

Jyhty

Sillä sinun
työsi on tärkeä

AMMATTILIITTO JYTYN
JÄSENLEHTI 2/24

Jyri-Ville
Lehtinen
opettaa
lapsia
kertomaan
tunteistaan
Sivu 24

Mitä paremmin erilaisuus
huomioidaan, sitä paremmat
menestymisen mahdollisuudet
työyhteisöllä on.

Sivu 6

Ota spurtti
lomakuntoon

Sivu 14

Tasa- arvoa!



Riittääkö hänelle työeläkettä?

Pian hänkin pääsee kouluun, ennen pitkää opiskelemaan ja työelämään. Mutta riittääkö hänelle aikanaan työeläkettä?

Tehtävämme Kevassa on pitää huolta julkisen alan ammattilaisista sukupolvesta toiseen – niin työuran aikana kuin sen jälkeen.

Katsomme kauas eteenpäin ja varmistamme sijoitustoiminnallamme, että myös tulevaisuuden tekijät saavat työeläkkeen.

Luotettavaa eläketurvaa
ja kestävää työelämää.
www.keva.fi



Monimuotoisuus on voimavara

KIINALAINEN oopperalaulaja, itävaltalainen kättilö ja ukrainalainen rumpali. Muun muassa tällaisen poppoon kanssa jaoin opiskelija-asuntolan, kun vietin yhden elämäni kevään opiskeluvaihdossa Itävallassa.

Tilastojen mukaan suomalaiset lähtevät vaihtoon yhä harvemmin. Syynä on esimerkiksi huoli taloudesta ja opintojen venymisestä. Tämä on harmillista, sillä yleensä vaihto antaa enemmän kuin ottaa.

Suomi kuitenkin kansainvälistyy. Työpaikat ja koulut monikulttuuristuvat, ja monien asiantuntijoiden mukaan huoltosuhde ei jatkossa toimi ilman maahanmuuttoa. Yhteiskuntamme tarvitsee siis yhä vahvemmin suvaitsevaisuutta ja yhdenvertaisuutta ohjenuorakseen.

Monimuotoisuus pitää tuki sisällään paljon muutakin kuin erilaisia etnisiä taustoja. Työyhteisöille monimuotoisuus on voimavara, joka lisää työpaikan hyvinvointia, vetovoimaa ja tulosta (s. 6).

Oma vaihtokokemukseni Salzburgissa oli ikimuis-toinen. Kertyneitä opintopisteitä tärkeämpää oli se, mitä elämän ja keittiön jakaminen eri puolilta maailmaa tulleiden nuorten kanssa antoi. Kulttuurierot olivat kiehtovia, mutta avartavinta oli huomata, miten pohjimmiltaan samanlaisia me ihmiset olemme.

Sanna Pyysalo Tuottaja



SAMULI SIVONEN

”Yhteiskuntamme tarvitsee yhdenvertaisuutta ohjenuorakseen.”

KOMMENTTI

SUKUPUOLI, ikä ja etninen tausta. Muun muassa näihin liittyvää syrjintää ovat monet jytyläiset havainneet työpaikoillaan.

Kysyimme jäsentemme kokemuksia yhdenvertaisuudesta työelämässä, ja

vastaukset olivat moninaisia (s. 11).

Yhdenvertainen työku-
lttuuri hyödyttää kaikkia, ja epäkohdat kannattaa aina tuoda esiin. Kannattaa myös muistaa liiton tuki. Jytyläiset luottamusmiehet ja työ-

suojeluvaltuutetut sekä liiton asiantuntijat ovat olemassa teitä jäseniä varten. Luodaan yhdessä yhdenvertaisempaa työelämää!

Liban Sheikh

Jytyn aluetoiminnan asiantuntija

Lue lehti
verkossa
jyty-lehti.fi

PÄÄKIRJOITUS SIVU 3

Oppia monimuotoisuudesta.

TEEMA SIVU 6

Tässä numerossa keskitymme tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen työpaikalla.

KOKEILE SIVU 14

Stressaatko jo etukäteen, ettei loma riitä palautumiseen? Peli ei ole vielä menetetty.

VIERASKYNÄ SIVU 15

Emmi Nuorgam ja pillulakko.

SELVITIMME SIVU 16

55+ ja ikäsyrynnän kirous.

EDUNVALVONTA SIVU 18

Tasa-arvoa on edistettävä konkreettisesti.

HYVINVOINTI SIVU 20

Psykologisesti turvallisessa työpaikassa saa mokata.

JYTYLÄINEN SIVU 24

Jyri-Ville Lehtinen pistää persoonansa likoon, jotta saa estyneimmänkin lapsen avautumaan.

TYÖVOITTO SIVU 28

Sairausajan vuosilomissa ja lomarahoiissa saa olla tarkkana.

USEIN KYSYTTYÄ SIVU 30

Miten raskaus ja perhevapaat voivat vaikuttaa työsopimukseen?

MINÄ VAIKUTAN SIVU 31

Käsityöneuvoja Emma Hirvonen ryhtyi luottamusmieheksi, jotta muutkin saisivat apua työsuhteen epäselvyyksissä.

JÄSENASIAT SIVU 32

Lue viimeisimmät ajankohtaiset uutiset ja jäsenasioiden kootut tärpit.

SVENSKA SIDOR SIVU 36

I detta nummer behandlar vi jämställdhet och mångfald i arbetslivet.



20

Saako teillä töpätä?

Psykologisesti turvalisessa työpaikassa epäkohdista uskaltaa avata suunsa, kaveria kannustetaan ja virheet ovat mahdollisuus. Kun tunnelma on mutkaton, voidaan keskittyä työtyönsä sijaan yhteisiin tavoitteisiin.

SIVU 20

24

Rooli päällä

Lastenhoitaja Jyri-Ville Lehtinen käyttää draaman keinoja ja hasuttelua opettaessaan tunnetaitoja lapsille.

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, Petri Jauhiainen, Susanna Kekkonen, Emmi Nuorgam, Tiina Tenkanen **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi / etunimi.sukunimi@kubo.fi **Osoitteenmuutokset ja tilausasiat** 020 789 3720, jäsensivustilla@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.



Jäsenen lomat ja lomarahat oli laskettu väärin. Työsuhteen päättyessä lomakorvauksia kertyi lopulta yli kuukauden edestä.

SIVU 28



31

Minä vaikutan

Iisalmessa ja Lapinlahdella työskentelevä käsityöneuvoja Emmi Hirvonen luottaa joukkovoimaan. Etenkin työsuhteen epäselvyyksissä luottamusmiehen ja ammattiliiton tuki ovat tärkeitä.

SIVU 31

Kysyimme jytyläisiltä, miten yhdenvertaisuus toteutuu heidän työpaikallaan. "Erilaisuutta ei ymmärretä riittävästi, vaan oletetaan kaikkien mahtuvan samaan muottiin."

6

DEI = diversity, equity, inclusion

Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja kaikki mukaan ottava työpaikka on usein menestyvämpi kuin sellainen, joka ei hyväksy ja hyödynnä erilaisuutta. Syyniin on otettava eriarvoistavat rakenteet ja toimintatavat.

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 jytyliitto
jytynuoret

@ jyty_ry
jytynuoret

in jyty

✂ jyty_ry

▶ jytyvideot

🎵 ammattiliitto.jyty

Kulttuurinen monimuotoisuus näkyy suomalaisissa yrityksissä muun muassa liikevaihdon kasvuna, uusina asiakkaina ja verkostoina.

Erilaiset näkökulmat auttavat tekemään parempia päätöksiä ja tuottamaan parempia palveluita.

Hyvinvointi on yksi kiistattomista monimuotoisuuden hyödyistä.

Moninaisuustyö auttaa vahvistamaan työpaikkojen vetovoimaa.

Yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden vaatimus on syvällä suomalaisen yhteiskunnan arvoissa.



”Työpaikkojen monimuotoisuus ei kehity päätöksellisellä arvokeskustelulla”

Teksti **Anna Kurkela-Vilén**

Moninaisuus on yhä merkityksellisempi työelämän menestystekijä.

USEIMMILLA työpaikoilla monimuotoisuus alkaa olla jo aivan tavanomainen asia. Yksinkertaistettuna se tarkoittaa, että työntekijät ovat keskenään erilaisia. On eri-ikäisiä, eri sukupuolia, vammaisia, erilaisia etnisiä taustoja ja seksuaalisia suuntautumisita mutta myös vaihtelevia perhetilanteita, neuropsykiatrisia ominaisuuksia sekä eri kieliä, uskontoja, vakaumuksia ja koulutustaustoja.

”Monimuotoisuus ymmärretään liian helposti vain ulkomaalaisiin ja maahanmuuttoon tai sukupuoleen liittyvänä asiana, vaikka se

pitäisi ymmärtää laajemmin”, sanoo moninaisuuden johtamista tutkiva ja opettava professori **Arto Kallioniemi** Helsingin yliopiston kasvatustieteellisestä tiedekunnasta. ”Moninaistuminen on koko suomalaista yhteiskuntaa leimaava teema.”

”Jokaisen organisaation olisi hyvä olla vähän utelias monimuotoisuuden teemaan, se voi olla isompi ja merkittävämpi asia kuin on ajateltu”, sanoo HR-ammattilainen, tietokirjailija ja kouluttaja **Visa Myllyntaus**.

Kyse on työntekijöiden hyvinvoinnista, työpaikkojen menestymisestä, erilaisten ihmisten mahdollisuudesta työllistyä ja myös Suomen houkuttelevuudesta osaavan työvoiman

ja investointien kohdemaana. Kun työelämän moninaisuudesta nykyisin puhutaan, ei enää ole kyse siitä, haluammeko moninaisen yhteiskunnan tai työpaikan. Kyse on siitä, miten voimme parhaiten luovia tässä moninaisessa maailmassa, jossa jo elämme.

Moninaisuudesta on työpaikoille hyötyjä

Moninaisuuteen liittyy paljon pakottavaa lainsäädäntöä, joka jo itsessään asettaa vaatimuksia työnantajille. Mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse, sitä suunnitelmallisempaa työtä tasa-arvon ja syrjimättömyyden eteen vaaditaan. Myös monet asiakkaat ja sidosryhmät vaativat kumppaneiltaan ja toimittajiltaan syrjimättömiä käytäntöjä ja rakenteita. Yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden vaatimus on syvällä suomalaisen yhteiskunnan arvoissa. Monissa organisaatioissa ja yrityksissä kiinnostavat silti ennen kaikkea moninaisuuden hyödyt.

”Hyvinvointi on yksi kiistattomista monimuotoisuuden hyödyistä. Kun ihminen voi olla oma itsensä työpaikalla, on vähemmän stressiä, voi työssä ja vapaa-ajalla paremmin, eikä tarvitse piilotella sitä mitä on”, Myllyntaus listaa. ”Monimuotoisuus luo myös asiakasymmärrystä. Kun on monenlaisia ihmisiä töissä, osataan paremmin tuottaa palveluita ihmisille.”

Kolmas selkeä etu moninaisuudesta on vetovoima. ”Ihmiset – eivät vain nuoret vaan kaiken ikäiset – pitävät kasvavassa määrin monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja tärkeinä. Jos näiden eteen ei toimita, he saattavat vaihtaa työpaikkaa.”

Monimuotoisuudesta on tutkitusti myös liiketoiminnalle hyötyä. Business Finlandin vuoden 2022 selvityksessä kulttuurinen monimuotoisuus näkyi suomalaisissa yrityksissä muun muassa liikevaihdon kasvuna, uusina asiakkaina ja verkostoina. Vastaavasti julkisella puolella esimerkiksi kunnissa ymmärrys kuntalaisten monimuotoisuudesta auttaa tuottamaan palveluja, jotka ottavat kuntalaisten moninaiset tarpeet huomioon.

Jotta työpaikat ja yhteiskunta hyötyisivät ihmisten erilaisuudesta, pelkkä moninaisuus itsessään ei kuitenkaan riitä. Tarvitaan konkreettisia tekoja yhdenvertaisuuden eteen.

Mitä hyötyjen saamiseksi pitäisi tehdä?

Työyhteisön monimuotoisuus voi tuoda mieleen myös hankaluuksia, kuten yhteisen kielen puuttumisen tai vaikkapa ristiriitoja aiheutta-

Mitä on tosiasiallinen yhdenvertaisuus?

TASA-ARVOLLA viitataan yleensä ihmisten tasapuoliseen kohteluun ja yhdenvertaisuudella ihmisten samanarvoiseen kohteluun.

Muodollisesti samanlainen kohtelu voi kuitenkin vahvistaa ihmisten eriarvoisuutta, jos ihmisten erilaisia lähtökohtia ja mahdollisuuksia osallistua ei oteta huomioon. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden käsitteellä viitataan tilanteeseen, jossa ihmisiä kohdellaan eri tavoin, jotta lopputulos olisi yhdenvertainen.

vat katsomukselliset erot. Moni kokee helpoksi ja turvalliseksi toimia ympäristössä, jossa on keskenään samankaltaisia ihmisiä, joilla on samankaltainen kulttuuri.

”Asenteet moninaisuutta kohtaan ovat kiristyneet nykyisessä poliittisessa ilmapiirissä, mutta meidän on kaikkien opittava elämään monimuotoisuuden kanssa. Muuten tapahtuu vain entistä enemmän lokeroitumista. Stereotypiat vahvistuvat, yhteisöllisyys katoaa ja yhteiskuntamme köyhtyy, jos väistämättä lisääntyvää monimuotoisuutta ei saada voimavaraksi suomalaiselle yhteiskunnalle”, Arto Kallioniemi toteaa.

Jotta työyhteisön moninaisuudesta saadaan hyötyjä eikä vain haittoja, sitä pitää johtaa. ”Tällä hetkellä puhutaan inklusiivisesta johtamisesta ja merkityksellisyyden johtamisesta”, Kallioniemi sanoo.

Inklusiivisuudella tarkoitetaan mukaan ottamista ja ulossulkevien ja eriarvoistavien



Ominaisuudet kuten etninen tausta, syntymämaa, äidin-kieli ja sukupuoli eivät riitä kuvaamaan monimuotoisuutta. Tarvitaan laajempi näkökulma. Sama muutos näkyy niin yhteiskunnassa kuin työpaikoillakin.

Superdiversiteetti on jo täällä

JUURI KUN intersektionaalisuudesta (keskenään risteävistä eroista ja niiden vaikutuksista) sekä inklusiosta (mukaan kuulumisesta ja osallisuudesta) on tullut sanoja, jotka useimmat jollain lailla tunnistavat tasa-arvoon liittyviksi, ollaan tutkimusmaailmassa taas jo uuden käsitteen äärellä.

Superdiversiteetin avulla kuvataan yhteiskunnan väestömuutosta ja monimuotoistumista sekä sitä, kuinka aiemmin niihin liitettyjä näkökulmia kuten etninen tausta, syntymämaa, äidin-kieli tai sukupuoli eivät enää riitä kuvaamaan lisääntyne-

tä moninaisuutta. Uudissana on meillä ajankohtainen, sillä Suomi on muuttunut ja monimuotoistunut vauhdilla. Kun vielä 1970- ja 1980-luvuilla Suomi oli maastamuuttomaa, ja vuonna 1990 pääkaupunkiseudun kolmen suuren kaupungin alle 20-vuotiaasta väestöstä vieraskielisiä oli 1,2 prosenttia, kolmessa vuosikymmenessä osuus on noussut jo yli 22 prosenttiin.

Sama muutos näkyy myös työpaikoilla. Työterveyslaitoksen vuonna 2020 julkaiseman Monimuotoisuusbarometrin tulokset kertovat, että monimuotoisuuteen on alettu kiinnittää

työpaikoilla aiempaa enemmän huomiota. Vaikka moninaisuuden eri näkökulmia otetaan työpaikoilla edelleen huomioon vaihtelevasti, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus on tutkimuksen mukaan kuitenkin nostettu esiin valtaosassa organisaatioita niin strategiassa kuin toimintasuunnitelmissa.

Myös siihen ollaan havaitumassa, ettei monimuotoisuus itsessään johda hyötyä tuottaviin työtapoihin. Hyötyjen saamiseksi tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä ja avointa asennetta oppia elämään yhä lisääntyvän moninaisuuden kanssa.

D

tulee sanasta diversity eli organisaatioon kuuluvien yksilöiden keskinäinen erilaisuus. Mitä enemmän erilaisuutta, sitä enemmän monimuotoisuutta.

E

eli equity merkitsee yhdenvertaisuutta. Equity eroaa sanasta equality, tasa-arvo, tunnistamalla, ettei kaikilla ole samankaltaisia lähtökoh-
tia ja mahdollisuuksia osallistua.

Kun puhutaan monimuotoisuus-työstä työpaikoilla, käytetään usein lyhennettä DEI.



I

merkitsee inklusiivisuutta eli sitä, että yksilöillä on yhtäläiset osallistumismahdollisuudet riippumatta siitä, millainen on.

B

Toisinaan DEI-lyhenteen perään lisätään myös kirjain B tai J. B tulee sanasta belonging, joukkoon kuuluminen, J puolestaan sanasta justice, oikeudenmukaisuus.

rakenteiden muuttamista. Sen avulla lisätään ihmisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta eroista huolimatta. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esihenkilöiden kouluttamista, mutta myös sitä, että työntekijöille annetaan valmiuksia kohdata moninaisista taustoista tulevia. Pyrkimyksenä on arvostaa jokaisen yksilöllisyyttä ja edistää yhteenkuuluvuutta.

”Yksilöön olisi suhtauduttava myönteisesti, avoimesti ja ennakkoluulottomasti. Se ei ole aina helppoa, mutta meidän pitäisi pyrkiä vuorovaikutukseen, rakentamaan siltoja ja näkemään asioita eri näkökulmista. Tärkeintä on asenne: myönteinen, positiivinen ja avoin.”

”Kannustan miettimään, jos olisit itse sen toisen asemassa, miten toivoisit asian hoidettavan”, Visa Myllyntauskin toteaa.

Vaikka osassa työpaikoista moninaisuus on

ajankohtainen asia, kaikkien organisaatioiden ei tarvitse silti aivan samassa määrin siihen panostaa, Myllyntaus muistuttaa. ”Organisaatiot ovat eri tilanteissa, niillä on erilaisia tarpeita ja siksi myös erilaiset intressit.”

”On tärkeä huomata, että monimuotoisuus ja inklusiivisuus eivät kehity paatoksellisella arvokeskustelulla vaan konkreettisilla teoilla. On parempi rajata asioita ja tehdä useita konkreettisia toimenpiteitä kuin velloa vaikka pa vuosi periaatteellisessa keskustelussa. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa voi ottaa haastattelun monimuotoisen paneelin tekemään päätöksen. Paneelihaastattelussa ei ole mitään uutta eikä monimuotoinen paneeli maksa sen enempää kuin tavallinenkaan, mutta kun mukana on erilaisia näkökulmia tuovia ihmisiä, saatetaan tehdä parempia päätöksiä.”

KYSYIMME TEILTÄ

Millaisia kokemuksia jäsenillä on yhdenvertaisuudesta työelämässä?

SUKUPUOLI näyttää vaikuttavan siten, että it-puolen ja teknisiin tehtäviin tulee helpommin valituksi mies kuin nainen. Työpäikallamme ei tällä hetkellä tietääkseni ole seksuaalista häirintää, mutta muutama vuosi sitten se oli tavallista, kun esihenkilönä oli mies.”

MINULTA evättiin urala eteneminen raskauden vuoksi. Asiasta oli sovittu paria kuukautta aiemmin, mutta raskausuutisen myötä asia ei edennyt. Vastuullisempaa ja parempipalkkaista tehtävää tarjottiinkin toiselle.”

TYÖYHTEISÖSSÄMME ei ole yhdenvertaista, hierarkia näkyy vahvasti. Olen myös kuullut sanottavan, että palkataan ennemmin mies. Se viittaa siihen, ettei päätöstä tehdä sopivuuden ja taitojen perusteella.”

YHDENVERTAISUUTTA olen kokenut saman ammatin omaavien kanssa.”

SYRJINTÄÄ on monenlaista. Vaikka muut työntekijät sen näkevät ja kuulevat, kukaan ei siihen puutu. Uskon, että siihen vaikuttaa pelko oman työn menetyksestä.”

KAUPUNGIN rekrytointin tietojärjestelmä ei kuulemma anna mahdollisuutta anonyymiin rekrytointiin. Alalamme on ihmeen vähän muita kuin valtaväestöön kuuluvia työntekijöitä vaikka asiakaskunta on erittäin monikulttuurista.”

YHDENVERTAISUUDESTA kyllä puhutaan, käytännössä se ei toteudu. Pitkäaikaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden mielipiteistä ei välitetä. Uusia, nuoria työntekijöitä kuunnellaan, koska halutaan antaa hyvä kuva työnantajasta ja pitää heidät yrityksessä.”

TYÖNANTAJANI palkkaa järjestäen kolmikymppisiä vaikka hakijoita olisi muitakin.”

OLEN HAVAINNUT työurallani eri työpaikoissa työntekijöiden keskuudessa syrjintää, joka on liittynyt ikään, sukupuoleen, etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vammaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Toisenlaisia ihmisiä on esimerkiksi vähätelty ja haukuttu rasistisesti.”

ERILAISUUTTA ei ymmärrä riittävästi, vaan oletetaan kaikkien mahtuvan samaan muottiin.”



”Jokaisen kannattaisi nostaa epäkohtia esiin, eikä vain itseän kohdistuvia, vaan myös työkaverin asiaa.”

Yhdenvertaisuus hyödyttää kaikkia

YHDENVERTAISUUS on perusarvo, joka ohjaa lainsäädäntöä ja käytäntöä työpaikoilla. Eriarvoisen kohtelun torjuminen on keskeistä.

Jytyläisten vastauksista käy ilmi, että yhdenvertaisuus ymmärretään eri tavoin. Vaikka työnantajat ja johto uskovat yhdenvertaisen kohtelun ja tasa-arvon toteutuvan, työntekijät saattavat kokea asian toisin. Ei ole oikeudenmukaista, jos samasta tehtävästä maksetaan erisuuruisia palkkoja. Myös etätyömahdollisuus pitäisi olla kaikilla samaa työtä tekeillä. Ota epäselvissä tilanteissa yhteyttä luottamusmieheen. Jos työpaikalla on kiusaamista, pahoinvointia tai vihapuhetta, voi ottaa yhteyttä myös työsuojeluvaltuutettuun. Tukea saa lisäksi Jyтын aluetoiminnan asiantuntijoilta.

Olen havainnut, että suomen tai ruotsin kielen lisäksi muita kieliä puhuvat kääntyvät usein minun puoleeni, mikäli kokevat tullessa kohdelluksi epätasa-arvoisesti työssä. Työpaikoilla on saattanut olla ikäviä tilanteita. Yleensä ongelmat ovat alkaneet ratketa, kun olen ottanut yhteyttä työnantajiin.

Yhdenvertainen kohtelu ja ilmapiiri työpaikalla hyödyttää kaikkia. Siksi jokaisen kannattaisi nostaa epäkohtia esiin, eikä vain itseän kohdistuvia ongelmia, vaan myös työkaverin asiaa.

Työyhteisöissä pitää löytyä halukkuutta ja motivaatiota käsitellä rakenteellisia ongelmia. Meidän tulisi yhdessä keskustella siitä, kuinka yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia sovelletaan. Johdolla on tärkeä rooli, sillä he näyttävät esimerkillään, että kaikenlaisen häirintään, huonoon käytökseen ja epätasa-arvoiseen toimintaan oikeasti myös puututaan.

Liban Sheikh Jyтын aluetoiminnan asiantuntija

Uusi työntekijä tuo aina muutoksen

Teksti Leena Filpus Kuva Susanna Kekkonen

Työyhteisön ilmapiiri ja roolit muuttuvat aina, kun yhteisöön tulee uusi työntekijä. Miten muuttuva tilanne käännetään eteenpäin vieväksi voimaksi?

Kuka?

NIMI:

Mona Eid

TYÖ:

Projektipäällikkö,
Terveystieteiden ja
hyvinvoinnin laitos

KOULUTUS:

Kasvatustieteiden
maisteri

SUOMESSA EI riitä työntekijöitä omasta takaa kaikilla aloilla, ja tulevaisuudessa tilanne on entistäkin hankalampi. On siis mietittävä keinoja, joilla osaajia houkuttellaan muualtakin maailmasta, ja autettava heitä myös viihtymään. Miten uudet työkaverit saadaan solahtamaan työyhteisöön jouhevasti ja rakentamaan työyhteisöstä entistä toimivampaa?

”On uusi työntekijä valtaväestöön kuuluva tai vaikka muualta tullut, työyhteisön totut roolit ja ryhmädynamiikka muuttuvat aina uuden ihmisen myötä. Muutosta ei kannataisi pelätä, vaan suhtautua siihen avoimen uteliaasti”, sanoo Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen projektipäällikkö **Mona Eid**. Hän on erikoistunut työssään muun muassa väestön moninaisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviin kysymyksiin.

Uuden tai muuttuneen paikan ottaminen työyhteisössä vie kaikilta aikaa, ja tilanne voi olla jännitteinenkin. Parhaimmillaan muutos tuo työyhteisöön uusia käytäntöjä ja rikkoo toimimattomia.

”Psykologinen turvallisuus on tärkeää, eli että työpaikalla kaikki uskaltavat ottaa kaikenlaisia asioita esiin, eikä virheiden tekemistä tarvitse pelätä. Tällaisen ilmapiirin rakentamisessa ja vaalimisessa esihenkilöillä ja johdolla on tärkeä rooli esimerkkeinä, mutta jokainen työntekijä voi omalla asenteellaan ja toiminnallaan vaikuttaa asiaan.”

Hyvän työntekijän normi ei ole vakio

Lain mukaan eri-ikäisiä, eri sukupuolia, erilaisia etnisiä taustoja tai uskontoja edustavia tai vaikka eri kieliä puhuvia on kohdeltava tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Ennakkoluulot, usein myös tiedostamattomat, vaikuttavat tapaamme kohdata ja kohdella toisia.

”Olisi hyvä tunnistaa näitä ennakkoluuloja. Voi miettiä esimerkiksi, mikä on hyvän työntekijän normi, ja voiko se olla toisenlainen kuin mihin juuri meidän työpaikalla on totuttu? Haittaako työn tekemistä, jos toinen ei vaikkapa osaa suomea äidinkielen veroisesti? Voisiko erilaisuus, tapa katsoa asioita toisesta näkökulmasta, ollakin rikkaus?”

Toimi toisin

- 1 ALTISTA** itsesi moninaisuudelle. Tapaa ja kuuntele ihmisiä, jotka ovat viiteryhmäsi ulkopuolella. Lue monipuolisesti.
- 2 MIETI** kielenkäyttöäsi. Vitsinkään varjolla kerrotut rasistiset tai syrjivät puheet eivät ole ok.
- 3 ASETU** toisen saappaisiin. Mieti, miten itse haluaisit tulla kohdelluksi.

Uskalla puuttua epäasialliseen käytökseen

Mitä enemmän meillä on kohtaamisia ja rakentavaa vuorovaikutusta erilaisten ja eritaustaisten ihmisten kanssa, sitä todennäköisemmin emme käytäydy syrjivästi tai rasistisesti. Epämuodollisia kohtaamisia ja tapaamisia kannattaisikin järjestää työpaikoilla ihan tarkoituksella.

Totuttuja rakenteita voi myös rikkoa. Miksi emme hyödyntäisi vaikka ryhmäkeskusteluja henkilöstökyselyjä tehdessä?

”Jos oman kielitaidon taso mietityttää, voi tuntua turvallisemmalta ensin keskustella asioista pienemmässä ryhmässä. Näin myös tutustutaan toisenlaisiin näkökulmiin, kuullaan perusteluja näkemyksiin ja opitaan tuntemaan toinen toisiamme. Esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaa tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdessä henkilöstöllä on oltava aito mahdollisuus vaikuttaa. Ryhmäkeskustelut lisäisivät vaikuttamismahdollisuuksia”, Eid sanoo.

Mutta entä jos omalla työpaikalla ilmapiiri sakkaa, kahvipöydässä kuulee rasistisia tai syrjiviä kommentteja tai kaikki eivät pääse yhteiseen tekemiseen mukaan?

”Jokaisella meistä pitäisi olla rohkeutta ottaa asia puheeksi oman esihenkilön tai luottamusmiehen kanssa. Kun yksi uskaltaa puuttua epäasialliseen käytökseen, muutkin uskaltavat herkemmin.”

Vielä ehdit lomakuntoon!

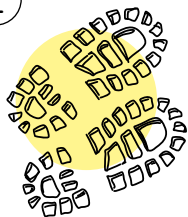
Teksti Minna Hotokka

Oletko joskus kaatunut lomalle kaikkiesi antaneena? Liian väsyneenä on vaikea palautua. Näillä vinkeillä varmistat lomakuntoisuutesi.

Ponnista vakaalta pohjalta

JOS LOMALLE lähtee liian rasittuneena, ei välttämättä jaksa tehdä vapailla mukavia ja palauttavia asioita. Tarkista siis palautumisen perusasiat jo ennen lomaa: riittävä uni, järkevät ruokailutavat, ystävien tapaaminen ja liikunnan harrastaminen luovat pohjaa lomakuntoisuudelle.

1



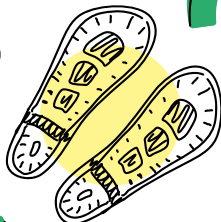
Kesää on myös ennen lomaa – ja sen jälkeen.

LÄHTEENÄ TYÖTERVEYSPSYKOLOGI JA TYÖNOHJAAJA KATI LÄMSÄ ELOVIA OY:STÄ.

Suunnittele loppusuora

ONKO TYÖPÖYTÄ pakko saada tyhjäksi? Jaottele tärkeät työt kiireellisiin ja kiireettömiin. Hoida kiireelliset alta pois, mutta jätä kiireettömät odottamaan loman jälkeistä elämää. Ehkä on jopa hyvä asia, jos töihin palatessa tietää heti, mihin tarttua? Sparraile esihenkilösi kanssa, jos lomalle jääminen on joka kerta kova rypistys.

2



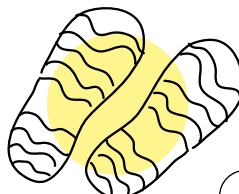
Mitä tarvitset kipeimmin?

LOMAN ALOITUS voi määrittää paljon koko lomaa. Itsenäinen puurtaja saattaa haluta heti alkajaisiksi ihmisten ilmoille, sosiaalisesta työstä kuormittunut taas kaivata yksinoloa. Perheessä erilaisista toiveista kannattaa keskustella ennakkoon.

3



4



Kesä ei ole yhtä kuin loma

MUISTA, ETTÄ kesä on myös ennen lomaa – ja sen jälkeen. Mitä kesäisiä juttuja voisit tehdä jo ennen vapaiden alkua, mitä säästää loman jälkeisille viikonlopuille? Vaikka erityisiä suunnitelmia ei olisi, pysähdy vähintään nautiskelemaan suven säästä ja tunnelmasta.

5



Kuinka kaiken ehtii?

LOMAKALENTERIA ei kannata tunkea liian täyteen, sillä onnistunut palautuminen edellyttää sopivassa suhteessa lepoa ja energisoivia asioita. Toisaalta loma voi olla ainoa mahdollinen ajankohta esimerkiksi remppahommille. Kokeile väljää suunnittelua: tuona viikonloppuna käydään kylässä, tuolla viikolla tapetoidaan makkari.



Emmi Nuorgam on maailmanparantaja, keskustelunherättäjä, kirjailija, kolumnisti ja juontaja, jolta saa mielipiteitä pyynnöstä ja ilman.

Työyhteisösi tarvitsee yhdenvertaisuuskoulutuksen

VUODEN 1904 pillulakko on Suomen ensimmäinen seksuaalista väkivaltaa vastustanut lakko. Kolme paperitehdasta Kymenlaaksossa sulkenut lakko sai alkunsa Työmies-lehdessä julkaistusta ilmoituksesta:

Allekirjoittaneet todistaa valaheitoisesti, että Voikkaan salimestari Schmitz on väkivaltaisesti raiskannut meidät. Allekirjoituksena: Paperin lajittelijat

Ilmoitus johti yli 1100 työläisen lakkoon ja mittavaan julkiseen keskusteluun paitsi tehdastyön ongelmista, myös teollisuuspaikkakuntien vaaroista työläisnaisten siveellisyydelle. Ihan kuten edelleen, myös tuolloin käytiin laajaa keskustelua siveellisyyden ja sopimattomuuden muka häilyvästä rajasta. Ehkä siksi työsuojelun uranuurtajan ja Suomen ensimmäisen ammattien naistarkastajan Vera Hjeltin kerrotaan puolustaneen kiistassa Kymi-Yhtiöitä ja pohtineen, onko työläisnaisten kunnia ylipäänsä niin korkea, että sen loukkaamisesta kannattaa tehdä moinen haloo.

Pillulakko oli paitsi merkittävä #metoo-keskustelu, myös esimerkki siitä, miten näennäinen yhdistävä tekijä ei takaa yhdenvertaista kohtelua. Porvaritaustaisella ja ruotsinkielisellä Hjeltillä ei ollut kovinkaan paljon yhteistä työläisnaisten kanssa, eikä hän ottanut paperisalin enkeleiksi nimettyjen nuorten työläistyttöjen puheita tosissaan.

Monilla työpaikoilla yhdenvertaisuuden toteutumista mitataan edelleen vertaamalla naisten ja miesten lukumäärää keskenään. Se ei kuitenkaan riitä. Sukupuoli on vain yksi tekijä, joka yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioitaessa tulisi ottaa huomioon. Sen lisäksi tulisi huomioida esimerkiksi henkilöiden sosioekonominen tausta, alkuperä, koulutus, ikä, vammaisuus, sukupuolen ilmaisu sekä näiden risteytyminen. Näiden tunnistaminen on paljon vaikeampaa, joten siksi ne jäävät usein huomiotta.

Kun työpaikan koulutuspäivään halutaan seuraavan kerran kutsua unelmakarttatyöpajaa tarjoava somevaikuttaja, ole sinä se rohkea, joka nostaa kätensä ja toivoo ennemmin yhdenvertaisuuskoulutusta. Paperisalin enkelit ansaitsevat parempaa, ja niin ansaitset sinäkin.

”Pillulakko oli esimerkki siitä, miten näennäinen yhdistävä tekijä ei takaa yhdenvertaista kohtelua.”



Ikäsyryjintä on totta

Moni yli 55-vuotias on törmännyt ikään
liittyviin ennakkoluuloihin työelämässä.
Ikäsyryjintä kohdistuu erityisesti naisiin.

Teksti **Tiina Tenkanen**

KONKARITYÖNTEKIJÖIHIN eli 55–64-vuotiaisiin liitetään erilaisia kielteisiä ennakkoluuloja, kuten ”heikompi motivaatio”, ”muutoksen jarru” ja ”riski työnantajalle”. Uskomukset vanhemman työntekijän heikommasta työsuorituksesta, suuremmasta sairastavuudesta ja heikommasta oppimiskyvystä ovat paitsi syrjiviä myös virheellisiä, toteaa Työterveyslaitoksen erikoistutkija **Mervi Ruokolainen**.

”On myytti, että yli 55-vuotiaiden palkkaaminen olisi erityinen riski. Esimerkiksi kuntatyöntekijöiden keskuudessa tehtyjen tutkimusten mukaan alle 30-vuotiailla on jo enemmän sairauspoissaoloja kuin yli 50-vuotiailla.”

Ikäsyrjintää kokevat yli 55-vuotiaat mutta myös työuransa alussa olevat.

Uudelleentyöllistyminen vaikeaa

Ikäsyrjintä on vähentynyt viimeisten 15 vuoden aikana, mutta edelleen noin joka kymmenes 55–64-vuotias palkansaaja on havainnut ikään liittyvää syrjintää työssä.

Runsaat 10 prosenttia yli 55-vuotiaista kokee, että jos työpaikalta on tarve vähentää työvoimaa, sen karsinta alkaa iältään vanhemmista. Kokemus on yleisempää yksityisen sektorin työpaikoissa ja työpaikoilla, joissa aikaiseminkin on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

”Suomessa ei ole tutkittu ikäsyrjinnän ja työstä irtisanomisen yhteyttä. Silti tiedetään, että vanhempien työntekijöiden aiempi mahdollisuus ’päästä eläkeputkeen’ on helpottanut heidän irtisanomistaan. Tiedetään myös, että yli 55-vuotiaan uudelleentyöllistyminen on vaikeaa.”

Vuoden 2020 Monimuotoisuusbarometrisa todetaan, että syrjimätöntä rekrytointia on kehitetty vain joka toisessa työpaikassa. Rekrytoinnissa tulisi keskittyä hakijan osaamiseen, ei ikään.

Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 2018 kertoo, että yli 55-vuotiaita naisia, erityisesti ylempiä toimihenkilöitä, syrjitään enemmän kuin miehiä.

”Korkeakoulutus ei näytä suojelevan naisia, sillä korkeakoulutetut miehet eivät koe syrjintää samassa määrin”, Ruokolainen tulkitsee.

Piiloasenteet vaikuttavat

Nuoruutta ihailevassa kulttuurissamme saataan ikääntyvistä puhua väheksyvästi. Kaikki

Vinkit konkareille

- 1 KÄÄNNÄ** pitkä työ- ja elämäkokemuksesi voitoksi: tee luettelo, mitä kaikkea olet oppinut ja mistä voit ammentaa työhösi.
- 2 MUISTA**, että kyky oppia ei häviä iän myötä. Vahvista jo opittua ja opettele uutta.
- 3 PIDÄ HUOLTA** osaamisesi, tietojesi ja taitojesi ajantasaisuudesta.
- 4 ETSI SINULLE** toimivat keinot psyykkiseen ja fyysiseen palautumiseen.
- 5 PITKÄN TYÖURAN** tehneenä voit olla tasapainottava työyhteisön jäsen, jolla on kokemuksen tuomaa ongelmanratkaisukykyä.

työntekijät hyötyisivät myönteisemmästä ikäpuheesta ja ilmapiiristä.

Moni työyhteisö uskoo olevansa tasa-arvoinen, mutta piiloasenteet vaikuttavat päätöksentekoon. Asenteisiin voidaan vaikuttaa koulutuksella ja kiinnittämällä asenteisiin huomiota.

Yhdenvertaisuutta edistäviä ja syrjintää ehkäiseviä keinoja tulisi viedä käytännön tasolle yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Työterveyslaitoksen Työpuntari-foorumissa todettiin syksyllä 2023, että eläkeikää lähestyvien työuran jatkamista auttaisi, jos työnantaja olisi valmis työnmuokkaukseen esimerkiksi työaikojen ja työvuorojen suunnittelussa. Vanhempien työntekijöiden olisi päästävä työpaikkakoulutukseen nuorempien rinnalla. Esihenkilöiden puolestaan olisi opittava tunnistamaan konkarin osaaminen ja osattava paremmin ikäjohtamista.

Työnantajan olisi myös hyvä ottaa huomioon, että monimuotoiset tiimit ovat tutkitusti menestyksekkäimpiä.

Viis tasa-arvosta?

Teksti Leena Filpus

Kaikilla työpaikoilla on edistettävä tasa-arvoa, mutta jos henkilöstöä on vähintään 30, on laadittava tasa-arvosuunnitelma.

1

Päivitetään joka toinen vuosi

JOKAISELLA työpaikalla on edistettävä tasa-arvoa ja kohdeltava kaikkia tasa-arvoisesti sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun katsomatta.

Kun henkilökuntaa on vähintään 30, on lain mukaan laadittava joka toinen vuosi päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman voi laatia myös pienemmillä työpaikoilla.

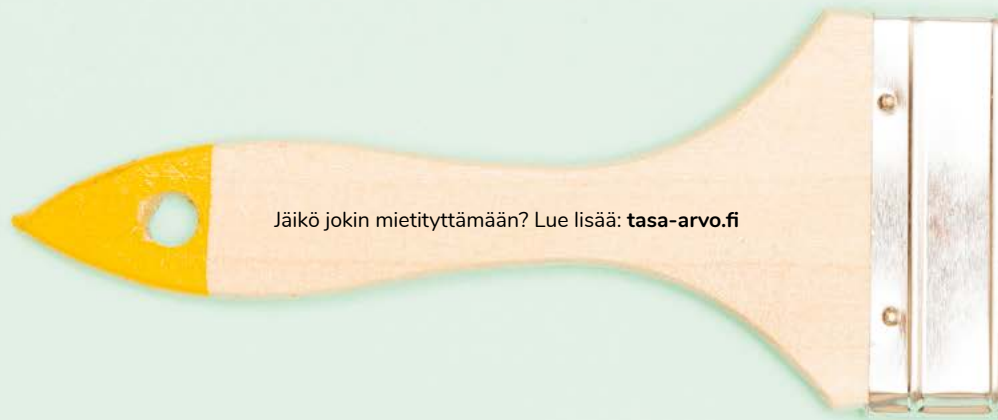
Suunnitelmasta on käytävä ilmi työpaikan tasa-arvotilanne, miten sitä kehitetään ja mitä konkreettisia toimenpiteitä on tarkoitus toteuttaa tulevina vuosina. Lisäksi arvioidaan aiempien vuosien toimenpiteiden tuloksia.

2

Luottamusmiehellä tärkeä rooli

ESIMERKIKSI HR-osasto ja luottamusmies voivat yhdessä laatia tasa-arvosuunnitelman. Mukana on hyvä olla muitakin henkilöstön edustajia. Heillä voi olla tietoa ja näkemyksiä, joita työpaikan johto ei tunne tai tule ajatelleeksi.

Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät tiedot ja aito mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa suunnitelmaan. Tarvittaessa apua saa myös Jytystä tai tasa-arvovaltuutetun toimistosta.



Jäikö jokin mietityttämään? Lue lisää: tasa-arvo.fi

3

Tietoa tilastoista ja kartoituksista

TYÖPAIKAN tilastoja käytetään apuna tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Tilastoista käy esimerkiksi ilmi miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin tai perhevapaiden käyttö. Suunnitelman laatimisessa voidaan hyödyntää myös muita sukupuolittain eriteltyjä tilastoja.

Osana suunnitelmaa on tehtävä palkkakartoitus. Siitä selviää muun muassa työpai-

kan perusteettomat palkkaerot.

Lisäksi voidaan teettää henkilöstökysely, jossa selvitetään työntekijöiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, koetaanko työpaikalla häirintää, ovatko urakehitysmahdollisuudet ja palkkaus tasa-arvoisia ja voidaanko esimerkiksi perhevapaita pitää tasapuolisesti.

4

Konkreettiset toimet ohjaavat

KUN tasa-arvotilanne on selvitetty, päätetään mitä konkreettisia toimenpiteitä seuraavien kahden vuoden aikana tehdään, millä aikataululla ja kuka huolehtii asioiden edistymisestä. Osa toimenpiteistä voi edistyä hitaammin, kuten isien rohkaiseminen pidempiin

perhevapaisiin. Sen sijaan esimerkiksi perusteettomiin palkkaeroihin tai seksuaaliseen häirintään on puututtava mahdollisimman nopeasti.

Tasa-arvosuunnitelma on jatkuva prosessi. Olenaisista on, että asiat etenevät oikeaan suuntaan.



5

Valmis suunnitelma kaikkien nähtäville

JOKAISEN työntekijän kannattaa vähintään vilkaista tasa-arvosuunnitelmaa. Suunnitelman on tarkoitus elää työpaikan arjessa, ja sitä on hyvä tarkastella vuosittain. Kun suunnitelma kahden vuoden kuluttua päivitetään, nähdään, missä on vielä parannettavaa.

Työntekijöiden osallistaminen suunnitelman tekemiseen on osaltaan myös ihmisten kouluttamista, jotta kaikki osaisivat kiinnittää huomiota tasa-arvoasioihin. Esimerkiksi sukupuolten moninaisuutta ei välttämättä vielä tunneta työpaikoilla hyvin.

Eikö homma etene?

JOS HUOMAA, ettei työpaikalla ole tasa-arvosuunnitelmaa, vaikka pitäisi tai korjattavaksi listatut asiat eivät etene, keskustele esihenkilösi tai muun työnantajan edustajan kanssa. Viime kädessä voitte olla yhteydessä Jytyyn tai tasa-arvovaltuutettuun.

LÄHTEENÄ JYTYN EDUNVALVONTAJOHTAJA JUKKA MAARIANVAARA.



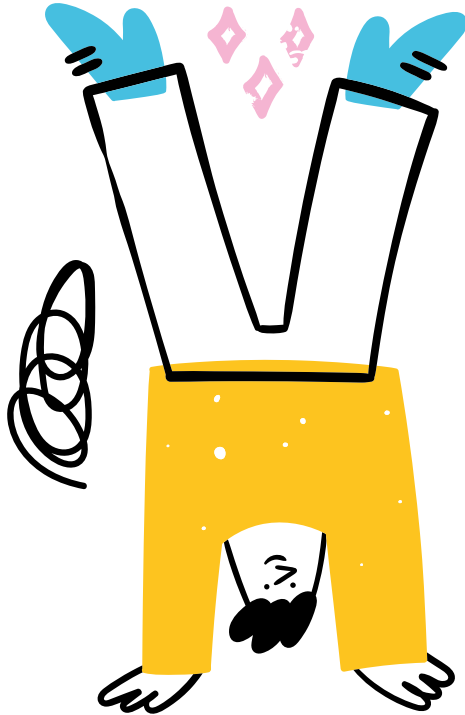
Psykologisella turvallisuudella on työyhteisöön monia myönteisiä vaikutuksia, kuten työhön sitoutumista.

Onko ilmapiiri kannustava ja virhe mahdollisuus? Hienoa, työpaikallasi toteutuu psykologinen turvallisuus.

Teksti Saara Autere

Psykologinen turvallisuus on työyhteisön tärkeä ominaisuus. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Kirsi Yli-Kaitala neuvoo, miten sitä voi edesauttaa omalla toiminnallaan.

Turvallisessa työyhteisössä voi asettaa itsensä haavoittuvaan asemaan.



Virheistä opiksi

KUN TYÖYHTEISÖSSÄ on turvallista olla oma itsensä ja kehittämistäkin vaativista asioista ja epäkohdista uskaltaa sanoa mielipiteensä, työpaikka on psykologisesti turvallinen.

Silloin ketään ei syyllistetä virheistä tai epäonnistumisista, vaan ennemminkin ajatellaan, että virheiden tekeminen on inhimillistä ja niistä voidaan oppia yhdessä. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija **Kirsi Yli-Kaitala** muistuttaa, että virheistä voidaan oppia vain, jos ne uskalletaan tuoda esiin.

”Turvallisessa työyhteisössä voi asettaa itsensä haavoittuvaan asemaan. Silloin yhteistyö on usein luonteeltaan mutkattomampaa ja kynnys avun pyytämiseenkin matalampi. Kun työkavereiden välisiin suhteisiin liittyviä pelkoja ja epävarmuuksia on vähemmän, keskittyy energia enemmänkin yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen”, Yli-Kaitala sanoo.

Tutkittua tehokkuutta

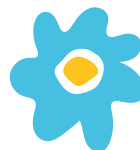
PSYKOLOGISELLA turvallisuudella on työyhteisöön monia myönteisiä vaikutuksia. Se muun muassa lisää työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista.

”Aiheesta on tehty monia kansainvälisiä tutkimuksia. Kokemus siitä esimerkiksi madaltaa kynnystä uuden teknologian käyttöönottoon. Se näkyy myös parempana oppimisena ja uudistumisena, ja sitä kautta toiminnan tehokkuutena.”

Pohdi omaa käyttäytymistäsi

VASTUUASEMISSA olevilla on iso merkitys psykologisen turvallisuuden syntyyn, mutta jokainen meistä voi vaikuttaa osaltaan siihen, millaiseksi työpaikan ilmapiiri muodostuu. On tärkeää kunnioittaa myös eriäviä mielipiteitä ja osoittaa omaa erehtyväisyyttään.

Kuinka itse käyttäydyt kokouksissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa? Pysähdy tilanteen äärelle ja pohdi, miten suhtaudut muiden esittämiin ajatuksiin. Annatko niille riittävästi tilaa? Oletko kiinnostunut muiden näkökulmista vai pidätkö omia ajatuksiasi ykkösenä?

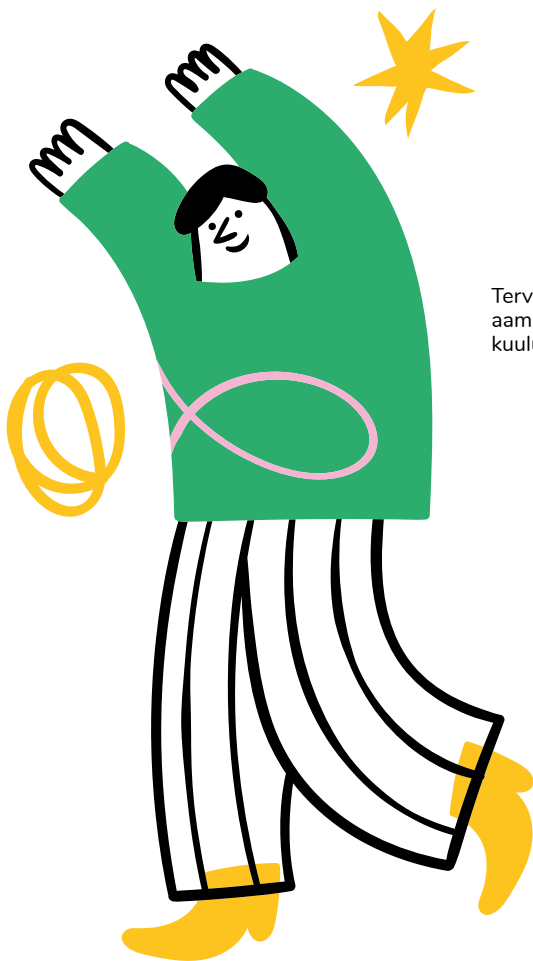


Jokainen meistä voi vaikuttaa osaltaan siihen, millaiseksi työpaikan ilmapiiri muodostuu.

Huomioithan onnistumiset?

ETHÄN UNOHDA perusasioita arjen pyörteis-
sä: tervehdi toisia aamulla ja kysele kuulumi-
sia. Myös vertaisten eli työtovereiden välisellä
palautteella on merkitystä, ei pelkästään esi-
henkilöiden kiitoksilla tai kommenteilla. Huo-
mioimme helposti epäonnistumiset, mutta on
tärkeää tuoda esiin, kun joku tehtävä on onnis-
tunut tai yhdessä on tehty jotakin hyvin.

”Työviikon päätteeksi kannattaa käyttää
pari hetkeä myös oman työn miettimiseen.
Mitä olet saanut tällä viikolla aikaan? Kun on-
nistumiset sanallistaa, ne voivat luoda uskoa
vaikean tilanteen edessä – tämä saatiin tehtyä
hyvin, joten pystymme siihen myös jatkossa”,
Yli-Kaitala vinkkaa.



Tervehdi toisia
aamulla ja kysele
kuulumisia.

On tärkeää
tuoda esiin, kun
joku tehtävä on
onnistunut tai
yhdessä on tehty
jotakin hyvin.

Vahvasta psykologista turvaa

- 1 KESKITY** ja ole ai-
dosti läsnä tilanteis-
sa, joissa kohtaat muita.
Eihän puhelin tai muu vies-
tikanava vie huomiotas?
- 2 VAALI** yhteisöllisyyt-
tä ja yhdessä teke-
mistä. Nykyisessä hybri-
diympäristössä yhteisiä
lounaita ja kahvihetkiä on
aiempaa vähemmän. Työ-
kavereihin kannattaakin
välillä pitää yhteyttä myös
ilman sitä kaikista tiukinta
työasiasia.
- 3 ASTU ESIIN** työroo-
lin takaa, ainakin sii-
nä määrin kuin se tuntuu
sinusta luontevalta. Tuo
esiin omaa persoonaasi ja
jaa muille jotain itsestäsi
vaikkapa johonkin harras-
tukseen liittyen. Ole kiin-
nostunut myös muiden te-
kemisistä.

Kuka?

NIMI:

Jyri-Ville Lehtinen

AMMATTI:

Lasten ja nuorten kasvatukseen ja hoitoon erikoistunut lähihoitaja. Lastenhoitaja päiväkotineulasessa Helsingissä.

PARASTA

TYÖSSÄ:

Lasten kanssa tekeminen ja onnistuminen.

Lastenhoitaja Jyri-Ville Lehtinen opettaa päiväkotilapsia tunnistamaan ja sanoittamaan omia tunteitaan. Parhaimmillaan varhain aloitettu tunnetyö näkyy myöhemmin tasapainoisina ja avoimina lapsina.

Teksti Leena Filpus Kuvat Susanna Kekkonen

TUNTEIDEN SANOITTAJA



Hassuttelu kuuluu
olennaisena osana
varisten päivään.
Vasemmalta
Felix, Anian, Jyri ja
Samuel.



Veli ja Jyri.



Raid, Fjedor, Jyri ja Mohammed.

JYRIII, JYRIIII! kuuluu varisten riemas-
tunut huuto päiväkotia Neulasessa
Helsingin Myllypurossa. On maanan-
taiaamu, ja lasten silmät loistavat:
Hoitopäivä!

”On ehdottomasti päivän hienoin
hetki, kun lapset tulevat innoissaan päiväkotiin
ja juoksevat kädet ojossa suoraan syliin. Ja jos
päivä olisikin alkanut huonommin, niin siitä
voidaan sitten yhdessä keskustella. Kun kaikki
ovat paikalla, aloitamme kuulumisten vaihtami-
sen ja jokainen pääsee kertomaan viikonlopus-
taan”, lastenhoitaja **Jyri-Ville Lehtinen** sanoo.

Alun hulinan ja hälyn jälkeen Lehtisen oh-
jaama 4–5-vuotiaiden ryhmä, Varikset, istuu
rauhassa puoliympyrän muotoon. Kaikki tie-
tävät mitä tuleman pitää: jokainen saa kertoa
vuorollaan viikonlopputekemisistään ja miltä
silloin tuntui. Oman vuoron odottaminen kysyy
malttia, ja muiden huomion kohteeksi pääsemi-
nen on jännittävääkin. Tärkeää on myös saada
siirtää viikonlopun tunnetilasta kertovaa hel-
meä Tanssivan hiiren tunnetaulussa.

”Me hoitajat sanoitamme vielä sanallises-
ti tunnetilaa, että sinusta oli kiva leikkiä siskon
kanssa ulkona tai jännittävää pyöräillä isän
kanssa. Aamuhetkessä harjoitellaan leikin var-
jolla monia tärkeitä taitoja, itsesäätelyä, tuntei-

den hallitsemista ja sanoittamista. Jokainen lapsi
on vuorollaan aikuisen huomion ja kannustuk-
sen kohteena. Lisäksi lapset oppivat kuuntele-
maan rauhassa, mitä muilla on sanottavaa.”

Draama auttaa kertomaan tunteista

Lehtisen ura lastenhoitajana on kestänyt jo 13
vuotta. Työstä päiväkodissa hän innostui lähi-
hoitajan opintoihin kuuluvassa harjoittelussa.

”Päiväkodissa oli kivaa olla töissä. Välillä
olen miettinyt, että opiskelisin lastentarhan-
opettajaksi, mutta kahden, kohta kolmen, lap-
sen isänä arjessa on jo riittämiin hulinaa.”

Aikaa vie myös Lehtisen yhdessä entisen
kollegansa **Laura Reinilän** kanssa kehittämä
Tanssivan hiiren tunnetaitomateriaali. Sii-
tä saatuja kokemuksia hän haluaisi levittää
eteenpäin. Tunnetaitomateriaali on pilottikäy-
tössä Neulasessa ja muutamassa muussa päi-
väkodissa. Tärkeänä osana materiaalia ovat
konkreettiset työkalut, kuten tunnetaulut.

Menetelmä kehitettiin aitoon tarpeeseen.

”Meillä oli nelisen vuotta sitten hyvin haas-
tava ryhmä, jossa oli paljon tunneperäisiä ongel-
mia. Se kuormitti meitä kaikkia. Tajusimme, et-
temme osanneet ohjata lapsia tunnetasolla, eikä
lapsilla ollut keinoja tulla kuulluksi. Niinpä kehi-
timme erilaisista tunnetiloista kertovat kuvat ja
esitimme ja kuvasimme erilaisia tunteita hassut-
telun ja draaman keinoin”, Lehtinen kertoo.

Jo muutaman kuukauden kuluttua yhteis-
peli lasten kanssa alkoi sujua paremmin. Lap-
set oppivat kuvien avulla kertomaan, miltä
tuntui ja miksi. Aikuiset saivat puolestaan työ-
kaluja ohjata lapsia kohtaamaan tunteitaan.
Samalla aikuistenkin stressi helpottui.

Päiväkotia Neu-
lasessa tunne-
taitotyöskentely
on tavoitteellista.
Arjessa panoste-
taan siihen, että
aikuinen huomaa
ja kohtaa jokaisen
lapsen yksilöllisesti.
Huumori ja ele-
kieli tulevat avuksi
etenkin silloin, jos
yhteistä kieltä ei
välttämättä ole.

**Jokainen lapsi on
vuorollaan aikuisen
huomion kohteena.**



Raid, Jyri ja Lilia.

”On ollut havahduttavaa huomata, miten voimakkaasti tunnetaidot liittyvät kaikkeen. Ja miten suuri vaikutus vaikkapa empaattisuuden lisääntymisellä on. On valtavan palkitsevaa varhaiskasvattajalle, kun ujo, syrjäänvetäytyvä tai epäluuloinen lapsi alkaa vähitellen luottaa ja haluaa kertoa ajatuksistaan ja tunteistaan.”

Varhaiskasvatuksella on merkitystä

Tunnetaitojen opettaminen lapsille on kasvattanut myös Lehtistä – ihmisenä ja vanhempana.

”Olen miettinyt lapsuuttani. Eihän meillä mitään tunnetaitoja opeteltu, ja se näkyi myös käytöksessäni. Toimin nykyisin varmasti viisaammin myös isänä. Kun tiedostaa omat tunteensa ja syyt reaktioiden takana, pystyy vaikuttamaan siihen, miten sinut koetaan ja nähdään. Varhaiskasvatuksen tärkeä merkitys tulee juuri tässä, että kun näitä taitoja opetellaan pienestä pitäen, ei olla koululaisina ja nuorina aikuisina niin hukassa kuin moni on. Uskon, että tunnetyöllä on kauaskantoiset vaikutukset esimerkiksi mielenterveysongelmien ehkäisyssä.”

Monet Lehtisen ja Reinilän tunnetaitojen opetuksessa olleet lapset ovat jo koululaisia. Koulusta ja vanhemmilta on tullut hyvää palautetta. Se on ollut kannustavaa. ”Tavoitteena on tuoda Tanssivan hiiren materiaali varhaiskasvattajien saataville valtakunnallisesti.”

”Opettajat ovat esimerkiksi kertoneet, että tunnetaitoja opetelleet lapset erottuvat luokassa itsesääätelytaidoiltaan. Ja vanhemmat puolestaan ovat kertoneet, miten heidän lapsensa osaavat puhua erilaisista tunteistaan ja niiden syistä. Tällainen palaute tuntuu tietenkin varhaiskasvattajasta todella hienolta”, Lehtinen sanoo.

Lähihoitajan tutkinnosta on moneksi

- **LÄHIHOITAJA** on sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö, joka avustaa ja hoitaa asiakkaita ja potilaita sairaaloissa, terveyskeskuksissa, tehostetuissa asumisyksiköissä sekä muissa hoitopaikoissa.
- **OPINNOT** kestävät 1,5–3 vuotta.
- **LÄHIHOITAJA** voi erikoistua eri aloille ja päätyä työskentelemään esimerkiksi lasten ja nuorten tai ikääntyneiden parissa, mielenterveys- ja päihdetyössä, erilaisilla sairaanhoidon aloilla tai vammaistyössä.
- **LÄHIHOITAJA** ja lastenhoitaja ovat Jyryn yleisimpiä ammattinimikkeitä. Jytyssä toimii muun muassa kasvatuksen ja koulutuksen sekä sosiaali- ja terveysalan ammattialaryhmät, jotka kehittävät jäsenten ammatillista osaamista sekä vahvistavat ammattialan tunnettuutta työmarkkinoilla.



Felix näyttää Tanssivan hiiren tunnetaulun avulla, minkälaisia ja kuinka voimakkaita tunteita viikonlopun tekeminen hänessä herätti.

Jäsenelle yli kuukauden lomakorvaukset neuvottelemalla



Sairausajan vuosilomat oli laskettu väärin



Mitä tapahtui?

JYTYN JÄSEN otti yhteyttä liiton edunvalvontaan ja kertoi epäilevänsä virhettä vuosilomien määrissä ja lomarahoiissa. Työnantaja oli lähettänyt vaatimuksen maksaa liikaa maksettuja lomarahoja takaisin yhteensä 783 euroa. Jyryn jäsen oli työskennellyt yksityisessä yrityksessä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ohjaajana vuodesta 2017 alkaen. Vuosina 2021–2023 hän oli sairauslomalla. Hänen työsuhteessaan noudatettiin yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Työnantajan mukaan lomarahoja oli maksettu liikaa vuosina 2021 ja 2022.

Mitä selvisi?

TARKASTELUUN otettiin vuosilomien määrät ja lomarahat lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2021 alkaen. Vuosilomalain mukaan viisipäiväisessä vuosilomalaskennassa pitkä sairauspoissaolo oikeuttaa saamaan vuosilomaa vähintään 20 päivää lomanmääräytymisvuonna, jona ei muutoin 12 kuukauden aikana kertyisi sairauden vuoksi lomaa vähintään 20 lomapäivää. Vuoden 2022 osalta hänellä oli lomakertymää 20 päivää, josta 11 lisälomapäiviä. Lomarahaa ei kerry lisälomapäiviltä. Työnantaja ei ollut huomioinut lisälomapäiviä lainkaan alkuperäisessä laskelmassaan. Lisäksi oli huomioitava, että vuosilomaa kertyy sairauspoissaoloaikana 75 työpäivän ajan.

Mikä oli lopputulos?

JÄSENEEN vaatimuksena oli saada tarkistus lomien ja lomarahojen osalta työsuhteen päättyessä. Jyry lähetti näistä laskelmat, minkä jälkeen työnantaja myönsi, että lomakertymien ja lomarahojen määristä on tehtävä tarkistuslaskenta.

Lopputuloksena oli, että jäsenen saamiset olivat yhteensä 30 vuosilomapäivää ja kolmen päivän osalta lomarahaa. Saamiset maksettiin jäsenelle lomakorvauksena lopputilissä.

Jäsenelle oli maksettu vuoden 2022 osalta

lomarahat 15 päivältä ja selvittelyssä todettiin, että viiden päivän osalta oli maksettu liikaa. Tätä työnantaja ei kuitenkaan perinyt takaisin.

Merkittävä virhe vuosilomalaskennassa saatiin korjattua neuvotellen. Jäsen sai loppupalkkaa yhteensä 3374 euroa, eikä hänen tarvinnut maksaa takaisin työnantajan vaatimuksena ollutta 783 euroa.



Päivi Salin

Jyryn työmarkkina-asiantuntija

VIOSILOMALAIN mukaan työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, kun hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta (1.4.–31.3.) ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutukselta johtuvan poissaolon vuoksi. Viisipäiväisessä vuosilomalaskennassa vastaava määrä on vähintään 20 lisävapaapäivää lomanmääräytymisvuonna.

Toimi näin

- 1 TARKISTA** esihenkilöltä vuosilomiesi määrä.
- 2 JOS ASIASSA** on epäselvyyttä, tarkista luottamusmieheltäsi tai omasta alue-toimistostasi, onko vuosilomiesi määrä laskettu oikein.
- 3 TARPEEN TULLEN** Jyryn edunvalvontaosasto voi vaatia selvitystä työnantajaltasi.

**Vuosilomaa kertyy
sairauspoissaoloaikana
75 työpäivän ajan.**

Saako raskaus vaikuttaa työsopimuksen jatkoon?

JYTYN JÄSEN oli ilmoittanut esihenkilölle raskaudesta ja tulevasta perhevapaasta. Hänelle oli lupailtu vakinaistamista tai pidempää määräaikaista työsopimusta, mutta työsopimus kirjoitettiin vain perhevapaan alkuun asti.

Kysymyksessä on syrjintä, jota valitettavasti tapahtuu edelleen. Raskaus ja perhevapaasta ilmoittaminen eivät saa vaikuttaa työsopimuksen keston. Mikäli työn tarve jatkuu pidemmälle, ei työnantaja voi kirjoittaa työsopimusta vain perhevapaan alkuun asti. Yleensä työehtosopimuksissa on määräykset perhevapaan palkallisuudesta. Työnantaja voikin pyrkiä välttämään palkallisuuden maksamiselta tekemällä työsopimuksen vain perhevapaan alkuun asti.

Tällaisissa tilanteissa kannattaa heti kääntyä työpaikan luottamusmiehen puoleen. Mikäli asiaa ei saada työpaikalla ratkaistua, ota yhteyttä Jytyn työsuhteneuvontaan. Monesti vaadimme palkan siltä osin kuin perhevapaa olisi ollut työehtosopimuksen mukaan palkallinen. Näissä tilanteissa on monesti myös ajettu vakinaistamisvaadetta ja vakinaistamisvaatimukset ovat menestyneet, vaikka perhevapaa olisi jo ehtinyt alkaa.

Laki kieltää raskaus- ja perhevapaasyrjinnän

RASKAUS- ja perhevapaasyrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa. Hyvin tyypillisiä raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteita on, että saatuaan tiedon perhevapaasta työnantaja ei enää tee uutta työsopimusta (vaikka tarve olisi), määräaikainen työsopimus kirjoitetaan lyhyemmäksi ajaksi kuin mitä todellinen tarve olisi tai vakinaistamisaikeista luovutaan.



Anne Sarvi
Jytyn työmarkkinajuristi

Mitä kuuluu, Emma Hirvonen?

Teksti Saara Autere
Kuva Petri Jauhiainen

lisalmessa ja
Lapinlahdella
työskentelevä
käsityöneuvoja
auttaa myös
työsuhdeasioissa.

Mitä tehtäväsi antaa sinulle?

"Olen hyvin pienen porukan luottamusmies, meitä käsityöneuvoja on Taito-Yläsavolla yhteensä kolme. Aloittaessani luottamusmiehenä viime elokuussa pääsin heti pistämään työolosuhteita kohdilleen. Luottamusmieskoulutus oli todella antoisa, ja omalta Jytyn aluetoiminnan asiantuntijalta on helppo kysäistä, jos jokin on epäselvää. Aion tilaisuuden tullen kursittautua lisää, etenkin neuvottelutaidot kiinnostavat."

Mikä sinut innosti mukaan?

"Kohtasin viime vuonna työsuhteessa epäselvyyksiä, joihin olisin tarvinnut

luottamusmiehen apua. Meillä ei sellaista ollut, joten päätin itse ryhtyä luottamusmieheksi. Työhyvinvointi ja työolosuhteisiin vaikuttaminen kiinnostavat – ja vaivalla tehtyjä työehtosopimuksia pitää tietysti noudattaa. Kun puhuu luottamusmiehen suulla, on erilaista auktoriteettia kuin riviyöntekijänä."

Mitä olet oppinut tehtävässäsi?

"Koulutuksessa painui mieleen, miten paljosta voimme kiittää ammattiliittoja. Lomaoikeus, 5-päiväinen työviikko ja muut itsestäänselvyytenä pitämämme asiat eivät olleet sitä sata vuotta sitten. Olen myös oppinut, että joukossa on voimaa."

Kuka?

NIMI:

Emma Hirvonen

AMMATTI:

Käsityöneuvoja
Taito-Yläsavon ry:llä, lisalmen
ja Lapinlahden
Taitokeskuksissa

YHDISTYS:

Neuvonta-alan
toimihenkilöt
NEUVO ry

ROOLI:

Taito Ylä-Savon
luottamusmies

PUHEENJOHTAJALTA

Kohti yhdenvertaista ja tasa-arvoista Suomea

OLEMME TOTTUNEET ajattelemaan, että yhteiskuntamme on tasa-arvoinen ja syrjimätön. Parantamisen varaa kuitenkin on.

Moni nainen kohtaa yhä työhaastattelussa kysymyksen perheenperustamisesta. Monelle ei-kantasuomalaisen nimen omaavalle haastatteluun pääseminenkin on työn takana. 50-vuotiaat ovat ikääntyviä työntekijöitä, joiden työllistyminen vaatii erityistoimia. Seksuaalivähemmistöön kuuluvat kohtaavat syrjintää.

Runebergin päivänä juhlitaan ansaitusti Suomen kansallisrunoilijaa, mutta hänen vaimonsa muistetaan vain tortusta, ei merkittävänä kirjailijana.

Miksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on niin hidasta?

Yksi vastaus: lainsäädäntö. Valmisteilla oleva työmarkkinamallilaki vaikeuttaisi ja hidastaisi naisvaltaisten alojen palkkakehitystä. Huonolla lainsäädännöllä sysäämme itsemme takaisin kivikaudelle.

Toinen vastaus: asenteet. Nykyään ylpeillään ”suoraan sanomisella”, joka usein on synonyymi syrjinnälle. Emme saa hyväksyä minäkäänlaisia syrjiviä puheita tai tekoja.

Myös työelämässä on toimittava sen eteen, että kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet. Tämä on ammattiliittojen työtä mutta siihen tarvitaan myös yksilöitä. Yhdessä saamme aikaan muutoksen.

Sinäkin voit olla tekemässä syrjimätöntä työelämää. Jytyssä järjestetään tänä vuonna sekä hallinnon vaalit että luottamusmiesvaalit. Kannustan jokaista lähtemään mukaan. Sinä voit vaikuttaa!

Jonna Voima Jytyn puheenjohtaja



KUVA ALEKSI POUTANEN

Syys-
päivät
6.-8.9.



Lisätiedot ja ilmoittautuminen: jytysaimaa.jytyliitto.net/
Lisätietoja sähköpostilla: tiedotus.jytysaimaa@gmail.com

Jytyä Saimaan rannalla

JYTYLÄISET kohtaavat jälleen hauskan yhdessäolon merkeissä, kun Jyty Saimaa ry järjestää syyspäivät syksyllä 2024. Syyspäivät järjestetään Imatran kylpylässä 6.-8.9.

Syyspäivillä on luvassa mahtavia aktiviteetteja Saimaan maisemissa – ilmoittaudu mukaan esimerkiksi miniristeilylle ja metsäjoogaan. Voit osallistua myös vaikkapa Jyty-rasteille, keilailuun ja ka-

raokeen sekä rentoutua kylpylä Taikametsässä.

Lisäksi tiedossa on illanviettoa Imatran kylpylän ravintola Tähtitaivaassa. Ilta-juhlan teemana on glitter, ja illan huipentaa bändi Oman Kylän Miehet.

Tule tapaamaan vanhoja ja uusia Jyty-tuttuja. Paikalla on myös Jytyn puheenjohtaja **Jonna Voima**.

Tervetuloa jytyilemään!



Uusia henkilöitä edunvalvonnassa

JYTYN edunvalvontaosastolla on aloittanut työmarkkinajuristina **Harri Ikonen** ja työsuhdeneuvojana **Elsa Ojutkangas**.

Yhdistysfuusio: Jyty Hiidenharju ry

JYTY Vihtiin fuusioitui Jyty Lohja ry, ja uusi nimi on vuoden 2024 alusta Jyty Hiidenharju ry. Toiminta-alueemme on Vihti, Lohja, Karkkila ja pääkaupunkiseutu.

Lisätietoja: jytyhiidenharju.fi

MIKKELIN
teatteri

19.6.-27.7.

KÄSIKIRJOITUS: Satu Rasila, Mikko Kouki ja Arto Valkama | OHJAUS: Pekka Laasonen
Esitysoikeuksia valvoo AGENCY NORTH OY.

KOONINEN KESÄKOHELLUS NAISVUORI-NÄYTTÄMÖLLÄ!

Rooleissa: Pauliina Hukkanen, Joonas Kääriäinen, Mika Nuojua ja Jukka Rasila

HELPPO ERO

mikkelinteatteri.fi
044 402 1539 | liput@mikkelinteatteri.fi

Vaikuta
liittosi
toimintaan!

Nyt on
sinun aikasi
vaikuttaa



Jyty-vaalit 2024

Sinulla on mahdollisuus vaikuttaa oman ammattiliittosi päätöksentekoon – käyttäthän mahdollisuuden joko asettumalla itse ehdolle tai äänestämällä.

Aikataulu

31.5. Ehdolleasettumis-
aika alkaa **klo 12**

1.6. mennessä
liittyneet Jyтын jäsenet
ovat vaalikelpoisia ja
äänioikeutettuja

13.9. Ehdolleasettumis-
aika päättyy **klo 12**

16.9. Liittohallitus
vahvistaa ehdokaslistan

1.10. Sähköinen
äänestys alkaa **klo 8**

14.10. Sähköinen
äänestys päättyy **klo 20**

15.10. Vaalituloksen
vahvistaminen ja
julkistaminen

JYTYN liittovaltuuston vaalit järjestetään 1.–14.10.2024. Valtuustoon valitaan neljäksi vuodeksi 37 jäsentä neljästä eri vaalipiiristä.

Kaikilla jytyläisillä on mahdollisuus asettua ehdolle. Juuri sinun näkemyksesi on tärkeä, joten tule vaikuttamaan tulevaisuuden työelämään!

Ehdolle asettuminen

Ehdokkaaksi voi asettua Jyтын työvoimajäsen, jonka jäsenmaksut ovat kunnossa. Työvoimajäsenellä tarkoitetaan kaikkia paitsi eläkkeellä olevia jäseniä.

Ehdokkaan asettaa joko oma yhdistys (hallituksen tai jäsenistön kokous) tai kymmenestä (10) oman vaalipiirin jytyläisestä työvoimajäsenestä koostuva kannattajien joukko.

Täytä ehdokaslomake vaalisivustolla ja asetu ehdolle. Jyтын liittohallitus vahvistaa lopullisen ehdokaslistan 16.9.2024.

Äänestäminen

Äänestäminen tapahtuu helposti sähköisessä vaalijärjestelmässä, jossa vaalisalaisuus on turvassa. Järjestelmään tunnistaudutaan pankkitunnuksilla.

Jokaisella jäsenellä on käytössään yksi ääni omassa vaalipiirissään. Vaalit käydään enemmistövaalina eli vaalipiirissä eniten ääniä saaneet tulevat valituiksi (niin moni kuin paikkoja on vaalipiirissä). Yleisvarajäseniä valitaan puolet varsinaisten valtuutettujen määrästä.

1.6.2024 työvoimajäsenenä olevat ja jäsenmaksunsa suorittaneet ovat vaalikelpoisia ja äänioikeutettuja.

Liittohallitus vahvistaa vaalin tuloksen 15.10.2024.

Viestintä

Seuraa vaaliviestintää netissä, uutiskirjeissä, somessa ja Jyty-lehdessä.

Jyтын vaalisivustolle kootaan kaikki tieto vaaleista, ja alkusyksystä sinne avataan myös ehdoksgalleria. Gallerian ohjeet lähetetään kaikille ehdokkaaksi asetetuille.

Tarkemmat tiedot vaaleista:

jytyliitto.fi/jytyvaalit



Kiinnostaako ehdokkuus Jyty-vaaleissa?



Kyllä kiinnostaa



Erinomaista! TOIMI NÄIN:

1 TUTUSTU

Jytyn ohjeisiin ehdokkuudesta.

2 ILMOITA kiinnostuksestasi yhdistyksellesi.

3 JOS jostakin syystä yhdistys ei aseta sinua ehdolle, älä huoli – ehdolle voit asettua myös keräämällä itsellesi omasta vaalipiiristäsi 10 jytyläisen kannattajajoukkueen.

4 ODOTA, että Jytyn hallitus hyväksyy ehdokaslistan. Tämän jälkeen saat täytettäväksesi ehdokkaan tietolomakkeen. Lomakkeen avulla teemme ehdokasgallerian ja saamme ehdokkaiden osaamisen näkyväksi.

5 ILOITSE ehdokkuudesta! Kiitä itseäsi, että mahdollistat ehdokkuudellasi demokratian ja yhteisen liittomme kehittymisen.

6 KERRO työka-
vereillesi ehdokkuudestasi ja huolehdi, että hekin äänestävät. Kerro ehdokkuudesta myös muille tutuillesi ja esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Tee jytyläisyys näkyväksi.

7 MUISTA itsekkin äänestää!

8 ILOITSE läpimenosta tai ehdokkuuden tuomasta kokemuksesta, jos kävikin niin, ettet päässyt läpi. On tärkeää, että olit ehdolla. Kiitos siitä.



Ei kiinnosta



POHDI VIELÄ ASIAA.

Jytyn valtuusto päättää muun muassa liiton toiminnasta, strategiasta ja siitä, millaista tulevaisuuden työelämää rakennamme. Valtuusto on liiton tärkein päätävä elin. Tarvitsemme juuri sinun näkemystäsi!



KUULOSTAA hyvältä, mutta en tiedä, mitä ehdokkuus vaatii.



ÄLÄ HUOLI – meillä on ohjeet tätäkin varten.



NYT ALKAA jo kiinnostaa!



ONPA TÄRKEÄ TEHTÄVÄ! Tällä kertaa vain äänestän. Ehkä olen ehdolla joskus myöhemmin.

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.

FENOMEN

”Mångformighet utvecklas inte genom patosfylld värdediskussion”

Text Anna Kurkela-Vilén

Mångfald utgör en alltmer betydelsefull framgångsfaktor inom arbetslivet.

Kulturell mångformighet syns i finländska företag bland annat som ökad omsättning, nya kunder och nätverk.



PÅ DE FLESTA arbetsplatser börjar mångformighet redan vara en alldeles alldaglig sak. Det finns anställda i olika åldrar, olika kön, olika etniska bakgrunder och sexuella inriktningar men också varierande familjesituationer, neuropsykiatriska egenskaper samt olika språk, religioner, övertygelser och utbildningsbakgrunder.

”Mångformighet uppfattas alltför enkelt som en sak som endast har att göra med utläningar och invandring eller kön trots att den borde uppfattas som mera omfattande”, säger professor **Arto Kallioniemi** som forskar och undervisar i ledning av mångfald vid pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet. ”Den ökande mångfalden utgör ett tema som präglar hela det finländska samhället.”

”Varje organisation borde vara lite nyfiken på temat mångformighet, det kan vara större och mer betydelsefullt än man tänkt sig”, säger **Visa Myllyntaus**, HR-proffs, facklitterär författare och utbildare.

Det är fråga om arbetstagarnas välbefinnande, arbetsplatsernas framgång, möjligheterna för olika människor få sysselsättning och också Finlands attraktionskraft som destinationsland för kunnig arbetskraft och investeringar. Frågan är hur vi bäst kan kryssa i denna mångformiga värld, där vi redan lever.

Mångfald medför nytta för arbetsplatserna

Till mångfalden hänför sig mycket tvingande lagstiftning som redan i sig ställer krav på arbetsgivarna. Ju större organisation det är frågan om, desto planenligare arbete för jämlikhet och icke diskriminering krävs det. Många organisationer och företag intresserar sig ändå framför allt för nyttan av mångfalden.

”Välbefinnande utgör en odiskutabel nytta av mångfalden. När en människa kan vara sig själv på arbetsplatsen uppstår mindre stress, mår man bättre på jobbet och på fritiden och man behöver inte dölja vem man är”, räknar Myllyntaus upp. ”Mångformighet skapar också kundförståelse.”

Den tredje klara fördelen av mångfald är dess dragningskraft. ”Människorna anser i allt högre grad att mångformighet, jämlikhet och likvärdighet är viktiga teman. Om organisationen inte verkar till förmån för dessa teman kan människorna byta arbetsplats.”

I en utredning gjord av Business Finland år 2022 syntes mångformigheten i finländska företag i form av en ökande omsättning, nya kunder och nätverk. På motsvarande sätt på den offentliga sektorn kan en förståelse i kommunerna för kommuninvånarnas mångfald hjälpa att producera sådana tjänster som beaktar kommuninvånarnas mångartade behov.

För att arbetsplatserna och samhället ska dra nytta av människornas olikheter räcker det ändå inte enbart med mångfald.

Vad borde man göra för att få nytta?

Mången upplever att det är lätt och tryggt att verka i en omgivning som består av likartade människor med en likartad kultur.

”Attityderna gentemot mångfald har åtstramats i den nuvarande politiska atmosfären men vi måste alla lära oss att leva med mångformighet”, konstaterar Arto Kallioniemi.

För att man ska få fördelar och inte bara nackdelar av mångfalden på en arbetsplats måste den ledas. ”Just nu talar man om inkluderande ledarskap och att leda det som är betydelsefullt.”

Med inklusion avses grupptillhörighet och en förändring i de strukturer som är uteslutande och åstadkommer ojämlikhet. Med hjälp av inklusion ökar man människornas delaktighet och likvärdighet oberoende av olikheterna.

”Förhållningssättet gentemot en individ ska vara positivt, öppet och fördomsfritt. Vi borde sträva efter växelverkan, att bygga broar och se på saker ur olika synvinklar.”

”Jag uppmuntrar att fundera på hur du skulle önska att saken sköttes om du var i den andras situation”, konstaterar Visa Myllyntaus.

Även om mångfald är aktuellt på en del arbetsplatser behöver alla organisationer ändå inte i samma mån satsa på det, påminner Myllyntaus.

”Det är viktigt att märka att mångformighet och inklusion inte utvecklas genom patosfylld värdediskussion utan genom konkreta gärningar.”

”Välbefinnande utgör en odiskutabel nytta av mångfalden.”

Vem?

NAMN:

Jyri-Ville Lehtinen

YRKE:

Närvårdare som specialiserat sig på fostran och vård av barn och unga. Barnskötare på daghemmet Neulanen i Helsingfors.

DET BÄSTA

MED ARBETET:

Att göra och lyckas tillsammans med barnen.

SUSANNA KEKKONEN

I daghemmet Neulanen är känslöfärdighetsarbetet målinriktat. I vardagen satsar man på att en vuxen märker och möter varje barn individuellt.

JYTY-MEDLEM YRKE

Känslornas textförfattare

Barnskötare Jyri-Ville Lehtinen undervisar daghemsbarn att identifiera och skapa texter för sina egna känslor. Som bäst syns känslöarbetet som inlett tidigt senare som balanserade och öppna barn.

Text Leena Filpus

JYRIII, JYRIIII! hörs kråkornas glada rop i daghemmet Neulanen i Kvarnbäcken i Helsingfors.

”Det är definitivt dagens finaste stund när barnen ivrigt kommer till dagiset”, säger barnskötare **Jyri-Ville Lehtinen**.

Gruppen 4-5-åringar sätter sig lugnt i en halvcirkel. Alla får i tur och ordning berätta om sina veckoslutshändelser och hur det kändes då. Det är också viktigt att på Den dansande musens känslotavla få flytta pärlan som berättar om veckoslutets känslotillstånd.

Gradvis lär sig barnen att berätta hur det känns och varför.

”Under morgonstunden övas lekfullt självreglering, att hantera och sätta ord på känslor.”

Drama hjälper att berätta om känslor

Jyri-Ville Lehtinens karriär som barnskötare har redan varat i 13 år.

”Ibland har jag funderat på att studera till barnträdgårdslärare, men som far till två barn, snart tre, är det tillräckligt med ståhej i vardagen.”

Tid behövs också till Den dansande musens känslofärdighetsmaterial, som Lehtinen utvecklat tillsammans med sin före detta kollega **Laura Reinilä**. Materialet används som pilotprojekt i alla grupper i Neulanen och på några andra dagisar.

”Vi hade en väldigt utmanande grupp med många emotionella problem. Vi insåg att vi inte kunde leda barnen på en känslonivå och att barnen inte hade några metoder att bli hörda. Så vi utvecklade bilder som berättade om olika känslotillstånd och beskrev olika känslor genom tokeri och drama.”

Gradvis lär sig barnen att med hjälp av bilderna berätta hur det känns och varför. De vuxna fick å sin sida redskap att leda barnen att reglera och möta sina känslor.

Man kan inte underskatta betydelsen av småbarnspedagogiken

”Småbarnspedagogikens viktiga betydelse kommer just från det att när man undervisar dessa färdigheter från barndomen är man som skolelev eller ung vuxen inte så vilse som många är. Känslöarbetet har långtgående effekter i exempelvis förebyggandet av psykiska problem.”

Målet är att få materialet för Den dansande musen tillgängligt för småbarnspedagoger riksomfattande.

”Lärarna har berättat att de barn som lärt sig känslofärdigheter skiljer sig från andra genom sina självregleringsfärdigheter. Och föräldrarna har berättat hur deras barn kan prata om sina olika känslor och orsaken till dem.”

OFTA FRÅGAT

Får graviditet inverka på arbetsavtalets fortsättning?

EN JYTJ-MEDLEM hade informerat sin chef om sin graviditet och kommande familjeledighet. Hon hade ställts i utsikt att bli fast anställd eller få ett längre tidsbundet arbetsavtal men arbetsavtalet skrevs trots det bara till början av familjeledigheten.

Det här en form av diskriminering som tyvärr fortfarande sker. En graviditet och ett meddelande om familjeledighet får inte inverka på arbetsavtalets längd. Om behovet av arbetet fortsätter längre tid än så, kan arbetsgivaren inte skriva arbetsavtalet så att det tar slut när familjeledigheten börjar. I kollektivavtalen finns det i allmänhet bestämmelser om avlöningen under familjeledighet. En arbetsgivare kan försöka undvika utbetalningen av den avlönade andelen genom att skriva arbetsavtalet endast till början av familjeledigheten.

I sådana här situationer lönar det sig att omedelbart vända sig till förtroendemannen. Om man inte kommer till någon lösning på arbetsplatsen ska man vända sig till Jytys anställningsrådgivning. Ofta kräver vi lön för den del som familjeledigheten i enlighet med kollektivavtalet ska vara avlönad. I dessa situationer har vi ofta också drivit krav på att anställningen ska bli ordinarie.

Anne Sarvi
Jytys arbetsmarknadsjurist

ARBETSSEGER



ADOBE STOCK

Över en månads semesterersättningar för en medlem genom att förhandla

EN JYTY-MEDLEM berättade att hen misstänkte ett fel i antalet semesterdagar och i semesterpenningen. Arbetsgivaren hade skickat ett krav på att betala tillbaka semesterpenning som betalats för mycket. Hon hade arbetat i ett privat företag som tills vidare anställd handlare från och med år 2017. Under åren 2021-2023 var hen sjukledig.

Enligt semesterlagen berättigar en lång sjukfrånvaro i femdagars semesterrekning till minst 20 semesterdagar under kvalifikationsåret, då det under 12 månader annars inte skulle ackumuleras minst 20 semesterdagar på grund av sjukdom. Arbetsgivaren hade inte beaktat extra semesterdagarna överhuvudtaget i den ursprungliga uträkningen.

Slutresultatet var att medlemmen erhöll totalt 30 semesterdagar och semesterpenning för tre dagar. Detta betalades till medlemmen som semesterersättning i slutlönen.

Medlemmen fick en slutlön på totalt 3374 euro, och hen behövde inte betala tillbaka de 783 euro som arbetsgivaren krävt.

Päivi Salin
Jytys arbetsmarknadsspecialist

Läs tidningen
på nätet
jyty-lehti.fi

FRÅN ORDFÖRANDE

Mot ett jämställt och likvärdigt Finland

VI HAR VANT oss vid att tänka att vårt samhälle är jämställt. Det finns dock utrymme för förbättring.

Mången kvinna stöter fortfarande vid arbetsintervjuer på frågor om att bilda familj. Många som har ett icke-finländskt namn får kämpa för att komma på en intervju. 50-åringar är åldrande arbetstagare, vars sysselsättning kräver specialåtgärder. De som hör till de sexuella minoriteterna stöter på diskriminering.

På Runebergsdagen firas Finlands nationalskald men hans fru är ihågkommen bara för tårtan, inte som en författare.

Varför är förverkligandet av jämställdhet så långsamt?

Ett svar: lagstiftningen. Arbetsmarknadsmodellagen som är under förberedelse skulle försvåra löneutvecklingen för de kvinnodominerade branscherna.

Ett annat svar: attityderna. Nuförtiden stoltserar man med "att säga rakt ut", något som ofta är synonymt med diskriminering. Vi får överhuvudtaget inte godkänna diskriminerande handlingar.

Också i arbetslivet måste man rätta sig efter att alla har likvärdiga möjligheter. Detta är fackförbundens arbete men också individer behövs för det.

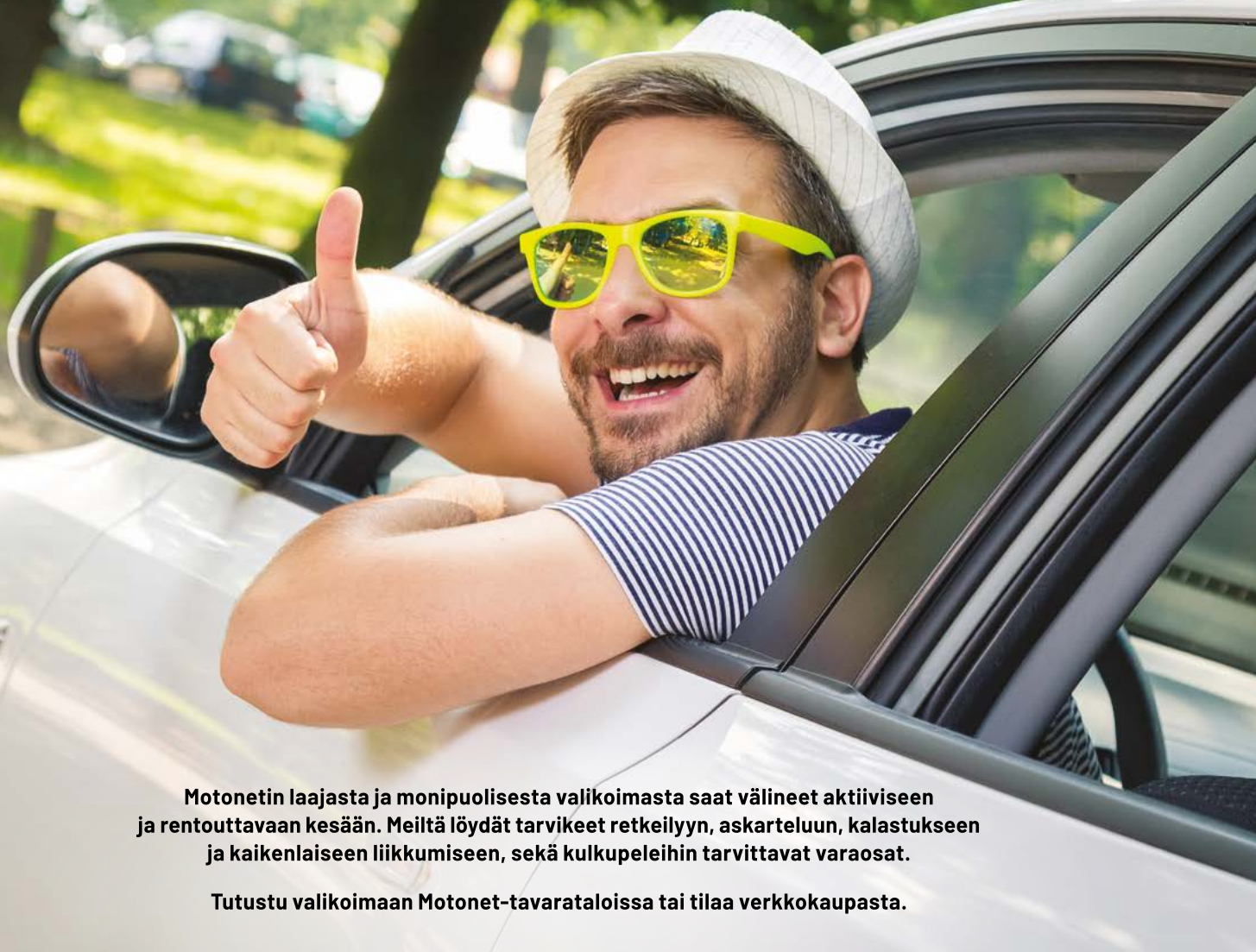
Du kan åstadkomma ett arbetsliv utan diskriminering. I Jyty arrangeras detta år både förvaltningsval och förtroendemannaval. Du kan påverka!

Jonna Voima
Jytys ordförande



ALEKSI POUTANEN

Huolettomia ilometrejä kesään



Motonetin laajasta ja monipuolisesta valikoimasta saat välineet aktiiviseen ja rentouttavaan kesään. Meiltä löydät tarvikkeet retkeilyyn, askarteluun, kalastukseen ja kaikenlaiseen liikkumiseen, sekä kulkupeleihin tarvittavat varaosat.

Tutustu valikoimaan Motonet-tavarataloissa tai tilaa verkkokaupasta.



Auto



Kalastus



Koti



Moottoripyörä



Työkalut



Vene



Vapaa-aika

motonet

Yli 40 tavarataloa ja 150 000 tuotetta verkkokaupassa **motonet.fi**

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-työ, 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 työpaikassasi 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 työpaikassasi 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
yhteistyöyhdistys-
ten yhteystiedot:
[jytyliitto.fi/yhteys-
tiedot/yhdistykset/](https://jytyliitto.fi/yhteystiedot/yhdistykset/)



Jyty-lehden 3/2024 teemana on vaikuttaminen ja osallistuminen.

Mikä on sinun tapasi vaikuttaa asioihin ja yhteiskuntaan? Entä mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä asioita, joihin Jyty ammattiliittona vaikuttaa? Vastaa kyselyyn! Hyödynnämme vastauksia seuraavassa numerossa.

jytyliitto.fi/jyty-lehti

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

Palautetta
lehdestä
1/2024



”

Ihana, että on vielä mahdollista saada painettu lehti kotia! Sohvan-nurkassa, viltin alla lehti tulee käytyä kohta kohdalta läpi, jopa välillä muistiinpanoja tehden sivun kulmaan.

Kiinnostavimmat
jutut lehdessä
1/2024

1. **TEEMA:** Työn arvostus ja merkitys
2. **KOKEILE:** Tee oma työ näkyväksi
3. **HYVINVOINTI:** Huijarisyndrooma vie voimia, mutta siitä voi päästä irti

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 puolisosisi yhteisellä pariturvalla – riittää, että toinen teistä on jäsen.



**Jytyn
jäsenedulla**

3 007 vakuutettua henkeä

448 eur vuosittainen säästö ka.

ALENNUS

-59,7 %

ALENNUS

**HYÖDYNÄ
AINUTLAATUINEN
JÄSENETUSI »**

www.kalevavakuutus.fi/jyty

