

YKSITYISALOJEN ESIMIEHET JA ASiantuntijat YTY

YTY

3
2016

KIUSAAMINEN TOI
ESIMIEHELLE
RIKOSTUOMION

PITÄÄKÖ TYÖTODISTUS
ANTAA JA MITÄ SIIHEN
SAA KIRJOITTAA?

KOLME TARINAA
TYÖPAIKAN
LÖYTÄMISESTÄ



*Miten
ottaa puheeksi
rahapeliriippuvuus?*

[TÄSSÄ NUMEROSSA]

6

– Vaarallisia työyhdistelmiä peliongelmaisille ovat tehtävät, joissa ollaan paljon tekemisissä rahan kanssa, matkustetaan paljon tai päivystetään ilman muuta tekemistä, listaa EHYT ry:n Salla Karjalainen.

16

Syksyn verkko-koulutuksista saa lakitietoa napakasti ja ihmisläheisesti.

- 28 Suomen malli alkoi pestuviikosta
- 30 Esimiestyö ja johtamisen jännitteet
- 32 Karenssi työpaikan hakematta jättämisestä tulee nyt helposti
- 33 Ytimestä: Tarttis tehdä jotain
- 34 Ytyläiset tutustuivat Gumbölen kenttään
- 35 YTYn yhteystiedot

- 4 Ajankohtaista
- 6 Peliriippuvainenkin tarvitsee työnantajan tukea
- 10 Esimiehelle rikostuomio kiusaamisesta
- 14 Juristipalsta: Työtodistukseen liittyy useita virheellisiä käsityksiä
- 16 Lakiasiaa kotisohvalle
- 17 Uusi urapalvelu TyönhakuAkatemia käytössäsi
- 17 Syksyn raikkain rekrytointitapahtuma Walk for Jobs Helsingissä ja Tampereella 16.9.
- 18 Kaiken takana on myös nainen
- 20 Matkatyötä ja maalaiselämää
- 24 Miten saada töitä?

30

Johtajuuskulttuuri on ristiriitainen ilmiö.

YTY

*Yksityisalojen
Esimiehet ja Asiantuntijat*
YTYn jäsenlehti
3 / 2016

PÄÄTOIMITTAJA

Leena Vänni
Puh. 09 2510 1335

TOIMITUS

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki

SÄHKÖPOSTI

yty@yty.fi

KOTISIVUT

www.yty.fi

LEHDEN TOIMITUSKUNTA

Anu Aspiala, Jaakko Kiiski,
Kyllikki Kivijärvi, Antti Leino,
Pekka Potinkara, Kari Saarinen,
Joni Vainikainen, Leena Vänni

KANSIKUVA

Kaisu Jouppi

ULKOASU

Viestintänetti Oy, Jyväskylä

PAINOTALO

Forssa Print

PAINOSMÄÄRÄ

10 600

*Seuraava numero
ilmestyy 19.10.2016*

ILMOITUSHINNAT JA KOOT

Takasivu 800 €

217 x 230 mm

1/1 sivu 700 €

217 x 280 mm

1/2 sivua pysty 400 €

108 x 280 mm

1/2 sivua vaakaa 400 €

217 x 140 mm

1/4 sivua pysty 250 €

54 x 280 mm



441 612
Painotuote

MISSÄ MENET SUOMI?

Vaikka Suomella valtiona on satavuotisjuhla nurkan takana, yhteiskuntana Suomen voisi kuvata olevan viidenkymppin kriisissä.

Itsenäistyneen valtion oli lapsen tavoin pakko oppia selviytymisen kannalta välttämättömiä toimintoja. Teini-ään kohdalla iski toinen maailmansota, jonka seurauksena nuori valtio joutui toteuttamaan muiden auktoriteettien laatimia sääntöjä.

Sodan jälkeisinä selviytymisvuosina Suomi, nuori aikuinen, teollistui kovaa vauhtia, elämä oli haastavaa eikä työtä riittänyt kaikille. Sadat tuhannet työikäiset muuttivat leveämmän leivän perässä ulkomaille. 70-luvun öljykriisin jälkeen Suomi juppiutui, kunnes karu totuus iski ja kasinotalous kaatui 90-luvun alun pakkodevalvaation käynnistämän laman myötä. Valtion oli pakko pistää suu säppiä myöden, joka ajan kanssa auttoikin Suomen uuteen nousuun.

Seurasi ennen näkemättömät kasvun vuodet. Perhe nimeltä Suomi voi hyvin; panostettiin jälkikasvun ja senioreiden hyvinvointiin. Samalla Suomesta muodostui kansainvälisesti edustuskelpoinen aikuinen ja Suomi löysi uuden kaveriporukan Euroopan Unionissa. 2000-luvun alun it-kupla osoitti elämän kuitenkin muuttuneen. Enää emme voineet puuhailla korpimetsien keskellä omiamme, vaan euroon liittymisen myötä vahvistimme entisestään ystävyyttämme uusien kavereiden kanssa.

Vuoden 2008 lopulla pankkikriisi loi globaalín paniikin ja sen myötä järkyttävä lama iski keskelle suomalaisen hyvinvointivaltion glooriaa. Suomi ei pudonnutkaan tällä kertaa puusta, vaan mestarien liigan kärkekkämpailuissa mukana ollut joukkue joutui pettymään kerta toisensa jälkeen. Alkoi keski-ään kriisi, joka ei ota päättäkseen.

Elämänilonsa menettänyt keski-ikäinen Suomi on viimeiset vuodet säästännyt ja säästännyt. Pörssiyritykset tekevät kurjuuden keskellä vahvoja tilinpäätöksiä ja kotiuttavat historiallisia osinkoja, mutta liikevaihdot eivät kasva eikä kansantalous kehity. Erinomaisia tulostakin tekevät yritykset irtisanovat väkeä rakennemuutoksen nimissä. Työttömyyden kasvun myötä Suomi on siirtynyt kohti luokkayhteiskuntaa, jossa heikoin osa voi entistä heikommin.

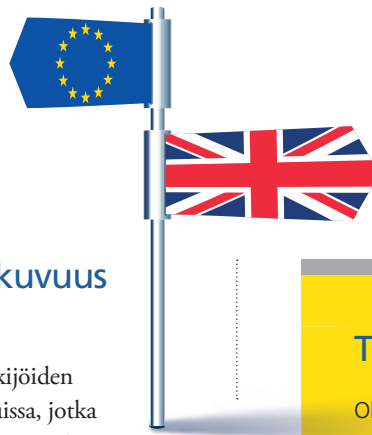
Miten tästä eteenpäin? On aika siirtää syrjään puoluepolitiikointi ja tehdä yhteiskuntaa eteenpäin vieviä ratkaisuja. Rohkeiden valtiomiesten ja -naisten tulee katsoa tulevaisuuteen. Tutkimus- ja kehitystyöllä tulee olla mahdollisuus löytää ja rakentaa kansainvälisiä huippuinnovaatioita. Näiden pitää johtaa kotimaassa tehtäviin investointeihin. Erinomaiset tuotteet tai ratkaisutkaan eivät riitä, vaan kansainvälisen myynti- ja markkinointityön pitää olla maailman parasta. Näitä tavoitteita tukemaan tarvitaan oikein suunnattua koulutusta niin nuoriin uusiin osaajiin kuin jo työelämässä oleviin ammattilaisiin.

Myös me YTYn jäsenet olemme olennaisessa roolissa rakentaessamme tulevaisuuden Suomea. Meillä esimiehinä ja asiantuntijoina on vaadittava osaaminen ja mahdollisuus osaltamme varmistaa positiivinen muutos. Nyt Suomen pitää saada hormonit hyrräämään, unohtaa viidenkymppin kriisi ja tehdä viidenkymppin villityksen lailla luovia ratkaisuja ja irtiottoja.

Loppuun myös työnantajille terveisiä: muistakaa pitää huolta näistä avainhenkilöistänne ja antaa heille mahdollisuus rakentaa parempaa tulevaisuutta.

Mika Vesterinen
puheenjohtaja





Brexit: Työntekijöiden oikeudet ja liikkuvuus turvattava

Palkansaajajärjestöt Suomessa ja EU-tasolla korostavat työntekijöiden oikeuksien ja työvoiman liikkuvuuden turvaamista neuvotteluissa, jotka EU käy yhteistyösuhteestaan Ison-Britannian kanssa. Yhteistyön uusista ehdoista on neuvoteltava, mikäli Iso-Britannia noudattaa kansanäänestyksen tulosta ja eroaa EU:sta.

Keskeinen kysymys Ison-Britannian tulevassa EU-suhteessa on se, millä ehdoilla maa voisi jatkossakin hyötyä EU:n sisämarkkinoista. Akava korostaa, että kilpailuedun hankkiminen ja kilpailun vääristäminen työelämän normeja heikentämällä on estettävä tulevissa neuvotteluissa. Akava katsoo myös, että muun muassa työaikadirektiiviin Ison-Britannian vaatimuksesta sisällytetyt työntekijöiden suojelua vesittävät poikkeukset tulee maan EU-eron myötä poistaa.

Työntekijöiden suojelun ohella palkansaajajärjestöt korostavat työvoiman vapaan liikkuvuuden säilyttämistä. Akava haluaa turvata myös opiskelijoiden liikkuvuutta ja järjestelyitä, joilla EU-maiden kansalaiset voivat jatkossakin opiskella Ison-Britannian korkeakouluissa samoilla maksuilla kuin maan omat kansalaiset. ●

Tilaa taskukalenteri

Olemme jälleen painattaneet YTY-taskukalentereita. Pohjana on Akavan kalenteri, johon on lisätty YTYn toimittamia sivuja. Kalenterissa on kätevä viikkoaukeama sekä rengassidonta, jolloin valittu viikko pysyy avattuna pöydällä.

Jäsenet voivat tilata yhden kalenterin maksutta niin kauan kuin niitä riittää. Saat tilauslinkin uutiskirjeen mukana syyskuussa. Voit tilata kalenterin myös YTYn nettisivujen kautta tai puhelimitse jäsensihteeriltä. Postitamme kalenterit loppuvuodesta. ●

Hallitus esittää muutoksia työttömyysturvalakiin

Maan hallitus on esittänyt työttömyysturvan tiukennusta. Lakiesityksen mukaan ansiopäivärahaa maksettaisiin nykyisen 500 päivän sijaan 400 päivää. Jos henkilöllä on enintään kolme vuotta työhistoriaa, olisi enimmäismaksuaika 300 päivää. Niille henkilöille, jotka ovat täyttäneet ansiopäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon täytettyään 58 vuotta, ja jotka ovat työskennelleet vähintään viisi vuotta edellisen 20 vuoden aikana, voitaisiin edelleen maksaa ansiopäiväraha enintään 500 päivän ajalta.

Työttömyyden alussa asetettava korvauksen omavastuu-aika pitenisi nykyisestä viidestä päivästä seitsemään päivään. Myös nykyinen 20 vuoden työhistorian perusteella maksettava korotusosa ensimmäisen 90 etuus-päivän ajalta poistuisi. Työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettaisiin edelleen korotusosaa. Korotusosan taso kuitenkin pienenis.

Esityksen mukaan lakimuutokset tulisivat voimaan 1.1.2017. Esityksen käsittely on kesken, joten lakimuutosten lopullinen sisältö ei ole tässä vaiheessa tiedossa. ●

YTYn tarjoamia koulutuksia

- 2.9. Työaikalaki (verkkokoulutus)
- 8.9. Osallistava ihmisten johtaminen (Akavan esimiesverkoston verkkokoulutus)
- 12.9. Miten imagosi tuo esiin ammattitaitosi (Turku) Täynnä!
- 3.10. Hyvä työsopimus (verkkokoulutus)
- 5.10. Tiimityötaidot asiantuntijatyössä (Oulu)
- 6.10. Työpaikan ristiriidat (Pori)
- 12.10. Esimies itsensä johtajana (Akavan Esimiesverkoston verkkokoulutus)
- 13.10. Tule parhaaksi itsekseksi (Tampere)
- 20.10. Tiimityötaidot asiantuntijatyössä (Salo)

Tapahtumista lähetetään uutiskirjekutsu kohderyhmälle. Jos et saa koulutuskutsuja, päivitäthän sähköpostiosoitteesi jäsenrekisteriimme.

Lisätietoja ja ilmoittautuminen YTYn nettisivujen kautta www.yty.fi/koulutuskalenteri

Kesätyöntekijä päivitti jäsentietoja

YTYn tavoitteena on tietysti aina ajan tasalla oleva jäsenrekisteri, mutta työpaikkojen vaihtuessa tiedot eivät useinkaan tule meille asti. Toivomme, että päivität tietosi, jos sähköpostiosoitteesi, puhelinnumerosi, työnantajasi tai tehtävänimikkeesi muuttuu. Postiosoitteetiedot päivittyvät automaattisesti Postin tietokannasta.



YTYn toimistoa vahvisti kesäkuussa **Paula Kujanpää**, 17 (kuvassa). Viherlaakson lukiota käyvälle Paulalle työ YTYssä oli ensimmäinen kesätyö. Työtehtäviin kuului muun muassa jäsenten tietojen päivittämistä jäsenille soittamalla.

– En ollut koskaan tehnyt vastaavaa hommaa. Suurin osa puhelimeen vastanneista oli tosi mukavia ja rentoja, tosin oli siellä muutamia äkäisiäkin vastaajia seassa, Paula kertoo työtehtävästä. ●

Kansalaisaloite työttömän omaehtoisesta opiskelusta

Microsoft Mobilen luottamusmiehen **Kalle Kiilin** ja Nokian luottamusmiehen **Lasse Laurikaisen** kansalaisaloitteessa ehdotetaan, että työttömyyskorvausta saavat voisivat opiskella omaehtoisesti kaksi vuotta omalla ilmoituksella. Mahdollisuus rajataan niihin, jotka ovat olleet viimeisen kymmenen vuoden aikana töissä kahdeksan vuotta.

Päätömisellä opiskelijalla ei yleensä ole oikeutta työttömyysetuuteen. Työtön voi kuitenkin tälläkin hetkellä opiskella työttömyysetuuden aikana. Ehdot ovat suhteellisen tiukat ja perustuvat tapauskohtaiseen harkintaan. Viime kädessä ratkaisu riippuu te-toimiston virkailijan arviosta, edistäisikö opiskelu työllistymistä.

– Osaamisen päivittäminen, laajentaminen tai muuntokoulutus on usealla tarpeen uuden työpaikan saamiseksi. Työpaikkansa menettänyt aikuinen lähtökohtaisesti tietää, mitä koulutusta juuri hän tarvitsee tulevaisuuden työelämäänsä. On perusteltua väittää, että Työvoimahallinnon virkamiehellä on vain harvoin kykyä arvioida etenkin korkeakoulutettujen erityisammattilaisten koulutustarpeita siinä määrin kuin henkilöillä itsellään, kansalaisaloitteessa todetaan.

Asennemuutos tarpeen

Akavan koulutuspolitiikan asiantuntija **Ida Mielityinen** huomauttaa, että vallitseva lähtökohta lainsäädännössä ja poliittisesti on tällä hetkellä se, että halu opiskella työttömyyden aikana on epäilyttävää, ja näin ollen se pitää erittäin hyvin perustella.

– Työmarkkinoiden dynamiikan muuttuessa yhä useammalle tulee jossain vaiheessa työuraa työttömyysjaksoja, jonka aikana olisi hyvä pystyä kehittämään osaamistaan olemalla silti työmarkkinoiden käytettävissä.

Akava ei pyri siihen, että työttömyysetuudella saisi opiskella mitä tahansa ja kuinka kauan aikaa hyvänsä, sillä opiskeluun on olemassa erillinen tukijärjestelmä ja talouden kestävyys edellyttää mahdollisimman pitkiä työuria. Työnhakijan suunnittelemien opintojen pitää edesauttaa työllistymistä. Tähän valintaan tarvittaisiin lisää hyvää neuvontaa ja ohjausta, mitä korkeastikoulutettu ei tällä hetkellä yleensä te-toimistosta saa. ●

Tervetuloa Joni

Joni Vainikainen tuli YTYyn asiamies **Enni Nirholan** perhevapaan sijaiseksi. Vainikaisen vastuulla ovat yhteyshenkilötoiminta ja yt-neuvonta.

Aiemmin Vainikainen työskenteli Haaga-Helian opiskelijakunta Helgassa opiskelijoiden edunvalvonnan parissa. Hän toimi työpaikalla myös luottamushenkilönä. Koulutukseltaan hän on mediatekniikan insinööri. ●

Loma-asunnot arvotaan 5.10.

Levin Villa Hilla, Himoksen Putti Torppa ja Vierumäen Kuntokanto ovat jäsenten vuokrattavissa ympäri vuoden. Talvikaudella Villa Hillan ja Putti Torpan vuokraan sisältyy kaksi rinnekorttia vuokraajalle. Kuntokannossa vuokraajan käytössä on kaksi Sporttipassia.

Tulevan talven ja kevään viikot 1–18 arvotaan 5. lokakuuta. Voit osallistua arvontaan tekemällä ennakkovarauksesi YTYn nettisivuilla olevien varauskalentereiden kautta 4. lokakuuta mennessä. Voit osallistua arvontaan useammallakin ennakkovarauksella.

Loma-asunnoissa on myös paljon vapaita viikkoja loppuvuodelle. Vapaat ajat ovat heti varattavissa loma-asuntojen kalentereissa.

Katso lisää nettisivuiltamme www.yty.fi/varaukset



PELIRIIPPUVAINENKIN TARVITSEE TYÖNANTAJAN TUKEA

Suomessa on yli 120 000 ihmistä, jolla on ongelmia pelaamisen kanssa. Suuri osa heistä on tavallisia, työssäkäyviä ihmisiä. Monilta työpaikoilta puuttuu kokonaan valmius ennaltaehkäistä, tunnistaa ja hoitaa rahapelihaittoja.

Päihderiippuvuus ja niiden aiheuttamat haitat tunnistetaan työpaikoilla jo melko hyvin ja niihin puuttumiseen on olemassa velvoitekin. Rahapelihaittojen kohdalla tilanne on toinen. Ongelmapelaamisesta aiheutuvia pulmia ei vielä osata ennakoida, ja monilta esimiehiltä puuttuvat toimivat työvälineet huolen puheeksi ottamiseksi.

Aikuisten rahapelihaittoja ehkäisevässä Arpa-projektissa työskentelevä projektiasiantuntija **Salla Karjalainen** Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry:stä toteaa, että pelihaittojen ennaltaehkäisy ja tunnistaminen olisi työpaikoilla tärkeää. Kysymys ei ole marginaalisesta asiasta. Noin 80 prosenttia suomalaisista pelaa rahapelejä ja heistä merkittävä osa on täysi-ikäisiä ja todennäköisesti työelämässä. Tiedetään, että ongelmia pelaamisen kanssa on noin 124 000 suomalaisella. Julkisessa puheessa rahapelihaitat kuitataan vielä helposti syrjäytyneiden nuorten miesten tai eläkerahojaan hassaavien vanhusten harteille. Totuus on toinen.

< Salla Karjalainen pohtii rahapelihaittoja työhyvinvointinäkökulmasta.



” Äärimmäisessä tapauksessa peli-ongelmainen turvautuu veloissaan siihen viimeiseen oljenkorteen, eli tekee rikoksen.

– Suurin osa peliriippuvuuteensa hoitoa hakevista ihmisistä on ihan tavallisia, työssäkäyviä miehiä ja naisia, Karjalainen toteaa.

Peliongelmaa on helppo piilotella

Koska peliriippuvuuteen liittyy muiden riippuvuuksien kaltaista salailua ja häpeää, eivät ongelmat tule helposti esiin ennen kuin ollaan jo pitkällä kierteessä. Rahapeliongelma pysyy myös esimerkiksi päihdeongelmaa pidempään piilossa siksikin, ettei siihen liity vaikkapa haistettavia tai muuten helposti erotettavia tuntomerkkejä. Tarpeeksi pahaksi äityessään myös rahapeliongelmat alkavat kuitenkin näkyä ulospäin.

– Ongelmainen pelaaja saattaa vetäytyä sosiaalisista suhteista ja esimerkiksi puhua paljon rahasta ja pelaami-

sesta. Hänellä voi olla myös väsymysoireita, jos pelaaminen tapahtuu öiseen aikaan ja mieliala saattaa ailahtella voimakkaasti. Mikään yksittäinen tuntomerkki ei useinkaan kerro suoraan rahapeliongelmosta, Karjalainen muistuttaa.

Työpaikoilla ensimmäinen kosketus rahapeliongelmaan on usein työkaverin epämääräinen tunne, että kollegalla ei ole kaikki kunnossa, mutta on vaikea määrittellä missä mättää.

Saattaa olla, että kollega alkaa lainata rahaa tai myöhästellä toistuvasti. Lounastauolta palaaminen voi myös alkaa venyä, jos pelikone ottaa tauolla otteeseensa. Norjalaistutkimuksen mukaan ne työntekijät, joilla on ongelmia pelaamisen kanssa, hakevat myös palkkaennakkoa muita useammin.

” Jos työpäivään kuuluu toisten pelaamisen katselua ja suurten voittojen ja tappioiden todistamista, on kynnys pelata itsekin paljon helposti matala.

– Äärimmäisessä tapauksessa peliongelmainen turvautuu veloissaan siihen viimeiseen oljenkorteen, eli tekee rikoksen. Se voi tapahtua työpaikalla, jos työn-tekijällä on siellä pääsy kiinni talousasioihin. Tilanteet, joissa jonkin harrastusseuran tai firman jäsen kavaltaa kassan, näkyvät yllättävän usein iltapäivälehtien lööpeissä. Silloin ongelma on päässyt eskaloitumaan äärimmilleen.

Osa aloista on riskialoja

Karjalaisen mukaan rahapelihaitat eivät ole kaikilla työpaikoilla samansuuruisia. On mahdollista nimetä riskitoimialoja, joilla toimivien vähintäänkin kannattaisi havahtua hoitamaan puuttumisen rutiinit työpaikalla ajan tasalle. Riskialoja ovat Karjalaisen mukaan sellaiset, joissa rahaliikenne on suurta. Työntekijät, jotka ovat paljon tekemisissä rahan kanssa ja joilla on esimerkiksi pääsy työnantajan rahoihin, ovat korkeamman riskin ryhmässä. Erityisen hankalia ovat tehtävät, joissa sama ihminen pääsee käyttämään rahoja ja hyväksymään laskuja.

– Puhutaan vaarallisista työyhdistelmistä. Usein asiat sujuvat aivan hyvin, mutta jos sellaiselle kohdalle sattuukin rahapeliongelmasta kärsivä työntekijä, voivat vahingot olla todella suuria.

Yhtenä esimerkkinä potentiaalisesti pulmallisesta kuviosta toimivat tietyt rahapelien kanssa työskentelevät ihmiset.

– Jos työpäivään kuuluu toisten pelaamisen katselua ja suurten voittojen ja tappioiden todistamista, on kynnys pelata itsekin paljon helposti matala.

Myös työt, joissa matkustellaan paljon, sekä esimerkiksi päivystävät yövuorot, joiden aikana saattaa olla pitkiä aikoja pulaa tekemisestä, altistavat houkutuksille. Tiedetään myös, että korkean adrenaliinitason työt, kuten sotilastehtävät tai toimiminen katastrofialueilla, saattavat olla riskialttiita.

– Näiden tehtävien ihmiset saattavat esimerkiksi pakopelata, eli pyrkiä hetkeksi irti kovista kokemuksistaan ja nollata ajatuksiaan. Opittu toimintamalli jää sitten helposti päälle, kun palataan kotiin ja tilanne ympärillä rauhoittuu, Karjalainen toteaa.

Työnantajan kannalta vaikeita tilanteita ovat esimerkiksi lounastauolla tai erilaisissa edustustilaisuuksissa tapahtuvat ylilyönnit, jotka voivat paitsi aiheuttaa taloudellista haittaa, myös vahingoittaa yrityksen mai-

netta. Karjalainen suosittaakin selkeiden sääntöjen laatimista ja yhteisistä käytännöistä tiedottamista mahdollisimman avoimesti.

– Monilla työpaikoilla sovitaan selvästi, että edustuspäivällisellä saa nauttia kaksi lasia viiniä ja sitten riittää. Ihan samalla tavalla olisi hyvä sopia, saako esimerkiksi firman logolla varustetussa työvaatteessa pelata rahapelejä kaupassa poiketessaan, tai onko ok käyttää työkonetta lottorivin jättämiseen. Myös työmatkoja varten olisi hyvä olla selvät ohjeet. Osa yrityksistä käy myös vaikkapa virkistyspäivillä kasinoilla, raviradalla tai erilaisissa urheilutapahtumissa. Päivät voivat toimia loistavasti yhteishenkeä nostattavina juttuina, eikä niissä ole mitään tuomittavaa, mutta sellaisten tilaisuuksien varalle olisi viisasta olla olemassa ohjeistus sopivasta toiminnasta.

EHYT ry haluaa lähestyä rahapelihaittoja työhyvinvointinäkökulmasta. Yhdistys auttaa mieluusti työyhteisöjä pelaamisen hallinnan ohjelmien laatimisessa ja tiedonjakamisessa.

Parhaillaan tekeillä on Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen kanssa yhteistyössä toteutettava tietopaketti, josta löytyy perustietoa rahapelihaittojen tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja mahdollisiin jatkotoimenpiteisiin pulmatilanteissa.

Karjalainen muistuttaa, että rahapelihaittojen tarkastelussa ei ole kyse käyttämisestä. Pikemminkin selkeät, yhdessä sovitut ohjeet vapauttavat koko työyhteisön työskentelemään mukavammin, kun kaikkien vastuut ja toimintamallit ongelmien mahdollisesti ilmetessä ovat tiedossa.

– On kaikkien etu, jos työpaikalla on sallittua sanoa, ettei työkaverilla ole kaikki kohdillaan. Jos vastuista ei ole sovittu etukäteen, syntyy usein vaikenemisen ilmiö. Työpaikoilla on monenlaisia paineita ja jännitteitä siitä, kuka voi ja uskaltaa nostaa pulmat puheeksi. Näiden asioiden ratkaiseminen on esimiehen velvollisuus. Johtotähtenä kannattaa pitää ajatusta siitä, että puuttuminen on välittämistä.

Apua esimiehille ja tukea alaisille

RAY on ensimmäisenä Suomessa laatinut työpaikalleen rahapelihaittoja ehkäisevän ohjelman. ”Pelaamisen hallinnan” -ohjelma laadittiin yhteistyössä työnantajan, henkilöstön, työterveyshuollon ja Peluurin kanssa.



Ohjelma hyväksyttiin RAY:n toimintaohjeksi johtoryhmässä loppuvuodesta 2013. Tämän jälkeen siitä käynnistyi laaja esimiesten ja henkilöstöedustajien valmennusohjelma, sekä henkilöstön tiedottaminen.

– Työterveyskumppanimme kilpailutettiin vuonna 2014. Tässä yhteydessä edellytimme palvelun tuottajalta sen oman henkilöstönsä kouluttamista rahapeliongelmiin tunnistamiseen ja hoitoon, työhyvinvointipäällikkö **Pirjo Talvela-Blomqvist** kertoo.

Ohjelma koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka ovat ennalta ehkäisevät toimenpiteet, seuranta ja raportointi, sekä tukitoimenpiteet apua tarvitseville. Lähtökohtana on ehkäistä riskejä ja tunnistaa mahdolliset ongelmat ajoissa. Tässä apuna ovat ohjelmaan kuuluvat sisäiset ohjeet henkilöstön hallitusta rahapelaamisesta sekä esimiehille laaditut työkalut ongelmien havaitsemiseksi ja niihin reagoimiseksi. Intranetin tietopakettissa on henkilöstölle välineitä arvioida pelaamistaan ja toimia, jos oma pelaaminen huolestuttaa.

RAY:n esimiehet on

valmennettu toimimaan varhaisen välittämisen mallin mukaan myös pelaamisen ongelmissa.

– Nopea puheeksi ottaminen voi olla jo riittävä toimenpide havahduttamaan ihmisen ja ehkäisemään ongelmien syntymistä, sanoo Talvela-Blomqvist.

Jo rekrytoinnissa pyritään varmistamaan peliongelmaton työyhteisö kysymällä työnhakijalta hänen pelaamisestaan.

– Isossa kuvassa on vaikea sanoa, hakeutuvatko ongelmallisen paljon pelaavat herkemmin rahapelien ääreen töihin, vai altistaako työ siihen liikaa, **Jaana Korkiakoski** kertoo.

Mahdollisia rahapeliongelmiä seurataan RAY:ssa henkilöstötutkimuksella ja työterveyshuollon kyselyillä, joita tehdään kaikissa työterveystarkastuksissa. Henkilöstötutkimuksen pohjalta tiedetään, että noin 5 % henkilöstöstä kokee olevansa huolissaan omasta rahapelaamisestaan, kun väestötasolla vastaava luku on noin 3 %. Täysin varmaa tietoa tästä on kuitenkin vaikea saada, koska peliongelman tunnistaminen, ja usein myös myöntäminen, on huomattavasti vaikeampaa kuin esimerkiksi päihdeongelmassa.

Seurantaraporttien tietoja käytetään esimiesten ohjaamisessa.

– Olen yhteydessä niihin esimiehiin, joiden yksikössä on henkilöstökyselyssä ilmennyt huolta omasta rahapelaamisesta. Tuen ja opastan heitä jatkotoimenpiteissä, Talvela-Blomqvist kertoo.

Kun tarvitaan tukitoimenpiteitä, työterveyshuollon kanssa on sovittu kolme eri laajuista toimintamallia. Kevyin apu tarkoittaa keskustelua työterveyshuollossa. Seuraavalla taso on useampia tapaamisia sisältävä mini-interventio. Kolmantena tulee mahdollisuus hoitoonohjaukseen samaan tapaan kuin päihdeongelmisakin. Hoitoonohjauksen avohoidon seurantakäynnit on mahdollista käydä myös työajalla, jos niitä ei saada sopimaan vapaa-ajalle.

Yhteiskuntavastuuasiantuntija ja työhyvinvointipäällikkö ovat ohjelmasta hyvillään ja kokevat siitä olleen jo nyt hyötyä.

– Vaikka ihmisen on vaikea puhua riippuvuuksistaan, ja niihin liittyy salailua ja valehtelua, on ohjelma lisännyt avoimuutta asian käsittelylle. Työntekijän ei tarvitse pelätä työpaikkansa menettämistä asian esiin tuomisella. Lähtökohtanamme on halu auttaa. Kun tiedetään, että apua on tarjolla, erilaiset pelot ja ennakkoluulot loiventuvat, Korkiakoski painottaa.

Talvela-Blomqvist ja Korkiakoski kannustavat muitakin yrityksiä tarttumaan asiaan.

– Tämä on työntekijöistä välittämistä ja työkyvyn ja työssä jaksamisen turvaamista. Haittavaikutuksia ohjelmalla ei ole, mutta hyötyjä valtavasti! ●

Esimiehelle rikostuomio kiusaamisesta

Teksti ja kuvat Leena Vänni

Vuosia työpaikkakiusaamista kestänyt Lea Heikkilä jäi sairauslomalle vasta, kun lääkäri kielsi menemästä työpaikalle. Kiusannut esimies sai ehdollisen tuomion työturvallisuusrikoksesta, henkisestä pahoinpitelystä ja työsyrynnästä.

Kun hyllystä otti mapin, muut mapit eivät saaneet kellahtaa. Posti piti hakea sillä sekunnilla, kun se laatikkoon kolahti. Sähköposteista piti tiedottaa saman tien. Mattojen piti olla viivasuorassa, lopulta esimies kiinnitti ne lattiaan niittipyssyllä.

Lea Heikkilä työskenteli pintakäsittelyalan yrityksessä talouspäällikkönä. Varsinaisen työn teon lisäksi hän yritti toteuttaa kaikkia yrityksen toimitusjohtajana toimivan omistajan vaatimia oikkuja. Esimiehen miellyttäminen oli mahdotonta, sillä vaatimukset muuttuivat jatkuvasti ja tehtävänannot olivat tahallisen epäselviä, ettei niistä voinut kunnolla suoriutua.

Huutoa, haukkumista - ja ylennys

Heikkilä oli päättänyt yritykseen vuonna 1998, kun taloushallinnon kurssilla opettaja ehdotti, että hän hakisi avointa paikkaa. Yrityksen omistaja tosin oli tunnetusti hankala, mutta opettaja arveli vahvan naisen pärjäävän. Työkokemusta vastaavasta tehtävästä oli jo useita vuosia.

– Toimitusjohtaja oli työhaastattelussa melko normaali, myös puolen vuoden koeaika meni hyvin, Heikkilä muistelee. Työkaverit olivat mukavia ja tehtävät vaihtelevia.

Puolen vuoden jälkeen esimiehen toiminta muuttui.

Hän huusi ja raivosi, kun joku asia ei ollut, kuten sen olisi hänen mielestään pitänyt olla. Esimiehen huuto ja haukkuminen kantautui alas tuotannon tiloihin asti. Hän käskytti Heikkilää kuin koiraa ja haukkui tätä muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kuullen. Heikkilä suhtautui hänen raivoamiseensa tyynesti, vaikka myös se tuntui provosoivan esimiestä. Toki hän mietti työpaikan vaihtoa, mutta työkaverit tukivat toisiaan, joten tilanne oli kestävässä. Lisäksi esimies teki välillä täysin päinvastaisia liikkeitä, kuten ylensi Heikkilän talouspäälliköksi, lahjoitti hänelle yrityksen osakkeita ja testamentissaan nimesi Heikkilän yhtiön rahavirran hoitajaksi.

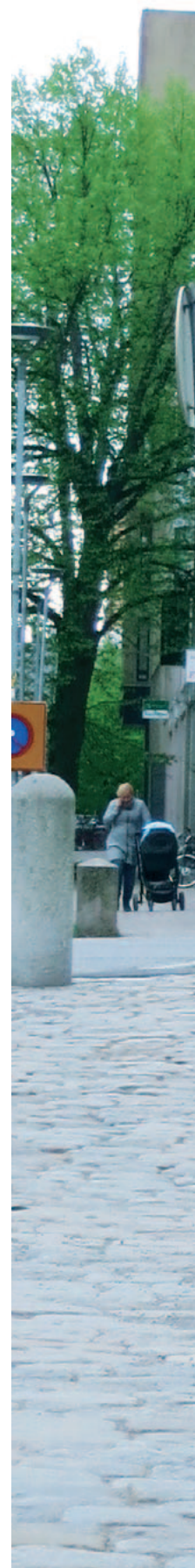
Toimitusjohtaja kohteli huonosti myös muita. Yrityksen ovi kävi tiuhaan, tästäkin toimitusjohtaja syytti Heikkilää.

– Esimiehen mukaan toimiston muut työntekijät eivät jaksaneet kuunnella minun ja hänen riitelyään, vaikka huuto oli täysin yksipuolista. Laitoin jopa toimistoni oven kiinni, kun esimies alkoi huutaa, etteivät muut joutuisi kuuntelemaan.

Hankala esimies oli jopa niin tunnettu, että paikallinen työvoimatoimisto ei antanut yrityksestä lähtevälle karenssia. Muut työntekijät eivät voineet puuttua kiusaamiseen, sillä siitä joutui vain silmätikuksi itse. Aluehallintovirastosta käytiin vuonna 2009 tarkastuskäynnillä, mutta työntekijöiden haastattelut tehtiin toimitusjohtajan läsnä ollessa, jolloin kukaan ei uskaltanut sanoa mitään.

Seuraaja palkattuna

Tilanne kuitenkin paheni, kun Heikkilälle tuli elämässä muita vastoinkäymisiä. Kun hänen isänsä kuoli vuonna 2011, sietokyky simputtamiseen katosi. Samoihin aikoihin hänen läheiset työkaverinsa yksi toisensa jälkeen





*Halusin, että toimitusjohtaja
joutuisi vihdoinkin vastuuseen teoistaan.
Aina aiemmin hänen kiusaamansa työntekijät
olivat vain lähteneet.*

” *Toivon, ettei kenenkään tarvitsisi kokea vastaavanlaisia kamaluuksia. Vaikka olisin päässyt helpommalla, jos olisin antanut asian vaan olla, halusin viedä asian eteenpäin. Eipä ainakaan kiikkustuolissa harmita, että jätin asian sikseen.*

lähtivät, eikä uusista ollut vastaavanlaista tukea. Lisäksi taloushallintoon palkattiin uusi henkilö selvästi hänen lähtöään silmälläpitäen.

– Minun piti opettaa omat tehtäväni toisen työntekijän äitiyslomasijaiselle. Kun työntekijä palasi äitiyslomalta, sijainen vakinaistettiin. Samaan aikaan tuotannosta kuitenkin lomautettiin väkeä, eikä tekemistä taloushallinnon puolella ollut meille kaikille. Minulta otettiin järjestelmällisesti pois töitä, kunnes niitä ei enää ollut jäljellä nimeksikään, Heikkilä kertoo.

Samaan aikaan esimiehen simputus jatkui. Loppuvuodesta 2012 Heikkilä tunsikin olevansa aivan lopussa. Hän soitti YTYn lakipalveluun **Heikki Kähkösele**.

– Muistan vieläkin, kuinka hyvältä tuntui, kun Kähkönen kertoi rauhallisesti ja yksinkertaisesti, miten pitää toimia. Ensimmäiseksi minun piti ilmoittaa kirjallisesti esimiehelle, että koen tämän toiminnan kiusaamisena. Sain pätkän lakitekstiä, jonka liitin viestin alkuun. Sen jälkeen kuvasin, miten kiusaamista on kohdallani ilmennyt, Heikkilä kertoo.

– Seuraavaksi minun piti kerätä kiusaamisesta todisteita. Esimiehen huutamista en uskaltanut nauhoittaa, kuten Kähkönen ehdotti, mutta useampi entinen työkaveri lupautui todistajaksi, samoin yksi vielä silloin tuotannon puolella ollut työntekijä. Hänet sittemmin irtisanottiin, kuten toimitusjohtaja oli uhanut.

Heikkilä teki aluehallintovirastoon valvontapyynnön työnantajastaan.

Yhden henkilön yt-neuvottelut

Stressi oli kohottanut verenpaineen vaarallisen korkeaksi, mutta Heikkilä sanoi työterveyslääkärille, ettei uskalla ottaa sairauslomaa. Lääkäri kielsi menemästä työpaikalle. Heikkilän viedessä sairauslomatodistustaan työpaikalle, esimies antoi hänelle varoituksen. Syy varoitukseen oli huolimattomuus tehtävien hoitamisessa. Tätä huolimattomuutta ei myöhemmin kuitenkaan todistettu.

Kun Heikkilä palasi sairauslomalta, hänet osoitettiin taloushallinnon sijaan tuotantotehtäviin. Työpäivän loppuun esimies kutsui hänet toimistoonsa ja tarjosi kuuden kuukauden palkkaa sekä hyvää työtodistusta, jos hän irtisanoutuisi itse. Jos Heikkilä ei suostuisi, häntä

uhattiin yt-neuvotteluiden aloittamisella. Myöhemmin esimies tarjosi lisäksi kolmen kuukauden palkkaa sekä vielä 3000 euron korvausta omasta irtisanoutumisesta. Irtisanoutuminen olisi ollut helppo vaihtoehto, mutta Heikkilä päätti olla suostumatta.

– Halusin, että toimitusjohtaja joutuisi vihdoinkin vastuuseen teoistaan. Aina aiemmin hänen kiusaamansa työntekijät olivat vain lähteneet.

YT-neuvotteluissa todettiin, että konttorihenkilökunnan puolella oli ylikapasiteettia ja toimenpiteet tulisivat kohdistumaan yhteen työntekijään irtisanomalla tai lomauttamalla. Heikkilä lomautettiin toistaiseksi. Puolen vuoden jälkeen käytiin uudet yt-neuvottelut, jolloin päätettiin irtisanoa yksi työntekijä. Irtisanotavaksi päätettiin Lea Heikkilä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä riidellään nyt lakimiesten välityksellä, ja Heikkilä

TOIMI NÄIN, JOS SINUA KIOUSATAAN

- Tärkeää on, että dokumentoit alusta alkaen häirinnän ilmenemismuodot, toistuvuuden ja omat toimenpiteesi.
- Ota yhteyttä liittoon. YTYn lakimiehillä on paljon kokemusta kiusaamistapausten selvittämisistä.
- Kerro kirjallisesti kiusaajalle, että koet hänen toimintansa kiusaamisena. Jos tämä ei tehoa, tai jos et uskalla näin menetellä, pyydä työtoverin tai luottamushenkilön apua ja yhdessä hänen kanssaan pyydä häiritsijää muuttamaan menettelyään.
- Kun olet selvästi ilmaissut häiritsijälle, ettet hyväksy hänen menettelyään, kiusaamisen voidaan sen jatkuessa katsoa olevan tahallista. Jos kiusaaja edelleen jatkaa toimintaansa, vie asia esimiehellesi. Jos kiusaaja on lähin esimies, ota yhteyttä hänen esimieheensä.
- Jos esimies ei saa kiusaamista loppumaan, ota yhteyttä työpaikan luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai oman alueesi aluehallintoviraston työsuojelutarkastajiin.
- Tarvittaessa hakeudu työterveyshuoltoon, kerro tilanteesta ja pyydä sairauslomaa.
- Työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeutensa nojalla valta ja velvollisuus ryhtyä kurinpitotoimiin häirinnän lopettamiseksi. Jos työnantaja ei lopeta häirintää ja työntekijän terveydelle aiheutuu häirinnästä haittaa, työnantajaa voidaan syyttää työturvallisuusrikoksesta.

JOS ALAISESI KIUSAA TYÖTOVEREITAA

- Ota tilanne aina vakavasti
- Selvitä, mitä on tapahtunut
- Omat ennakoasenteesi eivät saa vaikuttaa tilanteen arviointiin. Jos et pysty olemaan puolueeton, pyydä joku muu arvioimaan tilannetta.
- Vertaa tosiseikkoja työpaikalla sovittuihin tai laissa säädettyihin toimintavelvollisuuksiin
- Puutu ripeästi vakaviin häiriöihin. Jos ohjeet ja määräykset eivät auta, sinulla on valta kurinpitotoimiin, kuten varoituksen antamiseen.
- Korjaa ongelmien syyt. Myös silloin, kun tilanteessa ei objektiivisesti tarkasteltuna ole kyse kiusaamisesta, tulee muistaa, että itsensä kiusatuksi kokevalle henkilölle kokemus on aito.
- Seuraa tilannetta ja varmista, että epäasiallinen käyttäytyminen loppuu.

uskoo jutun etenevän oikeuteen asti. Hän vaatii maksimikorvausta, kahden vuoden palkkaa.

Valvontapyyntö kiusaamisesta ei pysähtynyt aluehallintavirastoon. Asia siirrettiin työsuojelurikoksen epäilynä poliisille ja edelleen syyttäjälle. Toimitusjohtaja tuomittiin käräjäoikeudessa työturvallisuusrikoksesta, henkisestä pahoinpitelystä ja työsyönnästä kolmen kuukauden ehdolliseen vankeuteen. Lisäksi maksettavaksi tuli 7000 euron korvaukset, oikeudenkäyntikulut sekä yhtiön 8500 euron yhteisösakko.

Kiusaaminen jätti syvät jäljet

Nyt, kaksi ja puoli vuotta irtisanomisilmoituksen jälkeen, Lea Heikkilä on jälleen iloinen ja puhelias. Välissä oli kuitenkin monta vuotta, jolloin hymy oli kateissa.

> Ei pidä ajatella, ettei kukaan pysty auttamaan. Apua on kiusaamistilanteessa saatavissa moneltakin taholta, Lea Heikkilä sanoo.

USKALLA PUUTTUA

”Yhteydenottoja kiusaamistapauksista tulee minulle viikoittain. Useimmissa tapauksissa kiusaajan ja kiusatun lisäksi työpaikan muut henkilöt joko eivät tiedä asiasta tai eivät halua sekaantua ikävään asiaan. Vieläkään ei aina ymmärretä, että kiusaaminen on todellinen ongelma monella työpaikalla. Esimiesten kynnyks puuttua kiusaamiseen on edelleen kovin korkea.

Huomattavan suuri osa työkyvyttömyyseläkkeistä määrätään mielen-terveyteen liittyvän diagnoosin perusteella. Isossa osassa henkisestä pahoinvoinnista on mukana pahoinvointi työpaikalla.

Uskalla puuttua tilanteeseen, jos epäilet jotakuta kohdeltavan huonosti. Yleisin tapa puuttua työpaikkakiusaamiseen on esimiesten ja alaisten väliset keskustelut. Jos näistä ei ole hyötyä, mukaan keskusteluun voi pyytää työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai muun luottamushenkilön. Vaikeimmissa tapauksissa asian ratkaisemiseksi voidaan järjestää kolmikantakeskustelu työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Jos et löydä muuta tukihenkilöä, voit pyytää liiton asiamiestä mukaan keskusteluun.”

Työsuhteasiamies Heikki Kähkönen

– Olen aina ollut ulospäin suuntautunut ja sana-
valmis, mutta kun kyse oli työnantajasta, itsensä puo-
lustaminen oli vaikeaa. Pystyin kuitenkin jättämään
asian työpaikalle, enkä koskaan rasittanut lapsiani ker-
tomalla heille kohtelustani. Lomilla lähdin mieheni
kanssa erämaahan, jossa puhelin ei kuulunut, ja
nautin luonnosta.

Toipuminen on edelleen kesken.

– Tuntuu, kuin olisin ollut yrityksessä kolme
vuosikymmentä, niin raskaalta aika tuntui. Olen
koetun jälkeen herkkä arvostelulle, enkä halua
sellaisiin tehtäviin, jossa joudun sitä koke-
maan.

Heikkilä tekee nyt toiminnantarkas-
tuksia muutamille taloyhtiöille. Hän
kävi myös isännöinti- ja yrittäjäkou-
lutuksen, mutta arvelee, ettei hänestä
tällä hetkellä ole ainakaan yrittäjänä
yksin alalle sen vaatiman paineen-
sietokyvyn vuoksi.

– Olen onnellinen päästyäni
hirmuvallan alta pois. Toivon, ettei
kenenkään tarvitsisi kokea vastaa-
vanlaisia kamaluuksia. Vaikka
olisინ päässyt helpommalla, jos
olisინ antanut asian vaan olla,
halusin viedä asian eteenpäin. Eipä
ainakaan kiikkustuolissa harmita, että
jätin asian sikseen. ●



Työtodistukseen liittyy useita virheellisiä käsityksiä

Teksti Anu Aspiala, neuvottelupäällikkö Kuva Fotolia.com

Työtodistuksen antamisvelvollisuudesta ja sisällöstä on säädetty tarkasti työ-sopimuslaissa.

Työtodistuksen pääasiallinen tarkoitus on antaa potentiaaliselle uudelle työn-antajalle tietoa työntekijän aikaisemmin suorittamien tehtävien laadusta ja työ-menestyksestä. Mitä nuorempi työnhakija, sitä suurempi merkitys todistuksilla on.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen työtodistus, kun työsuhde päättyy. Työsopimuslaki ei tunne työsuhteen kestäessä annettavaa niin sanottua väliaikaista työtodistusta. Työnantaja voi sellaisen pyynnöstä kirjoittaa, kuten usein tehdään, mutta pakkoa siihen ei ole. Työsuhteen päättyessäkin työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus vain, jos työntekijä sitä erikseen pyytää. Sen saaminen ei siis ole mikään automaatio, vaikka usein näin luullaankin.

Työtodistuksen antaa työntekijän työnantaja. Esimerkiksi vuokratyösuhteessa työtodistuksen antaa työvoimaa vuokraava yritys, ei käyttäjäyritys.

Sisältö on määritelty

Työtodistuksessa on aina oltava maininta työsuhteen kestosta ja tehtävien laadusta. Työsuhteen kestolla tarkoitetaan työsuhteen alkamis- ja päättymisaikaa. Tehtävien laadulla tarkoitetaan kuvausta työntekijän pääasiallisista tehtävistä. Pelkkä titteli ei ole riittävä. Jos työntekijä on työsuhteen kestäessä suorittanut useita eri tehtäviä, niistä kaikista on tehtävä merkinnät. Sellaisia tehtäviä, joita työntekijä on tehnyt mutta ainoastaan hyvin vähäisessä määrin, ei tarvitse työtodistukseen kirjata. Todistukseen voidaan myös laittaa tieto työntekijän asemasta työnantajan organisaatiossa, esimerkiksi esimiesasema. Jos työtehtävät on kirjattu virheellisesti, työntekijällä on mahdollisuus kanteella vaatia niitä oikaistuksi.

Muuta tietoa työtodistukseen ei saa merkitä, ellei

työntekijä erikseen pyydä. Esimerkiksi äitiys- ja hoitovapaa-aikoja ei saa ilmetä, vaikka lähes koko työsuhde koostuisi erilaisista perhevapaista. Myöskään muita poissaoloja, esimerkiksi sairauspoissaoloja tai luvattomia poissaoloja, ei saa merkitä todistukseen.

Työntekijä voi itse pyytää työtodistuksen sisällöltään laajana, jolloin se sisältää aiemmin mainitun lisäksi työsuhteen päättymissyyn sekä arvion työtaidosta ja käytöksestä tai toisen näistä.

Työsuhteen päättymissyyllä ei tarkoiteta yksilöityjä työsuhteen päättymissyyn perusteita, vaan mainintaa siitä, kumman aloitteesta työsuhde on päättynyt ja millä tavalla (esimerkiksi koeaikapurku tai tuotannollis-taloudellinen irtisanominen).

Työtodistus voi olla huono

Usein luullaan, ettei työnantaja saa kirjoittaa huonoa työtodistusta. Työnantajalla on oikeus antaa työntekijästä sellainen arvio, jonka työnantajan edustaja kokee perustellusti oikeaksi. Vaikka se olisi työntekijän mielestä väärä, ei työnantajaa voida kanteella velvoittaa muuttamaan käsitystään. Sen sijaan korkeimman oikeuden mukaan työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen, mikäli objektiivisesti tarkastellen virheellinen työtodistus aiheuttaa hänelle jotakin vahinkoa.

Arvioinnissa käytetään asteikkoa kiitettävä/hyvä/tyydyttävä/välttävä/heikko, mutta myös vapaamuotoisemmat arviot ovat sallittuja. Erittäin harvoin näkee sellaisia työtodistuksia, joissa arvolauseena on edes tyydyttävä. Työntekijän kannattaa tiedustella työtodistuksen laatijalta etukäteen, millaisen arvion työnantajan edustaja antaisi, ennen kuin pyytää työtodistukseen arviolauselmaa. Työntekijä ei nimittäin voi vaatia lakiin perustuen työtodistusta suppeana uudelleen, jos hän ei ole tyytyväinen saamaansa laajaan työtodistukseen. Tällaiseen pyyntöön on silti suositeltavaa suostua. Jos taas työntekijä on saanut suppean työtodistuksen työsuhteen päättyessä, hän voi myöhemmin pyytää sen vielä laajana.



Todistus pitää antaa - jopa vuosien päästä

Työtodistus tulee antaa pyynnön jälkeen viipymättä, yleensä noin viikon kuluessa. Jos työtodistusta ei ole muistanut vaatia työsuhteen päättyessä, myöhemmin sen voi pyytää. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus. ●

ESIMIEHEN MUISTILISTA

- Kun alaisesi pyytää työtodistusta, tarkista, haluaako hän työtodistukseen myös arvion työtaidoista ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymissyyn.
- Jos työntekijä haluaa arviolauselman, ole hänelle jo etukäteen rehellinen, mikäli et pysty tekemään myönteistä arviota, jotta työntekijä voi harkita asiaa uudelleen.
- Arviolauselman voi laatia sellaiseksi, jonka itse katsoo perustellusti oikeaksi. Arvion tulee perustua tosiasioihin ja olla objektiivinen.
- Arviolauselmaa eikä työsuhteen päättymissyötä saa merkitä työtodistukseen ilman nimenomaista lupaa.
- Työtodistuksesta ei saa ilmetä pitkätkään poissaolot.
- Laadi työtodistus viivytyksettä pyynnöstä. Suositeltavaa on antaa se viikon sisällä. Velvoitteen laiminlyönnistä voi seurata rikosoikeudellinen rangaistus.
- Säilytä kopio työtodistuksesta. Siihen kannattaa myös pyytää kuittaus työntekijältä.

Lakiasiaa kotisohvalle



SYKSYN

TYÖSUHDEWEBINAARIT

Työaikalaki.....	pe 2.9.	klo 14–15
Hyvä työsopimus.....	ma 3.10.	klo 17–18
Työsuhteen ehtojen muuttaminen.....	ma 24.10	klo 17–18
Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisilla perusteilla.....	pe 18.11.	klo 8–9
Työsuhteen päättäminen tuotannollistaloudellisilla syillä.....	ma 28.11.	klo 14–15
Vuosilomaan liittyvät kysymykset.....	ma 12.12.	klo 8–9

Teksti Leena Vänni Kuva Fotolia.com

YTYn lakimies on vain puhelinsoiton päässä, mutta tänä syksynä saat halutessasi heidät seuraksesi myös ruudun kautta.

YTYn koulutustarjonnasta osa on webinaareja eli verkkokoulutuksia. Tänä syksynä YTYn lakimiehet pitävät ensimmäistä kertaa webinaarisarjan usein kysytyistä lakiaiheista. Koulutuksen mitta on napakka tunti, josta lopussa on varattu aikaa kysymyksille. Kysymyksiä voi jättää myös ilmoittautumisvaiheessa ja webinaarin aikana chat-keskustelussa. Jos kyseinen päivä tai kellonaika ei sovi, webinaarit tulevat myöhemmin tallenteina YTYn nettisivuille.

Webinaarisarjan aloittaa YTYn lakiyksikön päällikkö, varatuomari **Heli Hagman**. Hagmanin ensimmäinen koulutus käsittelee työaikalakia, jälkimmäinen työsuhteen päättämistä henkilökohtaisilla perusteilla. Lähes kaikki YTYn jäsenet kuuluvat työaikalain piiriin, vaikka useat eivät sitä tiedostakaan. Työsuhteen päättäminen työntekijästä johtuvilla syillä vaatii asialliset ja painavat perusteet, kuten vakavan rikkomuksen tai laiminlyönnin.

Neuvottelupäällikkö **Anu Aspiala** puhuu lokakuussa hyvän työsopimuksen sisällöstä. Työsopimus kannattaa aina tehdä huolella. Aspiala käy läpi asiat, joista ainakin kannattaa työsopimuksessa sopia, ja mitä voi seurata, jos asioista ei ole sovittu. Joulukuun aiheena Aspialalla on vuosilomaan liittyvät kysymykset. Webinaarissa käydään läpi vuosilomaan liittyviä yleisempiä ongelmia, kuten vuosiloman pitämisen työsuhteen päättyessä ja työaikojen muutoksen vaikutus vuosilomapalkkaan.

Päälakimies, varatuomari **Heikki Meskanen** luennoi työsuhteen ehtojen muuttamisesta ja työsuhteen päättämisestä tuotannollistaloudellisilla syillä. Pitkäaikaisessa työsuhteessa syntyy yleensä jossain vaiheessa tarve muuttaa työsopimuksen ehtoja. Työnantaja ei voi muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja yksipuolisesti, ellei hänellä ole koko sopimuksen irtisanomiseen oikeuttavaa syytä. Tuotannollistaloudellisilla syillä voidaan irtisanoa, kun työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tilannetta on tarkasteltava erikseen jokaisen työntekijän osalta. ●

Uusi urapalvelu TyönhakuAkademia käytössäsi

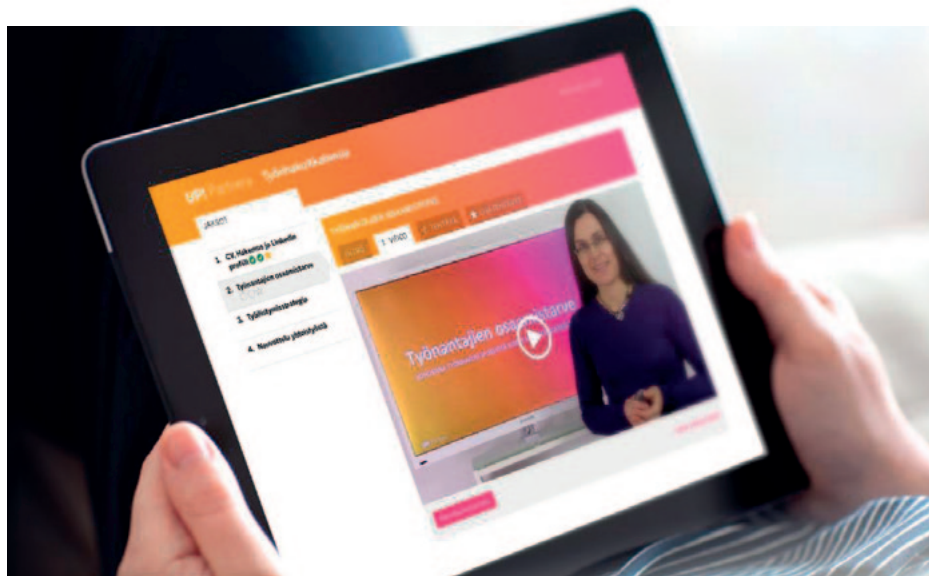
Hyödynnä uusi verkko-
palvelumme ja poimi parhaat
vinkit työnhaun tehostamiseen.

YTY tarjoaa jäsenilleen itsenäiseen opiskeluun pohjautuvan verkkovalmennuksen, joka koostuu videomuotoisista oppaista ja niihin liittyvistä tehtävistä. Materiaalista on hyötyä sekä kokeneille että kokemattomille työnhakijoille. Tavoitteena ei ole pelkkä työpaikan löytäminen, vaan juuri itselle mieluisan ja merkityksellisen työn löytäminen.

Verkkopalvelussa on neljä teemaa. Ensimmäinen tehtävä on työnhakudokumenttien päivitys. Siinä käydään läpi CV, hakemus ja LinkedIn-profiili. Niihin kannattaa panostaa, sillä ne antavat usein ensivaikutelman hakijasta. Toinen osa-alue

käsittelee työnantajien osaamistarpeen kartoitusta. Jotta työnhaku ei olisi hakuamuntaa, täytyy tietää, kuka tarvitsee juuri sinun osaamistasi. Kolmantena kiteytetään oman työnhaun strategia. Millä tavalla lähden omaa työllistymistäni edistämään? Nel-

” Tavoitteena ei ole pelkkä työpaikan löytäminen, vaan juuri itselle mieluisan ja merkityksellisen työn löytäminen.



jäntenä teemana harjoitellaan neuvottelutilanteita. Miten työhaastatteluun voi valmistautua niin, että innostus ja motivaatio näkyvät omalla tyylilläsi ja vakuuttavasti?

www.yty.fi/tyonhakuakademia

Syksyn raikkain rekrytointitapahtuma



Walk for Jobs Helsingissä ja Tampereella 16.9.

Walk for Jobs -tapahtuma 16.9. kerää yhteen rekrytoivat työnantajat ja asiantuntija- tai esimiestyötä etsivät työnhakijat. Tapahtumassa rekrytoijat ja työnhakijat saavat tilaisuuden toistensa minihaastatteluun urheilukentällä kävellen. Yritysten kesken kilpaillaan myös siitä, kuka kiertää eniten kenttäkiertoksia työnhakijoiden kanssa.

Tapahtuman taustalla ovat Työnhaku-boosteri Uudellamaalla ja Uratehdas Pirkanmaalla. Voit katsoa verkkosivuilta etukäteen, mitä sinua kiinnostavia yrityksiä on mukana.

www.tyonhakuweturi.fi (Uusimaa)
www.uratehdas.fi (Pirkanmaa)

Kaiken takana on myös nainen

Työmarkkinaneuvottelut näyttäytyvät helposti pukumiesten keskinäisenä kädenvääntönä. Taustalta löytyy kuitenkin iso joukko asiantuntijanaisia, jotka vaikuttavat, mutta eivät aina näy julkisuudessa.

Työmarkkinajärjestöjä ja ay-liikettä syytetään usein keski-ikäisten miesten linnakkeiksi. Se ei ole ihme. Kun katsoo kuvia työmarkkinaneuvotteluista, kameroiden edessä on yleensä rivi vakavia herroja tummissa puvuissaan.

Tästä voi helposti syntyä sellainen mielikuva, että kaikesta päättää yksi ja sama ukkoporukka. Saattaapa joku miettiä jopa hyvä veli -verkostoja, vanhan ajan saunasopimuksia ja suljetuissa kabineteissa tehtyjä ratkaisuja.

Totuus on kuitenkin toinen. Ammattiyhdistysliikkeen ja työmarkkinajärjestöjen palveluksessa on paljon osaavia naisia, jotka vaikuttavat kyllä asioihin, mutta eivät näy julkisuudessa.

Hyvä esimerkki tästä ovat Akavan työelämäasioiden johtaja **Maria Löfgren**, SAK:n työehtoasioiden päällikkö **Annika Rönni-Sällinen** ja STTK:n edunvalvonnan, sopimustoiminnan ja työmarkkinapolitiikan johtaja **Katarina Murto**.

Kyseinen kolmikko on viimeisimpänä ollut tekemässä muun muassa niin sanottua kilpailukyky sopimusta ja siihen liittyvää paikallisen sopimisen lainsäädäntöhanketta.

He ovat istuneet neuvotteluissa ja puolustaneet yhdessä palkansaajapuolen näkemyksiä. Kolmikko on pohtinut strategioita, tavannut virkamiehiä ja poliittisia päättäjiä sekä valmistelut tekstiluonnoksia ja kannanottoja.

Kaikilla kolmella on juristin koulutus ja he ovat pohtineet sopimusten sanamuotoja

ja pilkun paikkoja. Heillä on siis ollut iso rooli satojentuhansien suomalaisten työehtojen määrittäjinä.

Media haluaa vain puheenjohtajat kuviin

Ehkäpä nämä asiantuntijanaiset osaavat myös kertoa, miksi mielikuva ammattiyhdistysliikkeen ja työmarkkinajärjestöjen toiminnasta on niin vääristynyt?

Kaikki kolme ovat samaa mieltä siitä, mistä asia johtuu: keskusjärjestöjen puheenjohtajat ovat tällä hetkellä miehiä, ja esiintyvät sen vuoksi eniten julkisuudessa.



– Miehet ovat kärjessä ja media haluaa yleensä heiltä vastaukset. Sen perusteella taas jäsenkunta ja muu yleisö muodostavat kuvansa työmarkkinajärjestöistä. Mukana on kuitenkin erittäin paljon osaavia ja asiantuntevia naisia, Akavan Maria Löfgren toteaa.

SAK:n Annika Rönni-Sällinen kertoo, että joskus ihmiset ovat jopa yllättyneet siitä, että taustajoukoista löytyy myös naisia.

Usein kun olen ollut itse jossakin esillä, on ihmetelty emmekö me kaikki olekaan samanlaisia harmaita miehiä, Rönni-Sällinen kertoo.

Katarina Murto tähdentää, että tv-kameroille esiintyminen toki kuuluu puheenjohtajan tehtäviin.

Taustavoimien homma on hänen mukaansa ennen kaikkea tukea johtajia ja auttaa heitä tekemään hyviä päätöksiä. Eikä toimittajien mielenkiinto aina pelkkiin puheenjohtajiin kohdistu.

– Ihan hyvin mediat ovat myös olleet kiinnostuneita kuulemaan minun ja muiden neuvottelujohtajien kommentteja eri asioihin. Tietyissä substanssikysymyksissä voisi silti kysyä enemmänkin, Murto sanoo.

Saunasopimukset ovat menneisyyttä

Keskusjärjestöjen ylimmät johtajat ovat siis tällä hetkellä kaikki miehiä. Mutta miltä muu organisaatio näyttää? Kaikki kolme asiantuntijaa vakuuttavat, että sukupuolijakauma on heidän omissa järjestöissään hyvin tasainen.

Rönni-Sällinen ja Murto veikkaavat, että SAK:n ja STTK:n henkilöstöstä noin puolet on miehiä ja puolet naisia. Akavan Löfgren arvelee näppituntumalta työskentelevänsä naisvaltaisessa toimistossa.

– Hallinnon tasolla tilanne on sen sijaan hävettävän surkea. Tarkoitus on pyrkiä siihen, että sukupuolijakauma olisi sielläkin mahdollisimman tasainen, Löfgren lisää.

Kukaan kolmikosta ei usko siihen, että päätöksenteko tapahtuisi tänä päivänä kabineteissa tai hyvä veli -verkoston kokoontumisissa.

– Saunakulttuurin aika on taakse jäänyttä elämää. Nykyään neuvottelut käydään neuvottelupöydissä, Löfgren sanoo.

Samaa mieltä on STTK:n Murto.

– Pidän hyvänä asiana sitä, että asioista pystytään nykyään keskustelemaan avoimesti ja läpinäkyvästi. Työkulttuuri on muuttunut työmarkkinakentällä todella paljon – ja parempaan suuntaan.

Naisporukassa ei pönötetä

Vaikka naiset ovat tällä hetkellä taustalla, heidän työllään on silti iso merkitys. Työmarkkinaneuvottelut ovat mitä suurimmassa määrin tiimityötä ja taustajoukkojen tuki puheenjohtajalle on sen myötä isossa osassa.

– Kantoja mietitään usein yhdessä, Löfgren kertoo.

Tiimityö toimii myös järjestörajojen yli. Murto, Löfgren ja Rönni-Sällinen ylistävät vuolaasti toistensa ammattitaitoa ja kolmikun yhteishenkeä. Pönötysmentaliteetti loistaa kuulemma poissaolollaan ja asiat pystytään käsittelemään asioina.

– Minulle on ollut julmettu voimavara, että on ollut tämä naistrio. Sparraamme toisiamme samalla, kun hoidamme asioita yhteistyössä, Löfgren hehkuttaa.

Kun kolmikkoo pyytää kehumaa toisinaan, vastauksia ei tarvitse pitkään odotella.

Murtoa kuvaillaan huumorintajuiseksi ja asiansa osaavaksi. Hän osaa myös katsoa asioita laajalla perspektiivillä. Murto on työskennellyt sekä SAK:ssa että STTK:ssa ja tuntee hyvin niin toimihenkilö- kuin työntekijäkentänkin. Rönni-Sällistä taas kehuaan todella avoimeksi tyypiksi, jolla on pitkä ja vahva kokemus ammattiliittojen puolelta. Löfgreniä pidetään pätevänä, tehokkaana ja monipuolisena osaajana, joka on samalla myös rento ja rempseä. Pitkä työmarkkinakokemus näkyy ja hänen kanssaan on helppo käydä keskustelua.

Lopuksi kuitenkin pieni suru-uutinen. Rönni-Sällinen oli SAK:ssa lainassa palvelualojen ammattiliitosta PAMista, ja palasi sinne kesän aikana.

– Hieman haikealta se tuntuu, mutta tulemme varmasti pitämään yhteyttä myös jatkossa, Rönni-Sällinen uskoo. ●

Artikkeli on alun perin julkaistu Akavalaisen verkkolehdessä 6.6.2016.



STTK:n Katarina Murto, SAK:n Annika Rönni-Sällinen ja Akavan Maria Löfgren ovat työmarkkinakentän tehokolmikko.



> Heidi Aapakari pysähtyi Sulo-pojan kanssa hetkeksi silittelemään hevosia.

Matkatyötä ja maalaiselämää

Heidi Aapakari kutsuu kotiaan työsiirtolaksi ja nauttii omasta ajasta työmatkoilla.

Heidi Aapakari on lomalla. Pihassa ensimmäisenä vastaan tulee snautseri, sitten Aapakari nuoremman poikansa kanssa. Taaempaa kuuluu kanojen kaakatusta ja kissa vilahuttaa tallin ovesta sisään.

Aapakari on viikkoa aiemmin spontaanisti ostanut huutokaupasta uima-altaan, joka on juuri saatu pystytettyä talon pihalle. Hän manailee kylmää kesää ja miettii lämmitysjärjestelmän ostamista. Tunnin päästä hän hyppää ravikärryiltä alas ja jättää hevosen odottamaan siksi aikaa, kun käy ajolenkin aikana paikalle sopimansa asentajan kanssa katsomassa allasta. Lounasta valmistaessaan hän vastaa tutun asiakkaan puheluun ja naputtaa tiskipöydällä tilauksen eteenpäin. Kaupassa ei tarvitse käydä, sillä kasvikset haetaan kasvimaalta ja munat kanahäkistä. Niinpä lounaan jälkeen ehtii hyvin lähteä marjaan ennen illan talkoita, joissa viimeistellään pihan saunamökkiä.

Tilalla asuu Aapakarin lisäksi kaksi lasta, koira, kissa, kanoja ja hevosia. Uusimmat asukit ovat söpöjä pupuja, joiden jälkeläiset Aapakari on tosin suunnitellut laittaa lihoiksi. Kaninlihaa kun pystyy helposti tuottamaan eläimille hyvissä oloissa ja maistuu kuulemma hyvältä. Myöskään kanat eivät ole pihakoristeita, vaan ne huolehtivat munien riittämisestä ruokapöytään.

Aapakari ei ole maatali- tai matkailuyrittäjä, vaan lääke-esittelijä. Arkena hänen päivänsä alkavat kuudelta hevosten ruokinnalla, ulosviennillä ja tallin siivouksella.

Puoli kahdeksalta hän käy herättämässä pojat kouluun ja päiväkotiin lähtöä varten ja laittaa itsensä työkuuntoon. Toimistopäiviä Aapakarilla on varattu kaksi per kuukausi, muuten työ myyntiedustajana tarkoittaa johonkin kotoa Sastamalasta lähtemistä.

– Pyrin olemaan kahdeksalta jo liikkeellä, että pääsen ajoissa kotiin ja saan myös koneella tehtävät hommat valmiiksi ennen neljää. Toisinaan ne työt jäävät kuitenkin myöhäiseen iltaan, kun lapset ovat nukkumassa.

Aapakarin työnantaja on eläinlääkkeisiin erikoistunut Dechra Veterinary Products. Dechra on monikanallinen pörssiyritys, jonka pääpaikka tuotekehityksineen ja tuotantotoineen on Iso-Britanniassa. Suomessa työskentelee kolme ihmistä. Myyntiartikkelit ovat erityisruokia, hoitotuotteita sekä lääkkeitä.

– Eläinlääkealan yritykset ovat tyypillisesti pieniä, Dechra on Suomessa alan kymmenen suurimman yrityksen joukossa, Aapakari kertoo.

Lääkealaa monelta kantilta

Asiakkaiden parissa oma eläinkatras lisää uskottavuutta, sillä Dechran asiakkaat ovat eläinlääkäreitä. Aiemmin ihmispuolen lääkkeiden ja traumaimplanttien myyntiedustajana toiminut Aapakari pitää työskentelyä eläinlääkepuolella rennompana.

– Ihmislääkepuolella lääkäreitä oli vaikea tavoittaa ja saadut tapaamisajat olivat nopeita, yleensä vartin verran. Eläinlääkärit tapaavat ainakin meidän yrityksemme edustajia mielellään. Kun perehdytyksessäni kerrottiin, että aikaa asiakastapaamiseen varataan tunti, mietin, että mihinkähän sen ajan saa kulumaan. Toki tapaamisessa tarvitsee olla painavaa kerrottavaa, jotta aika on heille hyödyksi. Tätä työtä pitkään tehneenä tunnen asiakkaani ja osasta on jopa tullut hyviä ystäviä. Toki ihmislääkepuolellakin työskentely oli ihan mukavaa.

” Vielä myyntiurani alussa koin olevani enemmän asiantuntija tai tuotespesialisti kuin myyjä, ja yhdessä työhaastattelussakin sen sanoin. Se onkin ainoa työpaikka, joka on haastattelun jälkeen jäänyt saamatta!



Aapakari on koulutukseltaan sairaanhoitaja.

– Tein sairaanhoitajan hommia valmistumisen jälkeen kolmisen vuotta. Sitten työskentelin muutaman vuoden delfinaariossa delfiinikouluttajana. Se työ jäi, kun halusin panostaa kilparatsastukseen ja delfinaarion työajat menivät päällekkäin ratsastuskilpailuiden kanssa.

Hetken Aapakari työskenteli terveyskeskuksen päivytyksessä ja kotisairaanhoidossa, mutta ystävien kannustamana hakeutui yksityiseen lääke-edustajakoulutukseen, jota kautta sai alalta ensimmäisen työpaikan.

– Tästä koulutuksesta olen kuullut ristiriitaisia mielipiteitä, mutta minä sain sieltä hyvät eväät myyntityöhön. Aiemmin olin ajatellut, että minä en tule myymään mitään ikinä. Vielä myyntiurani alussa koin olevani enemmän asiantuntija tai tuotespesialisti kuin myyjä, ja yhdessä työhaastattelussakin sen sanoin. Se onkin ainoa työpaikka, joka on haastattelun jälkeen jäänyt saamatta! Nykyään kutsun itseäni myyjäksi ylpeydellä. Haluan tuntea myytävät tuotteemme läpikotaisin ja olla työssäni asiakkaiden apuna. Eläinlääkäreitä neuvoessa täytyy myös tietää omat rajansa ja tarpeen vaatiessa konsultoida yrityksemme omia asiantuntijaeläinlääkäreitä.

Poissaolo vaatii sumplimista

Aapakarin myyntialueena on Länsi-Suomi.

– Alueeni itäraja on Tervakoskelta Haapavedelle ja siitä rannikko Kalajoelta alaspäin Turkuun asti.

Työajoa tulee vuodessa 50–60 000 kilometriä ja

△ Ruoanlaiton lomassa ehtii hoitaa työasiainkin.

▽ Tuleva ravuri Tahvo pääsee lenkille.

yhtiön kansainvälisyydestä johtuen ulkomaan matkapäiviäkin kertyy. Työmatkayöpymisiä Aapakari laskeskelee vuosittain tulevan nelisenkymmentä. Joka kerta, kun työ edellyttää yöpymistä muualla, eläinlauma ja lapset tarvitsevat hoitajaa. Toistaiseksi asia on aina järjestynyt.

– Nuorempi poika menee työmatkojeni ajaksi isälle, ja 14-vuotiaan pojan seurana on joku, joka hoitaa myös eläimet. Välillä hoitaja on ollut hevosenomistaja, jolla on hevonen tallissani, välillä minulla on ollut työharjoittelijoita, joskus taas muita hevosharrastajia apuna. Naapurit ovat uskomaton apu, samoin ystävät. Tätä katarasta ei voi luottaa kenelle vaan, kun kyse on kilpahevosista, jotka eivät ole kenen tahansa käsiteltävissä, mutta aina on löytynyt joku, Aapakari sanoo.

Aapakari toteaa yli vuosikymmenen matkatyön jälkeen edelleen pitävänsä hotelliyöpymisistä.

– Kun oma koti on tällainen työsiirtola, työmatkoilla on aikaa itselle. Silloin voi myös hyvällä omallatunnolla tehdä rästitöitä koneella, kun ei tarvitse miettiä, että aika on keneneltäkään muulta pois.

Sitten Aapakari ihmettelee, miksi koira haukkuu pihalla, ja huomaa teljennensä kannoillaan kulkeneen koiran munia hakiessaan kanahäkkiin. Kanoihin koira ei onneksi kuulemma koske, pupujen kanssa vastavaa ei kannata kokeilla. Aapakari hakee koiran häkistä ja heittää ohimennen heiniä hevosille konsultoiden samalla soittanutta asiakasta lääkkeen syöttötavoissa. Lomalla ei ole kiire. ●



MEILLE ON TÄRKEINTÄ ETTÄ LÄHDET LIIKKEELLE. JOS ET TIEDÄ MITEN, ANNA MEIDÄN AUTTAA.*

*Yli 8000 aikuista on löytänyt liikunnan
riemun kanssamme, haluaisimme että sinä
olisit tänä vuonna yksi heistä.



Aikuisten 1.askel-hyvinvointijakso tarjoaa mahdollisuuden
omien voimavarojen kartoittamiseen, kuuntelet itseäsi ja kehoasi.

Luonto, lepo ja liikunta ovat elementteinä liikkeelle lähdössä.
Irrottaudut miettimään, mitkä voivat olla ensimmäisiä askeleita
omaan hyvään arkeen ja kokonaisvaltaiseen elämänhallintaan.



Tutustu ja hae jaksoille osoitteessa pht.fi

MITEN SAADA TÖITÄ?

Kolme tarinaa, kolme löytynyttä työpaikkaa.

Myyntityötä tehnyt **Riitta Turtiainen** kertoo olleensa innoissaan päästessään työnhakuun edellisen työsuhteen päätyttyä. Hän halusi hakea töitä uudelta

toimialalta, ja oletti uuden työpaikan löytyvän yhtä helposti kuin aina aikaisemminkin.

> Riitta Turtiainen oppi sanoittamaan omaa osaamistaan.

– Sanoin silloiselle työnantajalle, että alkää minusta huolehtiko, olen hetkessä uusissa töissä. Olin työnhau alkuaessa uuden edessä, kuplivan innostunut päästessäni hakemaan uutta työtä uudelta toimialalta.

Asiat eivät kuitenkaan edenneet niin helposti. Jo ansioluettelon tekemisessä oli vaikeuksia.

– Sain lähetettyä muutamia hakemuksia, liitteenä hajuton ja mauton ansioluettelo. Pääsin haastatteleuunkin, mutta en pidemmälle. Takaraivoon alkoi hiipiä ajatus, että mitähän tästä tulee. Entä jos en työllistykään?

Toimintasuunnitelmaksi ei riittänyt aikomus työllistyä. Lisäksi piti miettiä, millä alalla ja millaisissa tehtävissä todella haluaa työskennellä. Pikkuhiljaa vahvistui, että myyntityö olisi edelleen oma juttu.

Oman liiton kautta Turtiainen kuuli Uudella maalla toimivan akavalaisten liittojen Omaehtoisen Työllistymisen Tuki OTTYn toiminnasta.

– Aloin käydä asiantuntijaluennoilla, joista sain heti lisää ammattimaisuutta ja järjestelmällisyyttä työnhakuuni. Päivärytmi minulla oli alusta asti kunnossa, aamuseitsemältä oli jo kahvit mukissa ja työnhaku käynnissä. Työskentely kesti noin kolmeen-neljään iltapäivällä.





Luentojen lisäksi OTTY järjestää vertaisvalmennusryhmiä. Ryhmiä kutsutaan Työnhakuboosteriksi. Riitta Turtiainen aloitti ryhmässä tammikuun loppupuolella.

– Kaikki, mitä ryhmässä tehtiin, auttoi omaa työllistymistä. Suosittelen kaikkia ryhmään osallistujia paneutumaan kunnolla annettuihin tehtäviin. Oman osaamisen sanoittaminen on tärkeää. Kun pääsin haastatteluihin, osasin tuoda esiin tietotaitoani kyseiseen tehtävään liittyen. Aiemmin tapani kuvailla osaamistani oli yhtä pitkää kuin leveätäkin, eikä kukaan varmasti saanut mitään selkoa, mitä toisin yritykseen ja miten sovin yrityksen profiiliin.

Vertaisryhmä toi vinkkien ja oppien lisäksi luottamusta tulevaisuuteen. Työpaikka löytyi avoimen ilmoituksen kautta.

– Näin Helsingin seudun kauppakamarin ilmoituksen, jossa haettiin myyntineuvottelijaa. Hain paikkaa helmikuussa, pääsin rekrytointiyrityksen haastatteluun, sitten jatkohaastatteluun ja vielä uudelleenkin haastatteluun. Maaliskuussa olin soveltuvuustesteissä. Vihdoin ja viimein puhelin soi - aprillipäivänä.

Työnhakua vaikeuttavana rajapyykkinä pidetty viitosella alkava ikä ei Turtiaisen mukaan ollut este haastatteluihin pääsülle.

– Kutsu useampaankin haastatteluun tuli nimenomaan aiemmin kertyneen työkokemuksen ansiosta. Toki olin myös itse aktiivinen ja soitin jokaiseen yritykseen ennen hakemuksen lähettämistä.

” Kun pääsin haastatteluihin, osasin tuoda esiin tietotaitoani kyseiseen tehtävään liittyen. Aiemmin tapani kuvailla osaamistani oli yhtä pitkää kuin leveätäkin, eikä kukaan varmasti saanut mitään selkoa, mitä toisin yritykseen ja miten sovin yrityksen profiiliin.

” Vaikka paikkoja on avoinna paljon, niitä itselle sopivia ei sittenkään ole niin paljon. On jaksettava hakea, kunnes se oikea osuu kohdalle.

Takamatkalta ykkössijalle

Jukka Wallinheimolla oli työuraa takana noin 15 vuotta Nokian palveluksessa tutkijana ja tutkimusryhmän vetäjänä, jonka jälkeen runsaat 5 vuotta RFIDLab Finlandin toiminnanjohtajana. Vuoden 2013 lopussa hän näki, että RFIDLab Finlandin suurimmat omistajajäsenet olivat muuttamassa strategiaansa. Hän alkoi valmistautua uuden työn hakemiseen – ja hakikin neljää paikkaa jo saman vuoden aikana ja pääsi kerran haastatteluun. Seuraavan vuoden mittaan hän haki 27 paikkaa ja pääsi kerran haastatteluun, jopa viidennelle kierrokselle, mutta jäi lopulta kakkoseksi.

Syksyllä 2014 alkoivat työpaikalla yt:t, ja tammi-kuussa 2015 tapahtui se, mitä hän oli osannut ennakoida: hänen työsuhteensa päättyi. Vuoden aikana hän laati 44 hakemusta, pääsi taas pari kertaa jatkoon ja sai myös kaksi yhteydenottoa headhuntereilta. Mutta ei tulosta.

– Missään vaiheessa työttömänäkään aika ei käynyt pitkäksi, Wallinheimo kertoo. Ahkeran työnhaun ohella tuli oma lapsuudenkoti remontoitua vuokra-asunnoksi. Kesämökkiäkin kohennettiin. Mutta jotain puuttui.

Boosteriryhmä virkisti ja aktivoi työnhakua

– Kun työnhaku osoittautui niinkin haasteelliseksi, lähdin syksyllä mukaan Työnhakubosteri-ryhmään. Parasta siinä oli, että olin tiiviisti mukana tavoitteellisessa projektiluonteisessa toiminnassa toisten korkeasti koulutettujen ihmisten kanssa, vertaisryhmässä. Minulle tämä oli hyvin virkistävä ja työnhakua aktivoiva kokemus.

Tämän vuoden alussakin Wallinheimo ehti lähettää 12 hakemusta, kunnes...

– Sain taas kutsun haastatteluun. Haastattelussa kuulin, että olin hakemusten perusteella 10. sijalla. Haastattelun jälkeen olinkin yhtäkkiä ykkös- tai kakkosvaihtoehto. Ja sitten valinta osui kohdalle, osaamiseni oli kohdannut kysynnän.

Huhtikuussa Wallinheimo aloitti tuotekehityksessä elektroniikkasuunnittelijoiden tiiminvetäjänä KaVo Kerr Groupissa Tuusulassa. KaVo Kerr Group ei ole kovin tunnettu Suomessa, vaikka se kuuluu maailman johtaviin hammashoidossa käytettävien kuvantamislaitteiden kehittäjiin ja valmistajiin. Tuusulan yksikkö työllistää noin 400 ihmistä.



Wallinheimo kiteyttää myös ajatuksen, joka jokaisen lukemattomia hakemuksia kirjoittavan kannattaa pitää mielessä turhautumisen välttämiseksi:

– Vaikka paikkoja on avoinna paljon, niitä itselle sopivia ei sittenkään ole niin paljon. On jaksettava hakea, kunnes se oikea osuu kohdalle.

MIKSI OSALLISTUISIT VERTAIS-VALMENNUSRYHMÄÄN, TYÖLLISTYNEIDEN VINKIT

1. Käsitys omasta osaamisesta laajenee
2. Annetuista tehtävistä on todellista hyötyä, kun ne tekee huolella
3. On tärkeä jakaa kokemuksia muiden työtä hakevien ja työttömyyden kokeneiden kanssa.
4. Pääsee osaksi ryhmää, jolla on selvä tavoite
5. Ryhmässä voi poimia rusinat pullasta - jotkut vinkit sopivat itselle, toiset taas eivät.
6. Työnhaku vaatii itsensä tuotteistamista, piti siitä tai ei. Ryhmä auttaa siinä.
7. Tapaamiset ja tehtävät luovat viikkorytmiä
8. Oppii sanoittamaan osaamistaan
9. Huomaa, ettei ole yksin ja että upeita tarinoita on ympärillä vaikka kuinka paljon.

” Tiedostin, ettei ikä ole maailmanloppu, sillä annettavaa on paljon - kokemusta ja osaamista, mutta myös itsetuntemusta ja muiden asioiden, kuin pelkän palkan, arvostamista.

< Jukka Wallin-
heimo lähetti
kymmeniä hake-
muksia, kunnes
osaaminen kohtasi
kysynnän.

Täsmäiskulla tulokseen

Antti-Pekka Koukonen on ollut myynnin, markkinoinnin ja liiketoiminnan kehittämisen tehtävissä monella eri toimialalla. Viimeiset kolme vuotta meni työssä, joka ei ollut niin mieluista. Kova työtahti ei jättänyt energiaa uuden suunnan miettimiseen.

– Pohjanmaalaisilta opitulla asenteella puskin kovaa töitä ja tein hyvää tulosta, viimeisenä vuonna prosentuaalinen kehitykseni oli kolminkertaista verrattuna yrityksen keskimääräiseen kehitykseen Suomessa. Kuitenkin organisaatiojärjestelyjen myötä tuli lähtö. Olin jo sanonut ystäväilleni, että toivottavasti minut irtisanoitaan, niin on pakko ryhtyä uuden työn hakuun. Kannattaa siis olla varovainen, mitä universumilta pyytää, Koukonen vitsailee.

Elämänsä ensimmäisen irtisanomisen koittaessa Koukonen oli kuukautta vajaa viisikymmenvuotias. Lähes aina aiemmin häntä oli kysytty työpaikkaan, joten työnhakutaidot olivat omasta mielestä käytännössä olemattomat. Myös tällä kertaa tuli heti muutama tilanne, jossa olisi ollut mahdollista vanhalla kaavalla tarttua annettuun tilaisuuteen, mutta Koukonen halusi vetää henkeä ja miettiä, mitä oikeasti uraltaan haluaa.

– Kun parin kuukauden jälkeen ryhdyin aktiiviseen työnhakuun, kiinnitin ensimmäisenä huomiota lehtijutuihin, että yli viisikymppisistä vain harva saa enää vakinaista työsuhdetta. Olin yllättynyt. Tajusin, että minun pitää parantaa työnhakutaitojani. Samalla kuitenkin tiedostin, ettei ikä ole maailmanloppu, sillä annettavaa on paljon - kokemusta ja osaamista, mutta myös itsetuntemusta ja muiden asioiden, kuin pelkän palkan, arvostamista.

Itsensä tuotteistaminen hankalaa

Jotta voi esittää omat vahvuutensa muille, ne on ensin tiedettävä itse.

– Olen tehnyt tuotteistamista työssäni kautta urani, mutta itsensä tuotteistaminen oli uutta. En ollut aiemmin innostunut LinkedInistä, mutta kun sen käyttöön ryhtyi, sekin tuntuu nyt ihan mukavalta. Opin oman liiton neuvonnasta, että

jalat pitää pitää maassa palkkapyynnön suhteen. Lisäksi työnhakua vauhditti, kun liiton asiantuntija muistutti, että jokainen kuukausi työttömänä vaikuttaa myös palkkapyyntöön, Koukonen toteaa.

Koukonen haki muutamaa julkisessa haussa ollutta paikkaa, mutta nopeasti selvisi, että niihin tulee satoja hakemuksia. Kävi selväksi, että piilotyöpaikka on hänelle työllistymisen juu. Epäselvää kuitenkin oli, millainen tehtävä oikeasti kiinnosti. Tämän selvittämiseksi vertaisvalmennusryhmä oli mitä sopivin työkalu.

– Hain ryhmään helmikuussa ja vastausta odotellessa päätin hakea F.E.C.-koulutukseen. Pääsin kahteenkin eri ohjelmaan ja valitsin International Business Talent -ohjelman. Olen kuullut useamman työnantajan kautta todella hyvää palautetta näistä koulutuksista. F.E.C.-koulutuksissa ollaan kuusi kuukautta töissä työmarkkinatuella, ja työnantaja maksaa tietyn summan koulutusyritykseen. Itse koen, että se on pieni hinta tästä kokonaisuudesta.

Boosteriryhmästä Koukosella on ylistävää palautetta.

– Boosteri oli mahtava kokemus. Parasta oli ihmisten välinen luottamus. Ryhmässämme oli todella mukavia, fiksuja ja avoimia ihmisiä. Otimme käyttöön yhteisen viikon avauksen Kansalliskirjastossa ennen keskiviikkoista varsinaista ryhmäkokouksumista.

Boosterissa määränpää selkiytyi. Vaihtoehtoisia suuntia oli kaksi. Toinen oli liiketoiminnankehittämiskonsultti. Koukonen pääsi haastatteluun kyseiseen tehtävään, mutta paikkaa ei auennut. Toinen kiinnostava reitti oli it-konsulttiyrityksessä työskentely. Hän lähetti hakemuksen kolmeen yritykseen, joista yhdessä oli jo käynyt joskus aikaisemmin haastattelussa. Paikkaa siitä yrityksestä ei tälläkään kertaa auennut, mutta yrityksen varatoimitusjohtaja kysyi lupaa antaa Koukonen yhteystiedot omalle kontaktilleen. Näin aukeni paikka myyntijohtajaksi vasta reilun vuoden ikään ehtineeseen Nomenal Oy:hyn, jonka tällä hetkellä tunnetuin tuote on Fiilismittari-verkkotyökalu.

– Tuurilla mentiin tälläkin kertaa, mutta nyt erona aikaisempaan oli selvä tähtäin, mitä haluan tehdä ja mistä työtä etsin. Nyt olen sellaisessa työssä ja yrityksessä, jotka olin tavoitteekseni asettanut. ●

✓ Antti-Pekka
Koukonen joutui
ensin miettimään,
mitä todella haluaa
työnsä tehdä
ja millaisessa
yrityksessä.



Akavalaiset liitot järjestävät työhaun vertaisvalmennusryhmiä Uudellamaalla (Työnhakuveturi), Pirkanmaalla (Uratehdas), Pohjois-Pohjanmaalla (Uranoste) ja tästä syksystä alkaen myös Varsinais-Suomessa (Urapurje).

Suomen malli alkoi pestuuviikosta

Teksti Kari Leppänen/UP

Kuva Fotolia.com

Sosiaalinen palkka on osa ansiota.

Työntekijöille on neuvoteltu palkan ja muiden työehtojen lisäksi muitakin etuuksia, ns. sosiaalista palkkaa. Kyse on työhön ja ansioihin liittyvästä sosiaaliturvasta.

Tämä ns. Suomen malli on ollut käytössä 1950- ja 1960-luvun vaihteesta. Työmarkkinajärjestöt ja valtio ovat sopineet sosiaali-etuuksista keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen yhteydessä. Jatko on epäselvä Elinkeinoelämän keskusliiton kieltäytyttyä keväällä keskitetyistä työmarkkinaratkaisuksista.

Työmarkkinahistorian tutkija **Tapio Bergholm** muistuttaa, että sopimushaluja on löytynyt ennenkin.

– Jo vuoden 1865 palkollissääntö antoi palkollisille viikon mittaisen pestuuvapaan. Syksyllä pyhäinpäivänä alkanut vapaaviikko oli sosiaalisen palkan varhainen muoto.

Sittemmin sosiaalisesta palkasta on muodostunut tärkeä osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää.

Sosiaalista palkkaa kehitettiin vahvasti tulopoliittikan alkukaudella 1970-luvulla. Korkeana laukannut inflaatio söi palkan- korotukset. Palkansaajien ostovoimaa nakersivat myös toistuvat devalvaatiot, joilla korjattiin metsäteollisuuden kilpailukykyä.

Ammattiyhdistysliike ajoi parannuksia työaikaan, työsuojeluun ja sairauslomiin.

– Niihin ei inflaatio pysty.

Pois palkankorotusvarasta

Tulopoliittisten neuvottelujen kohteena ovat olleet myös verotus, eläkkeet, sosiaalinen asuntotuotanto ja perhepolitiikka.

– Kun uudistuksia rahoitettiin työmarkkinasopimusten yhteydessä palkankorotusvarasta, ne olivat osa palkkaratkaisua, Bergholm sanoo.

Sosiaalisesta palkasta tuli keskeinen osa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmää vuonna 1968 alkaneella tulopoliittikan kaudella. Bergholmin ajoittaa sosiaalisen palkan 1950- ja 60-lukujen taitteeseen.

Silloin rakennettiin hänen mukaansa perusta Suomen malliksi kutsutulle järjestelmälle. Siinä valtiolta pääsee vaikuttamaan työmarkkinoiden palkkaratkaisuihin ja työmarkkinajärjestöt pääsevät sanomaan sanansa sosiaalipolitiikkaan.

Lapsilisistä eläkeuudistuksiin

Uudistusten sarjassa ensimmäinen oli lapsilisijärjestelmä jo vuonna 1948. Työnantajat rahoittivat lapsilisät kollektiivisilla maksuilla.

– Se oli pois palkankorotusvarasta, joten kyse oli sosiaalisesta palkasta, Bergholm toteaa.

Vuonna 1960 säädettiin lait vuosilomasta sekä työttömyysturvasta, joka perustuu ammatiliittojen hallinnoimiin työttömyyskassoihin. Työeläkelait säädettiin 1961.

Samaan sarjaan Bergholm lukee myös ensimmäisen keskitetyn työmarkkinaratkaisun, ns. runkosopimuksen.

– Sosiaalipoliittiset uudistukset merkitsivät lisämaksuja työnantajille. Myöhemmissä ratkaisuissa niitä on siirretty osittain työn-

tekijöille ja valtiovalalle, Bergholm sanoo.

Kaksoissidos on kestänyt

Työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen vuorovaikutukseen perustuva järjestelmä on sopeutunut muutoksiin ja kestänyt näihin päiviin asti.

Bergholm puhuu Suomen työmarkkinapolitiikan ”kaksoissidoksesta”. Valtiolta on kiinnostunut työmarkkina-asioista ja työmarkkinajärjestöt ovat kiinnostuneet sosiaalisen palkan hallinnointiin ja kehittämiseen.

– Kaikesta arvostelusta huolimatta kriisit on tiukan paikan tullen ratkaistu työmarkkinajärjestöjen keskinäisillä neuvotteluilla.

Bergholmin mukaan työmarkkinajärjestöiltä on löytynyt kykyä sopeuttaa ja uudistaa järjestelmää. Avainsanoja ovat olleet vastuullisuus, pitkäjänteisyys ja joustavuus.

– Esimerkiksi eläkejärjestelmän jatkuva uudistaminen osoittaa, ettei puhe työmarkkinajärjestelmän jäykkyydestä ole totta. Ainaakaan se ei ole koko totuus.

Seurusteluvälit pakko säilyttää

Sosiaalisen palkan muodostuminen saattaa muuttua siirryttäessä teollisuusvetoisiin palkkaneuvotteluihin.

– Sosiaalisen palkan suunnittelu, hallinnointi ja uudistamisvastuu kytkyvät palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöjä jatkossakin yhteen, Bergholm sanoo.

Sosiaalista palkkaa hallinnoidaan mm. työeläkeyhtiöissä ja työttömyysvakuutusrahastossa. Se pakottaa keskusjärjestöt yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen.

– Sosiaalisen palkan muotoilu ja hallinnointi on Suomen työmarkkinajärjestelmän yksi kivijalka. Se pitää työmarkkinajärjestöt jatkossakin vähintään seurusteluväleissä. ●

KAIKKI MITÄ ET OLE KOSKAAN HALUNNUT TIETÄÄ KUOLEMASTA

löytyy nyt yhdestä paikasta.

Puolet suomalaisista ei ole varautunut mitenkään omaan kuolemaansa. Aihe herättää paljon kysymyksiä, joihin on vaikea löytää vastauksia. Kokosimme hyödyllistä tietoa ja kiinnostavia artikkeleita yhteen paikkaan. Hyödynnä järjestösi jäsenetu ja laita henkivakuutuksesi kuntoon. Samalla saat neuvoja esimerkiksi testamentin laatimiseen ja muuhun varautumiseen, jolla voit keventää lähimmäistesi taakkaa, jos pahin tapahtuu.

henkivakuutuskuntoon.fi

Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

Katso
KUINKA VOIT
VARAUTUA



Ole huoletta. Me autamme.

Esimiestyö ja johtamisen jännitteet

Annastiina Mäki on tutkinut väitöstyössään mieliteemaansa, johtajuuden ja kulttuurin kytkeytymistä toisiinsa.

Johtajuuskulttuuri on osoittautunut varsin ristiriitaiseksi ilmiöksi, erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa. Ristiriitaiset johtajuusodotukset ja lukuisat kytkökset aiheuttavat tuskaa, osattomuuskokemuksia ja katkoksia arjen toiminnassa. Toisaalta juuri ristiriitaisen odotusten hahmottamisen ja käsittelyn kautta on mahdollista löytää yhteinen ymmärrys – ja tuottaa jotakin uutta ja parempaa.

Johtamisen paradoksit pitää tunnistaa, ei aina ratkaista

Johtajuudessa on lukemattomia ristiriitaisia piirteitä. Inhimillinen toiminta synnyttää paradokseja, kun teot ja toiveet ovat ristiriidassa keskenään. Ajatteleva ihminen tuot-

VINKIT JÄNNITTEIDEN TUNNISTAMISEEN JA HYÖDYNTÄMISEEN

Tunnista ristiriidat: Kritiikki kertoo usein siitä, että työntekijöillä on monenlaisia odotuksia johtajuudelle.

Huomioi tulkinnat: Tilanne, jossa johtaja kokee osoittavansa kiinnostusta, voi johdettavan mielestä olla turhaa kontrollointia – tai toisin päin. Vähäinen kontrolli voidaan tulkita kiinnostuksen puutteeksi.

Tunnista tarpeet ja kysy: Kaipaako johdettavasi eri tilanteessa päätöstä, tukea vai ehkäpä haastamista?

Tee johtajuussopimus: Avoin keskustelu tarpeista, tarkoituksenmukaisista johtamiskäytännöistä ja keskinäisestä vastuunjaosta edistää sitoutumista.

Hyväksy ristiriidat osana työn arkea: Työyhteisö ei voi koskaan olla täysin harmoninen kokonaisuus. Jatkuva odotusten ristipaine uudistaa kulttuuria ja työn tekemisen tapoja. ●



” Työyhteisö kaipaa isoa kuvaa, silti käytännöt ja rakenteet ohjaavat heitä työskentelemään usein hyvinkin kapeissa siiloissa.

taa arjessa jatkuvasti yhtäältä-toisaalta -päätelmiä.

Esimiestyössä jännite näkyy muun muassa seuraavasti: vaikka työntekijät arvostavat vapautta ja autonomiaa, moni kokee olevansa valintojen viidakossa yksin ja kaipaa esimieheltään tukea ja sparrausta. Työntekijät haluavat samanaikaisesti sekä keskustelua että selkeyttä ja suunnannäyttöä. Työyhteisö kaipaa isoa kuvaa, silti käytännöt ja rakenteet ohjaavat heitä työskentelemään usein hyvinkin kapeissa siiloissa. Verkostomainen asiantuntijatyö sisältääkin valtavan määrän erilaisia kytköksiä, jolloin riski katkoksiin kasvaa.

Esiin nousee myös keskijohdon osatomuuden kokemus. Esimiehet näkevät organisaation tilanne- ja tulevaisuusku- van epäselvänä samaan aikaan kun työn

ohjaaminen perinteisin kontrollin keinoin ei ole enää perusteltua. Lähiesimiehet joutuvatkin pohtimaan omaa rooliaan ja vaikutustaan organisaation johtajuuskentässä uudella tavalla.

Onneksi johtamisen paradokseja ei kuitenkaan tarvitse aina ratkaista. Mutta niiden kanssa pitää oppia elämään. Ymmärrys siitä, mitkä niistä ovat organisaatiossa tyypillisiä ja miltä ne näyttävät eri suunnista katsottuina, auttaa hahmottamaan yhteisön kulttuuria.

Johtajuuskulttuuria on mahdollista tar-

koituksellisesti kehittää, mutta se edellyttää jännitteiden tunnistamista ja keskustelua sekä kahdenvälisesti että yhteisötasolla. ●

Annastiina Mäki on kasvatustieteen lisensiaatti ja Psycon Oy:n johtava konsultti. Hänellä on monipuolinen johdon kehittäjätausta. Hän viimeistelee väitöstudiumista Vaasan yliopistolle. juttu on kirjoitettu Akavan Esimies- verkoston juttusarjaan.

Esimes, kehity työhyvinvoinnin johtajana

Tervetuloa Akavan Esimiesverkoston verkkokoulutuksiin!

Voit osallistua maksuttomaan verkko- koulutukseen omalta koneeltasi, yhdessä työpaikkasi esimiesten kanssa tai alueel- lisessa Esimiesseurassa.

Ilmoittautumiset ja lisätiedot
www.akava.fi/esimiesverkosto



Akava



Teksti ja kuva Leena Vänni

Karenssi työpaikan hakematta jättämisestä tulee nyt helposti

YTYn työsuhdeneuvonnassa on lisääntynyt valitettavat tapaukset, joissa TE-toimisto on lähettänyt kehoituksen hakea tiettyä työpaikkaa, ja hakematta jättäminen on aiheuttanut jäsenelle työttömyysturvan menetyksen.

Karenssi on tullut mm. tapauksessa, jossa te-toimisto lähetti kirjeen kirjepostina jäsenelle, joka ei juurikaan saa kirjepostia, eikä siksi päivittäin käy katsomassa ulkona olevan postilaatikkonsa sisältöä. Lisäksi kyseinen jäsen on hoitanut kaiken asiointinsa TE-toimistoon sähköisesti. Jäsen haki kyseistä työtä juuri hakuajan päättymisen jälkeen ja hän pääsi

hakuprosessiin mukaan, mutta ei tullut valituksi. Silti häneltä evättiin työttömyyskorvaus yli kuukauden ajalta syynä kieltäytyminen tarjotusta työstä ilman pätevää syytä.

Toisessa tapauksessa jäsen jätti hakematta tarjottuun muutaman kuukauden kesätyöhön, johon hän oli selvästi ylikoulutettu. Myös tässä tapauksessa jäsen sai karenssia.

YTY on näissä tilanteissa jäsenten tukena avustamassa valituksen teossa työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaan, mutta tämän hetken linjauksen mukaan päätöksiin on vaikea saada muutoksia, vaikka perustelut ovat järkeenkäyviä. Yleisesti ottaen te-toimistojen lähettämät työtarjoukset ovat automatisoinnin myötä lisääntyneet, joten työttömyyskorvausta saavien kannattaa olla erittäin tarkkana, että on TE-toimiston tavoitettavissa ja hakee kyseisiä töitä. ●

PÄTEVIÄ SYITÄ KIELTÄYTYÄ TARJOTUSTA TYÖSTÄ:

- Ansiosi jäisivät pienemmäksi kuin työttömyysturvasi, kun olet kokonaan työttömänä: Kun työstä maksettava palkka ja soviteltu työttömyysetuus lasketaan yhteen ja summasta vähennetään työsuhteesta aiheutuvat kustannukset.
- Ammattitaitosuoja: Kolmen ensimmäisen työttömyyskuukauden aikana voit kieltäytyä työstä, joka ei vastaa koulutukseesi tai työkokemukseesi perustuvaa ammattitaitoa.
- Tarjottu työ on työssäkäyntialueellasi eli 80 kilometrin etäisyydellä asuinpaikastasi, mutta päivittäinen työmatkasi kestäisi koko-aikatyössä keskimäärin kolme tuntia ja osa-aikatyössä keskimäärin kaksi tuntia. Aikaa tarkasteltaessa otetaan huomioon joukko-liikenne, polkupyörän tai oman auton käyttö sekä mahdollisuus kävellä työmatka.
- Tarjottu työ on työssäkäyntialueesi ulkopuolella ja päivittäinen työmatkasi kestäisi koko-aikatyössä keskimäärin 3 tuntia tai osa-aikatyössä keskimäärin 2 tuntia. Huomioon otetaan joukko-liikenne ja työnantajan järjestämä kuljetus.

Lähde: TE-palvelut

MITÄ KARENSSI TARKOITTAA?

Karenssi eli korvaukseton määräaika tarkoittaa, että työnhakija menettää työttömyysetuuden määräaikaaisesti, koska on menetellyt työvoimapolitiittisesti moitittavalla tavalla. Karenssin pituus on 15–90 päivää perusteesta riippuen. Moitittavia tapoja on esimerkiksi työstä eroaminen, töistä kieltäytyminen ja työllistymissuunnitelman laatimisen hidastaminen vaikkapa siten, ettei saavu paikalle sen laatimiseen. ●

Joni Vainikainen, *asiamies*

Tarttis tehdä jotain

Ensimmäiset muistikuvani ammatillisesta edunvalvonnasta ovat jostain 90-luvun puolivälistä. Saimme kotiini ensimmäisen tietokoneen, joka oli hankittu perheeseen liiton kautta. Sitä ennen en ollut juurikaan liittoja pohtinut, enkä pohtinut senkään jälkeen pitkään aikaan. Vasta 2000-luvun alkupuolella, ensimmäisiä askelia työelämässä ottaessa, perehdyin paremmin järjestäytymiseen ja työelämäpalveluihin, joita edunvalvontajärjestöt tarjoavat. Ensimmäistä kertaa liityin liittoon opiskeluaikana. Sen jälkeen olen saanut liittotoiminnan kautta monenlaisia oppeja. Ja nyt aloitin työt YTYssä.

Syyt omalle järjestäytymiselleni olivat aina selvät. Halusin liitolta tukea ja turvaa. Halusin myös itse auttaa muita ja toimin työpaikallani luottamushenkilönä. Monesti kuitenkin koin, että ihmisille järjestäytyminen ei ole enää itsestään selvää. Kollektiivinen etu on kärsinyt inflaatiosta ja sen tilalle on tullut individualistista eduntavoittelua. Kun perinteinen toiminta on menettänyt merkityksensä, moni kyseenalaistaa ammattiyhdistysliikkeen vanhanaikaisena. Aikaisemmin ajateltu ”yhdessä saamme asiamme paremmaksi” on muuttunut muotoon ”yhdessä saan asiani paremmaksi”. Muutos kuulostaa pieneltä vivahde-erolta, mutta sillä on toiminnan kannalta merkitystä.

Ammattiliitosta haetaan nyt enemmän verkostoitumismahdollisuuksia ja yksilöpalveluita kuin me-henkeä, jonka varaan se aikanaan rakennettiin. Muutos voi kuulostaa joidenkin mielestä ikävältä, mutta maailmassa on moni asia muuttunut ja yhteisöllisyyden merkitys on sekini muuttanut muotoaan. Muuttunut maailma pakottaa ammattiyhdistysliikkeenkin uudistumaan. Vanhan

maailman keinot eivät enää tepsivät, kun nuoret pohtivat syitä järjestäytymiselle ylipäänsä. He hakevat mieluummin kokemuksia ja suoraa vaikuttamista. He, keille järjestäytyminen oli itsestäänselvyys, alkavat siirtyä eläkkeelle. Kontrastiero näiden välillä on huomattava. Se, mikä tepsii muutama vuosikymmen sitten, ei ole enää muodikasta. Ay-liikkeen on pakko muuttua, jotta voi

pärjätä. Vahva asema mielipidevaikuttajana yhteiskunnassa on mennyttä ja nykyinen mielikuva on monelle ei-liike, jonka suurin tehtävä on vain menestymisen jarruttaminen.

Tarttis tehdä jotain, tokaisi aikoinaan presidentti Koivisto. Presidentin sanoja on hyvä lainata nykypäivän ay-toimintaan. Järjestäytymisaste on tosin juuri nyt nousussa, koska yhteiskun-

tamme on tiukassa paikassa, jossa mieliala ja usko huomiseen tuntuvat olevan matalampana kuin hävityn jääkiekon mm-finaalin jälkeen. Haluaisin jäsenmäärän kasvun kuitenkin johtuvan ammattiliittojen aktiivisesta toiminnasta eikä olevan vastalause siihen, että palkansaaja on laitettu maksunmieheksi monessa asiassa. Meidän pitää keskittyä paremman, nykyaikaisen ja tulevaan katsovan toiminnan rakentamiseen. Muutunut maailma tarjoaa ratkaisuja neniemme eteen. Pidetään yksilö mielessämme, kun rakennamme palveluitamme. Koulutetaan jäseniämme. Pidetään huolta jäsenestä, niin liikkeen pysyy kunnossa. ●

*Joni Vainikainen
aloitti asiamiehenä
YTYssä toukokuussa.*



” Ammattiliitosta haetaan nyt enemmän verkostoitumismahdollisuuksia ja yksilöpalveluita kuin me-henkeä, jonka varaan se aikanaan rakennettiin.



Teksti ja kuvat Kari Saarinen

Ytyläiset tutustuivat Gumbölen kenttään

YTYn 14. golf-kisa pelattiin Gumböle Golfn kentällä Espoossa. Paikalla oli 52 jäsentä. Heistä alle puolet oli aiemmin pelannut Gumbölessä.

Juha-Matti Kiiski pelasi hyvän ja tasaisen kierroksen voittaen molemmat miesten sarjat. Juha-Matti pokkasi kiertopalkinnon voittotuloksella 75 lyöntiä. Naisten puolella voittaja **Asta Peltoniemi** oli jo parilta edelliseltä vuodelta tutulla paikallaan. ●

Tulokset:

Pisin avaus Terhi Nygren ja Hannu Koskinen

Lähimmäs lippua Asta Peltoniemi ja Esa Eskelinen

Miehet lyöntipeli, ilman tasoituksia (par 70)

- ① Juha-Matti Kiiski, Espoo, VGC.....75 (38+37)
- ② Kimmo Backman, Lohja, StLG.....76 (39+37)
- ③ Matti Miettinen, Hyvinkää, HyG.....77 (38+39)
- ④ Panu Kärjes, Lohja, StLG.....77 (37+40)
- ⑤ Jaakko Surama, Luhtajoki, KGV.....79 (39+40)
- ⑥ Marko Jämsänen, Kirkkonummi, Kurk...79 (38+40)

Miehet pistebogey

- ① Juha-Matti Kiiski, Espoo, VG.....40
- ② Marko Jämsänen, Kirkkonummi, Kurk...38
- ③ Kimmo Backman, Lohja, StLG.....35
- ④ Matti Miettinen, Hyvinkää, HyG.....34
- ⑤ Tero Alen, Helsinki, VGH.....34
- ⑥ Martti Rytkönen, Lappohja, NGCC.....34

Naiset, lyöntipeli, ilman tasoituksia

- ① Asta Peltoniemi, Klaukkala, NGK.....87 (43+44)
- ② Leena Kainomaa, Espoo, ERG.....90 (46+44)
- ③ Merja-Leena Tamminen, Pori, PGK.....93 (45+48)

Naiset, pistebogey

- ① Leena Kainomaa, Espoo, ERG.....38
- ② Raii Pelttonen, Hyvinkää, HyG.....36
- ③ Kokko Leena, Espoo, SHG.....32



▲ Hyvillä mielin kohti seuraavaa väylää!
Esa Eskelinen ja Juhani Mäkinen tuuletta-
vat, taustalla Juha Hirvi ja Raii Pelttonen.

> Pitkää avausta suunnittelemassa
Petri Kuivalainen, Leena Kokko ja Matti
Miettinen.

▼ Päivän voittajat
Asta Peltoniemi ja
Juha-Matti Kiiski.





YKSITYISALOJEN ESIMIEHET JA ASIAANTUNTIJAT YTY RY

Postiosoite Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki

Käyntiosoite Asemapäällikönkatu 12 b

Puhelin 09 2510 1310 **Sähköposti** yty@yty.fi **Henkilökohtaiset** etunimi.sukunimi@yty.fi

www.yty.fi

JÄSENYYSASIAT



jäsen sihteeri

Tiina Lappalainen

Puh. 09 2510 1310



toimistopäällikkö

Kyllikki Kivijärvi

Puh. 09 2510 1320



jäsenpalvelupäällikkö

Kari Saarinen

Puh. 09 2510 1330



viestintä- ja ura-asiantuntija

Leena Vänni

Puh. 09 2510 1335

EDUNVALVONTA



neuvottelupäällikkö

Anu Aspiala

Puh. 09 2510 1340



yhteiskuntasuhteiden

päällikkö **Antti Leino**

Puh. 09 2510 1325



asiamies

Enni Nirhola

(perhevapaalla)



asiamies

Pekka Potinkara

Puh. 09 2510 1375



asiamies

Joni Vainikainen

Puh. 09 2510 1345

TYÖSUHDEASIAT Puh. 09 2510 1350,

päivystys arkipäivisin klo 8.30 – 13.00.

Sähköposti: tyosuhdeneuvonta@yty.fi



lakiesikön päällikkö, VT

Heli Hagman



työsuhteasiamies

Heikki Kähkönen



toiminnanjohtaja

Jaakko Kiiski

Puh. 09 2510 1360



päälakimies

Heikki Meskanen



Vakuutamme jäsenemme akavalaisessa IAET-kassassa, joka maksaa ansiosidonnaista päivärahaa työttömille, lomautetuille ja omaehtoisessa tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa oleville sekä vuorottelukorvausta. Työttömyyskassan jäsenmaksu sisältyy YTYn jäsenmaksuun.

Postiosoite:

Ratavartijankatu 2,
00520 Helsinki

Käyntiosoite:

Ratavartijankatu 2 B, 4.krs

www.iaet.fi

Palvelunumero:

09 4763 7600

ma-to klo 10 – 15 ja

pe klo 10 – 13

Pidä tietosi ajan tasalla

Voit tarkastella ja päivittää jäsen-tietojasi YTYn nettisivujen jäsen-osiossa. Toivomme, että päivität tietosi, kun jokin seuraavista muuttuu:

- sähköpostiosoite
- puhelinnumero
- työnantaja
- tehtävänimike

Postiosoitetiedot päivittyvät automaattisesti Postin tietokannasta. Jos haluat paperipostin muuhun kuin viralliseen kotiosoitteesi, ilmoitathan siitä meille.

Jäsenmaksulle vastinetta



Työsuhdeneuvonta

YTYn työsuhdelaikimies on vain puhelinsoiton päässä. Voit kysyä häneltä neuvoja kaikissa työsuhteeseesi liittyvissä kysymyksissä ja ongelmatilanteissa.



Ansiosidonnainen työttömyysturva

YTYn jäsenmaksu sisältää IAET-kassan jäsenyyden. IAET-kassa maksaa ansiosidonnaista päivärahaa työttömille, lomautetuille ja omaehtoisessa tai työvoimapoliittisessa koulutuksessa oleville sekä vuorottelukorvausta vuorotteluvapaan ajalta.



Jäsenedut

- YTYn edulliset loma-asunnot: Villa Hilla Levillä, Putti Torppa Himoksella Kuntokanto Vierumäellä
- jäsentapahtumat, joissa voit verkostoitua muihin jäseniin
- viidesti vuodessa ilmestyvä YTY-lehti
- A-lomien palvelut: vuokramökkejä ja Intervac-asunnonvaihto
- Jäsenedut.fi -palvelu: vaihtuvia etuja ja alennuksia
- alennukset matkustamiseen: Teboil, laivayhtiöt, Hertz
- alennukset lehtitilauksiin: Talentum ja Otavamedia
- If:n vakuutusedut



Urapalvelut

Järjestämme monenlaista esimies- ja asiantuntijatyöhön, työsuhteen ehtoihin ja työnhakuun liittyvää koulutusta. Työttömyystilanteessa tai työttömyyden uhatessa kohennat työnhakutaitojasi uravalmentajan puhelinsparrauksen tai verkkopalvelu TyönhakuAkatemian avulla. Palkkaneuvontaa voit hyödyntää hakiessasi uutta työtä tai silloin, kun käyt palkkaneuvotteluja.

LOMA-ASUNTOJEN SEURAAVA ARVONTA ON 5. LOKAKUUTA!
Jos haluat olla mukana, lue lisää www.yty.fi/varaukset

