

Jyht

Sillä sinun
työsi on tärkeä

AMMATTILIITTO
JYTYN JÄSENLEHTI
1/25

Meri Lust
on nuorille
turvallinen
aikuinen

Sivu 18

**Hyvät
ja pahat
kuppikunnat**

Sivu 22

Jotain rajaa!

Työelämä on murroksessa. Nyt jos koskaan
tarvitaan joustavaa mieltä ja inhimillistä otetta.

Sivu 6

Uusi etu Jytyn jäsenille

Ifin vakavan sairauden turva on tukenasi, jos sairastut

Elämä tuo eteen yllätyksiä ja joskus myös vakava sairastuminen voi olla sellainen. Saat Jytyn jäsenenä nyt Ifin vakavan sairauden turvan maksutta kaksi ensimmäistä kuukautta, kun jätät yhteystietosi Ifin jäsenliiton sivuilla.



Ifin vakavan sairauden turva kattaa 10 yleistä vakavaa sairautta tai vammaa. Vakuutuksesta maksettavalla kertakorvauksella varmistat arjen jatkumisen vakavan sairauden yllättäessä.

"Tutkimuksemme mukaan joka toinen on huolissaan syövästä. Aivoinfarkti puolestaan huolestuttaa joka kolmatta. Sen lisäksi, että sairastuminen aiheuttaa hoitokuluja, se voi aiheuttaa myös tulotason reilua laskua",* kertoo Ifin henkilövakuutusten tuotepäällikkö **Piia Kononen**.



Uutena vakuutusetus Jytyn jäsenet voivat saada Ifin vakavan sairauden turvan maksutta kahdeksi ensimmäiseksi kuukaudeksi, kertoo Ifin henkilövakuutusten tuotepäällikkö Piia Kononen.

Millaisen edun jäsenet saavat?

Sinun hyvinvointisi on meille tärkeää. Siksi Jyty on neuvotellut jäsenilleen kaksi maksutonta kuukautta vakavan sairauden turvaan.

40-vuotiaalle Jytyn jäsenelle vakuutus maksaa noin 15 € kuukaudessa, kun korvaussumma on 30 000 €. Voit valita korvaussummaksi 20 000–50 000 €.

Tarvitsenko lääkärintarkastusta?

Lääkärin tekemää terveystarkastusta ei tarvita, vaan vakuutuksenottaja vastaa muutamaa terveyteen liittyvään kysymykseen.

"Vakuutuksen hankkiminen on helppoa. Kun jätät yhteystietosi, saat soiton Ifistä ja lisätietoa vakuutuksesta. Puhelun jälkeen vastaat sähköiseen terveystarkastukseen Ifin Omilla sivuilla. Vakuutus voidaan myöntää yli 90 %:lle hakijoista eikä aiempi sairaus ole välttämättä este vakuutuksen saamiselle", kertoo Kononen.

Kertakorvauksen voi käyttää mihin vain

Ifin vakavan sairauden turva tarjoaa taloudellista turvaa, jotta sinä voit keskittyä parantumiseen. Verottoman korvauksen saa keskimäärin alle kahdessa viikossa, kun If saa tiedon diagnoosista.

"Korvauksen voi käyttää hoitokuluihin, lainanlyhennyksiin tai vaikka lomamatkaan, kun sairaus on selätetty. Ja vakuutus ei pääty ensimmäiseen korvaukseen. Jos sairastut myöhemmin uudelleen toiseen vakavaan sairauteen, on vakuutus jälleen apunasi", Kononen summaa.

**Ifin kyselytutkimus 11/2023.*



if.fi/jyty

Millaisen muutoksen haluaisit?

ÄITINI MUUTTI jokin aika sitten maaseudun rauhasta Vantaalle, lähelle lapsiaan ja lapsenlapsiaan. Se oli rohkea teko, joka oli osin pakon sanelemaakin, sillä eläminen yksin omakotitalossa keskellä metsää ei enää ollut helppoa tai turvallistakaan.

Vaikka muutos ei tulisi yllättäen, se tulee usein sen verran kovaa vauhtia, että hallinnan tunne on huterana. Oman elämän, yhteiskunnan ja työpaikkojen muutostilanteissa onkin tyypillistä ihmetellä, että eikö tätä nähty etukäteen. Miksi alamme toimia vasta, kun on ihan pakko?

Ihminen on tuomittu olemaan mittakaavan vanki. Jos ongelma ei ole kouriintuntuva, emme ota sitä tosissamme. Siksi muutos olisi otettava omiin käsiin. Mutta voimmeko oikeasti hallita elämäämme, saati ilmastomuutosta tai eläkepommia?

Omaa toimijuutta ja hallinnan tunnetta voi vahvistaa kysymällä, mitä toivomme juuri nyt ja tulevaisuudessa. Mitä muutosta kaipaamme? Miltä elämä tai maailma näyttää sitten, kun olemme siihen tyytyväisiä?

Nämä kysymykset kannustavat toimimaan ja auttavat priorisoinnissa. Ne toimivat unelmakartan tekemisessä, mutta auttavat myös vaikeissa päätöksissä ja kriisin keskellä.

Äitini on nyt tyytyväinen vantaalainen, mutta tiedän, että muutto on ottanut koviin. Olen ylpeä siitä, että hän halusi katsoa eteenpäin.

Jaana Parkkola Päätoimittaja



SAMULI SIVONEN

”Vaikka muutos ei tulisi yllättäen, se tulee usein sen verran kovaa vauhtia, että hallinnan tunne on huterana.”

AMMATTILIITTO JYTY

Jyty on monia eri ammattialoja kokoava ammattiliitto, jonka jäsenet työskentelevät kunta-alalla, hyvinvointialueilla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Edistämme jäsentemme ansiotasoa, työhyvinvointia ja kehittymistä työelämässä sekä tarjoamme turvaa kaikissa työelämän vaiheissa. Tehtävämme on rakentaa hyvää työelämää ja oikeudenmukaisuutta työmarkkinoilla – sillä sinun työsi on tärkeä.

Nyt kannattaa suositella Jytyn jäsenyyttä!

Sinä saat uusista jäsenistä palkinnon, ja uusi jäsen saa liittymiskaukautensa ilmaiseksi.

Lue lisää: jytyliitto.fi/suosittelu

Lue lehti
verkossa
jyty-lehti.fi

PÄÄKIRJOITUS SIVU 3

Hallittu muutos.

TEEMA SIVU 6

Tässä numerossa pohdimme muutosta ja resilienssiä.

MINÄ VAIKUTAN SIVU 12

Jyväskyläläinen Nea Kähkönen kaipaa aitoa vuoropuhelua sanelupolitiikan sijaan.

EDUNVALVONTA SIVU 14

Luottamusmiehet saavat Jytyltä monipuolisen koulutuksen.

TYÖVOITTO SIVU 16

Liikkeen luovutus ja työsuhteen muuttuneet ehdot.

JYTYLÄINEN SIVU 18

Tamperelainen nuoriso-ohjaaja Meri Lust ihmettelee, miksi nuorten oletetaan käyttäytyvän hyvin, jos aikuiset tekevät mitä sattuu.

HYVINVOINTI SIVU 22

Vievätkö kuppikunnat työpaikan fiilistä vikasuuntaan?

KOKEILE SIVU 25

Paranna tiimityötä tunnistamalla erilaiset työtyylit.

USEIN KYSYTTYÄ SIVU 26

Sairausloma ei aina suojaa irtisanomiselta muutosneuvotteluissa.

JÄSENASIAI SIVU 27

Ajankohtaiset uutiset ja jäsenasioiden kootut täpät.

SVENSKA SIDOR SIVU 31

I det här numret behandlar vi förändring och resiliens.

VIERASKYNÄ SIVU 34

Osmo Soininvaara ja onnellisuuden dilemma.



22

Kivat kuppikunnat

Parhaimmillaan työpaikan kuppikunnat luovat ympärilleen hyvää mieltä myös niille, jotka ovat juuri tuon porukan ulkopuolella. Jos porukassa on hiukankaan kyräilyn makua, se puolestaan syö koko yhteisön energiaa.

SIVU 22

12

Yhteinen etu

Äänivyöryllä liittovaltuustoon toiseksi kaudeksi valittu Nea Kähkösen mukaan työelämä on kahden kauppa. On työnantajankin etu, kun työntekijä voi hyvin ja häntä kohdellaan inhimillisesti.

SIVU 12



Ammattiliitto Jytyn julkaisema jäsenlehti ilmestyy 4 kertaa vuonna 2025 **Päätoimittaja** Jaana Parkkola / Jyty **Tuottaja** Sanna Pyysalo / Jyty **Toimitus** Leena Filpus ja Anna Kurkela-Vilén / Kubo **Ulkoasu** Markus Frey ja Iina Lievonon-Thapa / Kubo **Kirjoittajat ja kuvaajat** Saara Autere, Kristiina Kontoniemi, Marjaana Malkamäki, Jaana Tapio **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi / etunimi.sukunimi@kubo.fi **Osoitteenmuutokset ja tilausasiat** 020 789 3720, jäsensuunnittelu@jytyliitto.fi **Paino** PunaMusta Oy **Kaupalliset ilmoitusvaraukset** MikaMainos Oy, 050 528 7782, mika.sainio@mikamainos.fi **Jytyn jäsenrekisterillä** on väestötietolain (507/1993) mukainen lupa päivittää jäsenten nimiä ja osoitteita Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän tiedoilla. Jyty-lehti on Aikakausmedia ry:n jäsen.



Työntekijä saattaa olla oikeutettu korvauksiin liikkeen luovutuksen yhteydessä. Irtisanoutunut sai Jytyn avustuksella 30 000 euron korvauksen.

SIVU 16



6

Muutosta muutoksen perään

Työelämä on murroksessa, osin arvaamatonkin ja yllätyksiä täynnä. Mitä joustavammin suhtaudut muutoksiin, sitä paremmin pärjät myös henkisesti. Etukäteen ei kannata muureita, vaan koettaa vahvistaa osaamistaan ja verkostojaan.

SIVU 6



MARIAANA MALKAMÄKI

18

Nuoren puolella

Nuoriso-ohjaaja Meri Lustin mielestä työssä palkitsevinta on se, kun jokin nuoren pulma ratkeaa. Luottamuksellinen suhde nuorten kanssa on työn suola.

SIVU 18

Kysyimme jytyläisiltä, miten työelämä on muuttunut viime aikoina. "Työ on lyhytjänteistä, poukkoilevaa, välillä sekavaakin. Aiemmin oli kiireaikoja ja vähemmän kiireisiä aikoja, nyt tuntuu että kiirettä on tasaisesti koko ajan."



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

Nykyään ihmiset ovat aiempaa tietoisempia siitä, ettei työpaikka ole varma.

Elämäkokemus tuo työkaluja sopeutua muutoksiin. Mitä resilientimpi on, sitä paremmin selviää myös hankalista tilanteista.

Digitalisaatio ja tekoäly muovaavat työn tekemisen tapoja kaikilla aloilla. Sitä vastaan ei voi oikein edes kapinoida.

Jos menettää työnsä, on tärkeää, että arjessa olisi myönteisiä kokemuksia ja iloa.

Suurimmalle osalle työntekijöistä on motiivi on toimeentulo. Työ merkitsee myös osallisuutta. Työelämän ihmissuhteet ja työyhteisö ovat tärkeitä.

Kun organisaatiossa on luottamuksen ilmapiiri, muutostilanteetkin hoituvat paremmin kuin kysäilevässä yhteisössä.

”On käsittämätöntä, ettei meillä tajuta, mikä merkitys on sillä, että muutostilanteet hoidettaisiin inhimillisesti.”

Resilienssi eli mielen joustavuus ja kyky sopeutua muutoksiin on juuri nyt tärkeämpää kuin koskaan työelämässä.

Teksti Leena Filpus

TYÖELÄMÄN MUUTOKSET ovat nykyisin nopeita, jopa yllätyksellisiä ja hallitsemattomia. On vähän sattumanvaraistakin, keneen muutos lopulta kohdistuu. Aiemmin yksityissektorilla oli kaikkien tiedossa tulos tai ulos -käytäntö. Julkisella sektorilla työpaikat ovat kuitenkin olleet varsin varmoja. Nyt työpaikan menetyksen uhka koskee kaikkia.

”Meillä on ollut vallalla psykologinen sopimus, että kun tekee työnsä hyvin, työt jatkuvat. Syntyy oikeutetusti aikamoinen kriisi, kun tekee parhaansa, mutta saa silti potkut”, sanoo psykologi ja psykoterapeutti **Soili Poijula**. Hän on kirjoittanut kirjoja muun muassa työpaikan menettämisestä selviämisestä.

Nykyään ihmiset ovat aiempaa tietoisempia siitä, ettei työpaikka ole varma. Se auttaa selviämään muutoksesta paremmin, kuin jos irtisanominen tai ylipäättään muutokset työpaikalla tulisivat täysin yllätyksenä. Tämä liittyy resilienssiin, kykyyn sopeutua muutokseen.

Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen voi kasvattaa resilienssiä mutta myös kyynisyyttä. Työhön voi loppua milloin tahansa, joten kannattaako siihen panostaa samalla tavoin kuin aiemmin.

Suurimmalle osalle työnteon motiivi on toimeentulo. Työ merkitsee myös osallisuutta. Työelämän ihmissuhteet ja työyhteisö ovat tärkeitä. Tämä kävi ilmi myös viime vuoden lopussa Jyryn jäsenille tehdyssä kyselyssä. Jos työn menettää, menettää enemmän kuin pelkän toimeentulon.

Ihminen on rakennettu reagoimaan häpeällä

Moni kokee häpeää irtisanomisen jälkeen, vaikka työn menettäminen ei olisi omaa syytä. Tai vaikka syyt irtisanomiselle olisivat ymmärrettäviä. Ylipäättään muutokset työyhteisössä voivat horjuttaa luottamusta tulevaan.

”Irtisanominen on hylkäämiskokemus, ja ihminen on rakennettu reagoimaan hylkäämiseen häpeällä. Se on inhimillinen reaktio, mutta on todella tärkeää, ettei jää häpeän valtaan, eristäydy ja katkeroidu. Mitä nopeammin pääsee jälleen muiden joukkoon, sitä nopeammin

”Meillä on ollut vallalla psykologinen sopimus, että kun tekee työnsä hyvin, työt jatkuvat.”

häpeästäkin pääsee irti. Elämäkokemus tuo ihmiselle yleensä työkaluja sopeutua muutoksiin, ja mitä resilientimpi on, sitä nopeammin löytyy myös tasapaino itsensä kanssa”, Poijula sanoo.

Resilienssin rakentuminen lähtee jo lapsuudesta ja lapsuuden kokemuksista. Lapsuuteen ei voi muuttaa, mutta omiin toimintatapoihin voi vaikuttaa aikuisenakin.

”Menetyksissä, kuten irtisanomisissa, on tärkeää, että arjessa olisi kokemuksia, jotka synnyttävät myönteisiä tunteita ja iloa. Kaikki lähtee perustarpeiden tyydyttämisestä, unesta, ravinnosta ja liikunnasta. Sen lisäksi olisi tärkeä saada puhua mieltä painavista asioista läheisten tai kollegoiden kanssa. Vertaistuesta on oikeasti apua.”

Pojula painottaa, että itselleen on oltava myötätuntoinen. Menetykseen sopeutuminen vie aikaa – toisilla pitempään, toisilla valoa alkaa näkyä nopeammin. Uusia mahdollisuuksia ei välttämättä pysty heti näkemään.

Tekoäly muovaa työelämää

Tämänhetkinen työelämän murros on yksi suurimmista työelämää mullistavista muutostrendeistä. Digitalisaatio ja tekoäly muovavat työn tekemisen tapoja kaikilla aloilla, eikä sitä vastaan voi oikein edes kapinoida. Yleinen maailmantilannekin on epävarma, talouden taantumasta puhumattakaan.

Työn ja työelämän teknologista murrosta Työterveyslaitoksella tutkiva **Tuomo Alasoini** toppuuttelee silti paniikkimielialaa.

”Teknologisen kehityksen ja tekoälyn vaikutuksiin liittyy paljon harhakäsityksiä. Tietynlaisiin tehtäviin ne vaikuttavat paljonkin, mutta harvoja töitä voidaan kokonaan automatisoida niin, että työt loppuisivat. Syntyy myös uudenlaisia tehtäviä. Tekoälypuheessa on paljon hypeä mukana”, tutkimusprofessori Alasoini sanoo.

Muutoksiin on kuitenkin varauduttava, sillä ne ovat vääjäämättömiä. Yritysten, organisaatioiden ja työyhteisöjen kannattaa tehdä osansa, ja mielellään jo ennen kuin muutosneuvotteluja, lomautuksia tai irtisanomisia on edes väläytelty.

Alasoini vetää tutkimushanketta, jossa selvitetään, millaisia ovat yritykset, jotka selättävät onnistuneesti vaikeita organisaatiomuutoksia. Hankkeen organisaatioilla on ollut suuria taloudellisia sopeuttamistoimia. Esimerkiksi fuusiot ovat rikkoneet totuttuja työyhteisöjä,

Koska muutokset työelämässä ovat vääjäämättömiä, kannattaisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten muutostilanteet hoidetaan.



Inhimillisesti hoidetut irtisanomiset auttaisivat työpaikan menettäneitä ottamaan elämänsä ohjaket käsiinsä ja selviytymään tilanteesta nopeammin.

on rakennettu uusia organisaatioita ja digitalisaation sekä tekoälyn tuomat muutokset ovat pakottaneet uudenlaisiin työtapoihin.

Muutoskyvykyys menestystekijänä -hanke on vielä aivan alkutekijöissään, mutta jo nyt nähdään, että tutkittavilla yrityksillä on yhteisiä piirteitä. Niissä on muun muassa vahva yhteishenki työyhteisössä niin työntekijöiden kuin työnantajan edustajien välillä. On luottamusta puolin ja toisin, että asioista puhutaan kiertelemättä ja niiden oikeilla nimillä. On halua, taitoa ja tahtoa puhaltaa yhteen hiileen.

”Tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö ihmiset olisi ottaneet muutostilanteita raskaasti. Ne ovat vaatineet paljon. Ihmiset ovat kuitenkin kannustaneet toinen toisiaan, on ollut yhteishenkeä ja uskoa tulevaan. Monessa yhteisössä on ollut itseohjautuvuutta, ja työntekijät ovat

olleet valmiita laajentamaan tehtävänkuvaansa tarpeen mukaan”, Alasoini sanoo.

Kun organisaatiossa on luottamuksen ilmapiiri, koko yhteisö, johtajia ja esihenkilöitä myöten, pystyy muutostilanteessa tekemään paremmin yhteistyötä kuin kyräilevässä yhteisössä.

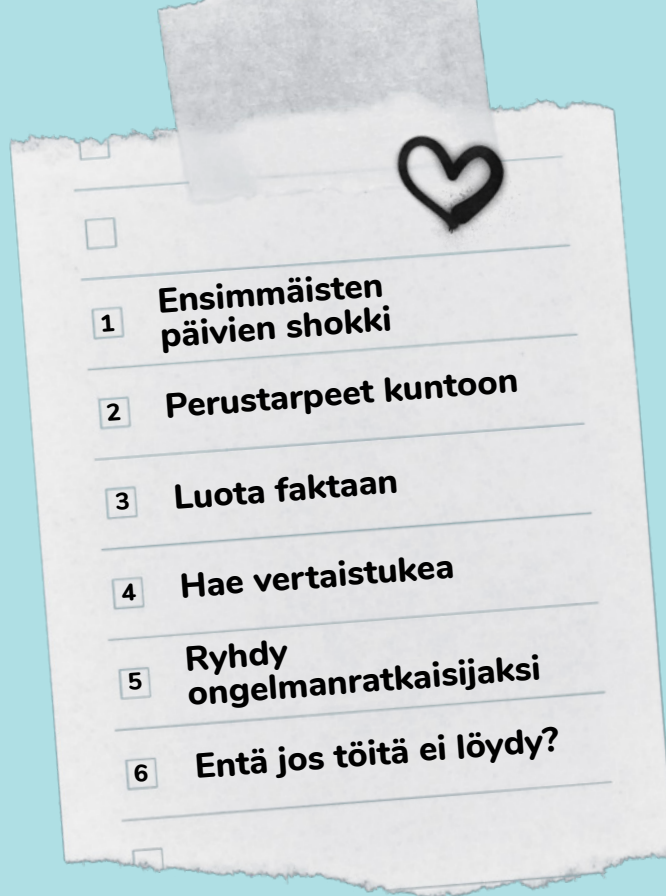
”Keskusteluyhteys on oltava valmiina, sillä avointa ilmapiiriä ei rakenneta hetkessä. Se vaatii aikaa ja opettelua. Tutkimukset osoittavat selvästi, että organisaatiot, joissa vuoropuhelu toimii, henkilöstö voi ylipäättään paremmin ja tekeminen on tuloksellista ja tuottavaa.”

Kenellä on varaa mainehaittaan?

Kun muutokset työelämässä ovat vääjäämättömiä, Alasoini ja Poijula kiinnittäisivät erityistä huomiota siihen, miten muutostilanteet

Miten potkuista selviää?

Työn menettäminen on kriisitilanne, josta selviäminen on yksilöllistä. Avun hakemista ei tarvitse hävetä.



HAE APUA!

Valtaosa selviää potkuista henkisesti entiselleen, mutta pieni osa reagoi niin voimakkaasti, että tarvitsee ammattiapua.

- 1 Irtisanomisen jälkeen ensimmäiset päivät menevät sumussa. Monet ovat täynnä surua ja vihaa. Työn menettäminen voi hävettää niin paljon, ettei halua nähdä ketään. Älä hätäänny, anna itsellesi aikaa.
- 2 Huolehdi perustarpeista: riittävästä ruoasta, levosta ja liikunnasta. Pidä kiinni harrastuksista ja koeta etsiä arjesta iloa. Hakeudu läheisten seuraan. On tärkeää saada jakaa tunteuksiaan.
- 3 Selvitä oikeutesi ja velvollisuutesi. Oletko oikeutettu muutosturvaan? Entä työterveyshuoltoon? Varmista tiedot esimerkiksi ammattiliitostasi ja työvoimatoimistosta, ei sosiaalisen median kanavista.
- 4 Useimmat hyötyvät keskusteluista muiden kanssa. Ymmärrys siitä, ettei ole yksin, vähentää myös häpeän tunteita. Hyödynnä verkostoja, luo uusia ja ota kaikki tarjottu apu vastaan.
- 5 Mitä joustavammin mielesi toimii, sitä nopeammin selviydyt toimimaan. Iso osa työpaikoista on piilotyöpaikkoja, joista ei ilmoitella. Vai olisiko nyt oikea hetki toteuttaa vanha haave ja tehdä harrastuksesta työ?
- 6 Älä katkeroidu, vaikka työttömyys pitkittyisi: "No, tämä on nyt minun tilanteeni." Mieti vaihtoehtoja, miten voisit elää arvojesi mukaista elämää. Tärkeintä on, ettet jää yksin.

LÄHTEENÄ PSYKOLOGI JA PSYKOTERAPEUTTI SOILI POIJULA.

Muista ilmoittautua heti ensimmäisenä työttömyyspäivänä työttömäksi työnhakijaksi ja olla yhteydessä työttömyyskassaan.

hoidetaan. Tehdäänkö ne sosiaalisesti ja inhimillisesti kestäväällä tavalla? Minkälaista tukea esimerkiksi irtisanotut saavat? Entä työpaikan säilyttävät?

"On käsittämätöntä, ettei meillä tajuta, mikä merkitys on sillä, että muutostilanteet hoidettaisiin inhimillisesti. Sillähän on vaikutusta myös organisaation maineeseen", Alasoini sanoo.

Sosiaalisessa mediassa huonot kokemukset leviävät herkästi. Ja vaikka asiasta ei puhuisikaan julkisesti, työpaikan ikävistä kokemuksista kertoo ystävilleen tai kyyninen asenne välittyy puheesta muuten. Monella alalla on pulaa työvoimasta, jos ei nyt, niin tulevaisuudessa.

Voi vain kysyä, houkutteleeko huonosti työntekijöitään kohteleva organisaatio osaaajia?

Soili Poijula vertaa huonosti hoidettuja irtisanomisia tilanteeseen, jossa työpaikalla on työturvallisuusongelmia, kuten fyysisiä altistuksia myrkyille.

"Myrkytystapauksiin on selkeät ja nopeat toimintatavat. Huonosti hoidetut muutostilanteet ovat henkistä altistamista. Sitä paitsi inhimillisesti hoidetut irtisanomiset auttaisivat työpaikan menettäneitä ottamaan elämänsä ohjaket käsiinsä ja selviytymään tilanteesta nopeammin. Se olisi kansantaloudellisestikin fiksua", Poijula sanoo.

KYSYIMME TEILTÄ

Miten työelämä on muuttunut ja miten muutoksessa selviää?

KIIRE, kiire, kiire. Enää ei ole aikaa siivota tiedostoja ja sähköpostia tai suunnitella tulevaa.

DIGI-TYÖSKENTELYÄ, etätyöskentelyä sekä itseohjautuvaa työskentelyä on tullut enemmän. Tarvitaan jatkuvaa ajan hermolla olemista ja kouluttautumista.

TYÖ ON lyhytjänteistä, poukkoilevaa, välillä seka-vaakin. Aiemmin oli kiirei-koja ja vähemmän kiirei-siä aikoja, nyt tuntuu että kiirettä on tasaisesti koko ajan.

ASIAKKAIDEN ja puheluiden määrä lisääntyy vuosi vuodelta. Työntekijöiden määrä pysyy samana. Sairaustapauksissa ei oteta sijaisia.

KIIRE kiristää myös työyhteisöjen ilmapiiriä – enää ei voi juuri naureskella ja puhua välillä jostain muustakin kuin työstä. Hemmetin kurjaa eikä ihme, että saikujen määrä kasvaa!

MEILLÄ ON leikattu kaikesta. Paitsi investoinneista töissä, niin myös hyvinvoinnista. E-passista lähti puolet, mitään pikkujouluja tms. ei enää järjestetä.

OMAT TAVAT ylläpitää resilienssiä ovat äärimmäisen utelias mieli ja halu tutkia tulevaisuuksia. Yksilö ei murru, kun ymmärtää taustalla olevia ilmiöitä, on valmis kehittymään ja kehittämään itseä ja koko työyhteisöä.

YHTEISTYÖN toimivuudella on suuri merkitys työyhteisössä. Tarvittaessa olen saanut apua työterveys-huollosta. Yksityiselämän ja työelämän tasapaino on tärkeää.

HUOLEHDIN siitä, että työt tulee tehtyä työpäivän aikana, en jää ylitöihin ellei niin ole esihenkilö määrännyt. Iltaisin ja viikonloppuisin en katso työpuhelinia.



"Työsuojelusta ei saa tinkiä, vaikka olisikin paljon muutoksia."

Elämmekö burnout-yhteiskunnassa?

TYÖELÄMÄ on muuttunut viime vuosikymmeninä, ja vauhti vain kiihtyy. Vaikka digitalisaatio on tuonut mukanaan nopeutettuja prosesseja, se on myös vähentänyt ihmiskontakteja, kiristänyt aikatauluja ja lisännyt työn kuormittavuutta. Miten muutoksissa pärjää?

Luin vastikään kirjan, jossa todettiin, että elämme burnout-yhteiskunnassa. Työelämässä pitää jatkuvasti kiihdyttää, suoriutua ja näyttää, että pärjää. Kirja kysyi, olemmeko kuitenkin itse luoneet kokemamme kiireen. Ovatko luomamme "deadlinet" oikeasti elämän ja kuoleman kysymyksiä juuri sillä hetkellä?

Tutkimuksissa on todettu, että pieni kiire ja stressi ovat hyväksi. Myös omaa kykyä vastata stressiin voi vahvistaa. Vapaa-ajan ja työpäivän selkeä erottaminen, itselle mieluisten asioiden tekeminen sekä liikunnan ja unen lisäksi myös hyvä työilmapiiri edesauttavat työyhteisöä pärjäämään haastavissa tilanteissa.

Työsuojelusta ei saa tinkiä, vaikka olisikin paljon muutoksia. Työnantajan vastuulla on ylläpitää työssä jaksamista. Jos kuormitusta on liikaa, apua voi hakea työterveydestä. Työsuojeluvaltuutetut auttavat, jos työilmapiirissä on ongelmia. Jos työn tekemisen ehdot muuttuvat, ota yhteyttä työpaikan luottamusmieheen.

Työelämän muutokset tarjoavat myös mahdollisuuksia. Teknologia avaa uusia ovia, ja etätyö voi parhaimmillaan tarjota vapautta ja joustavuutta. Sopeutumisen ja hyvinvoinnin tukeminen edellyttää kuitenkin yhteisiä ponnisteluja. Tulevaisuuden työelämää rakennetaan yhdessä, askel kerrallaan.

Jonas Fyrqvist

Jyryn työmarkkina-asiantuntija

Meidän puolella

Teksti Leena Filpus Kuva Kristiina Kontoniemi

Työelämä ei kehity yksipuolisilla päätöksillä. Tarvitaan aitoa vuoropuhelua sanelupolitiikan sijaan, sanoo liittovaltuustoon Jyty-vaalien suurimmalla äänimäärällä toiseksi kaudeksi valittu Nea Kähkönen.

Kuka?

NIMI:

Nea Kähkönen

AMMATTI:

Omavalmentaja
elinkeino- ja työ-
lisyyspalveluissa
Jyväskylän kau-
pungilla

YHDISTYS:

Jyty Jyväskylä ry

ROOLI:

Jyty Jyväskylän
hallituksen jäsen
ja toista kautta
Jytyn liittovaltuu-
tettu



Mihin sinä haluat vaikuttaa?

"JOKAINEN meistä pystyy vaikuttamaan siihen, millainen työelämä on tulevaisuudessa. Olen huolissani etenkin ammattialoista, joissa järjestäytymisaste on aika alhainen, eikä ammattiyhdistysliikettä koeta välttämättä merkityksellisenä.

Maailmantilanne on epävarma ja ihmiset huolissaan tulevasta. Tarvitaan tasapainottavia tekijöitä, jotka kantavat huolta ihmisestä ja yhteisestä tulevaisuudesta. Ammattiliitoilla on tässä paljon annettavaa. Työntekijöiden järjestäytyminen on keskeinen tapa varmistaa, että vaaka työnantajien ja työntekijöiden välillä pysyi tasapainossa myös jatkossa."

Mikä työelämässä vaatii muutosta?

"TYÖNANTAJAT tuntuvat unohtaneen, että työelämä on kahden kauppa. Ei voi katsoa vain omaa etuaan. On työnantajankin etu, kun työntekijä voi hyvin, häntä kohdellaan inhimillisesti ja ollaan joustavia.

Työelämässä tarvitaan neuvotteluja, mutta työntekijän perusoikeudet eivät ole neuvoteltavissa. Mitä enemmän näitä oikeuksia murennetaan, sitä heikommalle pohjalle tulevaa työkulttuuria rakennetaan. Esimerkiksi osalle nuorista työelämä saattaa näyttäytyä hyvin velvoittavana ja jopa negatiivisena, kun se tulisi nähdä mahdollisuutena ja turvaa tuovana.

Työ näyttäytyy sitä vaativampana, mitä kauempana siihen liitetyt odotukset, arvomaailma ja vaatimukset ovat toisistaan. Haluan inhimillistä työelämää ja vaikuttaa omalta osaltani siihen, miten myös nuoremmat sukupolvet näkevät työn osana elämäänsä.

Työelämän joustavuuden on oltava aitoa eikä jäädä vain rekrytointipöhinään. Sen on oltava myös tasa-arvoista työurien alusta lähtien. Työehtosopimukset voivat antaa raamit, mutta luottamus ja arvostus työhön rakenne-

taan tiimi- ja organisaatiotasolla. Siellä pätevät samat vuorovaikutuksen pelisäännöt kuin missä tahansa ihmissuhteissa. Otetaan muut huomioon, kuunnellaan ja hyväksytään myös toisenlaisia mielipiteitä."

Miten vastata työelämän murrokseen?

"TÄMÄNHETKISISSÄ muutostrendeissä ei nähdä metsää puilta. Ei ymmärretä kokonaisuutta, vaan tehdään vauhdilla isoja uudistuksia pala palalta esimerkiksi sosiaaliturvaan ilman perusteellisia vaikuttavuusarvioita. Kokonaisu suunnitelma puuttuu. Jotta muutokset olisivat toimivia, tarvitaan vuoropuhelua eri tahojen kesken. Juuri nyt vuoropuhelu on hankalaa, sillä jännitteet eri tahojen välillä ovat niin suuret.

Maa ilma tietenkin muuttuu ja muutokseen pitää vastata. Se onnistuisi niin paljon paremmin, kun päätökset tehtäisiin yhdessä. Nyt vaikuttaa siltä, että yhteisistä ratkaisuista on tullut erillisiä, sellaisia, jotka eivät huomioi kaikkia. Neuvottelut tulee käydä samassa pöydässä."

"Työelämässä tarvitaan neuvotteluja, mutta työntekijän perusoikeudet eivät ole neuvoteltavissa."

Vankat eväät muutostilanteisiin

Teksti Leena Filpus

Luottamusmiehet ovat tärkeä osa Jytyn jäsenpalvelua. Liiton monipuolinen koulutus antaa heille osaamista ja taitoa selvittää työpaikan muutostilanteissa.

1

Perusopinnoista vahva pohja

LUOTTAMUSMIEHEN perusopinnoissa käydään läpi muun muassa luottamusmiehen vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia, työmarkkinatietoutta, työläinsäädäntöä sekä neuvottelujen kulkua. Työehtosopimuksen kiemuroihin perehtyminen on tärkeässä osassa.

Perusopinnot 1 ja 2 toteutetaan lähiopiskeluna, ja ne kestävät yhteensä 5 päivää.

2

Syventävät teemakurssit

TEEMAWEBINAAREISSA ja -kurssilla pääsee syventämään osaamistaan oman kiinnostuksen ja tarpeen mukaan. Osa koulutuksista täydentää luottamusmiehen perusopintojen oppeja ja tuo lisätietoa esimerkiksi paikallisesta sopimisesta ja palkkauksesta tai erilaisten työpaikan ongelmatilanteiden hallitsemisesta.

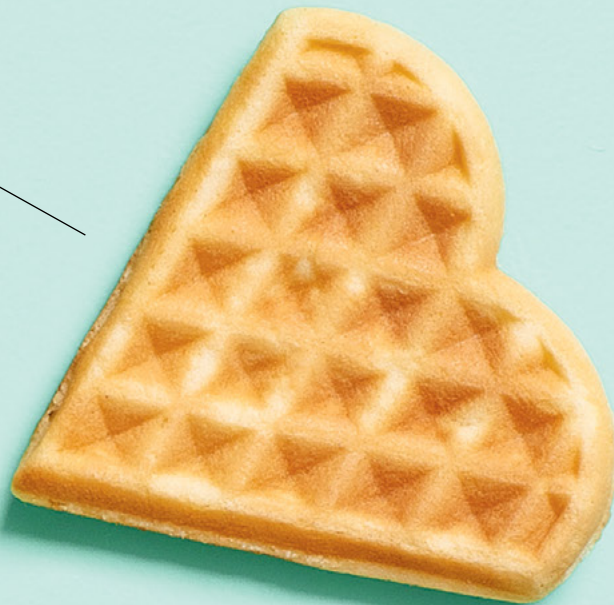
Kursseilla saatetaan perehtyä esimerkiksi uusimpiin aivotutkimuksen tuloksiin kuormittumisesta ja jaksamisesta tai kehittää viestintätaitoja. Koulutusten aiheet ja sisällöt vaihtelevat vuosittain.

Perusopinnot

Teemakurssit

MITEN LUOTTAMUSMIES JAKSAA ITSE?

Luottamusmiehen tehtävänä on pitää työntekijöiden puolta ja huolehtia siitä, että työpaikalla kaikki sujuu lakien ja sovitun mukaisesti. Erilaisissa muutostilanteissa luottamusmiehen omakin jaksaminen voi olla koetuksella. Tukea ja opastusta saa esimerkiksi työnohjauksen tyyppisistä henkilöstön edustajan jaksamiseen liittyvistä koulutuksista.



Liiton tuki

3

Nouseva trendi: Mielenterveys

MIELENTERVEYDEN teemat työelämässä ovat nousseet tärkeään rooliin myös luottamusmiesten koulutuksessa. Kurssilla käsitellään erilaisia muuttuvan työelämän riskitekijöitä mielenterveyden näkökulmasta. Luottamusmiehen ja työsuojelun tehtävissä voidaan myös ennaltaehkäistä mielenterveyden ongelmia työpaikoilla.

Uudet trendit

4

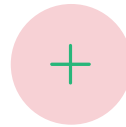
Aluetoimistojen ja liiton tuki

LUOTTAMUSMIESTEN apuna ovat Jytyn aluetoimistojen henkilökunta sekä liiton asiantuntijat. Heiltä voi kysyä neuvoa matalalla kynnyksellä. Luottamusmiesten selkärankaa vahvistaa myös muilta luottamusmiehiltä saatu vertaistuki.

Erilaiset koulutukset ja kurssit ovat tärkeitä paikkoja verkostoitua sekä päästä keskustelemaan työelämän ongelmista ja jakamaan hyviä käytäntöjä.

LÄHTEENÄ JYTYN KOULUTUSASiantuntija TOMI ENGSTRÖM.

Työehtojen heikennyksestä 30 000 euron korvaus



Liikkeen luovutuksessa
uusi työnantaja on
vastuussa työsuhteen
päättymisestä, jos
työehdot heikkenevät
olennaisesti



Mitä tapahtui?

JÄSEN otti Jytyyn yhteyttä huolestuneena työnantajan aikomasta liikkeen luovutuksesta ja hänelle ilmoitetuista ehdoista. Julkisen sektorin työnantaja oli päättänyt luovuttaa osan toimintaansa yksityiselle toimijalle.

Yksityinen toimija ilmoitti, että KVTES:n sopimuskauden päättyessä jäsenen työsuhteen ehdot olisivat heikentyneet muun muassa työajan, palkan ja vuosiloman osalta. Uusi työnantaja ei soveltanut mitään työehtosopimusta. Uusi työnantaja edellytti myös jäsenen muuttamaan toimipistettään heti luovutuksen jälkeen, vaikka hänen toimipisteensä oli ollut reilut 20 vuotta eri alueella. Jäsen yritti neuvotella ehtojen muutosten korvaamisesta uudessa palkassa, mutta ei saanut vastakaikua asiaan.

Miten asia eteni?

JÄSEN päätyi irtisanomaan työnsopimuksensa ja pyysi Jytyltä apua korvauksien saamiseen. Työntekijä saa liikkeen luovutuksen takia irtisanoa työnsopimuksensa siten, että se päättyy liikkeen luovutuspäivänä ilman irtisanomisaikaa.

Työnsopimuslain mukaan luovutuksensaaja on vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työnsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen takia. Tämä tarkoittaa, että uuden työnantajan on maksettava irtisanomisaajan palkka työntekijälle siten kuin työnantaja olisi irtisanonut työsuhteen. Tässä tapauksessa se tarkoitti 6 kuukauden palkkaa.

Miten asia ratkesi?

ERÄÄSSÄ korkeimman oikeuden ratkaisussa työsuhteen ehtojen olennaiseksi heikentymiseksi katsottiin se, että työntekijän kuukausipalkka aleni 200 eurolla ja työntekijän olisi pitänyt työskennellä useammassa toimipisteessä. Kyse oli työehtosopimuksen vaihtumisen aiheuttamista työehtojen olennaisista muutoksista. Korkein oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan irtisanomisaajan palkan työntekijälle.

Jyty vaati jäsenen tapauksessa työnantajan maksamaan 6 kuukauden irtisanomisaajan palkan työsuhteen olennaisten heikennysten perusteella ja yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. Liiton mukaan työnantaja ei neuvotellut yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla

työsuhteen olennaisten ehtojen muutoksesta. Pitkien neuvotteluiden päätteeksi asiasta saatiin aikaan sovintosopimus, jonka arvo oli noin 30 000 euroa.



Anniina Kannelsuo

Jytyn työmarkkinajuristi

TYÖNANTAJALLA on liikkeen luovutuksessa tiedonantovelvollisuus ilmoittaa henkilöstön edustajalle muun muassa luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset.

Kolme faktaa

- 1 TYÖNTEKIJÄ** ei voi vapaasti valita siirtykö hän liikkeen luovutuksen mukana uudelle työnantajalle vai ei. Työntekijällä on kuitenkin oikeus irtisanoa työnsopimuksensa siten, että se päättyy liikkeen luovutuspäivänä ilman irtisanomisaikaa.
- 2 JOS HARKITSET** irtisanoutumista, kannattaa ensin ottaa yhteyttä liittoon ja varmistaa muun muassa tarkemmat menettelysäännöt ja vaikutukset työttömyysturvaasi.
- 3 TYÖSOPIMUSLAIN** mukainen työnantajan korvausvastuu työsuhteen päättymisestä edellyttää, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti. Se, milloin työehtojen heikentyminen on olennaista, vaatii aina tapauskohtaista arviointia.

LUOTTAMUKSEN RAKENTAJA

Nuorisotilat ovat nuorten omia paikkoja, joissa saa olla oma itsensä. Nuoriso-ohjaaja Meri Lust uskoo, että nuoret ovat fiksumpia kuin moni luulee.

Teksti Jaana Tapio Kuvat Marjaana Malkamäki

VAIN ISTUMISTA ja hengailua. Se on tamperelaisen nuoriso-ohjaajan **Meri Lustin** mukaan yleisin hänen työhönsä liittyvä väärinkäsitys.

”Ei ymmärretä, että taustalla tehdään paljon muutakin, millä on pitkällä tähtäimellä iso merkitys nuorten elämässä”, Lust sanoo.

Yhdessä oleminen on pohjatyötä luottamuksen rakentumiselle. Kun nuorilta kysyy kuulumisia säännöllisesti, uskaltavat he tulla kertomaan aremmistakin aiheista. Joskus jutellaan arkisista asioista kouluun, harrastuksiin tai perhe- ja kaverisuhteisiin liittyen, toisinaan taas suuremmista murheista.



Kuka?

NIMI:

Meri Lust

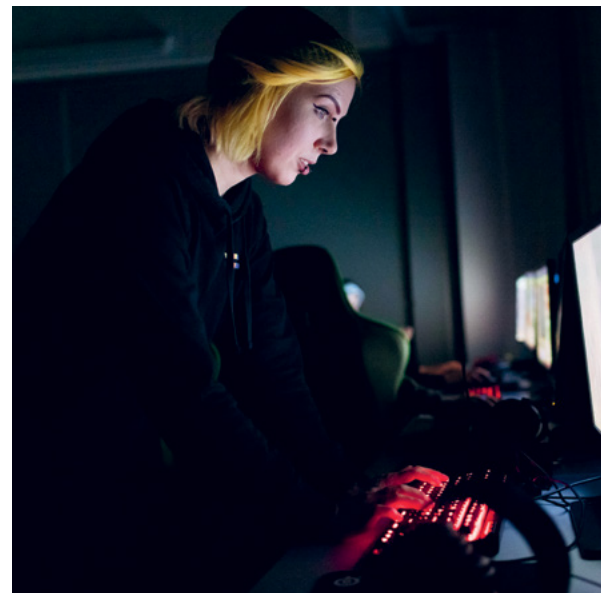
AMMATTI:

Nuoriso-ohjaaja
Tampereella

PARASTA

TYÖSSÄ:

Keskustelut
ja yhdessä
hassuttelu
nuorten kanssa



”Pyrin olemaan itse avoin. Kun nuoret tutustuvat minuun, he ehkä näkevät, että tuolle voi jutella. Se ei todellakaan ole itsestäänselvyys.”

Yhteisistä keskusteluista syntyvät myös Lustin työn parhaat hetket.

”Nuoret ovat ehdottomasti tässä työssä se juttu. Nuoret ovat rehellisiä ja keskustelut heidän kanssaan tosi mielenkiintoisia ja hauskoja.”

Turvallinen aikuinen

Lust tekee työtään kahden muun nuorisotyöntekijän kanssa Tampereella nuorisokeskus Piilossa. Pienten vuorolla nuorisotilaan ovat tervetulleita 4–6-luokkalaiset, isojen vuorolla nuoret 7-luokkalaisista 17-vuotiaisiin asti.

”On tärkeää, että nuorilla on elämässään muitakin turvallisia aikuisia kuin vanhemmat, koska nuoret viettävät aikaa muuallakin kuin kotona. Aina välit vanhempiin eivät ole hyvät. Silloin on tärkeää, että nuorella on muu aikuinen, jolle puhua.”

Nuorisotyöntekijät tekevät yhteistyötä paitsi toistensa ja muiden nuorisotilojen myös esimerkiksi koulujen ja erilaisten järjestöjen kanssa. Piilon lähellä on Prisma ja kirjasto, ja niidenkin kanssa Lust kollegoineen vaihtaa kuulumisia.

”Helpottaa tosi paljon omaa työtä, kun kuulee, mitä lähialueilla ja koko kaupungissa tapahtuu. Pystymme yhdessä pohtimaan, miten voimme omalla työllämme vaikuttaa siihen, että nuorilla ja lähialueen asukkailla on viihtyisää”, Lust kertoo.

Tampere on iso kaupunki, joten on hyvä kuulla, mitä muissa kaupunginosissa tapahtuu ja millaisilla työtavoilla työtä tehdään.

Palkitsevinta on se, kun nuoren jokin pulma ratkeaa. Elämän käänteitä jännitetään yhdessä, mutta silti Lust ei kanna töitä kotiin. Ainakaan enää.

”Olen ajan kanssa oppinut jättämään työt työpaikalle. Helpottaa, että voi käydä tapahtumat läpi oman tiimin kanssa.”

Säästöt kuormittavat

Haasteet nuorisohjaajan työssä liittyvät Lustin mukaan talouteen sekä nuorten palveluihin ja koulutukseen kohdistuviin leikkauksiin.

”Miten esimerkiksi kannustaa nuorta jonnottamaan mielenterveyspalveluihin, kun tietää, miten pitkiä jonot ovat?”

Sekin huolettaa, miten nuoret jaksavat yhteiskunnallista tilannetta.

”Uutisissa on esillä huolia, ja ikävät asiat pyörivät nuorilla mielessä siinä missä aikuisillakin.”

Kun nuorisotyöntekijällä on luottamukselliset välit nuorten kanssa, he uskaltavat avautua myös murheistaan.

”On tärkeää, että nuorilla on elämässään muitakin turvallisia aikuisia kuin vanhemmat.”

Joskus eteen sattuu hankalia tilanteita, ja Lust ja muut nuoriso-ohjaajat joutuvat puuttumaan nuorten käytökseen. Silloin on tärkeää keskustella nuorten kanssa, miksi jokin käytös ei ole ok. Pelkkä kieltäminen ei riitä.

”Jutellaan esimerkiksi, miltä haukkuminen voi toisesta tuntua tai ettei tuntuisi kivalta, jos joku tekisi samoin itselle.”

Fiksuja nuoria

Lust on tehnyt nuoriso-ohjaajan töitä Tampereella yli kuusi vuotta ja on sitä ennen toiminut vastaavissa tehtävissä Seinäjoella. Vuodet ovat tuoneet mukanaan ennakkoluulottomuutta.

”Olen oppinut, että nuoren käytöksen taustalla voi olla mitä tahansa ja tekoihin voi vaikuttaa tosi moni asia.”

Hänen kokemuksensa mukaan kaikki aikuiset eivät aina ymmärrä nuoria. Joskus aikuiset ovat tulleet kaupungilla kiroillen haukkumaan. Nuoria pidetään äänekkäinä häiriötekijöinä, vaikka he olisivat vain porukalla viettämässä aikaa. Nuoret ovat pääosin fiksuja.

”Jos aikuiset käyttäytyvät huonosti, miten voidaan olettaa, että nuoret käyttäytyisivät hyvin”, Lust ihmettelee.

Halu puuttua epäkohtiin

Lust on valmistunut Etelä-Pohjanmaan Opistosta nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajaksi vuonna 2016. Nykyään vastaavan koulutuksen nimi on nuoriso- ja yhteisöohjaaja. Lisäksi hän opiskelee monimuotokoulutuksena sosionomiksi. Ajatuksena on, että korkeakoulututkinnon avulla työllistymismahdollisuudet laajenevat jatkossa.

Työn ohella Lust on toiminut Jyty Pirkkanmaan luottamusmiehenä Tampereen kaupungin liikunta-, kulttuuri- ja nuorisopalveluissa vuodesta 2023.

”Odotan, että pääsen vielä kehittämään itseäni lisää. Olen jo käynyt muutamassa koulutuksessa, ja niistä jokaisen jälkeen on tullut lisää varmuutta luottamusmiehenä toimimiseen.”

Hän haluaa myös oppia tulkitsemaan ja ymmärtämään KVTES:iä entistä syvemmin. Näin hän osaisi vastata työntekijöiden kysymyksiin ja selvittää heille niin työntekijöiden kuin työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia.

”Olen aina ollut sellainen, joka haluaa puuttua epäkohtiin, ja luottamusmiehenä se on tärkeä osa hommaa.”

Eri polkuja nuorten pariin

- **NUORISO-** ja yhteisö-ohjaajan perustutkinnon suorittaminen ammattiopilaitoksessa kestää 2–3 vuotta aiemmasta osaamisesta riippuen.
- **TEOREETTISEN** opiskelun lisäksi opiskeluun sisältyy käytännön harjoittelua esimerkiksi nuorisotaloilla, kouluissa tai järjestöissä. Vaihtoehtoisesti näissä paikoissa voi opiskella myös oppisopimuksella.
- **JOS TAVOITTELEE** syvempää osaamista, voi hakeutua ammattikorkeakouluun opiskelemaan sosionomiksi (AMK) tai yhteisöpedagogiksi (AMK) ja erikoistua nuorisotyöhön. Tutkintoa voi täydentää myös ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla (YAMK).



Meri Lust on oppinut, että nuorten käytöksen taustalla voi olla mitä tahansa ja tekoihin voi vaikuttaa moni asia.

Kuulutko kuppikuntaan? Kivat sulle, mutta työkaverisi voi nähdä asian toisin.

Teksti Saara Autere

Lähes jokaiselta työpaikalta tutut kuppikunnat ovat monisyinen ilmiö. Terveystalon johtava työterveyspsykologi Jyrki Talvitie muistuttaa, että niihin liittyy aina sekä hyviä että huonoja puolia.



Sujuvaa ja tehokasta

KUPPIKUNTA-SANALLA on helposti vahva negatiivinen lataus. Työpaikoilla on kuitenkin tarvetta myös epävirallisille ryhmille, joiden jäsenillä on samanlaiset kiinnostuksen kohteet ja yhtenevää osaamista. Kuppikunnat vahvistavat yhteyttä työkavereihin. Tiiviissä porukassa voi päästellä höyryjä ja avautua omista asioistaan.

”Parhaimmillaan tällaiset epäviralliset ryhmittymät ja kuppikunnat ovat tehokkaita työyksiköitä, joissa toisten ajatukset luetaan puolesta sanasta ja työnteko on tosi sujuvaa”, työterveyspsykologi **Jyrki Talvitie** kertoo.

Kuppikunnat vahvistavat yhteyttä työkavereihin. Tiiviissä porukassa voi päästellä höyryjä ja avautua omista asioistaan.

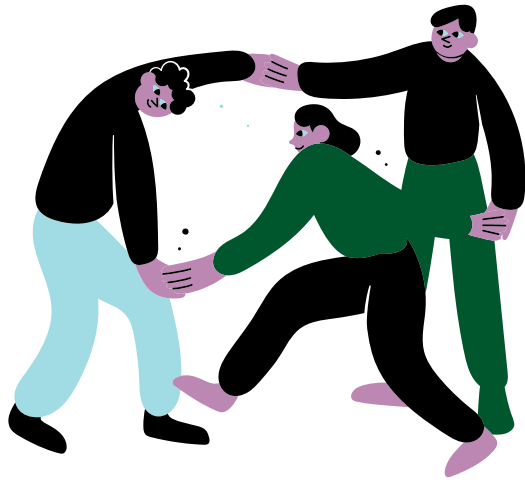
Kenen etua ajetaan?

ONGELMIA ILMENEE, jos kuppikunnalla alkaa olla oma sisäinen tavoite, joka on ristiriidassa työpaikan tavoitteiden kanssa. Silloin kuppikunta voi alkaa haluta ajaa omaa etuaan ja edistää oman työnsä sujuvuutta jopa keinoja kaihtamatta – esimerkiksi pimittämällä hiljais- ta tietoa, josta voisi olla hyötyä koko organisaatiolle.

”Kuppikunnat saattavat myös olla hyvin sisänpäinlämpiäviä, jolloin etenkin työyhteisön uuden jäsenen voi olla hankala päästä mukaan tiiviiseen porukkaan. Se taas laskee yleistä ilmapiiriä sekä työn sujuvuutta ja tehokkuutta, ja saa pahimmillaan aikaan kokemuksia syrjimisestä tai jopa eristämisestä.”

Kuppikunnat voivat rapauttaa työpaikan yhdenvertaisuutta. Työyhteisön tulisi olla riittävän kutsuva kaikille jäsenilleen.





Vapaa-ajan asiat yhdistävät ihmisiä, mutta ei ole hyvä, jos ne linkittyvät liikaa työn tekemiseen.

Kolme kysymystä omalle kohdalle pohdittavaksi

- 1 **OLETKO** itse mukana sellaisissa työpaikkasi epävirallisissa ryhmissä, joiden toiminta ei välttämättä näytä hyvältä ulospäin?
- 2 **VOITKO** rehellisesti sanoa huomioineesi kaikki työkaverit ja tarjonneesi mahdollisuuden osallistua työyhteisön tekemisiin?
- 3 **MILLAINEN** merkitys työkavereiden kanssa yhteisillä kiinnostuksen kohteilla ja työpaikan sosiaalisilla suhteilla sinulle on? Haluatko olla mukana ryhmittymissä?

Padel-jengi koolla

TYÖPAIKAN PADEL-PORUKKA, koiraihmiset, neulekerho... Harrastukset ja ajanviettotavat yhdistävät, mutta työ- ja vapaa-ajan tekemiset on hyvä pitää riittävän erillään toisistaan. Kannattaa pohtia, miltä näyttää ulospäin, jos työpaikan padel-porukan WhatsApp-ryhmässä käydään työhön liittyviä keskusteluja ja jaetaan keskenään työvuoroja.

Työajan ulkopuolella saa tietysti viettää aikaa kenen kanssa haluaa, mutta työaiheisissa keskusteluissa tulisi pitää mukana kaikki asianosaiset. Samoin uudet työntekijät on tärkeää ottaa alusta alkaen mukaan niin työpaikan virallisiin kuin epävirallisiin kanaviin.

Kuin jatkuva kuherruskuukausi

IDEAALITILANTEESSA työpaikan viralliset ja epäviralliset ryhmittymät kommunikoivat tekemisistään avoimesti ja rehellisesti. Mikäli näin ei ole, kuppikunnat eivät todennäköisesti edes tiedosta olemassaoloaan. Silloin kukaan ei välttämättä tule miettineeksi, että oma toiminta saattaa näyttäytyä sisäpiirinä, johon ei pääse tai haluta muita mukaan. Sellainen syö energian työpaikalta.

”Tiiviissä porukassa toiminen on tietyllä tavalla kuin jatkuva kuherruskuukausi. Silloin helposti vain ajattelee, että onpa ihanaa, kun koolle on sattunut samanhenkisiä ihmisiä ja hommat sujuvat hienosti.”

Uudet työntekijät on tärkeää ottaa alusta alkaen mukaan niin työpaikan virallisiin kuin epävirallisiin kanaviin.

Tiimi toimimaan

Tökkiikö tiimityö? Neljä työtyyliä -mallin avulla voi tarkastella ihmisten erilaisia työskentelyorientaatioita. Tunnista itsesi.

Teksti Anna Kurkela-Vilén

* Tunnista tiimisi tyyli

KOKEILE kartoittaa tiimiläistesi vahvuuksia ja työskentelytyylejä. Voit havainnoida tiimiläisiäsi, tehdä heille kyselyn tai pitää rennon tiimityöpajan.

Useimpien käyttäytymisessä ja ajattelussa painottuu yksi tai kaksi tyyppiä, mutta jokainen meistä on yhdistelmä kaikista neljästä. Kaikki tyyliä ovat hyviä ja tuovat tärkeitä näkökulmia ideointiin, päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun.

* Parita vastakohtat

TIIMITYÖSSÄ tulee useimmiten konflikteja niiden työtyyppien välille, jotka ovat toistensa vastakohtia. Siksi juuri heitä on hyvä kannustaa yhteistyöhön.

Jos siis kollegasi tapa suhtautua työhön tuntuu itsestäsi vieraalta, pyydä häntä pariksi työtehtävään ja opi uutta hänen tavastaan katsoa maailmaa.

TUTUSTU NELJÄ TYÖTYYLIÄ -MALLIN JA ERILAIISIIN TYÖSKENTELYTAPOIHIN



* Luo olo turvalliseksi

USEIN käy niin, että tiimissä ohjaajat ja pioneerit dominoivat keskustelua. Varmista, että jokainen voi tuoda ajatuksiaan esiin.

Psykologista turvallisuutta ei turhaan hehkuteta tiimityön tärkeimpänä menestyksen takaajana. Ehdota, että kaikki ottaisivat hetkeksi toisen tyylin roolin: "Ajattele hetki kuin vartija".

* Huomioi eri viestintätyyleit

OHJAAJAT arvostavat suoraa palautetta, integroijat kaipaavat diplomatiaa. Pioneerit innostuvat vapaa-muotoisista ideointisessioista, vartijat haluavat selvät suunnitelmat.

Jos eri tyylien tarpeita ei huomioi, johdavat integroijan pyrkimys välttää konflikteja, ohjaajan tyyli painottaa nopeaa päätöksentekoa, pioneerien hajanaiset ideoinnit ja vartijoiden tarve selkeälle toimintasuunnitelmalle helposti ristiriitoihin.

LÄHDE: NELJÄ TYÖORIENTAATIOTYYPPIÄ ESITELTIIN SUZANNE M. JOHNSON VICKBERGIN JA KIM CHRISTFORTIN HARVARD BUSINESS REVIEW -LEHDEN ARTIKKELISSA PIONEERS, DRIVERS, INTEGRATORS, AND GUARDIANS VUONNA 2017.

Voidaanko minut irtisanoa muutosneuvotteluissa, vaikka olen sairauslomalla?



Elsa Ojutkangas
Jytyn
työsuhdeneuvoja

JOS IRTISANOMINEN tehdään muutosneuvotteluissa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä, sairausloma ei itsessään ole esteenä irtisanomiselle. Sairausloma ei siis tarjoa irtisanomissuojaa työntekijälle silloin, kun irtisanominen ei johdu sairauslomasta.

Kun irtisanominen tapahtuu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä, kyseessä ei ole henkilökohtainen irtisanomisperuste. Siksi sairausloma ei tuo irtisanomissuojaa tällaisessa tapauksessa.

Jotta taloudellisella, tuotannollisella tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvalla perusteella irtisanominen olisi lainmukainen, työnantajalla tulee olla tapahtunut tuloksen heikkenemistä tai riittämättömyyttä tai työnantajan tuotannollisessa toiminnassa tulee olla tapahtunut muutoksia. Näistä syistä työpaikalle on täytynyt seurata pysyviksi ja olennaiseksi katsottavia seurauksia, jotka vaikuttavat työn tarjoamismahdollisuuteen.

Jos epäilet, että työnantajan irtisanomisperuste ei ole tapahtunut lainmukaisin perustein ja että irtisanomisen syynä on tosiasiaissa sairautesi, ota yhteyttä luottamusmieheesi tai tarvittaessa Jytyn työsuhdeneuvontaan.

Irtisanomisen edellytykset

SAIRAUS SAA olla peruste irtisanomiselle vain tietyjen edellytysten täytyessä. Jos työntekijän työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt, jos työntekijän työtehtäviä tai työoloja ei ole mahdollista työnantajan toimesta sopeuttaa vastaamaan hänen työkykyään ja jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle muuta sopivaa työtä, sairaus voi olla irtisanomisen peruste.

**Sairausloma ei
tuo välttämättä
irtisanomis-
suoja.**

PUHEENJOHTAJALTA

Muutos – uhka vai mahdollisuus?



JYTYLÄISET ovat kohdanneet viime vuosina isoja muutoksia. Työkavereita on siirretty tai on itse joutunut siirtymään uuden työnantajan palvelukseen. On rahapulaa ja henkilöstövähennyksiä – tarvetta leikata ja samalla lisätä palveluita. Työntekijöiden odotetaan sopeutuvan ja jaksavan.

Jäsenemme pitävät työstään ja kokevat sen tärkeäksi. Se, arvostus ja kollegat auttavat jaksamaan silloin, kun ympärillä kuohuu. Jatkuva muutos kuitenkin nakertaa.

Kysyimme teiltä, mitä työelämästä tulee mieleen. Vastaukset olivat kylmääviä: kiirettä, hektisyyttä, epävarmuutta.

Takavuosien Putous-hahmo Aina Inkeri Ankeinen pohdiskeli, miksi kaiken aina täytyy muuttua. Muutosta kuitenkin selkeästi tarvitaan: arki ei saa ahdistaa. Tavoitteenamme on työelämä, jossa työtä kuvataan myönteisillä, ei kielteisillä sanoilla. Työelämän kuohuissa ja säästöjen ristipaineissa on muistettava pitää huolta myös siitä, että työntekijät voivat hyvin.

P.S. Myös Jyty muuttuu. Maaliskuun alussa Jytyyn liittyy Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL, joka tuo meille uusia jäsenryhmiä – pelastajia, ensihoitajia ja hätäkeskuspäivystäjiä. Tämä muutos on todella odotettu mahdollisuus. Toivotan kaikki SPALin jäsenet lämpimästi tervetulleeksi Jytyyn!

Jonna Voima Jyтын puheenjohtaja

KERRO YHDISTYKSESTÄSI LEHDESSÄ Jyty-lehden jäsensivuilla julkaistaan pieniä juttuja yhdistystapahtumista ja yhdistysten kokouskutsuja. Lähetä teksti ja mahdollinen kuva 28.5. ilmestyvään lehteen viimeistään 15.4. osoitteeseen sanna.pyysalo@jytyliitto.fi. Toimituksella on oikeus lyhentää juttuja ja päättää niiden julkaisusta.

Kuuma uutinen!
Jatkossa Jyty
varmistaa SPALin
jäsenien edunval-
vonnan hyvin-
vointialueilla.



OSSI PIETILÄINEN

Suomen pelastusalan ammattilaiset, tervetuloa!

SUOMEN ammattiliittoken-
tässä tapahtuu merkittävä
muutos, kun Suomen pelas-
tusalan ammattilaiset SPAL
liittyy osaksi Jyttyä. Liittojen
hallinnat hyväksyivät liittyy-
missopimuksen 15.1.2025.
SPAL, sen jäsenyhdistykset
ja jäsenet siirtyvät jyttyläisiksi
maaliskuun alusta alkaen.

”Toivotamme SPALin
ja sen jäsenet ilolla ter-
vetulleiksi. SPAL vahvis-
taa entisestään liittomme
edunvalvonta-asemaa hy-

vinvointialueilla”, sanoo Jy-
tyn puheenjohtaja **Jonna
Voima**.

Liittyminen Jyttyyn var-
mistaa SPALin jäsenien
edunvalvonnan jatkumisen
hyvinvointialueilla.

”Jyty on meille erin-
omainen liittokumppani ja
vahva edunvalvoja, jolla on
lukuisien eri sopimusalojen
tuntemus ja laaja työmark-
kinaosaaminen”, SPALin
puheenjohtaja **Ilkka Musta-
kangas** toteaa.

SPAL on pelastusalan
ammattiliitto, joka edistää
pelastustoimen ja ensi-
hoidon henkilöstön sekä
häätäkeskusammattilaisten
etuja, oikeuksia ja hyvin-
vointia työelämässä. Jä-
seniä ovat muun muassa
ensihoitajat, palomiehet,
palomies-ensihoitajat, pa-
loesimiehet, palomestarit,
häätäkeskusammattilaiset
ja pelastusalan opiskelijat.

Lisätietoja: **spal.fi**



Jyty-lehdelle kunniamaininta Oma Media -kilpailussa

JYTY-LEHTI sai kunniamaininnan ProComin kovatasoisessa Oma Media -kilpailussa. Lehti kilpaili organisaatiomedioiden sarjassa, jossa medioita arvioitiin sisällön, käyttäjälähtöisyyden ja vaikuttavuuden, vastuullisuuden sekä visuaalisuuden näkökulmasta.

Kunniamaininta tuli visuaalisuudesta. Tuomariston mukaan lehti on rakenteeltaan, kuvien käytöltään, brändiuskollisuudeltaan ja typografialtaan täydellisyttä hipova. Jyty-lehden konsepti uudistettiin syksyllä 2023 yhdessä Kubo Creative Agencyn kanssa.

KOKOUSHUUTUS

Terveystieteen Sihteerit ry

VUOSIKOKOUS järjestetään lauantaina 22.3.2025 klo 12. Paikkana on Helsingin keskustakirjasto Oodi osoitteessa Töölönlahdenkatu 4.

Esillä on sääntömääräiset asiat. Kokouksessa on kahvitarjoilu.

Tervetuloa!

Terveystieteen
Sihteerit ry:n hallitus

Jyty Pohjois- Pohjanmaa ry

SÄÄNTÖMÄÄRÄINEN kevätkokous pidetään Oulussa torstaina 15.5.2025 klo 17, Rauhala ravintola-pâtisserie, Mannenkatu 4.

Ilmoittaudu 2.5. mennessä jyty@pohjois-pohjanmaa.fi tai 050 431 3672. Ilmoitathan samalla mahdolliset ruoka-aineallergiat. Etänä osallistuville lähetetään Teams-linkki.

Jyty Pohjois-Pohjanmaa
ry:n hallitus



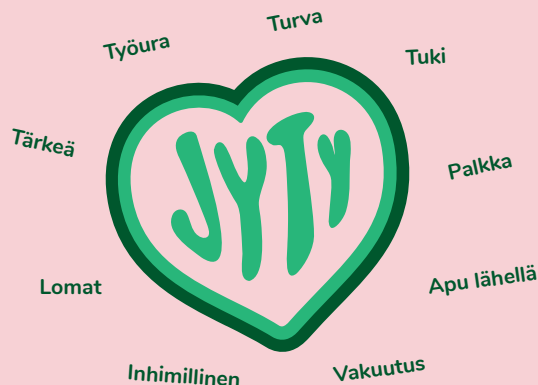
Seuraa sopimus- neuvotteluja ja päivitä yhteystietosi

TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUT Jytyn edustamilla aloilla ovat alkaneet. Neuvottelujen tahti kiihtyy kevään edetessä, joten seuraa Jytyn viestintää.

Haluamme sopimusneuvotteluissa muistuttaa, että työn arvostuksen on näytävä palkassa eikä vain juhlapuheissa. Ydinviestimme on #ArvostusOnEuroja, jota käytämme aiheutunnisteena myös someviestinnässämme.

Tarkista, että jäsen- ja yhteystietosi ovat ajan tasalla jäsenrekisterissä. Ajantasaiset yhteystiedot ovat olennaisen tärkeitä neuvotteluviestinnän ja esimerkiksi mahdollisten työtaistelutilanteiden kannalta. Yhteystiedot voi tarkistaa ja päivittää Jäsen-särsissä tai ottamalla yhteyttä jäsenrekisteriin.

Leikkaa ja anna vaikka työkaverille.



Liity liittoon!

Tehtävämme Ammattiliitto Jytyssä on varmistaa, että sinulla on töissä hyvä olla.

Sillä sinun työsi on tärkeä



Suosittele

jäsenyyttä ja kerää palkinto- pisteitä!

Jäsenyyden suosittelu on nyt
entistäkin helpompaa. Tutustu
tarkemmin: jytyliitto.fi/suosittele

Sinulle palkinto ja uudelle jäsenelle
ilmainen liittymiskuukaus! Mitä
enemmän uusia jäseniä, sitä enemmän
saat palkintopisteitä, joilla voit hankkia
tuotteita palkintokaupastamme.

ILMAINEN LIITTYMISKUUKAUSI

Olemme ottaneet vuoden
2025 alusta käyttöön ilmai-
sen liittymiskuukauden uu-
sille jäsenille. Jos jäsen esi-
merkiksi liittyy jytyläiseksi
7.3., hän saa maaliskuun
jäsenyyden maksutta, ja jä-
senmaksu alkaa vasta 1.4.
Tämä etu kannattaa hyö-
dyntää myös jäsenyyttä
suosittellessa!

SUOSITTELUSIVUSTO

Uuden suosittelusivuston kaut-
ta Jytyn jäsenyyttä voi vinkata
näppärästi esimerkiksi työka-
verille valmiin sähköposti- tai
WhatsApp-viestin avulla.



Sillä sinun työsi on tärkeä

AUTA HARMIAS

Harmittaa. Työ, pomo, työkaverit, asiakkaat.

Harmittaa, kun työtä on liikaa.

Harmittaa, kun työtä on liian vähän.

Harmittaa, kun mikään ei tunnu riittävän.

Harmittaa mennä töihin. Eniten harmittaa kaikki.

**Tehdään yhdessä
kaikille hyvä työpaikka!**



<https://faktia.fi/auta-harmias/>

Faktia Oy on työelämän
kumppani ja uudistaja.



ONNEKKAAT



**KOSKETTAVA NOSTALGIATRIIPPI
KASARI-YSÄRIIN**

Käsikirjoitus ja ohjaus Tuomo Rämö



Lippumyymälä ti-pe klo 11-17, iktliput@lahti.fi
p. 0600 30 5757 (1,53 € /min+pvm)
ryhmämyynti ma-pe klo 10-16,
Iktryhmat@lahti.fi | p. 03 752 6000

Vem?**NAMN:** Meri Lust**YRKE:**Ungdomsledare i
Tammerfors**DET BÄSTA MED
ARBETET:**Diskussioner och
lustigheter med
ungdomar

MARJAANA MALKAMÄKI

JYTY-MEDLEM YRKE

Förtroendebyggare

Ungdomsgårdarna är de ungas egna ställen där de får vara sig själva. Ungdomsledare Meri Lust tror att de unga är smartare än många tror.

Text Jaana Tapio

ATT BARA sitta och hänga. Det är enligt ungdomsledare **Meri Lust** från Tammerfors den vanligaste missuppfattningen gällande hennes arbete.

”Man förstår inte att det i bakgrunden också görs mycket annat som på lång sikt har stor betydelse i de ungas liv”, säger Lust.

Att vara tillsammans är grundarbetet för att bygga förtroende. När man regelbundet frågar de unga hur de mår vågar de komma och berätta om känsligare saker.

”Jag strävar efter att själv vara öppen. När de unga blir bekanta med mig ser de kanske att man kan prata med den där.”

Av de gemensamma diskussionerna uppstår också Meri Lusts bästa stunder i arbetet.

”Ungdomarna är ärliga och diskussionerna med dem verkligen intressanta och roliga.”

En trygg vuxen

Meri Lust arbetar med två andra ungdomsarbetare vid ungdomscentret Piilo i Tammerfors.

Ungdomsarbetarna samarbetar förutom med varandra och andra ungdomsgårdar också med exempelvis skolor och olika organisationer. Nära Piilo finns Prisma och ett bibliotek, och också med dem pratar Lust och kollegerna.

Mest belönande är det när något problem för en ung blir löst. Spänningen över livets svängningar tas tillsammans, men ändå tar Lust inte arbetet med sig hem. Åtminstone inte längre.

”Med tiden har jag lärt mig att lämna arbetet på arbetsplatsen.”

Besparingarna belastar

Enligt Lust beror utmaningarna i en ungdomsledares arbete på ekonomin samt nedskärningarna av ungdomstjänsterna och utbildningen.

”Hur kan man exempelvis uppmuntra en ung att köa till mentalvårdstjänsterna, när man vet hur långa köerna är?” undrar Lust.

Lust har utfört ungdomsledararbete i Tammerfors i över sex år och har före det verkat i motsvarande uppgifter i Seinäjoki.

”Jag har lärt mig att bakom ungdomens beteende kan finnas vad som helst och att verkligt många saker kan inverka på handlingarna.”

Ungdomen anses vara högljudda störnings-

faktorer, även om de bara skulle spendera tid i en grupp. Enligt Lust är de unga i huvudsak smarta.

”Om vuxna beter sig dåligt, hur kan man då förutsätta att ungdomen ska bete sig bra?”

Vilja att ta itu med missförhållanden

Lust har tagit examen som ungdoms- och fritidsledare 2016. Nuförtiden är namnet på motsvarande utbildning ungdoms- och gemenskapsledare. Dessutom studerar hon till socionom som mångformsutbildning.

Vid sidan av arbetet har Lust verkat som Jyty Birkalands förtroendeman vid Tammerfors stads motions-, kultur- och ungdomstjänster sedan 2023.

”Om vuxna beter sig dåligt, hur kan man då förutsätta att ungdomen ska bete sig bra?”



Vid en affärsöverlåtelse ansvarar den nya arbetsgivaren för väsentliga förändringar

ARBETSSEGER

30 000 euros ersättning för en försvagning av arbetsvillkoren

EN MEDLEM kontaktade Jyty över en affärsöverlåtelse som arbetsgivaren tänkte genomföra och över villkoren som meddelats. Arbetsgivaren i den offentliga sektorn hade beslutat att överlåta en del av sin verksamhet till en privat aktör.

Den privata aktören meddelade att medlemmens anställningsvillkor skulle försvagas när avtalsperioden för AKTA går ut för bland annat arbetstidens, lörens och semesterns del. Den nya arbetsgivaren förutsatte också att medlemmen skulle flytta sitt kontor.

Medlemmen stannade för att sä-

ga upp sitt arbetsavtal och bad Jyty om hjälp. En arbetstagare får på grund av affärsöverlåtelse säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid till överlåttledaren.

Jyty krävde att arbetsgivaren skulle betala 6 månaders lön för uppsägningstiden på basen av en väsentlig försämring av anställningen och en kompensation i enlighet med samarbetslagen. Till slut kom man fram till ett medlingsavtal, vars värde var ungefär 30 000 euro.

Anniina Kannelsuo
Jytys arbetsmarknadsjurist

OFTA FRÅGAT

Kan jag bli uppsagd i omställningsförhandlingar trots att jag är sjukskriven?

OM UPPSÄGNINGEN grundar sig på ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker eller på orsaker som hänför sig till omstrukturering av verksamheten utgör sjukledighet i sig inte ett hinder för uppsägning. Sjukskrivning ger alltså inte skydd mot uppsägning för arbetstagaren när uppsägningen inte beror på sjukskrivningen.

När uppsägningen grundar sig på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller grundar sig på orsaker i samband med omstrukturering av verksamheten, är det inte frågan om en personlig grund för uppsägning. Sjukskrivning medför därför inte skydd mot uppsägning.

För att en uppsägning på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker eller på grund av omstrukturering av verksamheten ska vara laglig ska resultatet hos arbetsgivaren ha försvagats eller varit otillräckligt eller förändringar skett i arbetsgivarens produktionsverksamhet. Dessa skäl ska ha lett till konsekvenser som anses vara bestående och betydande och som inverkar på möjligheten att erbjuda arbete.

Om du misstänker att arbetsgivarens uppsägningsgrund inte har skett på lagliga grunder och att orsaken till uppsägningen är din sjukdom ska du kontakta din förtroendeman eller vid behov Jytys anställningsrådgivning.

Elsa Ojutkangas
Jytys arbetsmarknadsrådgivare



Resiliens som en resurs i arbetslivet Hur hjälper resiliens, det vill säga förmågan att anpassa sig till förändringar i arbetslivet? Och hur ska man klara sig om man blir uppsagd? Läs tidningens temaartikel på svenska i jyty-lehti.fi.

FRÅN ORDFÖRANDE

Förändring – hot eller möjlighet?

JYTY-MEDLEMMARNA har råkat på stora förändringar. Arbetskamrater har förflyttats eller så har man själv blivit överförd till en annan arbetsgivare. Penningbrist och personalnedskärningar förekommer – behov av att skära ned och samtidigt öka tjänsterna. Arbetstagarna förväntas anpassa sig.

Våra medlemmar gillar sitt arbete och upplever det som viktigt. Det, erkännande och kolleger hjälper att orka när det kokar omkring en. Kontinuerlig förändring tär dock.

Vi frågade er vad ni tänker på när ni hör ordet arbetsliv. Svaren var rakt på sak: brådska, jäkt, osäkerhet.

Putous-karaktären Aina Inkeri Ankeinen funderade över varför allting alltid måste ändra. Förändring behövs dock helt klart. Vårt mål är ett arbetsliv, där arbetet beskrivs med positiva ord. I arbetslivets storm måste man komma ihåg att se till att också arbetstagarna mår bra.

Ps. Också Jyty förändras. I början av mars ansluter sig Fackförbundet för räddningsbranschen SPAL till Jyty, vilket innebär nya medlemsgrupper för oss – räddningsmanskap, akutvårdare och larmcentralsdejourer. Denna förändring är en verkligt väntad möjlighet. Jag önskar alla SPAL-medlemmar varmt välkomna till Jyty!

Jonna Voima
Jytys ordförande



ALEKSI POUTANEN

Läs
tidningen
på nätet
jyty-lehti.fi



Liika on aina liikaa

Osmo Soininvaara on kunnallispolitiikko ja entinen kansanedustaja sekä tietokirjailija ja intohimoinen pyöräilijä, joka kommentoi yhteiskuntaa.

KILPAILU ON taloutta ja yhteiskuntia eteenpäin ajava voima, jota ilman kaikki jämähtää paikalleen. Sen puutteella on selitetty Neuvostoliiton epäonnistumista, kun tehottomuus tunkeutui kaikialle.

Suomalaisessa sääty-yhteiskunnassakaan ei ollut paljon kilpailua. Mihin yhteiskuntaluokkaan syntyi siinä eli. Vain avioliitto antoi joillekin onnekkaille mahdollisuuden yhteiskunnalliseen nousuun.

Sääty-yhteiskunnan kaatuminen on tehnyt yhteiskunnasta oikeudenmukaisemman samalla kun kehityksen tahti on kiihtynyt. Enää ei vanhempien luokka-asema määrää yhtä tiukasti lapsen osaa yhteiskunnassa. Suomessa sosiaalinen liikkuvuus on maailman kärkiluokkaa. Aluksi se tarjosi monille tien sosiaaliseen nousuun, mutta nyt tarjolla voi olla myös sosiaalinen lasku.

Koulusta on tullut pitkä karsintakurssi. Vielä kovempaa on lapsuus Japanissa, Kiinassa ja Etelä-Koreassa, joissa tiikeriäidit ajavat pienokaisiaan yhä huikeampiin suorituksiin. Kaikki eivät voi onnistua. Lasten ja nuorten itsemurhat ovat noissa maissa yleisiä.

Patruunatalouden aikaan 50 vuotta sitten Suomi ei oikeastaan ollut markkinatalousmaa,

mutta nyt on. Yritysten välisen kilpailun koventuminen on nostanut henkilöstön suorituspaineita. Yksittäisen rennosti ottavan työntekijän uhkana on esimies, koko henkilökunnan ottaessa rennosti uhkana on yrityksen kaatuminen ja työpaikkojen menetys.

Masennuksen ja muiden mielenterveysohjelmien taustalla on myös vapaa-aikaan liittyviä seikkoja, mutta on työelämänkin vaatimusten nousulla vaikutusta. Tästä huolimatta kilpailun koveneminen auttaa maatamme rikastumaan, mikä tekee useimmista meistä lopulta varakkaampia. Mutta tekeekö se meistä onnellisempia?

”Yritysten välisen kilpailun koventuminen on nostanut henkilöstön suorituspaineita.”

Olemme tukenasi ja turvanasi

Työpaikan ongelmatilanteet:

- 1 Esihenkilö**
Keskustele asiasta ensin esihenkilösi kanssa.
- 2 Luottamusmies**
Ota yhteys työpaikkasi luottamusmieheen.
- 3 Aluetoimisto**
Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ota yhteys oman alueesi aluetoiminnan asiantuntijaan.
- 4 Työsuhdeneuvonta**
Tarvittaessa saat apua myös liiton työsuhdeneuvonnasta.

Lisäinfoa Jytystä
jytyliitto.fi

Työttömyys tai lomautus:

- 1 Luottamusmies**
Ota yhteys työpaikkasi luottamusmieheen.
- 2 Työttömyyskassa**
Ota yhteys Aaria Työttömyyskassaan.
- 3 Työvoimapalvelut**
Ilmoittaudu työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä.

Lisäinfoa Aaria
Työttömyyskassasta
aariakassa.fi

Kiinnostavimmat
jutut lehdessä
4/2024



- 1. TEEMA:** Hyvinvointi ja työssä jaksaminen
- 2. TYÖVOITTO:** Luottamusmiehen työsuhde irtisanottiin laittomasti, jytyläiselle 25 000 euroa korvauksia
- 3. USEIN KYSYTTYÄ:** Onko minulla oikeus vaatia työnantajalta osa-aikaisuutta?

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



Jyty-lehden 2/2025 teemana on työ ja perhe.

Millaisia kokemuksia sinulla on työn ja perhe-elämän yhdistämisestä? Miten esimerkiksi vanhemmuus vaikuttaa työelämään? Vastaa kyselyyn! Hyödynnämme vastauksia seuraavassa numerossa.

jytyliitto.fi/jyty-lehti

YHTEISTYÖSSÄ



HENKIVAKUUTUS EI OLE VAIN RIKKAILLE

Kalevan henkivakuutus
pariturvana

*Esimerkki jäsenetuhinnasta: 200 000 € korvaussumma
Jytyn 30-vuotiaalle jäsenelle ja hänen puolisolleen

20²⁰
eur/kk*

Henkivakuutus maksaa vähemmän kuin luulet.
Voit vakuuttaa myös puolisesi yhteisellä pari-
turvalla – riittää, että toinen teistä on jäsen.

Hyödynnä ainutlaatuinen jäsenetusi:

kalevavakuutus.fi/jyty

Kalevan asiamiehenä toimii If Vahinkovakuutus Oyj,
Suomen sivuliike. If hoitaa Kalevan myöntämien Primus-
vakuutuksiin liittyvän asiakas- ja korvauspalvelun.



Jytyn
jäsenedulla

2 981 vakuutettua henkeä

480 eur vuosittainen säästö ka.

ALENNUS

-59,7%

ALENNUS

Kalevavakuutus.fi | 150
VUOTTA