

Jyht

Sillä sinun
työsi on tärkeä

AMMATTILIITTO
JYTYN JÄSENLEHTI
2/25

Ville Saksa
iloihtee
pelastajien
liittymisestä
Jytyyn

Sivu 18

Irrrottaudu
stressaavasta
työstä

Sivu 22

Ruuhkan keskellä

Työn ja perhearjen yhdistäminen vaatii joskus
varsinaista akrobatiaa. Auttaako työpaikka
tasapainon pitämisessä?

Sivu 6



NÄIN TURVAAT LAPSESI

Jytyn jäsen säästää satasia perheen vakuutuksissa

Vanhemmat voivat tehdä parhaansa suojatakseen lapsiaan, mutta kaikkea ikävää ei pysty estämään. Vastuullinen vanhempi pitää huolta perheen vakuutuksista, jotta perhe on turvattu elämän pyörteissä. Jytyn jäsenen kannattaa ottaa nämä kaksi vakuutusta liiton etuhinnalla.

LAPSI KOHELTAAN MENEMÄÄN – VAKUUTUS TAPATURMIEN VARALTA PITÄÄ HUOLTA

Lapsuudesta tulisi nauttia, ja joskus se ei onnistu ilman isompia ja pienempiä kolhuja. Kalevan tarjoama lapsen tapaturmavakuutuksen hinta on esimerkiksi 2,50 €/kk, ja se kattaa kilpaurheilussa sattuneet tapaturmat 18-vuotiaaksi asti. Vakuutus on voimassa kaikkialla, eikä siinä ole oma-vastuuta. Lapsen tapaturmavakuutus on voimassa aina 25 ikävuoteen saakka.

LAPSEN TÄRKEIN VAKUUTUS ON VANHEMMAN HENKIVAKUUTUS

Suomalainen kuntasektorilla työssäkäyvä henkilö tienaa keskimäärin suuruusluokaltaan 40 000 euroa vuodessa. Asuntovelallisilla on keskimäärin 115 000 euroa asuntolainaa. Työikäisen kuolemasta seuraa lapsiperheelle usein taloudellista ahdinkoa, jos kuolemaan ei ole varauduttu.

Kalevan henkivakuutus on mahdollista ottaa joko yksilöturvana, jolloin sinä olet vakuutettuna, mutta myös pariturvana. Pariturvalla voit vakuuttaa myös puoliso Jytyn etuhintaan - riittää, että sinä olet jäsen.

Jyty on neuvotellut henkivakuutusedun 59,7 % alennuksella. Jytyn jäsenedulla on vakuutettu jo noin 3 000 henkeä ja henkivakuutusedun hyödyntäneet jytyläiset säästävät keskimäärin yli 500 euroa vuosittain.

Jytyn alennettu jäsenetuhinta
–59,7 %

Kalevavakuutus.fi | 150
VUOTTA

Näin paljon Jytyn jäsen ja hänen puolisonsa säästävät henkivakuutuksestaan:

			
	YKSILÖTURVA	PARITURVA	
IKÄ	kuukausihinta	kuukausihinta	
30 V.	13,90 € (34,40 €)	20,20 € (50,10 €)	
40 V.	19,40 € (48,10 €)	29,70 € (73,80 €)	
50 V.	38,90 € (96,50 €)	61,90 € (153,60 €)	

Henkivakuutus Jytyn jäsenelle, esimerkki 200 000 € korvaussummalla.

Suluissa hinta ilman liiton alennusta.

Pariturvassa esimerkkihinta kattaa molemmat vakuutetut.

Laske henkivakuutuksesi hinta osoitteessa kalevavakuutus.fi/jyty



Työminä ja kotiminä

ONKO SINULLA erilainen ”työminä” kuin ”siviiliminä”? Olin äskettäin mukana keskustelussa, jossa pohdittiin persoonallisuuden ilmenemistä eri tilanteissa. Osa tunnisti itsessään vahvasti työminän ja kotiminän eron, kun taas toiset sanoivat olevansa täysin samanlaisia sekä töissä että kotiloissa.

Työpaikoilla me ihmiset olemme tiimiläisiä, työkavereita, alaisia ja esihenkilöitä. Mutta samalla olemme niin paljon muutakin: puolisoita, vanhempia, siskoja ja veljiä, jonkun lapsia. Oli perhemuoto mikä hyvänsä, meillä kaikilla on työn ulkopuolinen siviilielämä.

Työ- ja perhe-elämä ovat väistämättä jollain tavalla sidoksissa toisiinsa – sekä hyvässä että pahassa. Parhaimmillaan ne tukevat toisiaan, mutta tukalassa tilanteessa toinen syö toiselta energiaa.

Tämän lehden teemajutussa (s. 6) kerromme, miten työpaikkojen perheystävälliset käytännöt vaikuttavat työhyvinvointiin ja tasa-arvoon.

Työntekijöiden arvo mitataan usein tuloksissa ja tuotavuudessa. Ihmisen arvo läheisilleen on kuitenkin jotain suurempaa eikä ole mitattavissa rahassa. Rakennetaan siis yhdessä inhimillistä työelämää, joka mahdollistaa hyvinvoivan ja tasapainoisen arjen niin palaverihuoneessa kuin kotisohvalla.

Sanna Pyysalo Tuottaja



SAMULI SIVONEN

”Työ- ja perhe-elämä ovat väistämättä sidoksissa toisiinsa – sekä hyvässä että pahassa.”

Arvostus on euroja!
Jytyn eri aloilla on käyty tänä keväänä työehtosopimusneuvotteluja ja sovittu esimerkiksi palkankorotuksista.

Lue lisää: jytyliitto.fi/sopimusneuvottelut

AMMATTILIITTO JYTY on monia eri aloja yhteen kokoava ammattiliitto, jonka jäsenet työskentelevät kunta-alalla, hyvinvointialueilla, yksityisellä sektorilla, järjestöissä ja seurakunnissa. Jäsenistömme toimii mm. pelastustehtävissä, sihteerinä, asiantuntijana ja ICT-työssä, nuorisotyössä, sosiaali- ja terveysalalla, kirjastoissa sekä kasvatuksen ja koulutuksen tehtävissä. Tehtävämme on rakentaa hyvää ja oikeudenmukaista työelämää – sillä sinun työsi on tärkeä.

Lue lehti
verkossa
jyty-lehti.fi

PÄÄKIRJOITUS SIVU 3

Työminä vai kotiminä?

TEEMA SIVU 6

Tässä numerossa pohdimme työn ja perheen yhdistämistä.

MINÄ VAIKUTAN SIVU 12

Lahdessa asuva Minna Hultin on keskustelemaan kehittämisen kannalla.

EDUNVALVONTA SIVU 14

Työehtosopimus ja monimuotoiset perhetilanteet.

TYÖVOITTO SIVU 16

Perhevapaa ja työsuhteen jatkuminen.

JYTYLÄINEN SIVU 18

Vaasalainen pelastaja Ville Saksa iloitsee tuoreesta jytyläisyydestä. Sen ansiosta pelastusalan ammattilaiset pääsevät valvomaan etujaan aiempaa paremmin.

HYVINVOINTI SIVU 22

Miten irtautua työstä niin, että vapaa-aika on palauttavaa?

KOKEILE SIVU 25

Opettele uudelleen keskittymisen taito.

USEIN KYSYTTYÄ SIVU 26

Äkillisessä perhetilanteessa on oikeus jäädä pois töistä, mutta ajalta ei välttämättä saa palkkaa.

JÄSENASIAT SIVU 27

Ajankohtaiset uutiset ja jäsenasioiden kootut tärpit.

SVENSKA SIDOR SIVU 31

I det här numret behandlar vi hur man kan förena arbete och familj.

VIERASKYNÄ SIVU 34

Juha Itkonen ja aidan toinen puoli.



22

Päästä irti

Jääkö mieli junnaamaan työasioihin niin, ettei vapaa-aika palauta? Siihen vaikuttaa niin itse työ kuin se, mitä tekee työpäivän jälkeen. Lue työterveyspsykologin vinkit parempaan arkeen.

SIVU 22

12

Rauhallinen luovija

Lahtelaisen opintosihteerin ja pääluottamusmiehen Minna Hultinin mielestä on tärkeä kuunnella eri kantoja pulmatilanteissa. Toisaalta tärkeiksi koetuista asioista täytyy pitää kiinni.

SIVU 12



TOMMI MATTILA

Ammattiliitto Jyryn 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, Christoffer Björklund, Tommi Mattila, Jaana Tapio **Yhteystiedot** 020 789 3799, etunimi.sukunimi@jytyliitto.fi / etunimi.sukunimi@kubo.fi **Osoitteenmuutokset ja tilausasiat** 020 789 3720, jäsensivustojen@jytyliitto.fi **Paino** PunaMusta Oy **Kaupalliset ilmoitusvaraukset** Mika Mainos Oy, 050 528 7782, mika.sainio@mikamainos.fi **Jyryn jäsenrekisterillä** on väestötietolain (507/1993) mukainen lupa päivittää jäsenten nimiä ja osoitteita Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän tiedoilla. Jyty-lehti on Aikakausmedia ry:n jäsen.



Työnantaja
perusteli työsuhteen
päättämistä
perhevapaalla,
mutta joutuikin
vakinaistamaan
työsuhteen useiden
määräaikaisten
sopimusten jälkeen.

SIVU 16



6

Joustavampaa työelämää

Nuoret aikuiset epäoivat
perheen perustamista. Pienten
lasten vanhemmat kuormittu-
vat. Isät kokevat, ettei kukaan
huolehdi siitä, miten heidän
työnsä perhevapaan aikana
hoituvat. Työpaikkojen perhe-
ystävällisillä käytännöillä voi
vaikuttaa moneen.

SIVU 6



CHRISTOFFER BJÖRKLUND

18

Tarvittaessa kylmäpäinen

Vanhempainvapaalla
oleva Ville Saksa työ-
skentelee pelastajana
Vaasan paloasemalla.
Parasta monipuolisessa
työssä on hänen mie-
lestään tiivis, yhteen-
hitsautunut porukka.

SIVU 18

Kysyimme jytyläisiltä,
miten perhe huomi-
oidaan työelämässä.
"Työhaastattelussa
haastatteli kirjoitti
kissan kokoisin kir-
jaimin paperiin "lapsi
1,5 v." Tiesin heti, että
kyseistä työpaikkaa
ei tarvitse odottaa
saavansa."



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.

#jyty #jytyläiset #ammattiliittojyty #jytynuoret

f jytyliitto
jytynuoret

@ jyty_ry
jytynuoret

in jyty

🦋 jytyliitto.fi

🔗 jyty_ry

📺 jytyvideot

🎧 ammattiliitto.jyty

Perhe-
ystävällisten
työpaikkojen
tiedetään
olevan veto-
voimaisia ja
tuloksellisia.

Kun yksillä
hoivaa kaipaa
erityistarpeinen
lapsi ja toisilla
iäkäs läheinen,
kolmansien ar-
jessa vastuulla
ovat molem-
mat.

Perhe- ja hoiva-
vastuiden kasau-
tuminen naisille
on iso tasa-arvo-
ongelma. Sillä
on kauaskantoi-
siakin seurauksia
muun muassa
palkka- ja eläke-
kertymään.

Nuoret aikuis-
et epäröivät
perheen pe-
rustamista.

Työaikajous-
toja voivat
olla vaikkapa
liukumat, jous-
tava työaika,
työaikapankki,
palkattomat
vapaat tai
saldovapaat.

”Kolmannes
pienten lasten
vanhemmista
kokee työn
kuormituksen
ylittävän
sietokyvyn, mikä
on jo todella
rankka tulos.”

Työpaikkojen perheystävälliset
käytännöt vaikuttavat suoraan
niin nuorten perheellistymiseen,
työhyvinvointiin kuin tasa-arvoon.

Teksti Anna Kurkela-Vilén

A **LOITETAAN** hyvistä uutisista: Valtaosalla työntekijöistä työn ja perheen yhteensovittaminen sujuu hyvin! Monella työpaikalla lasten ja vanhemmuuden ajatellaan tuovan myös työelämään hyviä asioita, ja työelämän joustot ovat lisääntyneet etätöön yleistyttyä.

Samaan aikaan muun muassa työn kuormittavuuden lisääntyminen ja hoivavastuun

kasaantuminen näkyvät työpaikoilla perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen haasteina.

Kysyimme Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkimuspäälliköltä **Johanna Närviltä** ja Työterveyslaitoksen (TTL) vanhemmalta asiantuntijalta, CARE4CAREER-hankkeen projektipäälliköltä **Mia Teräsaholta**, millaisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy ja miten niihin voi vaikuttaa omalla työpaikalla.

Joustopot auttavat kuormitukseen

Työn kuormittavuuden lisääntyminen näkyy erityisesti naisennemistösillä aloilla ja julkisella puolella.

”Kolmannes pienten lasten vanhemmista kokee työn kuormituksen ylittävän sietokyvyn, mikä on jo todella rankka tulos”, Närvi viittaa esimerkkinä 1–2-vuotiaiden lasten vanhemmille toteutetun THL:n ja Kelan perhevapaakyselyn tuloksiin.

Työterveyslaitoksen tutkimuksissa on havaittu, että etenkin naisten kuormittaneisuuden hallintaa parantaa, jos työpaikalla on käytössä perheen ja työn yhteensovittamisen keinoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi helposti työnantajan kanssa sovittavissa olevat satunnaiset poissaolot ja työaikajoustopot, kun esimerkiksi lapset tai ikääntyneet vanhemmat tarvitsevat erityistä tukea. Vuorotyötä tekeville toimivaksi on nähty mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin. Myös omavalintainen lyhennetty työaika tai osa-aikatyö voivat helpottaa arkea.

”Nämä vaativat kuitenkin keskustelua työyhteisössä, ettei sitten osa kuormitu muiden poissaoloista vaan joustopot tarjotaan kaikille kunkin yksilöllisen tilanteen mukaan”, Teräsaho toteaa.

Perheystävällisten työpaikkojen tiedetään olevan vetovoimaisia ja tuloksellisia. Teräsaho

listaa hyötyjä: työntekijät voivat hyvin, ovat motivoituneita ja työhönsä tyytyväisiä, sairauspoissaoloja on vähemmän ja vaihtuvuus vähäisempi, työpaikka tuottaa tulosta.

Nykytyöelämän kuormittavuus on kuitenkin ennen kaikkea iso rakenteellinen kysymys, johon ei ole yksinkertaisia ratkaisuja.

”Esihenkilön rooli on kuitenkin merkittävä. Työntekijöiden perheellistymistä voi tukea ihan sillä, että työntekijän ei oleteta olevan käytettävissä muulloin kuin työajalla ja varmistetaan, ettei työkuorma kasva liialliseksi”, Johanna Närvi muistuttaa.

Miesten perhevapaat huomioidaan huonosti

Toisinaan organisaatioilla on kirjattuna hyviä perheystävällisiä käytäntöjä, joita ei kuitenkaan todellisuudessa käytetä, toisinaan käytännöt puuttuvat kokonaan. Asia on tutkimuksissa huomattu syyksi jopa sille, mikseivät isät käytä pidempiä perhevapaita.

”Vaikka linjauksissa hyväksytään perhevapaan pitäminen, isät itse kokevat, että kukaan ei huolehdi siitä, miten heidän työnsä vapaan aikana hoituvat. He joutuvat hoitamaan työt joko ennen perhevapaalle jäämistä, sen jälkeen tai perhevapaalla ollessaan”, Närvi sanoo.

Äitien perhevapaat kestävät usein vähintään vuoden, joten siinä jo lähtökohtaisesti mietitään miten sijaisuus hoidetaan.

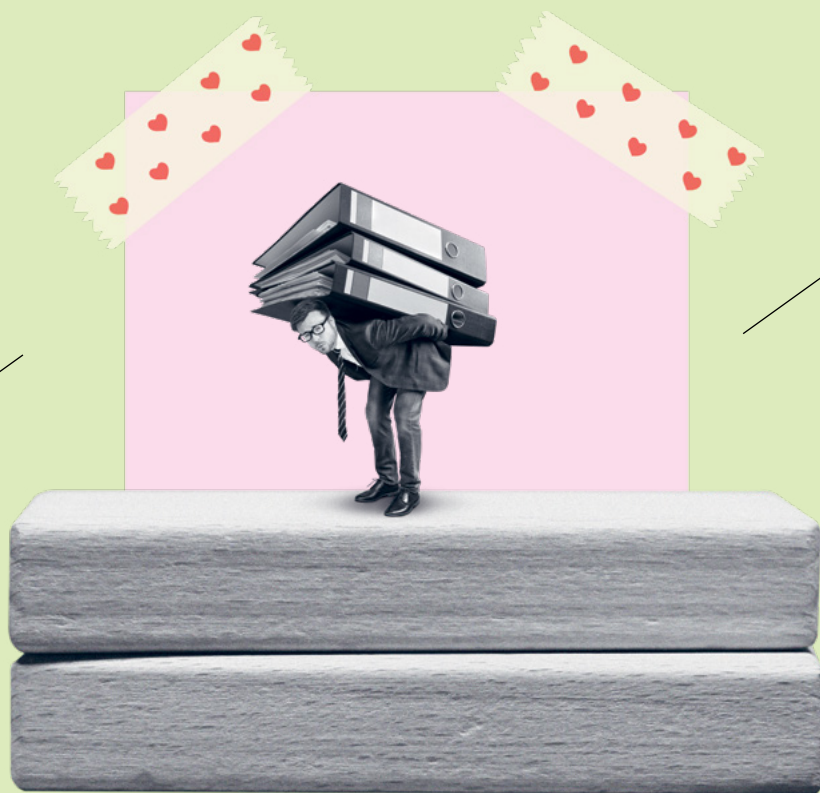
”Isien perhevapaat taas ovat yleensä olleet niin lyhyitä, esimerkiksi kolme viikkoa lapsen syntymän yhteydessä tai kuukausi pari, että monella työpaikalla ei ole ajateltu tarvittavan mitään erityisjärjestelyjä. Sitten töitä jaetaan työkavereille, jotka kuormittuvat, ja osa jää perhevapaalla olevalle työntekijälle itselleen.”

Miesten perhevapaiden käyttö on vuonna 2022 toteutetun perhevapaauudistuksen jälkeen selvästi lisääntynyt ja on nyt noin viidenes käytetyistä vanhempainrahapäivistä. Isien vähäisempi perhevapaiden käyttö vaikuttaa kuitenkin edelleen tasa-arvoon työelämässä ja kotona. Asiantuntijoiden mukaan syinä ovat ainakin osin asenteet, perinteiset sukupuoliroolit ja se, ettei miesten pidempien perhevapaiden käyttöön ole vielä totuttu.

Johtamisella on iso rooli siinä, että isien perhevapaista tulisi arkea työpaikoilla. Se tarkoittaa esimerkiksi esihenkilöiden myönteistä suhtautumista perhevapaiden pitoon ja vaatii myös johtajien itsensä antamaa roolimallia.

**Työn ja perheen
yhdistämisen
haasteet eivät
koske vain
pikkulapsiperheitä.**

Työn ja perheen yhteensovittamisen toimenpiteitä on laatinut noin kaksi kolmesta tasa-arvosuunnitelman laatineista organisaatioista.



Vaikka monella työpaikalla painostetaan perheystävällisyyteen, eri työpaikoilla ja -tehtävissä on myös paljon eroja käytettävissä olevien työelämän joustojen suhteen. Millaisia joustoja tarjotaan esimerkiksi vuorotyötä tekeville, entä toimihenkilöasemassa oleville?

”Jos johdossa näkyy miehiä pitämässä pidempiä perhevapaita, kannustaa se työntekijöitä jäämään perhevapaille”, Teräsaho toteaa.

Nuoret aikuiset epäröivät perheellistymistä

Tämäkin on tutkittu juttu: nuoret aikuiset epäröivät perheen perustamista. Syiksi tilanteelle on tunnistettu ainakin työelämän epävarmuus, jaksamisen haasteet ja kokemus siitä, että perhe-elämä voi haitata työuraa. Ensin halutaan vakiinnuttaa omaa työuraa. Nuorten aikuisten psyykkinen kuormittuminen työelämässä on myös yleistynyt.

”Jos työ vie jo kaikki voimat, ajatus lapsen saamisesta voi tuntua mahdottomalta”, Närvi toteaa.

Kyse ei ole vain lapsettomien valinnasta. Väestöliiton perhebarometrien ja THL:n FinLapset-kyselyn perusteella tiedetään, että työn ja perheen yhteensovittamisen ja vanhempana jaksamisen ongelmat saavat myös

monet jo vanhemmaksi tulleet epäröimään seuraavaa lasta. Positiivista on, että perheystävällisen kulttuurin luomisen avulla voi helpottaa myös nuorten työntekijöiden mielenmaamaa ja tulevaisuudenkuvaa.

”Tilannetta auttaa, jos työyhteisössä viestitään, ettei työntekijöiden odoteta antavan aivan kaikkea työlle ja ettei jää urakehityksestä jälkeen jos perheellistyy. Tai näytetään, että halutaan pitää hyvistä työntekijöistä kiinni, vaikka he olisivat perhevapailta ja jäisivät usein kotiin hoitamaan sairasta lasta.”

Tuplaruuhkavuodet koskettavat monia

Työn ja perheen yhdistämisen haasteet eivät koske vain pikkulapsiperheitä. Myös ikään tynneiden hoivasta säästämisen ja julkisten palveluiden karsiminen näkyvät monen työssäkäyvän arjessa. Omaisten on osallistuttava hoitoon yhä enenevässä määrin.

Kun yksillä hoivaa kaipaa erityistarpeinen lapsi ja toisilla iäkäs läheinen, kolmansien ar-

Suunnitelmallista perhemyönteisyyttä

1 Perhemyönteisen työpaikkakulttuurin rakentamiseen hyvä työkalu on tasa-arvosuunnitelma, joka on lakisääteinen yli 30 työntekijän työpaikalla. Sen avulla selvitetään tasa-arvotilanne ja laaditaan palkkakartoitus mutta voidaan myös edistää työn ja perheen sujuvaa yhteensovittamista ja perheystävällisten käytäntöjen käyttöönottoa.

2 Tasa-arvosuunnitelmaan kannattaa määritellä konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joille määritellään vastuuhenkilöt ja aikataulu. Tärkeää on, että esihenkilöt käyttävät linjauksia arjessa ja työntekijöiden näkemyksiä huomioidaan esimerkiksi henkilöstökyselyjen avulla.



KOHTI PERHEYSTÄVÄLLISEMPÄÄ TYÖELÄMÄÄ

Perhevastuiden epätaasaisesta jakautumisesta aiheutuu erityisesti naisille katkoja työuraan. Se taas vaikuttaa palkka- ja urakehitykseen sekä vähentää eläkekertymää. Osa raskaana ja perhevapailla olevista kohtaa myös raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa koetut ristiriidat ovat tutkimusten mukaan yhteydessä sairauspoissaoloihin ja heikompaan työhyvinvointiin, kun taas paremmalla yhteensovittamisella on vaikutuksia erityisesti naisten työkuormituksen hallintaan.

Työn ja perheen yhdistämisen käytäntöihin pitäisi kiinnittää huomiota varsinkin mies-enemmistöisillä aloilla ja työpaikoilla, joilla isät pitävät harvemmin pidempää perhevapaita.

LÄHDE: CARE4CAREER-HANKE. TYÖTERVEYSLAITOS, TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS JA MOTHERS IN BUSINESS RY.

jessa vastuulla ovat molemmat. Lisäksi monet asuvat kaukana apua tarvitsevista ikääntyvistä vanhemmistaan. Omaisiaan hoitavien tilanne ei useinkaan ole töissä helppo.

”Tuplaruuhkavuodet-ilmiotä ei ole paljoakaan vielä tutkittu Suomessa eikä tietoa siten ole saatavilla”, Teräsaho kertoo ja nostaa esiin muutoinkin perheen ja työn yhdistämiseen liittyvien perhetilanteiden moninaisuuden. ”Kun puhutaan perheistä, se kattaa myös erilaiset perhemuodot aina lapsettomista esimerkiksi uus-, adoptio-, sateenkaari-, yhden huoltajan ja kahden kulttuurin perheisiin.”

Johanna Närvi ja Mia Teräsaho muistuttavat, että perhemyönteinen ilmapiiri hyödyttää kaikkia – ja sen luomiseen tarvitaan ihan kaikkia.

”Kyse on pitkälti myös johdon ja työtovereiden reaktioista perhe- ja hoivavastuisiin. Siitä, onko työyhteisön asenne myönteinen ja aidos-ti kannustava toisen vauvauutisten puolesta. Tai löytyykö joustoa, kun kyse on ikääntyvien omaisten hoivan tarpeesta”, Teräsaho toteaa.

Ei ole nimittäin helppoa olla työpaikan ensimmäinen isä, jolle tarvitaan perhevapaan ajaksi sijainen, jos esihenkilö ja kollegat pyörittelevät vain silmiään.

KYSYIMME TEILTÄ

Miten perhe huomioidaan työelämässä?

ESIMIES vain ilmoitti, että lapsen sairaus ei ole pätevä syy olla pois töistä. Isoisä piti soittaa yli 100 kilometrin päästä sairasta lasta hoitamaan. Nykyinen esimies suhtautuu ymmärtävästi poissaoloihin, ja liukuva työaika vähentää stressiä, kun vartin "myöhästyminen" ei vaikuta työpäivään mitenkään."

KOLMEN lapsen yksinhuoltajaksi jäädessä pyysin päästä tekemään pelkkää arkipäivävuoroa. Ei onnistunut. Oli irtisanouduttava."

OLISI hienoa, jos saisi vuodessa muutaman palkallisen vapaan, jota voisi käyttää esim. omaisen lääkärikäynteihin ja palvelutarpeen arviokäynteihin."

EI OLE tasa-arvoa nähnyt-kään. Vanhempainvapaalle tai sairasta lasta hoitamaan jääviä isiä kummeksutaan ja kysellään, eikö sillä äitiä ole. Miehitä ei kysytä perheestä tai perhehaaveista työhaastatteluissa."

LÄHIESIHENKILÖLLÄ on suuri merkitys siinä, miten perheasiat otetaan huomioon työelämässä. Itse olen ollut onnekas, että esihenkilöni luottaa minuun työntekijänä ja arvostaa työpanostani."

OLEN ollut työhaastattelussa, jossa perheestäni kysyttiin haastattelija kirjoitti kissan kokoisin kirjaimin paperiin "lapsi 1,5 v." Tiesin heti, että kyseistä työpaikkaa ei tarvitse odottaa saavansa."

JOSKUS perheettömät luetaan heihin, joilta ei tarvitse kysyä mm. loma-ajoista tai jonkun tehtävän hoitamista. Onneksi tässä on tultu eteenpäin, ja ihmiset osaa- vat myös pitää puoliaan."

RUUHKAVUODET lasten ja työn kanssa on kyllä aikamoista tasapainoilua. Minuuttiaikataululla päiväkodille/eskariin/töihin ja töistä takaisin iltapäivällä. Aikaiset palaverit (jopa klo 8) vaativat järjestelyä ja samoin klo 16 yli menevät."



"Esihenkilöiltä vaaditaan myös pelisilmää, jotta poikkeuksellisissa elämäntilanteissa toimittaisiin inhimillisesti."

Hoitovastuuta kahteen suuntaan

LAPSIPERHEIDEN tukemiseen löytyy määräyksiä monista työehtosopimuksista. Ikääntyneiden läheisten hoivaan vastaavaa huomiointia ei ole. Monet pohtivat perheen ja työelämän yhdistämistä ja hoitovastuuta kahteen suuntaan: Hoidettavana on niin omat lapset kuin ikääntyneet vanhemmatkin. Usein naisten vielä oletetaan kantavan suurinta vastuuta.

Aihe vaatii laajempaa yhteiskunnallista keskustelua. Olemmeko hyväksyneet, että jos sosiaali- ja terveydenhuolto ei pelaa, vastuu siirtyy aikuisille lapsille? Väestön ikääntyessä tämä koskettaa yhä useampaa.

Toki lapset haluavat huolehtia omaisistaan, mutta jos työelämä ei joustaa, moni on hankalassa tilanteessa. Etenkin, kun työelämä edellyttää jatkuvasti enemmän. Ei ihme, jos uuvutaan.

Työehtosopimusten sisältö ei sekään ole aina työpaikoilla hallussa. Vaikka työehtosopimuksissa on kirjauksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, niiden toteutuminen voi jäädä puolitiehen. Luottamusmiehillä onkin tärkeänä tehtävänä huolehtia siitä, että toimitaan tessin kirjausten mukaisesti.

Työehtosopimus on minimi, josta voidaan tarvittaessa joustaa työntekijän eduksi. Esihenkilöiltä vaaditaan myös pelisilmää, jotta poikkeuksellisissa tilanteissa toimittaisiin inhimillisesti. Monilla työpaikoilla onkin onneksi joustavia käytäntöjä, joissa tilanteita huomioidaan työehtosopimuksia laajemmin.

Työpaikan käytäntöjen on kosketta- va tasapuolisesti kaikkia perhemuodosta riippumatta.

Viivi Vidgren

Jyryn työmarkkinajuristi

Vuoropuhelun puolesta

Kuka?

NIMI:

Minna Hultin

AMMATTI:

Opintosihteeri
Koulutuskeskus
Salpaus Ky:ssä
Lahdessa

YHDISTYS:

Jyty Lahti ry

ROOLI:

Koulutuskeskus
Salpauksen Jy-
tyn pääluotta-
musmies, asian-
tuntijajäsen Jytyn
sihteeri- ja hallin-
totyön ammatti-
alaverkostossa
sekä työsuojelu-
toimikunnan jäsen
työpaikalla.

Työelämän etuja on suojeltava jämäkästi mutta toista osapuolta ymmärtäen. Tärkeintä on, että vuoropuhelu toimii, uskoo Koulutuskeskus Salpaus Ky:n pääluottamusmies Minna Hultin.

Teksti Jaana Tapio Kuva Tommi Mattila

Mihin ja miten haluat vaikuttaa?

OLEN TYÖPAIKALLANI Koulutuskeskus Salpaus Ky:ssä yksin jytyläisenä luottamusmiehenä. Työpaikallani ovat asiat siinä mielessä hyvin, että valtakunnallisesta tilanteesta huolimatta tällä hetkellä ei ole yt-neuvotteluja. Voimme keskittyä vuoropuheluun ja työyhteisön kehittämiseen.

Pidän vuoropuhelua tärkeänä. Se vaikuttaa kaikkeen, mitä työpaikalla tapahtuu. Valtakunnallisesti sovittaviin asioihin on vaikeampi vaikuttaa yksittäisenä luottamusmiehenä, mutta omalla työpaikalla on erittäin tärkeää, että yhteistyö ja avoin vuorovaikutus toimivat ja että ollaan yhtä ja samaa joukkoa, myös työnantajan kanssa. Se vaikuttaa jäsenten ja koko työyhteisön hyvinvointiin.

Yhteistyötä teen oman liiton lisäksi muiden liittojen luottamusmiesten ja toisaalta työnantajankin kanssa.

Mitkä asiat ovat pinnalla juuri nyt?

TYÖELÄMÄSSÄ ON yleistä epävarmuutta, ja monella työpaikalla on ollut yt-neuvottelut. Myös työehtosopimusneuvottelut ovat tietysti mietityttäneet jäseniä. Koulutukseen kohdistuvat säästöt ja tasopalkkauudistus puhuttavat. On oltava läsnä tiedottamalla asioista ja käymällä tapaamassa jäseniä.

Lisäksi pidän yhteyttä yhdistykseen ja liittoon sekä opastan jäseniä. Olen myös asiantuntijajäsenenä Jytyn vuoden alussa aloittaneessa sihteerijäsenien ja hallintotyön ammattialaverkostossa. Valtakunnallisessa ryhmässä tutkaillaan sihteerityötä sekä pyritään tuomaan sitä näkyväksi muille. Sihteerityö on monesti sellaista työtä, joka huomataan vasta, kun se ei toimi. Siksi on arvokasta, että sitä voidaan tuoda näkyväksi. Ammattialaverkosto antaa minulle sisältöä ja näköalaa omaan työhön.

Kuluneiden kuuden opintosihteerivuoteni aikana työ on muuttunut kapea-alaisemmaksi. Esimerkiksi digitalisaatio on muuttanut työtehtäviä, ja moni asia tehdään nykyään sähköisesti.

Ammattialaverkostossa pohdimme muun muassa sitä, miten tekoäly voi tulevaisuudessa olla työssä avuksi tai siirtääkö se toisaalta työtehtäviä sihteeireiltä pois.

Mikä jytyläisyydessä on sinulle tärkeää?

JYTYSSÄ ON helppo olla luottamusmiehenä, koska liitosta saa tukea aina tarvittaessa. Muun muassa erilaiset koulutukset ovat olleet tärkeitä, koska niistä saa faktoja pöytään ja sitä kautta apua neuvotteluihin. Jyty on minulle sopiva liitto, koska neuvottelutyö on sopuisa ja yhteistä ratkaisua hakeva. Olen todella tyytyväinen Jytyn puheenjohtajan rauhalliseen tyyliin.

Omassa tekemisessäni sama henki näkyy siten, että pyrin aina ottamaan selvää, mistä asioissa on kyse, ja ymmärtämään molempia kantoja. Luottamusmiehenä pääsee erilaisiin työryhmiin, ja se onkin auttanut ymmärtämään asioiden taustoja paremmin. Jos esimerkiksi rahaa ei ole jaettavaksi, on tilanne hankala. Toisaalta en ajattele, että kaikesta pitäisi antaa periksi. Tärkeiksi koetuista asioista täytyy pitää kiinni.

Minusta on myös tärkeää muistaa, että jytyläisyys voi tarkoittaa eri jäsenille eri asioita. Jokainen jäsen on arvokas, eikä kaikkien tarvitse olla aktiiveja ollakseen liitossa.

”Sihteerityö on monesti sellaista työtä, joka huomataan vasta, kun se ei toimi.”

ILMIANNA AKTIIVI! Kuka jytyläinen vaikuttaja ansaitsisi tulla muidenkin tietoon? Kerro vinkiksi: jytyliitto.fi/jyty-lehti

Monimuotoisuutta työehtosopimukseen

Teksti Leena Filpus

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asioista sovitaan lakien lisäksi myös työehtosopimuksissa. Monimuotoiset perheet -verkosto opastaa, miten tessit ottaisivat perheet ja erilaiset tilanteet paremmin huomioon.

1

Vaihtelevia perhemuotoja

VÄHINTÄÄN joka kolmas suomalaisperhe poikkeaa isä, äiti ja lapsi -mallista. Osassa perheitä on useampi äiti tai isä, on etä- ja lähivanhempia sekä heidän puolisoitaan. On perheitä, joissa huoltajia on vain yksi.

LÄHIVANHEMMAN puolisoilla on oikeus jäädä palkallisesti hoitamaan sairastunutta lasta. Etävanhemman puolisoilla ei oikeutta ole, vaikka lapsi saattaa asua puolet ajasta samassa taloudessa. Saati, että isovanhemmat voisivat kantaa osan hoitovastuusta työajallaan.

Sairaan lapsen tilapäistä hoitovapaata olisi hyvä tarjota kaikille lapsen arjessa mukana oleville.

2

Yhtäläiset perhevapaat

MONIMUOTOISET perhetilanteet huomioitiin aiempaa paremmin perhevapaauudistuksen myötä.

JOTTA UUDISTUS toteutuisi myös tessien tasolla, perhevapaakirjauksia pitää uudistaa vastaamaan uudistuksen henkeä.

Olisi tärkeää, että erilaisissa perhetilanteissa olevat saisivat yhtäläiset palkalliset perhevapaat, ja tilanteet kirjattaisiin tessiin aiempaa tarkemmin. Saako esimerkiksi adoptiovanhempi yhtä paljon palkallisia vapaita kuin synnyttävä? Miten vanhempien välinen yhdenvertaisuus toteutuu?



3

Kielenkäyttö tähän päivään

KASVATTILAPSI, ottolapsi, biologinen vanhempi. Kielenkäyttö on muuttunut aikojen saatossa, ja jotkut aiemmat tессien termit ja tekstimuotoilut voivat olla nykyisin jopa syrjiviä ja kaipaavat päivittämistä.

KIELENKÄYTTÖÄ on hyvä tarkastella kielen luonnollisen kehittymisen näkökulmasta. Entä jos puhuttaiisiin vaikkapa sijoitetuista ja adoptiolapsista? Tai siskon ja veljen sijaan sukupuolineutraalisti sisaruksista?

4

Hoivavastuu omaisista

VÄESTÖ ikääntyy, ja yhä useampi työssäkäyvä kantaa hoivavastuuta omien lastensa lisäksi ikääntyvistä vanhemmistaan. Vaikka ikäihmisen kotihoito tai palveluasuminen olisi kunnossa, omaisten aikaa menee erilaisiin tapaamisiin viranomaisien tai vaikka pankin kanssa.

OLISI HYVÄ, jos työehtosopimuksessa perhe mielletäisiin nykyistä laajemmin koskemaan myös omia ja puolison vanhempia.



VÄHEMMISTÖ-STRESSI KUORMITTAA

Normista poikkeavat perhemuodot kohtaavat yhteiskunnallisia odotuksia ja rakenteellista syrjintää. Se lisää kuormitusta ja stressiä arjessa. Jo ajatus siitä voi ahdistaa, että taas pitää selitellä meidän perheen tilannetta.

Perhevapaa uhkasi työsuhteen jatkoa



Jyväskylän
työsuhte
vakinaistettiin
liiton avulla



Mitä tapahtui?

JYTYN jäsenen kanssa oli solmittu useita määräaikaista työsopimuksia noin kahden vuoden ajan yhdenjaksoisesti. Jäsen otti yhteyttä Jytyn työsuhdeneuvontaan ja halusi tietää, pitäisikö työsuhteen olla vakituinen. Jäsen oli yhteydenoton aikaan perhevapaalla ja hän kertoi tiedustelleensa työnantajalta työsuhteen jatkoa. Työnantaja oli kuitenkin ilmoittanut jäsenelle, ettei työsuhdetta voida jatkaa jäsenen perhevapaan vuoksi. Jäsen oli tämän jälkeen saanut tietää, että työnantaja oli palkannut toisen työntekijän samaan tehtävään, kuin mitä jäsen oli tehnyt välittömästi siitä lukien, kun jäsenen määräaikaisen työsopimuksen oli määrä päättyä.

Mitä laki sanoo?

TYÖSOPIMUSLAIN mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lisäksi työsopimuslaki kieltää määräaikaisten työsopimusten käytön tilanteessa, jossa työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Tasa-arvolaissa säädetään muun muassa sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain mukaan kiellettynä syrjintänä on pidettävä esimerkiksi sitä, että työnantaja palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Miten asia ratkesi?

JYTY oli yhteydessä jäsenen työnantajaan ja vaati, että jäsenen työsuhte vakinaistetaan, sillä lainmukaisia perusteita määräaikaisten työsopimusten käytölle ei enää ollut, eikä jäsenen perhevapaa ollut peruste olla jatkamatta

työsuhdetta. Vaatimuksen esittämisen jälkeen työnantaja ilmoitti Jytyle, että jäsenen työsuhte vakinaistetaan. Asia ratkesi siis jäsenen kannalta parhaimmalla mahdollisella tavalla.



Rosa Marttila

Jytyn työmarkkinajuristi

TASA-ARVOLAIN lähtökohta on, että työntekijää tulisi kohdella samalla tavalla kuin hänellä kohdeltiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla.

3 faktaa

- 1 TYÖSOPIMUSTEN** solmimisen määräaikaista on sallittua lain sääntelemissä rajoissa.
- 2 MÄÄRÄAIKAISTA** työsopimusta ei voida rajoittaa kestämään vain raskaus- tai perhevapaan alkuun eikä työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia jatkamatta, jos kyseinen työ jatkuu.
- 3 JOS OLET** epävarma siitä, onko määräaikaisten työsopimusten käyttö kohdallasi sallittua tai jos epäilet tullesii syrjityksi raskauden tai perhevapaan vuoksi, voit olla yhteydessä luottamusmieheen tai Jytyn aluetoimistoon.

AUTTAMISEN AMMATTILAINEN

Kun tilanne vaatii nopeaa toimintaa ja kylmäpäisyyttä, Ville Saksa tietää, mitä tehdä. Vaasalainen pelastaja nauttii työn monipuolisuudesta ja siitä, että saa olla avuksi – silloinkin, kun ympärillä vallitsee kaaos.

Teksti Leena Filpus Kuvat Christoffer Björklund

MONI KUVITTELEE, että palomiehen työ on lähinnä tulipaloja ja keikkoja vilkkuvalojen saattelemana. **Ville Saksa**, pelastaja Vaasan paloasemalta, Pohjanmaan hyvinvointialueelta, tietää paremmin.

”Työ on paljon muutakin kuin sammuttamista. Jokainen päivä on erilainen, eikä koskaan tiedä, mitä seuraavaksi tapahtuu”, Saksa sanoo.

Hän on ollut pelastajan virassa seitsemän vuotta. Ennen pelastusalaa Saksa työskenteli sähkömiehenä. Sähkön tuntemuksesta onkin ollut monessa tilanteessa konkreettista apua,



Ennen jokaisen työvuoron alkua tarkistetaan savu- sukellusvarusteisiin kuuluvien paine- ilmalaitteiden, kuten maskin ja venttiilin, toiminta.

Kuka?

NIMI:

Ville Saksa

AMMATTI:

Pelastaja
Pohjanmaan
hyvinvointi-
alueella Vaasan
paloasemalla

PARASTA

TYÖSSÄ:

Monipuoliset teh-
tävät, ja että saa
auttaa ihmisiä.



kuten vaikka sähkökeskuspaloissa. Haave pelastusalaista oli kutkutellut Saksalla vahvana jo pidempään, sillä Saksa on ollut nuorisopalo-kunnassa jo koululaisesta.

”Parhaan kaverini isä oli palomies, ja me menimme hänen innoittamana vapaapalo-kuntaan. Jatkoin vapaaehtoisena pitkään vielä silloinkin, kun olin jo koulutettu palomies. Lo-petin vasta reilut kolme vuotta sitten.”

Monipuolinen ja fyysinen arki

Saksan työ on vaativaa niin henkisesti kuin fyy-sisestikin. Jokaiseen työvuoroon kuuluu myös kunnan ylläpitoa. Salitreeni, pyöräily ja venytte-ly ovat Saksalle rutiinia vapaa-ajallakin.

”Työ edellyttää savusukelluskelpoisuutta, ja pelastajan varusteet painavat jopa 20 kiloa. Keikalla pitää pystyä kantamaan letkut viiden-teen kerrokseen, eli kuntoa tosiaan tarvitaan. Osana työtä on säännölliset kuntotestit, jois-sa mitataan muun muassa lihaskuntaa ja ha-penottokykyä.”

Kaikki työvuorot eivät ole henkisestiäkään kevyitä. Jotkut keikat jäävät mieleen pidem-mäksi aikaa.

”Pahinta on tietysti silloin, kun ei voi enää tehdä mitään. Onnettomuudet, joissa on kuolonuhreja, jäävät takaraivoon, vaikka ei niitä aktiivisesti mietikään. Minut on rakennet-tu niin, etten kuitenkaan jää vatvomaan ikäviä tilanteita. Tosin nyt kun olen isä, voivat lapsia kohdanneet tilanteet koskettaa toisella tavalla.”

Toisaalta työkeikat voivat olla myös haas-tavuudessaan kiinnostavia ja tuoda onnistues-

saan lopulta hyvän mielen. Yksi mieleenpai-nuvimmista työtehtävistä oli jokin aika sitten kuiluun pudonneen miehen pelastaminen. Väestönsuojan varauloskäytävän luukku oli pettänyt, ja useamman metrin pudonnut hen-kilö oli loukannut jalkansa.

”Olin rakentamassa köysirataa, jonka avulla saimme sitten loukkaantuneen nostettua takai-sin maan pinnalle. Tuntui tosi mukavalta, kun hankala tilanne kääntyi lopulta hyväksi.”

Perheen ja työn tasapaino

Saksa on parhaillaan vanhempainvapaalla. Vä-hän yli vuoden ikäinen esikoinen on tuonut ar-keen uudenlaista rytmiä ja vastuun tunnetta.

”Onhan se erilaista olla viikonloput kotona, kun on tottunut työvuororytmiin. Samalla se on tosi arvokasta aikaa.”

Pelastajan työvuorot rytmittyvät niin, että vuorokauden työvuoroa seuraa kolme vapaa-päivää. Vaikka vapaita on usein, viikonloppu-jen ja juhlapyhien menot jäävät usein väistä-mättä väliin.

Pintapelas-tuskassista löytyvät muun muassa kuiva-puku ja pauk-kuliivit. Niiden kunto tutkitaan päivittäin.

”Osana työtä on säännölliset kuntotestit, joissa mitataan muun muassa lihaskuntaa ja hapenottokykyä.”

”Tuntuu siltä, että aina kun koetetaan sopia jotain tekemistä perheen kesken, minulla on työvuoro. Ja vastaavasti kun minulla olisi vapaata, kaverit ovat töissä”, Saksa sanoo ja naurahtaa.

Luottamusmies vahvalla motiivilla

Saksa toimii Vaasan paloaseman henkilöstön luottamusmiehenä ja on mukana Suomen pelastusalan ammattilaiset SPALin hallituksessa. Hän kokee edunvalvonnan tärkeäksi osaksi työtään ja toivoo voivansa vaikuttaa alan kehitykseen.

”Olen aina ollut se tyyppi, joka puuttuu epäkohtiin. Luottamusmiehenä pystyy tekemään sitä konkreettisesti.”

Vuoden 2025 alkupuolella SPAL liittyi Ammattiliitto Jytyyn, mikä palautti pelastusalan ammattilaisille neuvotteluoikeudet hyvinvointialueilla.

”Se oli meille iso asia. Jytyyn liittyminen toi selvyyttä ja mahdollisuuden neuvotella paikallisesti esimerkiksi työajoista ja palkkauksesta. Muutenkin koen, että Jyтын ja SPALin arvot ovat kentällä ja edunvalvonnassa samanlaiset. Meidät on otettu tosi hienosti vastaan Jytyssä”, Saksa sanoo.

Haasteita riittää alalla edelleen. Erityisesti työaikajärjestelyt ja varallaolo sekä palkkauksen oikeudenmukaisuus ja eläkejärjestelmän kehittäminen mietittyvät Saksaa.

”On vaikea kuvitella, että joku olisi savusukelluskelpoinen 68-vuotiaana. Tarvittaisiin korvaavia tehtäviä, mutta pienemmällä paikakkunnilla vaihtoehdot ovat vähissä.”

Hidas hallinto, vahva kenttä

Hyvinvointialueuudistus ei ole ollut pelastajille pelkästään helpotus. Saksan mukaan byrokratia on kasvanut ja päätöksenteko hidastunut. Hänestä tuntuu, että pelastajat ovat pieniä muurahaisia isossa järjestelmässä. Senkin vuoksi SPALin liittyminen Jytyyn on Saksasta hyvä asia. Tukena on vahva toimija.

Saksa näkee kuitenkin työssään paljon hyvää, erityisesti työyhteisössä.

”Meidän porukka on tiivis, yhteenhitsautunut. Työkavereihin täytyy voida luottaa sataprosenttisesti, ja se luottamus rakentuu arjessa. Se on yksi työn parhaista puolista.”

Kahta tietä pelastajaksi

- **PELASTUSALALLE** voi opiskella suorittamalla pelastajan tutkinnon Pelastusopistossa Kuopiossa tai Helsingin Pelastuskoulussa.
- **OPINNOT** kestävät 1,5 vuotta. Koulutus koostuu lähiopetuksesta, harjoituksesta ja työharjoittelusta. Tutkinto antaa kelpoisuuden toimia pelastajan tai palomiehen tehtävissä.
- **TYÖTEHTÄVÄT** ovat muun muassa tulipalojen sammuttamista, liikenneonnettomuuksien hoitamista ja turvallisuusneuvontaa. Pelastaja voi toimia myös perustason ensihoidon tehtävissä. Lisäkoulutuksella osaamista voi laajentaa ensihoitajaksi.

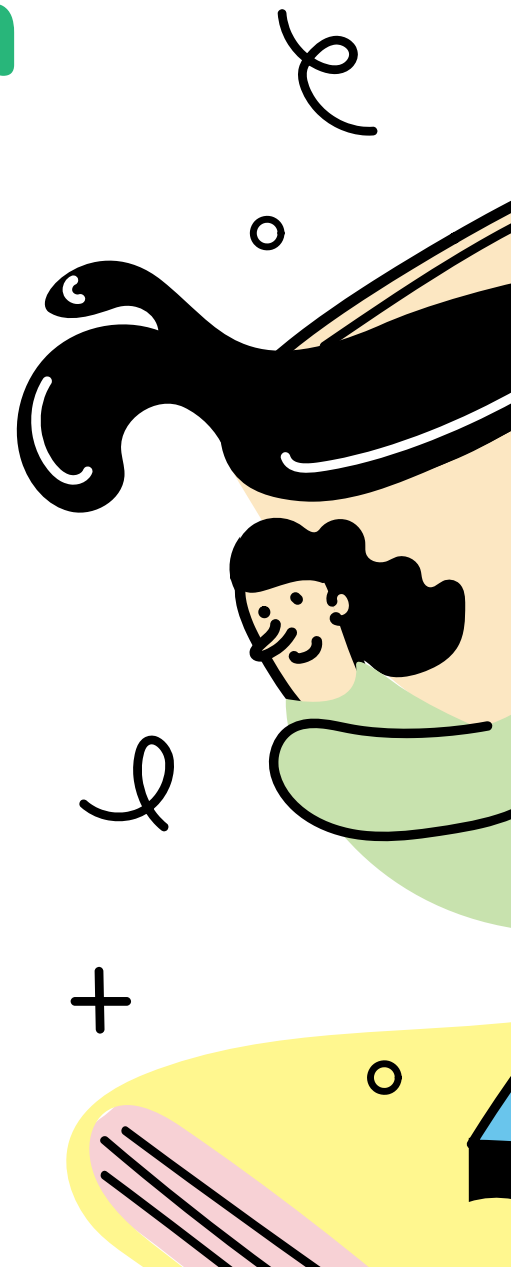


Laikkaleikkurilla saa avattua jyrkempiäkin rakenteita, kuten terästä ja betonia.

Osaatko irrottautua stressaavista työasioista? Palautumiseen vaikuttavat niin tilanteet työpaikalla kuin mielekäs vapaa-aika.

Teksti Saara Autere

Välillä työ stressaa ja tunkee jopa vapaa-ajalle. Työterveyspsykologi Tiina Koivisto neuvoo työasioista irtautumisessa.



Kaksi keskeistä tekijää

STRESSAIVASTA työstä irrottautumiseen vaikuttaa kaksi keskeistä tekijää: mitä työpäivän aikana tapahtuu ja mitä itse voi tehdä vapaalla. Mitä paremmalla mallilla työn organisointi, työyhteisön toimivuus ja työn tauottaminen ovat, sitä vähemmän työpäivän aikana syntyy palautumisvelkaa. Vapaa-ajan osalta olennaista on se, onko ylipäättään vapaa-aikaa, mitä silloin tekee ja kuinka mielekästä se on itselle. Onko mahdollisuutta harrastaa, ja onko oma vapaa-aika mukavaa ja rentoa?

”Esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla vapaa-aika voi olla tosi kuormittavaa, ikään kuin toinen työvuoro”, Työterveyslaitoksen vanhempi asiantuntija, työterveyspsykologi **Tiina Koivisto** muistuttaa.



Työn sujuvuuteen kannattaa kiinnittää huomiota. Jos tietyissä tehtävissä tulee aina kiire ja paniikki, voisiko tilannetta jotenkin ennaltaehkäistä?

Työnantajan vastuulla on varmistaa, että töissä myös ehtii pitää taukoja.

Huolehdi huokoisuudesta

TYÖPÄIVÄN huokoisuus, eli tauot ja hengähdysketket pitkin päivää, edesauttaa hyvää palautumista. On tärkeää saada asioita päätökseen ja pysähtyä hetkeksi vaikkapa kahvikupin äärelle ennen seuraavaan tehtävään siirtymistä. Jos oma työ on intensiivistä ja uusi keikka jo odottaa, voi matkalla pitää mikrotaun eli hengittää syvään, suoristaa hartiat tai venytellä. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että töissä myös ehtii pitää taukoja.

Työasiat työajalla

SAAPUNEEN työsähköpostin kilahdus puheliin työpäivän ulkopuolella voi olla ajallisesti pieni juttu, mutta se palauttaa mielen takaisin työpaikalle, mistä palaaminen on aina oma prosessinsa. Viestihälytykset kannattaisikin sulkea vapaa-ajan alkaessa.

”Jos työasioita kuitenkin tulee vapaalla mieleen, kannattaa ne kirjata ylös. Siten asiaa ei tarvitse kantaa mielessään, ja siihen voi palata myöhemmin työajalla”, Koivisto vinkkaa.

Työpäivän kuormituksesta palautumiseen vaikuttavat myös terveellinen ruokavalio, riittävä liikunta ja hyvä unirytm.



Työasiat unholaan

- 1 **RUTIINIT** auttavat selkeyttämään työn ja vapaa-ajan rajaa, etenkin etätyössä. Siivoa työpiste, tee kävelylenkki tai vaihda vaatteet. Samalla annat mielelle signaalin työpäivän loppumisesta.
- 2 **MIETI** etukäteen, mitä teet viikonloppuna tai työpäivän jälkeen. Sovittuun menoon tulee lähdettyä paremmin, vaikka olisi väsynyt. Samalla saat muuta ajateltavaa.
- 3 **MIELI** ei toimi käskemällä. Keskittymistä vaativa harrastus tai uuden taidon opettelu on hyvä keino täyttää ajatukset muilla kuin työasioilla.

Kuuntele itseäsi

MONILLA meistä on tietty akilleen kantapää, yksi merkki, josta tunnistaa alkavan stressin. Se voi näkyä ihan fyysisenä oireena, kuten päänsärkynä, vatsavaivoina tai univaikeuksina. Oireilu voi olla myös psyykkistä, esimerkiksi ahdistunutta oloa.

Olennaista on pyrkiä kuuntelemaan itseään rehellisesti ja hakea apua, jos tilanne on hankala. Pitkittynyt stressi lisää riskiä työuupumukseen, joten apua kannattaa aina hankkia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi työterveyshuollosta.

Tunteilu sallittu

EI OLE HYVÄN ammattilaisuuden merkki, ettei mikään tunnu missään. Asioista pitää voida puhua. Esimerkiksi pelastusalaalla onnettomuustilanteissa toimitaan komentoketjun mukaisesti, mutta jälkikäteen pelastajalla voi mieleen nousta monenlaisia ajatuksia ja tunteita, joille on hyvä antaa tilaa.

Pelastuslaitoksilla on hyviä käytäntöjä, kuten erilaisia jälkipuintikeskusteluja, joissa tapahtunut käydään läpi.

”Se antaa mahdollisuuden käsitellä asioita yhdessä muiden kanssa ja voi jakaa, mikä tilanteessa jäi kuormittamaan. Itse saattaa myös kokea kuormittavana aivan eri tilanteen kuin kollega, osin omasta elämäkokemuksesta riippuen. On ammattitaidon ylläpitämistä, että tilanteita voi käsitellä monipuolisesti myös mielen osalta.”

Pitkittynyt stressi lisää riskiä työuupumukseen, joten apua kannattaa aina hankkia varhaisessa vaiheessa.

Keinoja keskittymiseen

Onko pirstaleinen arki vienyt keskittymiskykysi mennessään? Ota tilanne haltuun ja vahvista tarkkaavaisuuttasi.

Teksti **Leena Filpus**

1 ALOITA uusi tehtävä lyhyellä siirtymähetkellä. Sulje silmät, hengitä muuttaman kerran syvään ja tuo huomiosi tietoisesti tähän hetkeen. Katso hetki vain yhtä kohtaa seinällä tai laske kymmeneen. Kun aloitat tehtävän mieli rauhallisena, keskittyminen pysyy paremmin kasassa.

2 JOS vain mahdollista, suunnittele tehtäväsi oman rytmisi mukaisesti. Aamupäivä on monille paras aika keskittymistä vaativaan työhön, ilta-päivä sopii rutiineihin. Tee tärkeimmät asiat silloin, kun olet vireimilläsi. Näin työn laatu paranee ja ajatus pysyy kirkaampana.

3 POISTA viestien ilmoitukset ja siirrä sovelluskuvakkeet näkyvistä. Myös työpöytä kannattaa rauhoittaa: pidä esillä se, mitä kulloinkin tarvitset. Yksi näkyvä tehtävä kerrallaan auttaa mieltä pysymään asiassa. Jos voit, laita puhelin Älä häiritse -tilaan, jotta ulkomaailma ei keskeytä ajatuksiasi.

4 JOS huomaat, että ajatukset alkavat harhailla, nouse hetkeksi ylös ja liiku. Pieni kierros toimiston käytävällä tai hartioiden pyöritys virkistää verenkiertoa ja kirkastaa ajattelua. Mikrotaut palauttavat tarkkaavaisuutta yllättävän tehokkaasti. Liiku myös vapaa-ajalla, mieluiten luonnon helmassa.

5 JOS uppoutumisen tehtäviin ei tahdo onnistua, kokeile Pomodoro-tekniikkaa: työskentele 25 minuuttia ja pidä sitten 5 minuutin tauko. Toista sykli muutaman kerran. Toisille sopii taukoita. Laita kuulokkeisiin vaikka valkoista kohinaa. Se auttaa keskittymään ja sulkemaan hälyänet pois.



läkkäät vanhempani sairastuivat ja tarvitsevat apuani. Voinko olla pois töistä ja saanko vapaan ajalta palkkaa?



Veli Vähämäki
Jytyn työmarkkina-
asiantutija

PERHEVAPAISTA on säädetty työsopimuslain 4 luvussa. Siinä käsitellään poissaoloa pakottavista perhesyistä, poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaata.

Poissaolo pakottavista perhesyistä antaa työntekijälle oikeuden jäädä pois työstä äkillisessä ja ennalta-arvaamattomassa tilanteessa, silloin kun läsnäolo on välttämätöntä. Poissaolon tarve täytyy johtua sairaudesta tai onnettomuudesta. Perheenjäsen ei tässä yhteydessä tarkoita vain samassa taloudessa asuvaa henkilöä, vaan myös muuta lähiomaista. Poissaolon kestolle ei ole aikarajaa, mutta sen tulee olla tilapäistä.

Mikäli poissaolon tarve on pidempiaikaista, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois töistä. Työntekijä ja työnantaja sopivat tällöin vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselleen.

Näiden vapaiden ajalta ei lain mukaan makseta palkkaa, mutta palkallisuudesta on voitu sopia alan työehtosopimuksessa.

Tarve kasvaa

OMIEN vanhempien hoitamiseen liittyviä kysymyksiä tulee jäsenistöltä yhä enemmän. Tähän vaikuttaa luonnollisesti väestön ikääntyminen. Lapset ovat usein muuttaneet kotipaikkakunnaltaan, mikä vaikeuttaa lähiomaisten hoitamista.

Mielen päällä ovat myös työsuhteeseen liittyvät asiat. Voiko töistä olla pois, saako siltä ajalta palkkaa? Työehtosopimuksia on jatkossa näiden määräysten osalta kehitettävä.

Poissaolon tulee olla tilapäistä.

PUHEENJOHTAJALTA

Humaani työelämä huomioi perheen



SUOMI tarvitsee vauvoja. Silti perheen perustaminen tarkoittaa usein kitkaa työelämässä. Vakituisen työpaikan saanti on nuorelle naiselle haaste, joten hän tahkoaa määräaikaishuutoja toivoen, että joskus tulisi sopiva hetki tavoitella lapsihaaveita. Mies saattaa yhä törmätä asenteeseen, jonka mukaan lasten hoito kuuluu naiselle.

Perhevapaajärjestelmä on kehittynyt tasa-arvoisemmaksi mutta asenteissa on vielä tekemistä. Lapsen syntymä pitää myös työelämässä nähdä pelkästään myönteisenä asiana, joka tapahtuu molemmille vanhemmille. Väitän, että jos perhevapaata suunnittelevaa kohdellaan siinä hetkessä hyvin, hänestä saa pitkäaikaisen ja lojaalin työntekijän.

Varhaiskasvatus on tärkeä osa työn ja perheen yhteensovittamista. Vanhempien on helpompaa olla töissä, kun lasta hoitavat ammattitaitoiset ja välittävät hoitajat. Tunnen yhä suurta kiitollisuutta omien poikieni ihanalle päiväkotihenkilöstölle.

Ruuhkavuosien väistyessä kohtaamme uudenlaisia haasteita, kun omat vanhempamme ikääntyvät ja kaipaavat huolenpitoa.

Elämän peruspalikoissa läheiset ovat etusijalla. Humaani työelämä tunnistaa ja huomioi tämän. Se ei ole työstä pois vaan päinvastoin tukee jaksamista ja motivaatiota.

Jonna Voima

Jytyn puheenjohtaja

KERRO YHDISTYKSESTÄSI LEHDESSÄ Jyty-lehden jäsensivuilla julkaistaan pieniä juttuja yhdistystapahtumista ja yhdistysten kokouskutsuja. Lähetä teksti ja mahdollinen kuva 24.9. ilmestyvään lehteen viimeistään 12.8. osoitteeseen sanna.pyysalo@jytyliitto.fi. Toimituksella on oikeus lyhentää juttuja ja päättää niiden julkaisusta.



Uusia jäsenetuja – tutustu ja hyödynnä!

Olemme lisänneet Jytyn jäsenetutarjontaa, ja jäsenet pääsevät nyt nauttimaan entistäkin laajemmasta etuvalikoimasta. Tutustu uusiin etuihin ja hyödynnä jäsenyytesi!



Kotivakuutus

IFIN kotivakuutus turvaa ai-
nutlaatuisella tavalla kotisi irtaimiston ja
rakennukset. Vakuutus turvaa matkoil-
la tavaroitasi, kattaa vastuasioita rii-
ta-asioissa ja omakotiasujalle laajat ko-
tivakuutuksemme tarjoavat turvaa sekä
tuholaisten että vesivahinkojen varalle.

Jytyn jäsenenä saat uuteen kotiva-
kuutukseen kaksi ensimmäistä kuukaut-
ta maksutta, kun jätät yhteystietosi Ifin
nettisivuilla olevalla lomakkeella. Ko-
tivakuutuksella pääset myös mukaan
uusittuun etuohjelmaan ja säästät va-
kuutusmaksuissasi jatkossakin 10–15 %
vuosittain.



Vakavan sairauden turva

IFIN vakavan sairauden turva kattaa työikäisten 10 yleisintä sairautta tai vammaa. Se turvaa toimeentulosi hetkellä, kun diagnoosi heittää elämän ympäri ja päivittäinen toimeentulosi on uhattuna. Verovapaan korvauksen voit käyttää juuri siihen, mihin itse haluat – hoitoon, arjen laskuihin, kotiapuun tai vaikka lomamatkaan.

Hyödynnä jäsenetusi ja saat Ifin vakavan sairauden turvan kaksi ensimmäistä kuukautta maksutta. Jätä vain yhteystietosi Ifin nettisivuilla olevalla lomakkeella.



Omena-hotellit

OMENA-HOTELLIT tarjoavat Jytyn jäsenille kiinteän etuhinnan. Omena-hotelleja löydät Helsingistä, Turusta, Tampereelta, Jyväskylästä, Porista ja Vaasasta. Hotellit toimivat itsepalveluperiaatteella.

Saat jäsenhinnan käyttöösi varaus- ta tehdessä koodilla NSNJYTYLIITTO25. Lisää koodi kohtaan: "Minulla on etukoodi".



Santa's Hotels

LAPPILAISELLA perheomisteisella hotelliketjulla on yksilöllisiä majoitus- ja ravintolapalveluita Pohjois-Suomessa ja Kalajoella.

Santa's Hotels tarjoaa 15 %:n alennuksen majoituksesta Jytyn jäsenille 31.12.2026 saakka Luostolla, Rovaniemellä, Saariselällä, Kilpisjärvellä ja Kalajoella.



FeelHobby

HYVINVOINNIN suoratoistopalvelu FeelHobby tarjoaa Jytyn jäsenille 3 kuukauden jäsenyyden 20 euron alennuksella.

FeelHobby tarjoaa yli 1000 treenivideota ja 50 kurssia, jotka mukautuvat arkeesi, tarjoten jokaiselle päivälle juuri sen, mitä tarvitset: treeniä, pilatesta, kasvojoogaa, tanssia tai vaikka helpotusta niskajumeihin.



Koti puhtaaksi -siivouspalvelu

KOTI PUHTAAKSI -siivouspalvelu tarjoaa Jytyn jäsenille alennuksia kotisiivouksesta. Saat 150 euron edun jatkuvaan siivoukseen kolmesta ensimmäisestä siivouskäynnistä tai 50 euron alennuksen kertasiivouksesta.

Edut ovat käytettävissä tietyillä toimialueilla. Varaa siivous ja nauti laadukkaammasta vapaa-ajasta.



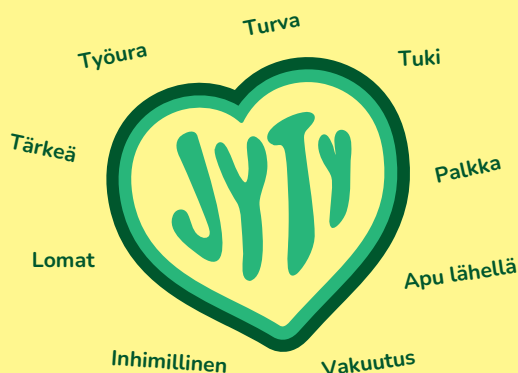
Nepsy Perhe PLUS -verkkovalmennus

ELÄMÄN HUOLTAMO OY tarjoaa Jytyn jäsenille 30 %:n alennuksen Nepsy Perhe PLUS -verkkovalmennuksen vuosijäsenyydestä.

Nepsy Perhe PLUS -verkkovalmennus tukee perheitä, joissa on neurokirjon lapsia. Verkkovalmennus on hyödyllinen kaikille lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskenteleville ammattilaisille.

Kaikki lisätiedot jäseneduista ja alennuksista löytyvät: jytyliitto.fi/jasenyyys/vapaa-ajan-jasenedut/

Leikkaa ja anna vaikka työkaverille.

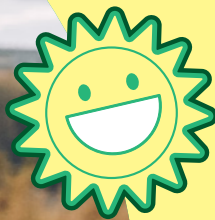


Liity liittoon!

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

Sillä sinun työsi on tärkeä





Jytyn

perhepäivä

14.6.2025

JYTYN vuosittainen perhepäivä tulee taas! Kyseessä on 14.6.2025 pidettävä jäsentapahtuma, jonka jytläiset yhdistykset järjestävät omalla alueellaan joko itsenäisesti tai yhteistyössä naapuriyhdistysten kanssa. Perhepäivän tapahtumiin ovat tervetulleita myös jytläisten perheenjäsenet. Ole siis yhteydessä omaan Jyty-yhdistykseesi ja tarkista, onko omalla paikkakunnallasi tai alueellasi perhepäivän tapahtumia.

Viime vuonna järjestettiin upeita perhetapahtumia ympäri Suomen, kun yhdistyksistä suunnattiin muun muassa luontoretkille, kotieläinpihoille, eläintarhoihin ja piknikeille. Mitä onkaan luvassa tänä vuonna?

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.



**Eiran
aikuislukio**

**Osaamista
tarvitaan aina
Siksi Eiran aikuislukio.**

Eirassa voit

- suorittaa tutkinnon
- kirjoittaa ylioppilaaksi
- korottaa arvosanoja
- kerrata pääsykokeisiin
- opiskella omaan tahtiin
- opiskella yksittäisiä aineita

**Ajankohtaista:
kesäopinnot
verkossa**

**Lukio | Verkkolukio |
Peruskoulu | TUVA**

eira.fi



Vem?

NAMN:

Ville Saksa

YRKE:

Räddningsman vid Vasa brandstation i Österbottens välfärdsområde

DET BÄSTA MED ARBETET:

Mångsidiga uppgifter, och att man får hjälpa människor.

CHRISTOFFER BJÖRKLUND

JYTY-MEDLEM YRKE

En hjälpankets yrkesmänniska

När situationen kräver snabbt agerande och kallt huvud vet räddningsman Ville Saksa vad som ska göras.

Text Leena Filpus

MÅNGA FÖRESTÄLLER sig att en räddningsmans arbete är främst eldsvådor och utryckningar med blinkande ljus. **Ville Saksa**, räddningsman på Vasa brandstation, vet bättre.

”Varje dag är den andra olik.”

Han har haft en tjänst som räddningsman i sju år. Före räddningsbranschen arbetade Saksa som elektriker. Saksa har redan som skolelev varit med i ungdomsbrandkåren.

En mångsidig och fysisk vardag

Arbete är krävande. Till varje arbetstur hör också upprätthållande av konditionen. Gymträning, cykling och stretching är rutin också på fritiden.

”Arbetet förutsätter rökdykningsbehörighet, och en utrustning väger upp till 20 kilo. På ett uppdrag måste man kunna bära slangar till femte våningen. Som en del av arbetet förekommer regelbundna konditionstester.”

Alla arbetsturer är heller inte lätta mentalt.

”Olyckor med dödsoffer stannar i bakhuvudet. Jag är dock konstruerad så att jag inte ältrar tråkiga situationer. Men nu när jag är pappa kan situationer med barn inblandade beröra på ett helt annat sätt.”

Å andra sidan kan arbetsuppgifterna om de lyckas till slut medföra sinnesfrid. Ett av de mest oförglömliga arbetsuppgifterna för någon tid sedan var att rädda en man som fallit ner i ett schakt.

Balans mellan familj och arbete

Saksa är som bäst på familjeledighet. Det första barnet är lite över ett år gammalt och har till vardagen medfört ny rytm och ansvarskänsla.

”Det är helt annorlunda att vara hemma på veckosluten. Det är en väldigt värdefull tid.”

Arbetssturna för en räddningsman går så att det efter en arbetstur på ett dygn är tre lediga dagar. Fastän man ofta är ledig missar man oundvikligen ofta aktiviteter på veckoslut.

En förtroendeman med starkt motiv

Saksa verkar som förtroendeman på Vasa brandstation och är med i styrelsen för Finlands brandmannaförbund SPAL.

”Jag har alltid varit den som tar tag i missförhållanden.”

I mars 2025 anslöt sig SPAL till Fackförbundet Jyty, vilket återgav räddningsbranschens yrkesmänniskor förhandlingsrätt i välfärdsområdena.

”Att gå med i Jyty medförde en möjlighet att förhandla lokalt. Jytys och SPALs värderingar är likadana.”

I branschen finns fortfarande utmaningar, till exempel arbetstidsarrangemangen och beredskapen samt rättvisa löner och utveckling av pensionssystemet.

Välfärdsområdesreformen har inte bara varit en lättnad för räddningsmännen. Därför är SPALs anslutning till Jyty en bra sak enligt Saksa.

Saksa ser dock mycket bra i sitt arbete.

”Vårt har ett nära, sammansvetsat gäng. Man måste kunna lita på arbetskamraterna till hundra procent, och det förtroendet byggs i vardagen.”

”Som en del av arbetet förekommer regelbundna konditionstester.”



En Jyty-medlems anställning gjordes stadigvarande med förbundets hjälp

ARBETSSEGER

Familjeledigheten hotade en fortsatt anställning

MAN HADE knutit flera tidsbundna arbetsavtal i streck under ungefär två år med en Jyty-medlem. Medlemmen var på familjeledighet och berättade att hen hade frågat arbetsgivaren om fortsättningen av anställningen. Arbetsgivaren hade dock meddelat medlemmen att man inte kan fortsätta anställningen på grund av familjeledigheten. Arbetsgivaren hade anställt en annan arbetstagare till samma uppgift som medlemmen utfört omedelbart efter att medlemmens tidsbundna arbetsavtal skulle upphöra.

Jyty kontaktade medlemmens arbetsgivare och krävde att medlemmens anställning görs stadigvarande, för att det inte längre fanns några lagenliga grunder för användning av tidsbundna arbetsavtal, och för att medlemmens familjeledighet inte var grund för att inte förlänga anställningen. Efter framställandet av kravet meddelade arbetsgivaren Jyty att medlemmens anställning görs stadigvarande.

Rosa Marttila
Jytys arbetsmarknadsjurist

OFTA FRÅGAT

Mina gamla föräldrar har blivit sjuka och behöver min hjälp. Kan jag vara frånvarande från arbetet och få jag betalt för ledigheten?

BESTÄMMELSER om familjeledighet finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen. Den behandlar frånvaro av tvingande familjeskäl, frånvaro för att ta hand om en familjemedlem eller någon annan närstående samt ledighet för vård av anhörig.

Frånvaro på grund av tvingande familjeskäl ger rätt till tillfällig frånvaro från arbetet i en plötslig och oförutsebar situation, om hans eller hennes närvaro är nödvändig. Behovet av frånvaro ska bero på sjukdom eller olycksfall. Med familjemedlem avses i detta sammanhang inte bara en person som bor i samma hushåll, utan även en annan närstående person. Det finns ingen tidsgräns för hur länge frånvaron varar, men den måste vara temporär.

Om behovet av frånvaro föreligger för en längre tid ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan vara frånvarande från arbetet under en viss tid. Då ska arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om ledighetens längd och andra arrangemang. En anställd har rätt till högst fem arbetsdagar ledigt från arbetet under ett kalenderår för att ge personlig assistans eller stöd till en familjemedlem.

Enligt lagen betalas ingen lön för den tid som ledigheten varar, men lönen kan ha avtalats i kollektivavtalet för branschen.

Veli Vähämäki
Jytys arbetsmarknadsspecialist

FRÅN ORDFÖRANDE

Ett humant arbetsliv beaktar familjen

FINLAND behöver bebisar. Ändå innebär det ofta friktion i arbetslivet att grunda familj. Att få fast anställning är en utmaning för unga kvinnor, så de tar på sig tidsbundna jobb i hopp om att det i något skede blir rätt stund att sträva efter barndrömmar. Män kan fortfarande stöta på inställningen att vården av barn hör till kvinnorna.

Familjeledighetssystemet har utvecklats i mer jämställd riktning, men attityderna har ännu en bit kvar. Ett barns födsel borde också i arbetslivet ses som något enbart positivt, som berör båda föräldrarna. Jag påstår att om man i den stunden behandlar dem som planerar familjeledigt bra, har man långvariga och lojala arbetstagare i dem.

Småbarnspedagogiken är en viktig del av samordningen av arbete och familj. Det är lättare för föräldrarna att vara på jobb när barnet sköts av yrkeskunniga och omtänksamma skötare. Jag känner fortfarande stor tacksamhet mot mina egna pojkars underbara daghemspersonal.

När åren med småbarn ger vika möter vi nya utmaningar när våra egna föräldrar blir äldre och behöver omsorg.

I livets grundklossar kommer de anhöriga i första hand. Ett humant arbetsliv identifierar och beaktar detta. Arbetet lider inte av detta, utan stöder tvärtom orkandet och motivationen.

Jonna Voima
Jytys ordförande

Läs
tidningen
på nätet
jyty-lehti.fi



ALEKSI POUTANEN



Familj och arbetsliv. Familjevänlig praxis på arbetsplatserna har en direkt inverkan på de ungas familjebildning, arbetshälsa och jämställdhet. Hur kan man utveckla familjevänligheten på arbetsplatsen? Läs tidningens temaartikel på svenska [på jyty-lehti.fi](https://jyty-lehti.fi).



Aidan toisella puolella

Juha Itkonen on kirjailija, jonka uusin romaani *Huomenna* kerron kaiken (Gummerus) ilmestyy kesäkuussa.

VITSINI ALKAA OLLA jo kulunut: en ole mukana työelämässä. Aina näin ei ole ollut. Nuorena miehenä tein toimittajan töitä isossa lehtitalossa. Heti valmistuttuani sain vakituisen työpaikan. Ajat olivat hyvät ja media-alalla mukavaa. Viihdyin työelämässä erinomaisesti. Valitettavasti jouduin kuitenkin hyvästelemään sen, sillä kirjailijan ura alkoi vetää.

Kohta kaksikymmentä vuotta olenkin sitten ollut nykyisenkaltaisessa tilanteessa. Verokortilla toimiva vapaa kirjailija ja itsensä työllistäjä, en palkansaaja mutten varsinaisesti yrittäjäkään.

Hölmössä vitsissäni on totuudellinen pohja. Sen toinen versio kuvaa arkeani jo varsin tarkasti. Toimin järjestäytyneen työelämän ulkopuolella, minä sanon, ja siltä minusta todella tuntuu.

Teen siis kyllä ahkerasti töitä. Ihan oikeita töitä, sillä sellaisia kulttuurikentän työt ovat, vaikka toisinkin kuulee väitettävän. Esimerkiksi sellaiset asiat kuin vuosilomat, työterveyshuolto, tyky-päivät ja liikuntasetelit kuuluvat kuitenkin nimenomaan työelämään, eivät siis omaani.

En valita. Vapaudessani on valtavasti hyviä puolia. Yksi suurimmista liittyy perhe-elämään. Meillä on vaimoni kanssa neljä lasta, ja vaikka työn ja urien yhteensovittaminen

ei näinkään ole ongelmatonta, se on kuitenkin paljon helpompaa, koska voin päättää itse omat aikatauluni. Olen saanut viettää ilahduttavan paljon aikaa lasteni kanssa.

Joskus silti kaihertaa. Ei niinkään työsuhteturvan puute kuin ulkopuolisuus yhteiskunnallisessa keskustelussa. Järjestäytyneessä työelämässä mukana olevat eivät ehkä huomaa, miten kaavamaisesti työstä puhutaan, vaikka työtä tehdään yhä enemmän perinteisen työnantaja-palkansaaja-rakenteen ulkopuolella.

Tämä ei ole moite palkansaajille, ainoastaan havainto. Ruoho ei ole vihreämpää aidan toisella puolella, mutta vähän toisenlaista se on. Jotain saadessaan luopuu jostain, niinhän elämä yleensä menee.

**”En valita.
Vapaudessani
on valtavasti
hyviä puolia. Yksi
suurimmista liittyy
perhe-elämään.”**

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.

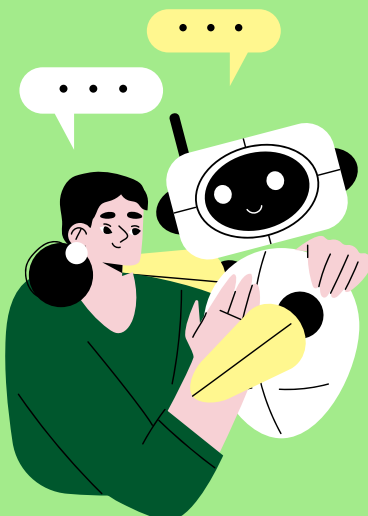
Lisäinfoa Aaria Työttömyyskassasta
aariakassa.fi

Kiinnostavimmat jutut lehdessä
1/2025



- 1. HYVINVOINTI:**
Hyvät ja pahat työpaikan kuppikunnat
- 2. TYÖVOITTO:**
Työehtojen heikennyksestä 30 000 euron korvaus
- 3. EDUNVALVONTA:**
Vankat eväät muutosneuvotteluihin

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



Jyty-lehden 3/2025 teemana on tekoäly.

Millaisia ajatuksia tekoälyn yleistymisen sinussa herättää? Pelkäätkö sen vievän työt vai onko se mahdollisuus? Hyödynnätkö jo tekoälyä omassa työssäsi? Vastaa kyselyyn! Hyödynnäme vastauksia seuraavassa numerossa.

jytyliitto.fi/jyty-lehti

Suosittele

jäsenyyttä
ja kerää
palkinto-
pisteitä!



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

ILMAINEN LIITTYMISKUUKAUSI

Olemme ottaneet vuoden 2025 alusta käyttöön ilmaisen liittymiskauden uusille jäsenille. Jos jäsen esimerkiksi liittyy jytyläiseksi 7.6., hän saa kesäkuun jäsenyyden maksutta, ja jäsenmaksu alkaa vasta 1.7.

Tämä etu kannattaa hyödyntää myös jäsenyyttä suositellessa!

SUOSITTELUSIVUSTO

Uuden suosittelusivuston kautta Jytyn jäsenyyttä voi vinkata näppärästi esimerkiksi työkaverille valmiin sähköposti- tai WhatsApp-viestin avulla.

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



Sillä sinun työsi on tärkeä