

LIIKENNEPEILI

Tutustu uudistuneeseen lehteen!

Marjukka Mikola:

Koulutuspäälliköltä vaaditaan kehittämistä

6

**Osaaminen
kehittyy työssä ja
vuorovaikutuksessa**

10

**Vantaan pikaraitiotie
täydentää pääkaupunki-
seudun joukkoliikenne-
verkostoa**

12

**HKL:n tulokset kohenivat
Kunta10-kyselyssä**

- 3 Päätoimittajalta**
Helsingin ja Vantaan yhteinen kaupunkiraide-
liikenneyhtiö on iso askel oikeaan suuntaan
- 4 Työntekijän päivä**
Koulutuspäälliköltä vaaditaan kehittämisintoa
- 6 Osaaminen kehitty työssä
ja vuorovaikutuksessa**
- 7 Näkökulma**
Osaamisen johtaminen - käsitteellistä höpinää
vai oikeaa tekemistä?
- 8 DAS mahdollistaa mittavan energiansäästön**
- 10 Vantaan pikaraitiotie täydentää
joukkoliikenneverkostoa**
- 11 Vieraskynä** Pekka Sauri
- 12 Työhyvinvointi**
HKL:n tulokset kohenivat Kunta10-kyselyssä



- 13 Vapaalla**
Pikkiriikkisiä koreja
ja sukkia
- 14 HSL lyhyesti**
- 15 Meillä HKL:ssä**
- 16 Vuosikymmenten takaa**



Helsingin ja Vantaan yhteinen kaupunkiraide- liikenneyhtiö on iso askel oikeaan suuntaan

Seuudullisen kaupunkiraide-
liikenneyhtiön perustami-
sen valmistelu on viime viikkoina saanut niin paljon
navakkaa tuulta purjeisiinsa, että nyt kertomani asiat
todennäköisesti monin osin jo vanhenevat ennen lehden
julkaisemista. Kirjoitan asiasta silti, sillä se on HKL:n kannalta
merkittävä.

HKL:n yhtiöittämistä on viime vuosikymmeninä selvitetty
useaan otteeseen. Viimeisimmät selvitykset ovat juuri ennen
toimitusjohtajakauteni alkua vuodelta 2014 sekä nyt vuodel-
ta 2019. Kesällä 2019 valmistunutta hallintomuotoselvitystä
täydennettiin Espoon ja Vantaan kanssa tehdyillä yh-
teisillä seudullisilla selvityksillä syksyllä 2019, keväällä
2020 ja kesällä 2020. Seudullisten selvitysten pohjalta
Helsingin ylin kaupunginjohto teki viime syksynä
Espoole ja Vantaalle ehdotuksen yhteisen kau-
punkiraide-
liikenneyhtiön perustamisesta.

Helsingin ja Espoon välinen yhteistyö ei
monista kaukaisistakin historiallisista syis-
tä ole ollut mutkatonta. Nytkin näyttää
siltä, että valmiutta Espoon mukaan tu-
loon ei vielä ole. Vantaa sen sijaan näkee
yhteisen kaupunkiraide-
liikenneyhtiön
hyvin sen tarpeisiin vastaavana. Yhtiö
perustettaneenkin Helsingin ja Vantaan
voimin kuitenkin niin, että Espoon liitty-
minen myöhemmin mukaan on vaiva-
tonta. Asiaa esiteltiin Helsingin ja Vantaan

kaupunginhallitusten aamu- ja iltakouluille tammikuussa,
ja saadun palautteen pohjalta valmistelua viedään eteen-
päin niin, että yhtiö voisi aloittaa toimintansa vuoden 2022
alussa. Tuohon yhtiöön siirtyisi koko HKL:n toiminta.

Seudullisella yhtiöllä tavoitellaan muun muassa
synergiaetuja, kaupunkiraide-
liikenteen
kokonaisuuden optimointia ja osaami-
sen keskittämistä. Vantaalla erityinen
mielenkiinto liittyy raitiovaunukalus-
ton yhteishankintaan sekä varikon ja
ratainfraan toteutukseen. Itse
pidän tärkeänä, että vahvassa
kasvussa olevan kaupunkiraide-
liikenteen organisointi ei sir-
paloidu useaan pienempään organisaatioon
vaan osaaminen keskitetään yhteiseen isoon orga-
nisaatioon, jonka hartioissa on leveyttä maailman-
luokan huippuosaamisen kehittämiseksi. Ja kaikkien
kannalta tavoiteltavaa on, että osaoptimointiin
helposti ohjaavaa rinnakkaisten organisaatioiden
mallia ei synny, vaan yhteinen kaupunkiraide-
liikenneyhtiö optimoi kokonaisuutta ohjaten aina
yhteiskunnan kokonaisedun kannalta parha-
seen ratkaisuun. ●



”
**HKL:n yhtiöittä-
mistä on viime
vuosikymmeninä
selvitetty useaan
otteeseen.**

Ville Lehmuskoski
toimitusjohtaja

Liikennepeili on HKL:n henkilöstölehti, ja se ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Seuraava lehti ilmestyy toukokuussa.

Julkaisija: **HKL**
Postiosoite:
PL 1400
00099 Helsingin kaupunki

Käyntiosoite:
Hämeentie 86, 00550 Helsinki
www.hkl.fi
www.facebook.com/hklhst/
https://twitter.com/HKLhst
www.instagram.com/hklhst/
www.youtube.com/HKLHelsinki
www.linkedin.com/company/hkl

Päätoimittaja:
Ville Lehmuskoski, p. 310 35091

Toimituspäällikkö:
Elina Norrena, p. 310 35104

Toimittajat:
Marie von Bell p. 040 662 3048
Ulla Paukku p. 310 20338
Kaisa Sikkilä p. 310 35105

Toimituskunta:
Ville Lehmuskoski (pj)
ville.lehmuskoski@hel.fi
Petri Lumijärvi
petri.lumijarvi@hel.fi
Toni Jurva
toni.jurva@hel.fi
Artturi Lähdetie
artturi.lahdetie@hel.fi
Laura Penttinen
laura.penttinen@hel.fi
Jukka Stenberg
jukka.stenberg@hel.fi
Hannes Saarikoski
hannes.saarikoski@hel.fi

Antti Nousiainen
antti.nousiainen@hel.fi
Markus Lustig
markus.lustig@hel.fi

Ulkoasu, taitto ja reprotyö:
Elina Rajala

Kannen kuva:
Kari Mikola

Paino:
Painotalo Plus Digital

Paperi:
sisus GalerieArt Matt 100 g
kansi GalerieArt Matt 150 g
ISSN 0786-9657

LIIKENNEPEILI

Lehti jaetaan HKL:n koko
henkilöstölle. Osoitteenmuu-
tokset saamme automaattisesti
palkanlaskijan kautta. Osoitete-
dot on rekisteröity Liikennepeilin
jakelurekisteriin. Rekisteriseloste
on nähtävissä osoitteessa www.hel.fi. Halutessaan Liikennepeilin
eläkkeelle jäävien ja muiden
tilaajien tulee lähettää osoitete-
tonsa osoitteeseen
mia.stenroos@hel.fi.



Koulutuspäälliköltä vaaditaan kehittämistä

TEKSTI **ULLA PAUKKU** KUVAT **KARI MIKOLA, MISKA ENGSTRÖM** JA **ULLA PAUKKU**

Koulutuspäällikkö **Marjukka Mikola** siirtyi liikennöntietyksien kuljetus- ja koulutuksesta HRD-tiimiin henkilöstö- ja liiketoiminnan tuki -yksikköön koko HKL:n koulutuspäälliköksi. Työpiste vaihtui Töölöstä Vallilan varikolle.

Uutta työpistettä Marjukka ei ole juuri ehtinyt kuluttaa etätyösuositusten vuoksi, mutta kotikonttorissa on puolensa; Marjukka ja pieni Milo-koira nauttivat päivisin yhdessä pienen happihypelyn, jos vain työt sen sallivat.

Osaamisen kehittämiseen halutaan panostaa

Marjukan työnkuva laajeni koulutuspäällikön tehtävän myötä koko HKL:ää koske- vaksi. Työ on haastava, sillä nyt halutaan panostaa entistä enemmän oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen.

- Vain pieni osa oppimisesta tapahtuu suoraan koulutuksissa. Oppimista tapahtuu myös vertaisoppimisena muilta kollegoilta ja palautteesta. Ehdottomasti eniten opitaan omassa työssä, Marjukka kertoo.

Marjukan tehtävät koulutuspäällikkönä koskevat kaikkea mahdollista osaamisen kehittämiseen liittyen. Parhailaan Marjukka valmistele muun muassa osaamisen johtamisen järjestelmää (lue aiheesta lisää sivulta 6 alkaen), uuden verkko-oppimis-

alustan, Pajan, käyttöönottoa ja kuljetta- jille vuonna 2022 aloitettavaa simulaatto- rikoulutusta.

- Osaamisen johtamista kehitetään, koska haluamme luoda monipuolisen jär- jestelmän, mikä tarkoittaa esimerkiksi koulutustoiminnan ja muiden henkilös- töön liittyvien kehittämismallien systema- tisointia.

Työura henkilöstön kehittämisen parissa

Marjukka on tehnyt töitä koulutuksen ja henkilöstön kehittämisen parissa koko työuransa.

- Pidän kehittämistyötä ja uuden oppi-

misestä. Paras tapa on tarttua rohkeasti uusiin tehtäviin, sillä uudistuminen on tärkeää ja pitää mielenkiintoa yllä. Siksi tulini töihin yli vuosi sitten juuri HKL:lle, jossa pääsin sukeltamaan aivan uudenlai- seen maailmaan.

Marjukan siirryttyä koulutuspäällikö- si esihenkilötehtävät jäivät, mutta tilalle tuli yhä enemmän kehittämistyötä, joka vaatii luovaa ajattelua. Työpäivä alkaa puoli yhdeksän maissa sähköpostien lu- kemisella ja päivän töiden kartoittamisel- la. Palaverit rytmittävät päivää.

- Palaverien väliin pitäisi pystyä jättä- mään aikaa asioiden työstämiselle, mutta etätöissä spontaanit kohtaamiset puut-

tuvat, joten joka ikiselle asialle on varatta- va Teams-palaveri. Se tekee työpäivästä usein liian tiiviin.

Vapaa-ajalla Marjukka tykkää ulkoil- la – kävellen, pyöräillen tai vaikkapa rullaluistimilla. Lapset ovat jo lentäneet maailmalle, mutta Milo-koira pitää huo- len siitä, että tylsiä hetkiä ei tule. Mar- jukan ja hänen miehensä suuri unelma, uusi mökki, valmistui viime vuoden puo- lella, joten vapaa-ajalla on nyt entistä paremmat mahdollisuudet paeta pois kaupungin hälystä ja virkistäytyä. Mök- kimaisemissa mieli lepää ja luovat ideat pääsevät versomaan. ●

Kuka?

- Koulutuspäällikkö Marjukka Mikola
- Henkilöstö ja liike- toiminnan tuki -yksikkö

Tätä et tiennyt minusta:
Olin nuoruudessaani SM-tason kilpahihtäjä.



◀ **Klo 9.30** Marjukan aamupäivä kuluu muuttopuuhiissa. Hänen työpis- teensä sijaitsee nyt Vallilan varikolla.

▼ **Klo 11.00** Marjukka pohtii frame- rin hiljaisuudessa uusia ideoita osaamisen johta- miseen liittyen.



Klo 11.00 Palavereja riittää pitkin päivää. Pitkästä aikaa Marjukka tapaa kollegansa **Mika Taavitsaisen** kasvotusten. Palaverissa keskusteltiin metrojunankuljet- tajakoulutuksen opetus- suunnitelmasta.



◀ **Klo 14.00** Marjukka käy tervehti- mässä kaupunkiraideli- kennekurssin opiskeli- joita ja kuuntelee hetken **Sari Borgmanin** luentoa metroliikenteen yllättä- vistä tilanteista.



Klo 15.00 Marjukka on siirtynyt kotitoimistolle. Vuoros- sa on osaamisen joh- tamisen käyttöönoton projektisuunnitelman pohdinta.



Klo 16.30 Työpäivä on päättynyt, ja on aika lähteä ulos Milo-koiran kanssa.

Osaaminen kehittyy työssä ja vuorovaikutuksessa

HKL:ssä puhutaan tänä vuonna paljon osaamisen johtamisesta sekä osaamisen kehittämisestä ja kehittymisestä.

TEKSTI **ELINA NORRENA** INFOGRAFIKKA **VILLE REPO**

Moni mieltää osaamisen kehittämisen suoraan täydennyskoulutukseksi tai tiettyyn aihealueeseen keskittyvän kurssin käymiseksi. Toki osaaminen kehittyy koulutuksessakin, mutta sitä tärkeämpää – ja usein piiloon jäävää – on työssä tapahtuva oppiminen.

HKL:ssä hyväksyttiin viime vuoden lopulla uusi osaamisen johtamisen järjestelmä, jonka tavoitteena on saada säännönmukaista ja systemaattista otetta henkilökuntamme osaamiseen ja kehittämiseen. Vain näin pystymme vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

- Helposti tulee ajateltua, että meidän toimialalla kaikki on lähes pysyvää. Kuitenkin kaikkialla tapahtuu kehitystä ja muu-

toksia, ja menossa mukana pysyminen vaatii osaamisemme päivittämistä aivan kaikissa tehtävissämme työkalujen, materiaalien ja työmenetelmien kehityksessä, sanoo yksikön johtaja **Petri Lumijärvi**. - Osaamisen johtamisella varmistamme, että pysymme kehityksessä mukana ja olemme jopa itse viemässä koko toimialaamme yhä parempaan suuntaan.

Osaamisen johtaminen voi kuulostaa hankalalta sanaparilta, mutta perustaltaan kyse osaamisen johtamisesta on HKL:n tavoiteohjelman toteuttamisesta. Tärkeintä on selvittää, minkälaista osaamista henkilöstöllä tulee olla nyt ja tulevaisuudessa, jotta tavoitteet voidaan saavuttaa.

- Osaamisen johtamisen tärkein tavoite on pitää HKL kehityksen kärjessä. Tämä tavoite tarkoittaa hyviä asioita myös meidän henkilöstölle. Organisaation osaaminen on yksittäisten työntekijöiden tietoja ja taitoja sekä organisaation toimintatapoja ja kulttuuria. Kehittämällä näitä luomme samalla mahdollisuuksia urakehitykseen ja yhä mielekkäämpiin ja haastavampiin tehtäviin. Laadukkaalla osaamisen johtamisella vaikutetaan myös työpaikan ilmiin, sanoo Lumijärvi.

Oppiminen ei ole vain koulutusta

Osaamisen johtaminen meillä tarkoittaa myös monipuolisempaa käsitystä osaa-

misen kehittymisestä. Lähtökohtana on niin kutsuttu 70-20-10-malli, joka tarkoittaa sitä, että työssä oppiminen mielletään määrällisesti merkittävimmäksi osaamisen kehittymisen tavaksi – työssä tapahtuu noin 70 prosenttia kaikesta oppimisesta. Osallistuminen uuteen projektiin on hyvä esimerkki tästä.

Työssä oppiminen voi tarkoittaa myös työkiertoon osallistumista tai yleisesti oman työn kehittämistä. Osaaminen kehittyy tarttumalla haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia. 20 prosentin osuus tarkoittaa kehittymistä esimerkiksi palautteen, perehdyttämisen, onnistumiskeskusteluiden, mentoroinnin ja coachingin kautta. Tässä mallissa koulutusten ja seminaarien osuus muodostaa noin 10 prosenttia kaikesta oppimisesta.

- 70-20-10-malli ei kuitenkaan tarkoita sitä, että koulutuksia vähennettäisiin. Malli tekee pikemminkin näkyväksi sen osan osaamisen kehittämisestä, mitä emme aiemmin ehkä ole huomanneetkaan. Kukaan meistä ei ole koulusta tai kurssilta tullut täydellisen valmiina työtehtäviin, vaan aina olemme opetelleet työtehtävämme vasta käytännön kautta. Tämä asia kannattaa nostaa sille kuuluvaan arvoon ja tehdä työssäoppimista ihan suunnitelmallisesti, Lumijärvi sanoo.

Mikä muuttuu?

Uutta osaamisen johtamisen mallia tullaan viemään asteittain käytäntöön tästä keväästä alkaen.

- Osaaminen kytketään osaksi HKL:n muuta toiminnan ja talouden suunnittelua sekä onnistumisen johtamista, eli irrallista järjestelmää ei ole tarkoitus rakentaa, sanoo HKL:n osaamisen kehittämisestä jatkossa vastaava koulutuspäällikkö **Marjukka Mikola**. - Kevään aikana tulemme kartoittamaan kaikkien yksikköjen osaamiset ja osaamistarpeet tulevaisuudessa ottaen huomioon HKL:n tavoiteohjelman päivityksen.

Syksyn kehityskeskustelut tullaan järjestämään painotetusti osaamiskeskusteluina. Lisäksi suunnitteilla on yksilökeskusteluja edeltävät tiimikeskustelut. Esihenkilöille tullaan tarjoamaan tukea ja apua osaamisen kehittämiseen omassa tiimissään. ●

OSAAMISEN JOHTAMINEN – KÄSITTEELLISTÄ HÖPINÄÄ VAI OIKEAA TEKEMISTÄ?



TUNTUUKO OSAAMISEN JOHTAMINEN

sanahelinältä, josta on vaikea ottaa konkreettisesti kiinni? Toivottavasti ei, sillä todellisuudessa osaamisen johtaminen kuuluu jokaisen työntekijän työkalupakkiin. Jokainen on vastuussa oman osaamisen johtamisesta ja kehittämisestä. Ja esihenkilöiden tehtäviin kuuluu myös osaamisen johtamisen hallintointia.

Organisaatiossa jokaisella on monenlaista osaamista – tietoja, taitoja, kokemusta, asenteita, verkostoja – osalla laajemmalla alueelta, osalla syvemmin tiettyyn tehtävään kohdentuen. Jotkut osaamiset ovat erityisen tarpeellisia organisaation menestymisen kannalta ja joitain nykyisiä osaamisia ei ehkä tulevaisuudessa enää tarvita.

Yksinkertaistetaan vähän ja kuvitellaan osaamisia erilaisina kuvioina, jotka sijaitsevat pystysuuntaisella akselilla jatkumona siten, että organisaation tulevaisuuden kannalta tärkeät osaamiset ovat ylhäällä ja vähemmän tärkeät alhaalla. Ja sijoitellaan kuvioita vaakatasossa sen mukaan, miten hyvin nämä osaamiset ovat hallussa. Onko osaaminen huipputasoa, keskitasoa, puutteellista tai sitä ei ole ollenkaan? Mitä parempaa osaaminen on, sijoitetaan se sitä lähemmäs oikeaa laitaa. Tämän myötä silmiemme eteen avautuu osaamiskuvioiden hässäkkä, joka luo perustan osaamisen johtamiselle.

Kun toteutamme strategialähtöistä osaamisen johtamista ja osaamisen lisäämistä, siirrämme kuvioita vasemmasta ylälaidasta oikeaan ylälaitaan. Tämä voi tapahtua erilaisin keinoin, esim. rekrytoinneilla, valmennuksella, koulutuksella, workshoppeilla, työkierrolla, projekteilla ja mentoroinnilla. Osaamisen lisäämisen ohella myös osaamisen **ylläpito, vaaliminen ja hallinto** kuuluvat osaamisen johtamiseen – tässä työkaluja ovat mm. osaamiskeskustelut ja valmentava esihenkilötyöskentely.

Tämän yksinkertaistetun osaamiskartan piirtäminen havainnollistaa, että osaamisen johtamisessa on loppujen lopuksi kyseessä aika tutut asiat. Mutta kun sen tekee suunnitelmallisesti, voidaan puhua systemaattisesta osaamisen johtamisesta.

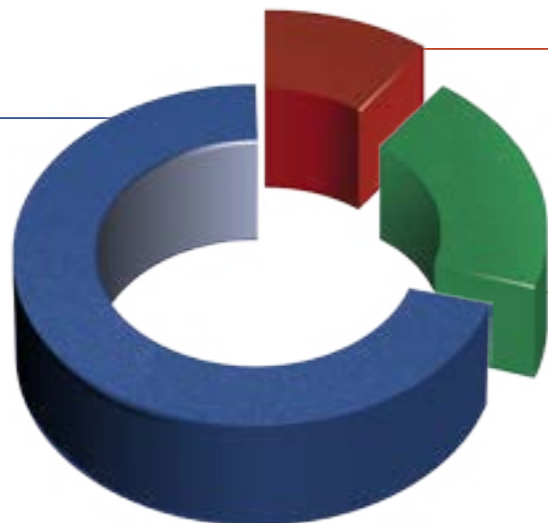
Tähän kirjoitukseen sain inspiraatiota kaikista niistä tutkimuksista, kirjoista, artikkeleista, keskusteluista ja pohdinnoista, joita olen aiheen tiimoilta nykyisten ja entisten kollegojeni kanssa käynyt.

Marjukka Mikola, koulutuspäällikkö

70-20-10-MALLIN MUKAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMA

TYÖSSÄ OPPIMINEN 70%

Oman työn jatkuva kehittäminen, ongelmien ratkaisu, projektit, workshopit, kehittämistehtävät, laajenevat työtehtävät, työkierto, sijaistukset, urakierto, parhaat käytännöt ja benchmarking, esitysten ja demojen pitäminen, työnohjaus, reflektointi



KOULUTUS 10%

Koulutus, valmennus, kurssit, seminaarit, työpajat, webinaarit, itseopiskelu, lukeminen

MUILTA OPPIMINEN 20%

Palautte esihenkilöltä, palaute asiakkailta ja kollegoilta, onnistumiskeskustelut, tiimityö, parityöskentely, perehdyttäminen, mentorointi ja coaching, vertaistuki, sparraukset, itsearviointi, kirjallisuus

DAS mahdollistaa mittavan energiansäästön

TEKSTI **ULLA PAUKKU** KUVAT **SAKU TIAINEN** JA **MISKA ENGSTRÖM**

Metron Driver Advisory System (DAS) otettiin HKL:llä käyttöön toukokuussa 2020. Jo toteutunut ajotavan muutos on vähentänyt metrojunien energiankulutusta viisi prosenttia, mistä syntyy vuositasolla kustannussäästöjä 200 000 euroa.

DAS:illa saavutettuja hyötyjä mitattiin marraskuussa 2020. Tarkasti DAS:n mukaan ajaneet kuljettajat onnistuivat vähentämään sähkönkulutusta keskimäärin 13,7 prosenttia. Jos DAS:ista saataisiin kaikki hyödyt irti, olisi energian- ja kustannussäästö merkittävä, sillä metroliikenne kulutti vuonna 2020 sähköä yli 43 000 MWh. Neljän testikuljettajan panostaminen DASin mukaisesti ajamiseen tuotti säästöä jopa 14,3 prosenttia.

– DAS:illa on saavutettu selkeä energiansäästö, joka on sekä merkittävä ympäristöteko että arvokas taloudellisessa mielessä. Testikuljettajien kanssa suoritettu kokeilu osoitti, että meillä on potentiaalia saavuttaa vielä suuremmatkin säästöt, sanoo liikennöintiyksikön johtaja **Arttu Kuukankorpi**.

DAS:illa on saavutettu myös muita hyötyjä: liikenteen täsmällisyys on parantunut, seis-opastinten ohitukset ovat laskeutuneet ja kiskoajarrun käyttö vähentynyt.

Liikennöintiyksikkö jatkaa työtä ja alkaa suunnitella toimenpiteitä energiatehokkaamman ajotavan tukemiseksi perustamassaan DAS-työryhmässä, jossa on mukana viisi kuljettajaa ja liikennetyönjohtaja. ●



DAS-työryhmän vetäjä, liikennetyönjohtaja Samuli Rasimus:

”TYÖRYHMÄMME TAVOITTEENA on yhdessä tekemällä saada DAS-järjestelmästä entistä luotettavampi, käyttäjäystävällisempi ja hyödyllisempi työkalu metrojunankuljettajien jokapäiväiseen työhön.

Jotta toimivuus varmistetaan ja parhaat puolet saadaan metroliikenteessä hyödynnettyä, järjestelmä vaatii aktiivisuutta kuljettajilta, joiden raportoitujen havaintojen avulla ajankohtaista tietoa mahdollisista ongelmista ja kehittämideoista viedään eteenpäin. Kuljettajien ilmoittamat huomiot ohjataan suoraan järjestelmän valmistajalle korjattaviksi tai DAS-työryhmän käsiteltäviksi jatkojalostusta varten.

Jokaisella kuljettajalla on mahdollisuus vaikuttaa sekä järjestelmän toimivuuteen että liikennöintiyksikön energiansäästöön. Kun metro liikennöi lähes ympäri vuorokauden ja ympäri vuoden, näkyy jokaisen kuljettajan päivittäinen panos merkittävästi energiatehokkuudessa.

DAS-järjestelmä opastaa kuljettajaa esimerkiksi kertomalla minkä verran ja missä kohtaa rataa on hyvä antaa junalle tehoa sen liikuttamiseen. Radan ala- ja ylämäkiä hyödynnetään sekä kiihdytyksissä että jarrutuksissa, jotta junan voi antaa rullata vapaalla mahdollisimman paljon vuo-ron jäämättä kuitenkaan aikataulustaan.

Järjestelmän ominaisuuksiin kuuluu myös edellä menevän vuoron sijainnin kertominen, jotta kuljettaja pystyy ennakoimaan havaiteensa, että edellä menevän vuoron matkanteko on jostain syystä viivästynyt. Saamansa tiedon avulla kuljettaja voi hidastaa hyvissä ajoin ja mahdollisesti välttää täyden pysähtymisen kesken asemavälin. Ylimääräisten pysähtymisten välttäminen on tärkeä osa taloudellista ajoa ja laadukasta asiakaspalvelua.

Järjestelmän mukainen ajotapa saattaa tar-koittaa joillain pitkän uran tehneillä kuljettajilla vanhasta ajotavasta osittain pois oppimista, mutta uuden oppiminen palkitsee tekijänsä.”



Vantaan pikaraitiotie täydentää joukkoliikenneverkostoa

Helsinki-Vantaan lentoasemalta Mellunmäen metroasemalle kulkeva Vantaan pikaraitiotie tulee toteutuessaan mullistamaan Vantaan kaupunkikuvaa.

TEKSTI **ULLA PAUKKU** KUVAT **VANTAAN KAUPUNKI**

Vantaan pikaraitiotiestä käydään parhaillaan tiivistä keskustelua HKL:n ja Vantaan kaupungin kesken. HKL:n yhtiöittämistä valmisteltaessa on tarkasteltu vaihtoehtoja, jossa Helsinki ja Vantaa omistaisivat yhdessä HKL:n pohjalta perustetun yhtiön.

Hanke on alkutekijöissään, eikä yhteistyökuviot ole vielä selvillä. Minimissään HKL tulee rakentamaan Helsingin puolella puoli kilometriä rataa Mellunmäen metroasemalta.

– Vantaa on kiinnostunut saamaan meiltä raitiotieosaamista laajemminkin, ja meille hanke olisi myös kiinnostava. Voisimme hyödyntää osaamistamme laajemmin seudun hyväksi ja toisaalta saada itsellemekin hyödyllistä kokemusta ja henkilöstölle kiinnostavia tehtäviä, hanketta HKL:ssä koordinoiva **Juha Saarikoski** kertoo.

Varikko on suunniteltu rakennettavaksi Vantaan Vaaralaan. HKL:n osallistuminen niin ratapuolen kuin varikkosuunnittelunkin osajana hankkeeseen olisi järkevää ja toisoin monia synergiaetuja. Lisäksi Vantaan ratikan vaunukalustohankinnan toteuttaminen on tarkoituksenmukaista toteuttaa osana HKL:ssä käynnistyvää pikaraitikka-hankintaa, jossa hankitaan vaunuja mm. Länsi-Helsingin raitioteiden ja Viikin-Malmin ratikan tarpeisiin.

Monta joukkoliikenteen risteyskohtaa

Raitiotierataa rakennetaan 19 kilometriä. Kyseessä on poikittainen liikenneyhteys. Kalusto, raideleveys ja pysäkkipituudet tulevat mukailemaan Raide-Jokeria ja muita suuria pikaraitiotiehankkeita.

–Vantaan ratikka tulee täydentämään hyvin pääkaupunkiseudun joukkoliikenneverkostoa risteytyessään Tikkurilan juna-asemalla. Mellunmäen metroasemalla ja tulevaisuudessa myös suunnitteilla olevan Viikin-Malmin pikaraitiotien kanssa, Saarikoski toteaa.

Vantaa kohentaa kaupunkikuvaansa

Vantaan pikaraitikka on kaupungille tärkeä kehityshanke, ja se kulkee käsikädessä muun kaupunkikehitystyön kanssa. Hankkeen toteuttamispäätöstä haetaan valtuustolta vuonna 2023. Ratikkalinjaus pohjautuu Vantaan yleiskaavaan 2020, joka hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa tammikuussa.

Vantaalla nähtiin kehäradan tuomat hyödyt ja huomattiin, että kasvupotentiaalia kaupungille löytyy myös Itä-Vantaalta sekä Tikkurilan ja Aviapoliksen alueilta. Ratikkareitille ja sen ympäristöön halutaan laadukkuutta, vehreyttä, ekologisuutta ja taidetta.

Havainnekuva Vantaan ratikasta Kielotielä.



– Haluamme panostaa laadukkaaseen joukkoliikenneyhteyteen, jonka varrelle kaupunki kasvaa, kehittyä ja tiivistyy. Luotettava ja nopea pikaraitikka kannustaa kestävän liikkumismuodon käyttöön samoin kuin sujuvat vaihtoyhteydet ja viihtyisät pysäkkiympäristöt palveluineen. Vantaan ratikan hankejohtaja **Elina Suoranta** painottaa.

Vantaan raitioliikenteen on määrä alkaa vuonna 2028. Hankkeen kustannusarvio on noin 393 miljoonaa euroa. ●



Yhtiöittämisellä synergiaetuja

HELSINKI JA VANTAA ovat selvittäneet mahdollisuutta perustaa yhteisen kaupunkiraideliikenneyhtiön. Seudullisen yhteistyön tavoitteena on saavuttaa synergiaetuja, varmistaa kokonaisuuden optimointi, keskittää raideliikenteen osaaminen yhteiseen yhtiöön ja toteuttaa laadukasta raideliikennettä kustannustehokkaasti. Seudullinen kaupunkiraideliikenneyhtiö perustettaisiin tavalla, joka mahdollistaisi Espoon liittymisen mukaan myöhemmässä vaiheessa. Valmistelu on alustavasti organisoitu siten, että Helsingin ja Vantaan yhteinen kaupunkiraideliikenneyhtiö voisi aloittaa toimintansa vuoden 2022 alussa.

Joukkoliikenteen psykologiaa



TUNNUSTUS: OLEN HISTORIA-FRIIKKI. Tämä koskee myös joukkoliikenteen historiaa. Kun olin pitkään

vastuussa joukkoliiketeestä apulaiskaupunginjohtajan roolissa, piti minun aika ajoin nipistää itseäni, että nyt katsotaan eteenpäin eikä hehkuteta nostalgiaa.

Mutta historia ei ole pelkästään nostalgiaa, eikä nostalgia ole pelkästään pakoa menneisyyteen. Sillä on tärkeä psykologinen merkityksensä: jatkuvuus.

Nyky maailman myllerryksessä ja monimutkaistumisessa jatkuvuudella on yhä suurempi rooli. Kaikki ei voi olla alituisessa muutoksessa. Joidenkin asioiden on pysyttävä paikoillaan.

Joukkoliikenteen eri muodoilla on erilainen historiallinen merkityksensä. Bussien elinkaari on kymmenisen vuotta, raitiovaunujen neljä- tai jopa viisikymmentä, metro- ja lähijunakaluston vielä pitempi.

Mutta metro ja lähijunat kulkevat etäällä. Raitiovaunut ovat olennainen osa kotikaupungin arkista katukuvaa – miltei siinä missä rakennuksetkin.

Ratikkalinjojen muutokset herättävät vahvoja tunteita. Hyvä esimerkki on vuosikymmenet rengaslinjaa ajaneiden 3B:n ja 3T:n muuttaminen kakkoseksi ja kolmoseksi, jotka eivät enää aja rengasta tai, no, kahdeksikkoo. Muutoksesta on jo aikaa, mutten vieläkään ole varma, osaisinko piirtää kakkosen ja kolmosen nykyiset reitit ulkomuistista.

Sama pätee toiseen vanhaan rengaslinjaan eli seiskaan. Sen nyt olen suurin piirtein oppinut, että linja kulkee Pasilasta Länsitermiinaaliin. Ykkösen linjan siirtäminen Krunikan reitiltä Töölön kierrokseen vaati sekin oman sopeutumisen.

On tietysti päivän selvää, että joukkoliikennettä pitää suunnitella asuin- ja työpaikka-alueiden rakentumisen mukaan. Kysynnän pitää vastata tarpeeseen, ei siitä ole kahta kysymystä.

Mutta hienoa olisi, että osa historiallisista linjoista ja numeroista pysyisi mahdollisuuksien mukaan entisellään. Kuuton ja kahdeksikko ovat säilyneet pitkään suurin piirtein ikiaikaisilla reiteillään – niitä on vain jatkettu kummastakin päästä. Tämän havaitseminen tuo aina pienen lämpimän ailahtuksen, samoin bussilinja 14:n kulku pääosin samaa reittiä kuin taannoiset trollikat.

Nykyisten liikkumistarpeiden ja historiallisen jatkuvuuden yhteensovittaminen on joukkoliikenteen psykologiaa.

Pekka Sauri



HKL:n tulokset kohenivat Kunta10-kyselyssä

HKL:n Kunta10-tulokset parantuivat merkittävästi edellisestä kyselystä. Olemme saaneet monissa asioissa aikaan erittäin hyvää kehitystä. Kyselyssä nousivat esille erityisen positiivisina asioina hyvän yhteistyön ja esihenkilötyön parantuneet tulokset.

TEKSTI KAISA SIKKILÄ KUVA SAKU TIAINEN

Viimesyksyisen kyselyn tulos osoittaa, että olemme HKL:ssä menossa oikeaan suuntaan, ja edellisten kyselyjen pohjalta tekemillämme toimenpiteillä on ollut selvästi vaikutusta.

Johtamiseen liittyvät asiat ovat kohenuneet viime kyselyn jälkeen. Erityisesti lähiesihenkilön työhön ollaan tyytyväisiä, ja työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisuus ja lähiesihenkilöltä saatu tuki ovat hyvällä tasolla. Työyhteisön tuki esihenkilölle on sekin hyvällä tasolla ja parantunut edellisestä kyselystä.

Yhteistyökyky koetaan hyväksi kaikissa HKL:n yksiköissä. Meillä on myös sosiaalista pääomaa, jolla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että jaamme tietoa työkavereiden kesken ja toimimme yhdessä.

– Kunta10-kysely auttaa meitä havaitsemaan myös niitä asioita, joissa meillä on kehittämisen varaa, sanoo henkilöstö ja liiketoiminnan tuki -yksikön johtaja **Petri Lumijärvi**. – Työyhteisöjen innovatiivisuus ja kehittämismyönteisyys ovat asioita, joissa meidän on pyrittävä entistä parempaan tulokseen. Positiivista kehittymistä tälläkin saralla on tullut, mutta emme tyydy siihen, vaan pyrimme koko ajan parempaan. Olemme alalla, joka vaatii jatkuvaa kehittämistä. HKL:n tulee olla etunenässä kehittämässä joukkoliikenteestä entistäkin laadukkaampaa.

Toimenpiteistä sovitaan yksiköissä

Kunta10-tuloksia käsitellään seuraavaksi yksiköissä – joko palveluittain ja tiimeit-

täin tai koko yksikkö yhdessä, kukin yksikkö parhaaksi katsomallaan tavalla.

– Työyksiköt valitsevat kyselyn tulosten pohjalta korkeintaan kolme asiaa, joita ryhdytään toteuttamaan. Määrä pidetään pienenä, jotta suunnitellut toimenpiteet pystytään oikeasti toteuttamaan. Kehitettävien asioiden tulisi myös olla sellaisia, että mahdollisimman moni olisi niiden to-

teuttamisessa konkreettisesti mukana, eikä asia jäisi esimerkiksi esihenkilön hoidettavaksi, Lumijärvi sanoo.

Kun toimenpiteistä on sovittu, niitä ryhdytään toteuttamaan kevään aikana. Edistymistä seurataan johtoryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa. ●

Tutustu kyselyn tuloksiin Helmi-intrassa Henkilöstö > Työhyvinvointi



Pikkiriikkisiä koreja ja sukkia

Palveluasiantuntija Sanna Hagberg harrastaa nukkekoteja. Harrastuksessa viehättävät monipuolisuus ja materiaalit, sekä tietysti pieni koko.



TEKSTI MARIE VON BELL KUVA MARIE VON BELL JA SANNA HAGBERGIN INSTAGRAM @KITIKAUR



"Ajattelen, että harrastan miniatyyreja ja nukkekoti on sen konteksti. Harrastajia on monenlaisia. Osa ostaa valmiina ja osa tekee lähes kaiken itse. Näin aikuisena on varaa panostaa harrastukseen, ja harrastajien nukkekodit ovat useammin yksityiskohtia täynnä olevia sisustus-työitä, eivät leikkeihin tarkoitettuja leluja. Näin aikuisena on varaa panostaa harrastukseen."



"Isä teki minulle ensimmäisen nukkekotini, kun olin teini-ikäinen. Sen huonekalut ovat minulla vielä tallessa, vaikka talo itsessään ei ole säästynyt."

"Moni kyllä ihastelee pieniä ruokia ja koreja, mutta ei lopulta saa kiinni, mikä tässä vie mukanaan. Kun opettelin tekemään pieniä koreja, ystäväni sanoi, että nythän osaisit tehdä tuon myös oikeassa koossa. Se ei vain kiinnostakaan."

Minulla on tällä hetkellä kaksi kesken-eräistä taloa, joihin runko on tullut valmiina, mutta kokoaminen ja tuunaaminen on pitänyt tehdä itse. Itsetekeminen on tässä se juttu. Erilaiset materiaalit ja tekniikat pitävät mielenkiintoa yllä."



"Nykyään tietoa ja tukea saa paljon sosiaalisesta mediasta. Erilaisissa ryhmissä keskustellaan tekniikoista ja jaetaan ideoita. Suomessa tätä tehdään hyvin harrastuspohjalla, mutta esimerkiksi Britanniaassa ja Yhdysvalloissa miniatyyrien ja nukkekotien ympärillä on enemmän kaupallista toimintaa, ja tunnettujen tekijöiden miniatyyreistä ollaan valmiita myös maksamaan paljon."



"Teen paljon sisustuselementtejä, ja käyttämäni kokosuhde 1:12 on yleisin. En ole erikoistunut mihinkään tiettyyn aikakauteen, mutta en tee aivan nykyaikaista sisustusta. Luulen, että jos joskus saan jonkun talon valmiiksi, alan korjata sitä tarkemmin johonkin tiettyyn aikakauteen. Oma nukkekoti voi olla aivan omanlaisensa. Jotkut ovat erikoistuneet asukkaiden tekoon, toisilla ei nukkekodeissa osu ketään. Jotkut tekevät hyvin tarkasti tiettyä aikakautta esittäviä taloja ja toiset luovat fantasiamaailman."

HKL:n tavoiteohjelma päivitetään

HKL:N TAVOITEOHJELMAN PÄIVITYSTYÖ on käynnistynyt. HKL:n nykyinen tavoiteohjelma on laadittu vuosille 2016-2024, ja tavoitteena on päivittää ohjelmaa vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja asiakastarpeita.

Tavoiteohjelman päivityshanke käynnistetään toimintaympäristön muutokseen puretuvalla skenaariotyöllä, jossa katsotaan tulevaisuuteen ja kuvataan toimintaympäristön vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Skenaarioiden rakentamisen tarkoituksena on syventää ymmärrystä toimintaympäristön muutoksista, haastaa nykyistä ajattelua ja synnyttää uutta keskustelua.

Skenaariotyössä hyödynnetään rajatulle osallistujajoukolle lähetettävää kyselyä, jossa mietitään HKL:n ja liikkumisen järjestämisen toimintaympäristön tulevaisuutta. Koko HKL:n henkilökunta pääsee osallistumaan tavoiteohjelman työstämiseen kevään aikana verkossa avautuvan henkilöstöfoorumin kautta.

Pikaraitiovaunu saapuu Helsinkiin

HELSINKILÄISET PÄASEVÄT TULEVAN KESÄN AIKANA tutustumaan uudenlaiseen raitiovaunukalustoon, kun Skoda Transtech Oy toimittaa Raide-Jokerin liikenteeseen tulevan ensimmäisen pikaraitiotie eli Pikaraitiotie 550 -prototyypivaunun HKL:lle maaliskuuhun vaihteessa. Vaunulla tehdään käyttöönottoprojektin jälkeen koeajoa Helsingin kantakaupungin liikenteessä ennen Raide-Jokerin liikenteen alkamista vuonna 2024.

HKL ja Transtech ovat sopineet myös 23 uuden vastaavan vaunun eli ForCity Smart Artic X54 -pikaraitiotievaunun tilaamisesta. Tilaus toteutettiin vuonna 2011 tehdyn Artic-vaunuhankintasopimuksen mukaisena toimitusoptiona. Vaunuja tullaan liikennöimään Yliskylän ja Haakoninlahden raitiolinjilla.

Pikaraitiovaunut ovat ympäristöstävällisiä, energiatehokkaita, muunneltavia, esteettömiä ja ylläpitokustannuksiltaan edullisia. Vaunuja on mahdollisuus ajaa kahteen suuntaan, ja tarvittaessa myöhemmin pidentää noin kymmenellä metrilä matkustajakapasiteetin lisäämiseksi.



HSL LYHYESTI

HSL:n tämän vuoden toiminta- ja taloussuunnitelmaan on kirjattu raitiolinjoiden 6 ja 9 reittien jatkaminen. Kun Telakkakadun rata tulee keväällä käyttöön, linjan 6 reitti jatkuu Hietalahdesta Eiranrantaan. Linjan 6T liikennöinti päättyy. Linjan 9 reitti jatkuu Länsiterminaaliin Atlantinkadun radan tullessa käyttöön. Koska koronapandemia on syönyt tuntuvalta kädellä HSL:n lipputulot, liikenteestä on haettava myös säästöjä. Raitiolinjoiden 4 ja 10 liikennöinti harvenee. Metroliikenteestä HSL etsii säästöjä lyhentämällä ruuhka-aikoja.

HSL:n kevätkauden asiakastytyväisyystutkimus on käynnissä. Tutkijat kiertävät busseissa, raitiovaunuissa, metrossa ja lähijunissa toukokuun puoliväliin asti kysyen yhteensä 20 000 asiakkaan mielipiteitä joukkoliikenteen palveluista. Koska matkustajien turvallisuus on HSL:lle ensiarvoisen tärkeää, koronaviruksen leviämisen riski on minimoitu erityisjärjestelyin. Kentätutkijat käyttävät asianmukaisia suojavausteita, kirjoituslustoja puhdistetaan ja kaikille vastaajille jaetaan omat kynät tartuntariskin pienentämiseksi. Kenttätöitä tekee Taloustutkimus Oy.

Asiakkaiden halukkuus suositella joukkoliikenteen palveluita muille on ollut viime aikoina nousussa. Viimeisimmässä asiakaskyselyssä HSL:n suosittelevuudeksi eli niin sanottu NPS-luku oli 20, joka vastaa hyvää tulosta. Asiakkaat olivat kaikkein tyytyväisimpiä matkalippujen ostamisen helpouteen. Myös tyytyväisyys tiedotukseen, ympäristövastuullisuuteen ja aikataulujen sopivuuteen oli korkealla tasolla.

HSL tilasi helmikuussa VTT:ltä selvityksen, jonka mukaan riski saada korontartunta joukkoliikenteessä on hyvin pieni, jos annettuja turvaohjeita noudatetaan. Selvityksessä tutkittiin yli kahden metrin päähän kulkeutuvien hiukkasten määrää ilmassa ja niiden merkitystä joukkoliikenteen terveysturvallisuudelle. Jos matkustajat käyttävät maskeja, tartuntojen riski yli kahden metrin etäisyydellä on minimaalisen pieni.

Meillä HKL:ssä

Kurkistus kulisseeihin

Työntekijät ovat ottaneet HKL:n Instagram-sivut haltuunsa. Vapaaehtoisten työntekijälähettiläiden ryhmästä jokainen kertoo viikon ajan omasta työstään sosiaalisessa mediassa.



TEKSTI MARIE VON BELL KUVA HKL:N INSTAGRAM

VAPAAEHTOISIA TYÖNTEKIJÄLÄHETILÄITÄ

saatiin alkuvaiheessa kerättyä HKL:n eri yksiköistä parikymmentä. Tarkoituksena on tuoda kaupunkilaisille esiin monipuolista osaamistamme ja työstämme sellaisia osa-alueita sekä ammattilaisia, jotka eivät ehkä ole kaikille niin tuttuja.

Lähettiläisyys on saanut tosi positiivisen vastaanoton! Postauksista on tykätty, olemme saaneet paljon kysymyksiä ja kommentteja sekä tiillemme on tullut monia uusia seuraajia. Ihmiset ovat olleet tosi kiinnostuneita siitä, miltä arki eri ammattilaisillamme näyttää, kertoo HKL:n hr-asiantuntija **Elina Haapamäki**.

Sivutuotteena lähettiläyydellä on mahdollisuus parantaa myös ymmärrystä muiden yksiköiden tekemästä työstä, ja kasvat eri

varikoilta tulevat paremmin tutuiksi.

Lähettiläiden kesken vallitseva tsemppihenki näkyy myös ulospäin. On ollut ilo huomata, kuinka monet HKL:n työntekijät eri yksiköistä ovat seuranneet Instagram-päivityksiä, kannustaneet ja antaneet palautetta siitä, kuinka kiinnostavaa on tutustua muiden yksiköiden työntekijöihin ja heidän työhönsä. Myöhemmin tänä vuonna on tarkoituksena tuoda esiin LinkedInin puolella HKL:n erilaisia kehityshankkeita blogien muodossa.

Lähettiläisyys ei jää vain kevään starttiin, vaan sitä on tarkoitus kehittää yhdessä lähettiläistiemme kanssa.

Raitiovaununkuljettaja **Nico Niskanen** on yksi kevään lähettiläistä.

Minut lähettiläisiin sai lähtemään mu-

kaan mahdollisuus näyttää omaa arkea kaupunkilaisille ja muille HKL:n työntekijöille, sekä tarjota sisäpiirin näkökulma työstä. Kylähän tämä tuo myös vähän lisäintoa omaan tekemiseen, kun on normiarjesta poikkeavaa tekemistä, Niskanen pohtii.

Oman työn avaaminen sanoin ja kuvin tarjoaa mahdollisuuden oman työn tarkastelua uudesta vinkkelistä.

Tehtävä on samaan aikaan jollain tavalla haastava, mutta myös antoisa. Tässä joutuu loppuun asti miettimään, mitä julkaisee. Miten saada asiat kerrottua selkeästi niin, että nekin, jotka asiaan eivät ole perehtyneet saavat siitä selkeän kuvan. Mutta todella hauskaa on, Niskanen toteaa.

Lähettiläitä voi seurata HKL:n Instagramissa kesään asti @hklhst

Antoisia eläkepäiviä!

LIIKENTEENOHJAAJA LASSE SEPPÄLÄ jäi eläkkeelle tammikuun lopussa. 42 vuotta talossa ollut Seppälä aloitti HKL-uransa raitiovaununkuljettajana, minkä jälkeen hän toimi monet vuodet liikennetyönjohtajana ja lopulta Pasilan liikenteen ohjauksessa. Kun korona hellittää ja rokotukset on saatu, aikoo Seppälä lähteä kiertämään Espanjaa moottoripyörällä.

Oikein lämpimät terveiset koko HKL:n henkilökunnalle. Tässä talossa ihmiset ovat aina olleet huippuja!

Lassen kukittivat eläkkeelle kollegat **Laura Penttinen, Marghita Pajunen, Kadi Jaanis ja Pauliina Halkola**



Emme julkaise eläkkeelle jäävien nimiä automaattisesti. Jos haluat ilmoittaa eläkkeelle jäämisestäsi, otathan yhteyttä: ulla.paukku@hel.fi

Liikennepeili 5/1960

60 vuotta sitten Liikennepeilissä mainostettiin monia kuljettajille hyödyllisiä tuotteita. Kylmää vastaan taisteltiin muun muassa kamelinkarvalämmittäjillä.

Pitäkää kamelinkarvalämmittäjä itsenne ja kylmän välissä



Tiede on todennut: kaikista tunnetuista kuduista eristävät **kamelinkarvat** parhaiten lämpöä. Niistä kudotte lämmittäjä on siksi paras kudonnsuoja kylmää ja sen työmies kälvystä vastaan. **Kamelinkarvakudos ei kosteanakaan menetä lämpöä eristävillä ominaisuuksillaan.**

Alltiit kohdat kiireestä kantapäähän – mihin vain suojan tarvitsette

Hartiälämmittäjät	alkaan	1.280,-
Etuselälämmittäjät	"	1.190,-
Miesten liivit	"	3.510,-
Näisten liivit	"	3.090,-
Kanteenlämmittäjät	"	220,-
Käsitöiden lämmittäjät	"	1.040,-
Pölvienlämmittäjät	"	520,-
Niiskienlämmittäjät	"	335,-

Kamelinkarva torjoo reuman



Helsinki – Hämeenlinna – Jyväskylä – Kuopio – Lahti
Lappeenranta – Oulu – Pori – Rovaniemi – Tampere
Turku – Vaasa



INSTRUMENTARIUM, Aleksi 15, H.ä.k.

Lähetätkö minulle sitoumuksetta kamelinkarvalämmittäjien esittelylehtineen.

NIMI

OSOITE

Liikennepeili jouluk. 60.