäisille määräaikaisille työsopimuksille, jos niille on perusteet.



Jimi Paavola

Jyryn työmarkkinajuristi

TOISTUVIEN määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, kun niiden lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Toimi näin

- 1 MIKÄLI TYÖNANTAJA** tarjoaa sinulle määräaikaista työsopimusta, pyydä sopimukseen perustelut.
- 2 VOIT TARKISTAA** luottamusmieheltäsi tai omasta Jyryn aluetoimistostasi, onko määräaikaaisuudelle työsopimuslain mukaista perustetta.
- 3 TARPEEN TULLEN** Jyryn edunvalvontaosasto voi kysyä työnantajalta tarkempia perusteita määräaikaaisuudelle.

Mistä alkaen työpaikkaohjaajan tehtävästä on maksettava palkkaa?

Jäsen oli toiminut kunnassa työpaikkaohjaajana tammikuusta 2023 alkaen. Hän ei ollut saanut siitä mitään korvausta. Luottamusmies otti yhteyttä työnantajaan ja kertoi, että korvaus kuuluu saada.

Työnantaja lupasi selvittää asiaa ja ilmoittikin myöhemmin, että korvaus maksetaan elokuusta 2023 alkaen. Korvausta tulee kuitenkin maksaa tammikuusta 2023 alkaen, kun työpaikkaohjaajan tehtävää on alettu tehdä.

Viime sopimuskierroksella KVTES:iin ja SOTE-sopimukseen tuli uusi lisäys palkkausmääräyksiin koskien työpaikkaohjaajan tehtävää ja sen huomioimista palkassa. Määräyksen mukaan työpaikkaohjaajan tehtävissä toimivan palkkausta määrättäessä on otettava huomioon ohjaustehtävän vaikutus tehtävän vaativuuteen. Mikäli ohjaustehtävä on määräaikainen, korkeampi tehtäväkohtainen palkka maksetaan tältä ajalta.

Teksti on siten hyvin yksiselitteinen sen osalta, että korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa on maksettava ohjaustehtävän ajalta. Työnantajan tulee maksaa jäsenelle korvaus tammikuusta 2023 alkaen.



Anniina Kannelsuo
Jytyn työmarkkinajuristi

Työpaikkaohjaajan tehtävä ei edellytä tiettyä koulutusta

KVTES:N ja SOTE-sopimuksen työpaikkaohjaajia koskeva määräys tuli voimaan 1.5.2022. Tästä ajankohdasta lähtien on voinut edellyttää, että tehtäväkohtaisessa palkassa huomioidaan työpaikkaohjaajan tehtävän nostava vaikutus.

Korvauksen euromäärä on arvioitava paikallisesti, ja sen tulisi olla oikeassa suhteessa tehtävän vastuullisuuteen. Työpaikkaohjaajan pitää olla ammattitaitoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan sopiva. Työpaikkaohjaajan tehtävän korvaus ei siten edellytä henkilön suorittaneen jotain tiettyä koulutusta.

Mitä kuuluu, Marika Norrena?

Teksti Leena Filpus

Kuva Ulla Nisonen

”On opittava asettumaan toisen saappaisiin”, Evijärvellä asuva maatalouslomittaja sanoo.

Kuka?

NIMI:

Marika Norrena

AMMATTI:

Maatalouslomittaja Pedersören kunnassa

YHDISTYS:

Maatalouslomittajat ry

ROOLI:

Jytyn pääluottamusmies Pedersören kunnassa

Mitä tehtäväsi antaa sinulle?

”Olen ollut aiemmin maatalouslomittajien luottamusmiehenä ja maaliskuusta 2022 koko Pedersören kunnan jytyläisenä pääluottamusmiehenä. Tässä pääsee auttamaan muita. Aina kun saadaan jonkun jäsenen ongelma ratkaistua, tulee itsellekin hyvä mieli.”

Mikä innosti sinut mukaan?

”Halukkaita pääluottamusmieheksi ei ollut jonoksi asti, joten oikeastaan vähän ajauhin mukaan. Mutta tämä on ollut tosi kiinnostavaa! Pienenä ongelmana on kaksikielinen kunta. Etenkin rannikolla on paljon niitä, jotka eivät osaa suomea. Minä ymmärrän vähän

ruotsia, sillä mieheni on ruotsinkielinen, mutta monilla alueilla murre on niin omanlaistaan, että vähäisen ymmärryksen kanssa on niin ja näin.”

Mitä olet oppinut tehtävässäsi?

”Jos navetassa hajoaa ruokintakone, on pakko keksiä jotain, jotta eläimet saavat ruokaa. Yhtä lailla luottamusmiehenä tarvitaan ongelmanratkaisukykyä. Mutta kaikki asiat ovat ratkaistavissa. Olen oppinut ymmärtämään työelämän moninaisuutta ja myös sitä, milloin kannattaa joustaa. Koko ajan oppii uutta, niin pykälää, avarakatseisuutta kuin katsomaan asioita eri näkökulmista. Asioilla on aina monta puolta.”

PUHEENJOHTAJALTA

Jokainen työ on arvokas

JOKAINEN HALUAA kokea arvostusta, niin vapaalla kuin työssä. Toisissa tehtävissä kauniita sanoja saa kuulla usein, toisissa ei. Kaikista ammateista ei löydy ylistäviä lehtiotsikoita, ja saattaa pa oma työ olla sellainenkin, jota jopa vaaditaan turhana lakkautettavaksi.

Jokainen työ kuitenkin ansaitsee arvostuksemme. Kaikki työ tuottaa hyvää jollekin, ja jokainen meistä on osa jotain suurempaa – ketjua, jossa työ jatkojalostuu palveluksi, yhteiskunnan elintärkeäksi toiminnoksi tai hyödykkeeksi.

Jos juuri sinä et olisi mukana tekemässä työtäsi hyvin ja ammattitaidolla, se näkyisi paitsi työyhteisössäsi, myös jossain toisaalla.

Työ on merkityksellistä myös elämän mahdollistajana. Suomessa olemme perinteisesti tottuneet arvostamaan kovaa työtä. Agraariyhteiskunnan päivät alkoivat kukonlaulun aikaan, ja iltaisin sänkyyn kaaduttiin kuolemanväsyneenä. Töitä teemme edelleenkin, mutta onneksi elämään mahtuu muutakin kuin työtä. Töissä voi myös viihtyä. Paitsi palkkaa, työyhteisöt tarjoavat työoveruutta, onnistumisia ja merkitystä elämään.

Ammattiliiton jäsenenä olet mukana mahdollistamassa suomalaisen työelämän kehittymistä. Tavoitellaan yhdessä parasta mahdollista työelämää, meille kaikille.

Jonna Voima Jyтын puheenjohtaja



KUVA ALEKSI POUTANEN



Työpaikkakiertue käynnissä

OLEMME laajalla Miten menee, kuntatyöntekijä? -työpaikkakiertueella helmi-maaliskuussa 2024. Saavumme useille jytyläisille kuntatyöpaikoille ympäri Suomea ja tapaamme kierroksen aikana niin jäseniä, työnantajia kuin mediaa.

Kiertueen aikataulu ja aluetiedotteet päivitetään osoitteeseen:
jytyliitto.fi/ajankohtaista/teemat/tyopaikkakiertue/

Suurin osa kuntatyöntekijöistä kokee työtilanteensa kuormittavana.

Säästötoimenpiteet kuormittavat kuntatyöntekijöitä

KUNTIEN säästötoimenpiteet ovat lisänneet henkilöstön työtehtäviä ja vastuita. Suurin osa kuntatyöntekijöistä kokee työtilanteensa kuormittavana ja resurssit liian pieninä. Tulokset käyvät ilmi jäsenillemme tekemästämme kyselystä.

"Silti kuntatyöntekijät ovat ylpeitä omasta työstään: 81 % kyselyymme vastanneista kokee työnsä melko tai erittäin arvokkaaksi ja merki-

tykselliseksi. Oman työn arvostus on selvästi yksi kuntatyöntekijöidemme voimavara", Jyтын työmarkkinatutkija **Jonna Borgström** sanoo.

Jytyllä on käynnissä työpaikkakiertue, jonka aikana julkistetaan jäsenkyselyn alueellisia tuloksia. "Miten menee, kuntatyöntekijä?" -kysely tehtiin kunnissa työskenteleville jytyläisille marras-joulukuussa 2023. Kyselyyn vastasi 2447 henkilöä.

41 %

OMALLA työpaikalla oli vuoden 2023 aikana toteutettu tai suunnitteilla säästötoimenpiteitä.

38 %

TYÖTÄNI arvostetaan työpaikalla melko vähän tai ei lainkaan.

81 %

TYÖTILANNE on hyvin tai jonkin verran kuormittava.

81 %

OMA TYÖNI on melko tai erittäin arvokasta ja merkityksellistä.

52 %

HENKILÖSTÖÄ on liian vähän työtehtävien määrään nähden.

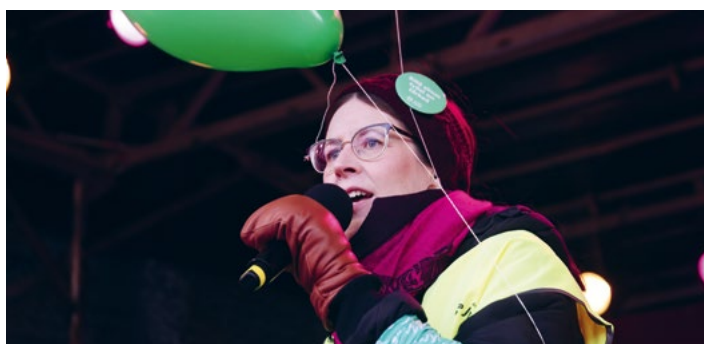


ÄMPÄRILLINEN JÄITÄ HATTUUN, HALLITUS

Jyty sanoi STOP nyt! mielenosoituksessa

Teksti Sanna Pyysalo Kuvat Matti Matikainen

Suomalaista työelämää pitää kehittää sopien, ei repien. Näin kiteytti Jytyn puheenjohtaja Jonna Voima monien tunnot, kun 13 000 osallistujaa kokoontui vastustamaan hallitusohjelman työelämäheikennyksiä.



Lisää kuvia ja videoita mielenosoituksesta voi katsoa Jytyn Facebook-sivujen kuva-albumista sekä Jytyn Instagramista.



”MITÄ ME HALUTAAN? STOP STOP STOP! Milloin me halutaan? NYT NYT NYT!”

Jytyn puheenjohtaja **Jonna Voima** pääsi huudattamaan massiivista väkijoukkoa, joka kokoontui torstaina 1. helmikuuta Helsingin Senaatintorille STOP nyt! -mielenosoitukseen.

STTK:n ja SAK:n järjestämässä mielenosoituksessa ammattiliitot ja kansalaiset kertoivat selväsanaiset terveisensä useita työelämäheikennyksiä ajavalle hallitusohjelmalle: tämä ei käy!

Mielenosoitus kokosi yhteen jopa 13 000 osallistujaa ympäri Suomea. Tilaisuudessa pääsivät ääneen liittopuheenjohtajat, mukaan lukien Jytyn Jonna Voima. Jyty-ämpärin kanssa lavalle tullut Voima kertoi haluavansa antaa hallitukselle ämpärillisen jäitä hattuun.

”Herätkää, katsokaa ympärillenne. Suomalaista työelämää pitää kehittää, ei rikkoa. Sopien, ei repien.”

Pääministeri **Petteri Orpon** hallitusohjelma sisältää suuren määrän heikennyksiä työelämään, työntekijän oikeuksiin, lakko-oikeuteen, työsuhteen ehtoihin, työttömyysturvaan ja sosiaaliturvaan. Jyty vastustaa hallitusohjelman rajuja työelämäheikennyksiä.

”Herätkää, katsokaa ympärillenne. Suomalaista työelämää pitää kehittää, ei rikkoa. Sopien, ei repien.”

Vuosikokouskutsu

Terveysthuollon Sihteerit ry

TORSTAINA 14.3.2024 KLO 16.15.
PAIKKA: SOLO SOKOS HOTEL
TORNIN, RATAPIHANKATU 43,
33100 TAMPERE.

ESILLÄ sääntömääräiset asiat
sekä sääntöjen muutosesitys.

Tervetuloa!

Terveysthuollon
Sihteerit ry:n hallitus
terveydenhuollonsihteerit.fi

Kevätkokouskutsu

Jyty Pohjois-Pohjanmaa ry

SÄÄNTÖMÄÄRÄINEN
KEVÄTKOKOUS
TIISTAINA 21.5.2024 KLO 17.00.
PAIKKA: ILMOITETAAN MYÖHEMMIN
SÄHKÖPOSTIKUTSUSSA.

ILMOITTAUTUMISET ja
mahdolliset ruoka-aineallergiat
6.5.2024 mennessä
puh. 050 431 3672 / toimisto
Marjo tai sähköpostitse
jyty@pohjois-pohjanmaary.fi.
Voit myös osallistua etänä.

Tervetuloa!

Jyty Pohjois-Pohjanmaa ry:n hallitus

Kerro yhdistyksestäsi lehdessä

Jyty-lehden jäsensivuilla julkaistaan pieniä juttuja yhdistystapahtumista tai esimerkiksi yhdistysten kokouskutsuja. Lähetä teksti ja mahdollinen kuva noin 1,5 kuukautta ennen lehden ilmestymistä osoitteeseen sanna.pyysalo@jytyliitto.fi. Toimituksella on oikeus lyhentää juttuja ja päättää niiden julkaisusta.



Jyty oli varhaiskasvatuksen lakossa pääkaupunkiseudulla

JYTY osallistui poliittiseen lakkoon keskiviikkona 31.1. pääkaupunkiseudulla. Lakko koski kaikkia varhaiskasvatuksen työtehtäviä niin kunnallisessa kuin yksityisessä varhaiskasvatuksessa Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla. Jytyn ilmoittaman lakon piiriin kuuluivat päiväkotien lisäksi myös perhepäivähoito ja leikkiopistotoiminta.

Viestitimme lakotellen maan hallitukselle, että enemmistö suomalaisista ei hyväksy esitettyjä heikennyksiä ja että hallituksen on pysäytettävä niiden valmis-

telu. Hallitus suunnittelee poikkeuksellisen laajamittaisia heikennyksiä työlainsäädäntöön, työntekijöiden asemaan ja sosiaaliturvaan.

”Lakiin kirjattu vientimalli tekee palkkatasa-arvon toteuttamisesta entistä vaikeampaa, jopa mahdollonta. Ansiokehitys matala-palkka-aloilla voi entisestään huonontua, mikä yhdessä muiden hallitusohjelmakirjausten kanssa saattaa esimerkiksi varhaiskasvatuksessa johtaa jopa nykyistä pahempaan työvoimapuulaan”, Jytyn puheenjohtaja **Jonna Voima** huomauttaa.

Koulutusta kirjanpitoon ja laskentatoimeen

KUNNALLISALAN Kirjanpidon ja laskentatoimen ajankohtaista -koulutuspäivät pidetään Tampereelle Scandic Koskipuistossa Koskikadulla 26.–27.9.2024. Koulutuspäivät järjestää Kunnallissalan kirjanpitohenkilöstö ry.



**KUNNALLISALAN
KIRJANPITOHEIKILÖSTÖ
RY**

KUNTATALOUDEN PARISSA TYÖSKENTELEVÄ TALOUSHALLINNON AMMATTILAINEN **TERVETULOA YHDISTYKSEN JÄSENEKSI!**

Yhdistys on perustettu tarjoamaan koulutusta edulliseen hintaan jäsenille, jotta kuntien, kuntayhtymien, kunnallisten osakeyhtiöiden sekä edellä mainituille taloushallintopalveluja tuottavien palvelukeskuksien henkilöt voivat osallistua koulutukseen ja ylläpitää ammatillista osaamistaan sekä saavat mahdollisuuden verkostoitua muiden alan osaajien kanssa.

Yhdistys on voittoa tavoittelematon ja toiminta perustuu pääasiassa syksyn koulutuspäivien toteuttamiseksi.

Koulutuspäivien sisältö rakennetaan lakimuutosten ja taloushallinnon ajankohtaisten asioiden pohjalta sekä jäsenten toiveet huomioiden

JÄSENMAKSU 20€/VUOSI

YHTEYDENOTOT

kunnallissalankirjanpitoHenkilosto@outlook.com

pj. Mervi Hautala puh. +358 40 8302425

Kunnallissalan kirjanpitoHenkilöstö ry

Det är viktigt att också arbetskamraterna uppskattar varandras arbete. Det bygger upp arbetets betydelsefullhet och stärker gemenskapen.

ADOBE STOCK, ISTOCK, IINA LIEVONEN-THAPA



Människor vill åstadkomma saker, se frukten av sitt arbete och vara stolta över sin arbetsinsats.

FENOMEN

”Om beslutsfattarna jobbade ens en vecka här, så skulle de se hur det i verkligheten ser ut”

Solidariteten inom en arbetsgemenskap är slutligen mer betydelsefull för arbetet än den uppskattning som kommer utifrån.

Text Leena Filpus

DEN STÖRSTA DELEN av människorna hoppas att deras arbete ska ha en vidare betydelse för andra människor och för samhället.

Forskningschef **Anu Järven-sivu** på Arbetshälsoinstitutet som forskar i arbetets betydelse vet att den uppskattning andra visar över arbetet är synnerligen viktig. Verksamheten på arbetsplatsen och attityderna gentemot arbetet och arbetskamraterna bygger upp betydelsefullhet och uppskattning minst li-

Bäst är det om man får respons på sitt arbete i det vardagliga arbetet, när situationen är aktuell.



ka mycket som människors prat utanför arbetsplatsen.

Också kvaliteten på gemenskapen har betydelse.

"I en workshop fick diskussionerna om lön en biroll när arbetstagarna ville prata om gemenskap och arbetstagarnas inbördes uppskattning", säger specialforskare **Suvi-Jonna Martikainen** vid LUT-universitet, som i likhet med Järvensivu forskar i arbetets betydelse.

Samtal om arbetet behövs på arbetsplatserna

Rätt ofta har diskussionerna på arbetsplatserna en tendens att stanna vid de konkreta arbetsuppgifterna, dvs. vid det som ändå blir gjort.

"Diskussioner som sammanför människor och bygger upp gemenskap kan saknas även om det är just det som skulle behövas", säger Martikainen.

Att tala om arbetet bygger också upp arbetsvärde och betydelsefullhet. Det är inte betydelselöst att få och ge respons på utfört arbete. Järvensivu skulle det vara bra om man fick respons i omedelbara situationer vid det vardagliga arbetet.

Till upplevelsen av arbetets betydelsefullhet hör att man får respons också av arbetsgemenskapen och inte enbart av cheferna. Därför är det viktigt att alla på arbetsplatserna konkret känner till vad var och en gör.

"Vi lever lätt i de egna arbetsbubblorna och kommer inte att tänka på hur många arbetsskeden som hör till olika arbetsuppgifter. Och inte kommer beslutsfattarna nödvändigtvis heller att tänka på det", säger Martikainen.

"Ju mer de positiva eller negativa erfarenheterna upprepar sig, desto mer förstärker de upplevelsen."

Kvaliteten på diskussionen har betydelse

Jyty-medlemmarnas upplevelser av vilket värde man sätter på deras arbete och vilken betydelse det har är ofta en nedslående läsning. Uppskattning hörs nog i festtalen, men i det praktiska livet motsvarar lönen inte kravnivån på arbetet och inte heller är det nödvändigtvis klart för direktörerna och cheferna hur omfattande ansvarsområden arbetstagarna har.

"Nedskärningarna känns speciellt tråkiga om de försvårar utförandet av arbetet. Då får man en känsla av att arbetet inte uppskattas eftersom man inte ens får verktyg för att utföra det", säger Martikainen.

"En deltagare i en workshop utbrast att det skulle vara bra om beslutsfattarna under ens en vecka skulle göra det här jobbet för då skulle de se hur det i verkligheten ser ut."

Bägge forskare skulle satsa på kvaliteten i gemensamma diskussioner.

"Om man på arbetsplatsen har vilja att diskutera saker som inverkar på betydelsefullheten i arbetet, så lönar det sig att bereda rum för det."

Arbetets betydelse är inte statisk

"I en arbetsmiljö där man upplever att man inte får extern uppskattning, där lönen och arbetsförhållandena är dåliga men där arbetskamraterna är solidariska, är man på rätt god väg. I bästa fall börjar man stå på varandras sida inom arbetsgemenskapen. Men om det inte finns någon samhörighet är situationen ganska besvärlig", säger Martikainen.

Speciellt alarmerande är detta om jobben också görs på distans.

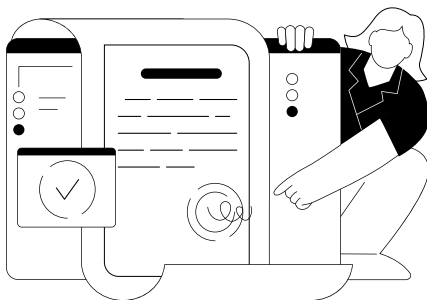
"Det finns ännu mycket att forska i och utveckla när det gäller hybridarbete och ledandet av det, men aktuell forskning och praktiska erfarenheter på arbetsplatserna ger vid handen att gemenskap och teambildning lider av distansarbete", säger Järvensivu.

Arbetets betydelse är dock inte bestående och statiskt.

"I början av yrkeskarriären ligger betoning ofta på utvecklings- och utbildningsmöjligheterna. När livet fylls av familj och andra saker, utgör arbetet inte längre nödvändigtvis en lika stor del av livet. För andra har arbetet endast ett värde som medel, man gör det för att få pengar för det dagliga livet. Det är också helt ok."



Anställningen gjordes
till ordinarie



ADOBE STOCK

Tidsbundna arbetsavtal kedjades efter varandra 6 år i rad

EN JYTY-MEDLEM fick för sjätte året i rad ett tidsbundet arbetsavtalserbjudande av arbetsgivaren. Arbetsgivaren hade motiverat anställningarnas tidsbundenhet med att arbetet var bland annat av säsongs- och projektkaraktär.

Arbetsgivaren hade dessutom motiverat de tidsbundna avtalen med att arbetsgivarens arbetskraftsbehov bestämdes av dess kunders orderstock vid tidpunkten för uppgörandet. Medlemmen hade dock arbetat året om.

Arbetsavtalslagen förutsätter att det för varje tidsbundet arbetsavtal ska finnas en godtagbar grund.

Jyty krävde för medlemmens del att anställningen skulle göras ordinarie. Arbetsgivaren kunde inte ange arbetsavtalsenliga grunder för de gamla anställningarna och den nya tidsbundna anställningen, eftersom arbetsgivarens arbetskraftsbehov ansågs vara permanent. Snart efter detta erbjöd arbetsgivaren en tills vidare i kraft varande anställning för att undvika att det uppstod skyldighet till skadeersättning.

Jimi Paavola
Jytys arbetsmarknadsjurist

FRÅN ORDFÖRANDE

Varje arbete är värdefullt

ALLA VILL UPPLEVA uppskattning, såväl på fritiden som i arbetet. I en del uppgifter får man ofta höra vackra ord, i andra inte. För alla yrken finns inte lovordande rubriker, och det kan hända att det egna arbetet är sådant som man kräver att ska läggas ned som onödigt.

Varje arbete förtjänar dock vår uppskattning. Allt arbete producerar gott åt någon, och alla av oss är en del av något större – en kedja, där arbetet vidareförädlas till en tjänst, en livsviktig funktion eller tillgång i samhället.

Om just Du inte skulle ha varit med och utfört ditt arbete bra och med yrkesskicklighet skulle det synas inte bara i din arbetsgemenskap, utan också någon annanstans.

Arbetet är betydelsefullt också eftersom det möjliggör liv. I Finland har vi traditionellt vant oss vid att uppskatta hårt arbete. Agrarsamhällets dagar började när tuppen gol, och om kvällarna stupade man dödsutmattad i säng. Arbete utför vi fortfarande, men lyckligtvis innehåller livet också annat än arbete. Man kan också trivas i arbetet. Förutom lönen erbjuder arbetsgemenskaperna arbetskamratskap, lyckanden och betydelse i livet.

Som medlem i ett fackförbund är du med och gör en utveckling av det finska arbetslivet möjlig. Tillsammans strävar vi efter det bästa möjliga arbetslivet, för oss alla.

Jonna Voima
Jytys ordförande



ALEKSI POUTANEN

Läs tidningen
på nätet
jyty-lehti.fi



Vem?

NAMN:

Sita Kharel

YRKE:

Lokalvårdare på isotopenheten vid Mejlans sjukhus i Helsingfors

DET BÄSTA

I ARBETET:

Vänlig atmosfär. Alla är trevliga och hjälper varandra.

Lokalvårdare Sita Kharels team har fått tack för eget initiativ och en flexibel inställning. Eventuella problem löser man genom att fundera tillsammans.

JYTY-MEDLEM YRKE

Ett sammansvetsat team

Lokalvårdare Sita Kharel berömmar den goda atmosfären på sin arbetsplats. Alla är vänliga, och man löser utmaningarna tillsammans.

Text Saara Autere

SOTOPENHETEN vid Kliniken för cancer-sjukdomar vid Mejlans sjukhus har redan stängt för dagen för patienter, så i korridoren hörs endast **Sita Kharels** glada röst – och emellanåt det jämna surret från kombiskurmaskinen.

”Speciellt på vintern under slasktiden är

kombiskurmaskinen i flitig användning.”

Genom isotopundersökningar kan man utreda exempelvis hur utbredd cancer är och hjärtmuskelnslut blodomlopp.

Kharel har arbetat i Mejlans redan i drygt fem år, så arbetet går på rutin. Hon har också fått orientera nya lokalvårdare.

”Jag drömmer också om studier till närvårdare.”

”Gänget här är väldigt trevligt, arbetsledaren har också sagt att isotopenheten är det bästa teamet.”

Från Nepal till Finland

Kharel flyttade från Nepal till Finland på hösten 2016. Hennes man hade redan tidigare kommit för att arbeta till Finland. I Nepal hade familjen haft en egen restaurang i en by väster om huvudstaden Kathmandu. Kharel bytte bransch när hon kom till Finland. Under det första året studerade hon ett nytt underligt språk.

”Till en början förstod jag ingenting när någon pratade finska. Nu känns språket inte längre svårt.”

Efter språkstudierna ville Kharel snabbt börja arbeta. Utbildningen för en lokalvårdare tar i allmänhet från ett till ett och ett halvt år, men Kharel fick börja arbeta ännu tidigare. Arbetspraktiken som hör till studierna gav nämligen upphov till en arbetsplats vid Mejlans sjukhus, och resten av studierna sköttes genom läroavtal.

Arbetskamraterna beskriver Kharel som flitig och vetgirig, och i framtiden skulle hon vilja utbilda sig ännu mer. Hon överväger studier till multiservicearbetstagare.

”Jag drömmer också om studier till närvårdare.”

De bästa arbetskamraterna

Det finns totalt tre lokalvårdare på isotopenheten, och Kharel trivs utmärkt med dem.

”Om man vill byta från morgonen till kvällen kan man göra det genom att direkt avtala det med en arbetskamrat. Eventuella problem löser man också genom att fundera tillsammans.”

Den glada och skrattande Kharel pratar varmt om hela personalen på enheten. Kommunikationen med exempelvis sjukskötarna är god.

”Jag är glad att det inte är tråkigt på jobbet. Efter semestern vill jag alltid snabbt till arbetet.”

Som motvikt till arbetet mediterar Kharel och går på gymmet. På veckosluten svävar ofta doften av nepalesisk mat hemma, och runt bordet har samlats matgäster.

OFTA FRÅGAT

Från och med när ska lön betalas för uppgiften som arbetsplatshandledare?

EN MEDLEM hade verkat som arbetsplatshandledare i en kommun från januari 2023. Hen hade inte fått någon ersättning för det. Förtroendemannen tog kontakt med arbetsgivaren och informerades om att man ska få ersättning. Arbetsgivaren lovade kolla upp saken och meddelade också senare att ersättning kommer att betalas från augusti 2023. Ersättning ska emellertid betalas från januari.

I den senaste avtalsrundan togs ett nytt tillägg till lönesättningsbestämmelserna in i AKTA och SH-avtalet gällande uppgiften som arbetsplatshandledare och hur den ska beaktas i lönen. Enligt bestämmelsen ska vid bestämmandet av lönen för en person som innehar en uppgift som arbetsplatshandledare beaktas inverkan av handledaruppgiften på uppgiftens kravnivå. Om handledaruppgiften är tidsbestämd, ska en högre uppgiftsrelaterad lön betalas för denna tid.

Texten är alltså helt entydig till den del att en högre uppgiftsrelaterad lön ska betalas för den tid handledaruppgiften varar. Arbetsgivaren ska betala ersättning till medlemmen från början av januari 2023.

Anniina Kannelsuo
Jyrys arbetsmarknadsjurist

Ammattiliitto Jyty – Sillä sinun työsi on tärkeä

Olemme tukenasi ja turvanasi
työelämän eri vaiheissa.

Jyty on ammattiliitto, jonka jäsenet toimivat kunta-alalla, hyvinvointialueilla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Jäsenistön suurimpia ammattialoja ovat sihteeri-, hallinto-, asiantuntija- ja ict-tö, nuoriso- ja järjestötyö, sosiaali- ja terveysala, kirjastoala sekä kasvatusta ja koulutus. Ammattiliitto Jyty on STTK:n jäsenliitto.

Miten toimia työpaikalla ongelmatilanteessa?

Keskustele asiasta ensin esihenkilösi kanssa ennen kuin otat yhteyttä Jytyn luottamusmieheen, aluetoimistoon tai työsuhdeneuvontaan.

1

Luottamusmies

Ota yhteys työpaikkasi luottamusmieheen, jonka yhteystiedot saat yhdistykseltäsi.

2

Aluetoimisto

Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ota yhteys oman alueesi aluetoiminnan asiantuntijaan.

3

Työsuhdeneuvonta

Tarvittaessa liiton työsuhdeneuvonta palvelee sinua.

Miten toimia työttömyyden uhatessa?

1

Luottamusmies

Ota yhteys työpaikkasi jytyläiseen luottamusmieheen ja kysy häneltä neuvoja.

2

Työttömyyskassa

Ota yhteys työttömyyskassa Aariaan, jonka yhteystiedot löydät osoitteesta aariakassa.fi.

3

TE-palvelut

Ilmoittaudu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ensimmäisenä työttömyyspäivänä.

YHTEYSTIEDOT

KESKUSTOIMISTO
Ammattiliitto Jyty
Elimäenkatu 5,
00510 Helsinki
Vaihde
020 789 3799,
etunimi.sukunimi@
jytyliitto.fi

ALUETOIMISTOT
Helsinki
Turku
Kouvola
Kuopio
Tampere
Vaasa
Oulu
Rovaniemi

JÄSENPALVELUT
Jäsenrekisteri
020 789 3720,
jasenrekisteri@
jytyliitto.fi
Jäsenmaksut
020 789 3730,
jasenmaksut@
jytyliitto.fi

**TYÖSUHDE-
NEUVONTA**
020 789 3700,
tyosuhdeneuvonta@
jytyliitto.fi

**TYÖTTÖMYYS-
KASSA**
Työttömyyskassa
Aaria
Elimäenkatu 5,
00510 Helsinki
Asiakaspalvelu
020 7655 900,
asiakaspalvelu@
aariakassa.fi,
aariakassa.fi

YHDISTYKSET
Jytyn paikallisten, valtakunnallisten ja yhteistyöyhdistysten yhteystiedot: jytyliitto.fi/yhteystiedot/yhdistykset/



Jyty-lehden 2/2024 teemana on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Millaisia kokemuksia sinulla on tasa-arvosta työelämässä? Miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallasi? Vastaa kyselyyn! Hyödynnämme vastauksia seuraavassa numerossa.

jytyliitto.fi/jyty-lehti

Anna palautetta
lehdestä ja osallistu
arvontaan
jytyliitto.fi/jyty-lehti

Palautetta
lehdestä
5/2023



”

Hyvä lehti,
ajankohtaisia
asioita esillä.
Seassa myös
rentoutta ja
humoria.

”

Ihanan
värikäs lehti!
Lisäksi aiheet
sopivat
monenlaiselle
jäsenelle.

”

Toivesisällöt:
Edunvalvon-
taan, jäsenten
auttamiseen ja
työhyvinvoin-
tiin liittyviä
juttuja.

Kalevavakuutus.fi



Ammattiliiton jäsenille

YHTEISTYÖSSÄ



HAUTAA AJATUKSET KALLIISTA HENKIVAKUUTUKSESTA

**Jäsenedulla säästät
jopa satoja euroja**

Epätietoisuus on huonoimpia syitä kuopata läheisten taloudellinen tulevaisuus. Tosiasiassa henkivakuutus maksaa vähemmän kuin luulet. Jytyn jäsenenä saat Kalevasta merkittävästi edullisemman henkivakuutuksen 59,7 % alennuksella. Voit vakuuttaa myös puolisesi yhteisellä pariturvalla – riittää, että toinen teistä on jäsen.



**Jytyn
jäsenedulla**

3 007 vakuutettua henkeä

448 eur vuosittainen säästö ka.

ALENNUS

-59,7 %

ALENNUS

**HYÖDYNNÄ
AINUTLAATUINEN
JÄSENETUSI »**

www.kalevavakuutus.fi/jyty

