

KTL

TIEDOTTA

1-2 | 2024



Sisällys

Pääkirjoitus	3
Puheenjohtajan palsta	4
KTK - parempaa viestintää	6
Työelämän kehittäjäsielu Mari Keturi – ”Viiden vuoden päästä olen JHL:n puheenjohtaja”	7
Akavan mielenilmaisu ulosmarssina Turussa 6.2.2024	8
AKAVAN ohjeistus – tätä käytiin Turussa huolella läpi	11
Tunnelmia Akavan työnseisauksesta Helsingissä 6.2.2024	13
Vientivetoinen palkkamalli heikentää tasa-arvoa ja työntekijän asemaa	14
Villet vauhdissa	16
AVAINTES:n tarina loppuu – kuntayhtiöt etsivät uutta kotia	18
Porin kaupungin TS-kehittämistyöryhmä neuvottelutaitojen äärellä	20
Varhassa JUKO:n luottamusmiehet aktivoituivat	22
Oppia ikä kaikki – luottamusmienskurseilta saa uutta näkemystä ay-toimintaan	24
Työsuojeluvaltuutetun työ – mitä se on ja mistä se koostuu	26
Kouvolan puhtauspalveluissa kehitetään toimintamalleja	28
Oulun Seudun- ja Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry	29
Mistä puhutaan, kun puhutaan alueiden elinvoimasta, vetovoimasta ja pitovoimasta?	30
Äly hoi, älä jätä – tekoäly - älä sinäkään!	32
Tekniska Museet	36
Kungsträdgården	38
V-S KTL ry:n vuosikokouskutsu	39
Voikukasta on moneksi	40
Täydellinen hampurilainen	42
Pari juhannustaikaa niitä tarvitseville	43

KTL TIEDOTTAA

1–2 | 2024

**Tekniikan ja Erityisalojen
Ammattilaiset KTL ry**
c/o Rautatieläisenkatu 6
00520 HELSINKI

Puheenjohtaja Timo Mattila
Puhelin: 050 359 1539
Sähköposti: tmattila61@gmail.com

Varapuheenjohtaja Pirjetta Sipiläinen-Salo
Puhelin: 044 7011755
Sähköposti: pirjetta.sipilainen@pori.fi

Sihteeri Jari Lehdonkivi
Puhelin: 050 4381742 tai 040 555 8578
Sähköposti: jari.lehdonkivi@varha.fi tai
ktl.jle@gmail.com

Verkkosivuista vastaava Eva-Lisa Karlsson
Puhelin: 050 559 1457
Sähköposti: elk.ktl@outlook.com

– yhteydenotot jäsenyhdistysten verkkosivuista

Paperi:

Kansi: Galerie silk 150g
Sisus: Galerie fine 80g

KTL tiedottaa

–lehden ilmestymisajat 2024:

Aineistonjätö	Ilmestyy
nro 1–2 1.4.2024	toukokuu 2024
nro 3 15.8.2024	syyskuu 2024
nro 4 15.10.2024	joulukuu 2024

KTL tiedottaa –lehden toimitus:

Päätoimittaja
Pirjetta Sipiläinen-Salo
Sähköposti: pirjetta.sipilainen@pori.fi

Toimitus ja taitto
Savion Kirjapaino Oy

Painosmäärä: n. 3 000 kpl

Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy

Kansikuvat
Etukansi: pxhere.com
Takakansi: Tekniska Museetin näyttely
Kuva Timo Mattila



Pääkirjoitus

Päätoimittaja PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Vuosi kausia puheenaiheina ovat olleet ilmastonmuutos, luonnon monimuotoisuus ja kestävyysmurros. Tiedämme, että ilmastonmuutoksen ja luontokadon ratkaisulla on kiire. Nykyinen elämäntapamme kiihdyttää näitä kriisejä entisestään. Veden, ruoan ja energian saanti vaikeutuvat sekä pandemiat jylläävät. Osa maapallostasta on muuttumassa ihmiselle elinkelvottomaksi. Tämä käytävä ilmastonmuutoskeskustelu ei ole enää kenellekään yllätys.

Itselleni yllätyksenä tuli tämä toinen ilmastonmuutos, siis poliittinen sellainen. Tässäkin alkupuheet olivat ihan järjellisiä: tarvitaan uudistuksia Suomen talouden, työllisyyden ja kilpailukyvyn vahvistamiseksi ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan turvaamiseksi. Hallituksen visio Vahva ja välittävä Suomi antoi sellaisenaan minulle lupauksen, ettei ketään jätetä vaikeinakaan aikoina. Käsitykseni pohjautui ennen eduskuntavaaleja ehdokkaiden käymiin keskusteluihin ja antamiin lupauksiin.

Hallitusohjelman kirjaukset osoittivat käsitykseni järkyttävällä tavalla vääräksi. Olin kuin varsinaisen ilmastonmuutoksen

kriisipesäkkeiden keskellä ja ratkaisuna olikin vain lisätä kurjuutta. Itseltäni romuttui se vähäinenkin lapsenusko, että eduskuntavaaliehdokkaat ovat vastuussa puheistaan. Tämän takia en ymmärrä, miksi hallituksen toimien oikeutusta perusteellaan demokraattisesti valituilla edustajilla. Onko se nyky suomalaista demokratiaa, että puhumalla yhtä ja tekemällä toista on edelleen tullut valituksi hyväksyttävien keinoin.

Poliittisen ilmastonmuutoksen aikaan saaman myrskyn torjuntakeinot ovat mielestäni kyseenalaisia. Lakien säätämistä halutaan käyttää välineenä omien ideologisten tavoitteiden läpiviemiseen ja vielä rajoittaa kansalaisten mahdollisuutta ilmaista mielipidettään valtaapitävien poliittisista ja yhteiskunnallisista toimista. Eikö näin toimivilla valtioilla ole joku ihan oma nimikin...

Nyt olemme kesän kynnyksellä ja liittomme näkökulmasta on tapahtunut kauan odotettuja myönteisiä askelia kohti parempaa viestintää. Uudet nettisivumme on julkaistu ja osa paikallisyhdistyksistäkin on jo aloittanut omien kotisivujen tekemisen. Toivonkin jatkossa saavani teiltä jäseniltä nettiin tarkoitettuja juttuja ajankohtaisista asioista kuvan kera.

KTL Tiedottaa -lehti ilmestyy tänä vuonna vielä kaksi kertaa. Viimeisessä numerossa on tarkoitus muistella lehden ja yhdistyksen historiaa, mutta tämä ei voi toteutua, jollei teiltä tule aiheeseen liittyviä juttuja ja kuvia. Otan tähän liittyvää materiaalia vastaan koko kesän. Älä jätä lähettämistä viime tippaan!

Tuulisesta keväästä huolimatta kesällä paistaa ne eurot jäsenemme kukkaraan. Kesäkuun alussa saamme pienen yleiskorotuksen ja samaan aikaan jv-erät (AVAINTEsillä omat ajankohdat) tulevat maksuun. Näin jotkut onnekkaat meistä saavat nauttia runsaammin vuoden 2022 lakkoiuilla saavutettuja hedelmiä.

Hyvää ja maukasta kesää!

Kesäterveisin Pirjetta



Puheenjohtajan palsta

Puheenjohtaja TIMO MATTILA



Kevät mielessä kohti kesää

Kevät keikkuen tulevi, vanha sanonta ker-
too. Päivät pitenevät silmissä ja aamulla työ-
hön lähtiessä on jo valoisa. Kesän havait-
see lähestyvän vauhdilla ja valoisa aika on
pidentynyt vuodenvaihteesta jo huomatta-
vasti. Olemme nauttineet kunnan talvesta.
Lunta ja pakkasta on ollut vanhojen talvien
tapaan. Muutamana keväisenä päivänä on
aurinko paistanut ja silloin mielikin virkistyy.
Olen pikkuhiljaa valmistautunut kevääseen
ja viljelypalstan kevät töihin. Olen täydentä-
nyt siemenvarastot ja miettinyt, mitä kasvat-
tan tulevana kesänä palstalla. Kädet rupea-
vat jo syyhyämään, että pääsisi sinne ja saisi
työntää kädet multa. Tosin viljelypalstalla
karisevat unelmat osittain, kun havaitsee
mullan olevan kittisavea, joka on vain suu-
rella vaivalla muokattavissa. Kevät on iha-
naa aikaa, kun tietää kesän saapuvan ja voi
tehdä paljon kaikenlaista ulkona. Talviloma
alkaa olla lopussa ja pääsiäisen molemmin
puolin oli vielä hyvin talvinen sää. Toivotta-
vasti sää rupeaa jo lämpenemään kevättä
kohti mennessä.

Neuvottelurintamalla taistellaan

Valtakunnan hallitus on tekemässä suuria
muutoksia palkansaajien työehtoihin ja niiden
puolustamisen vaikeuttamiseen. Työntekijät
ovat lakkoilleet urheasti ja monia tehtaita on
suljettu lakkojen takia. Lakot eivät välttämättä
ole kohdistuneet suoraan tehtaisiin, vaan
tehtailla on ollut vaikeuksia saada materiaaleja
tehtaiden tuotantoon tai valmiita tuotteita ei
ole saatu vietyä ulkomaille lakkojen takia.
Nykyinen hallitus on suoraan elinkeinoelämän
näpeissä ja toteuttaa elinkeinoelämän toiveita
huonontaa työntekijöiden ansaittuja työehtoja,
jotka on neuvoteltu pitkän ajan kuluessa
yhdessä. Mukana aikaisemmin oli työnantajan
ja työntekijöiden edustajat valtion ollessa
mukana neuvotteluissa. Nykyinen hallitus ei
halua neuvotella kokonaisuudesta

vaan ainoastaan jostain pienestä osasta
tulevia heikennyksiä. Seuraavassa lueteltuna
hallitusohjelman rajoituksia neuvottelujär-
jestelmään ja lakko-oikeuteen, heikennyk-
siä työsuhteen ehtoihin sekä etuisuuksiin ja
turvaan.

Hallitusohjelman rajoitukset neuvottelujärjestelmään ja lakko-oikeuteen

- Palkantarkistukset sidotaan vientialojen palkankorotuksiin
- Suojelutyön järjestämisestä ristiriitatileteissa säädetään lailla.
- Poliittiset työtaistelut rajataan korkeintaan vuorokauden mittaisiksi.
- Tukityötaistelut ilmoitusvelvollisuuden piiriin, lailla säädetään tukilakkojen suhteellisuusarvioinnista ja vaikutusten rajaamisesta osapuoliin.
- Laittomien työtaistelujen hyvityssakko nousee 10 000–150 000 €.
- Työntekijälle henkilökohtainen 200 euron seuraamusmaksu työtuomioistuinten laittomaksi tuomitseman työtaistelun jatkamisesta.
- Työlainsäädännöstä poikkeamismahdollisuuksia yrityskohtaisella työehtosopimuksella laajennetaan ja paikallista sopimista koskevaa lainsäädännön ja työehtosopimusten turvaa työntekijöille heikennetään

Hallitusohjelman heikennykset työsuhteen ehtoihin

- Vuoden mittaiselta määräaikaiselta työsuhteen ei jatkossa edellytetä erityistä perustetta.
- Lomautusilmoitusaikaa ja siihen liittyvää palkanmaksuvelvollisuutta lyhennetään seitsemään päivään työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

- Ensimmäinen sairauspoissaolopäivä säädetään palkattomaksi omavastuupäiväksi, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.
- Työntekijän henkilöperusteista irtisanomissuojaa heikennetään. Jatkossa työntekijän henkilöperusteiseen irtisanomiseen riittää asiallinen syy, kun nyt edellytys on asiallinen ja painava syy.
- Yhteistoimintalain soveltamisala rajataan koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä ja lainmuutosneuvottelujen vähimmäisneuvotteluajoja lyhennetään puolella.
- Työsopimuslain takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Hallitusohjelman heikennykset etuuksiin ja turvaan

- Ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasoa heikennetään porrastaen. Kahdeksan työttömyysviikon jälkeen tuki laskee 80 prosentin ja 34 viikon jälkeen 75 prosentin tasolle.
- Työttömyysturvan työssäoloehto pidennetään 12 kuukauteen.
- Työttömyysturvan työssäoloehto euroistetaan. Ongelmallinen pienituloisille.
- Lomakorvaukset jaksotetaan, omavastuupäivien määrää nostetaan viidestä päivästä seitsemään päivään, työssäoloehdon kertyminen palkkatuetussa työssä lakkautetaan, lapsikorotukset poistetaan, ikäsidonnaisista poikkeussäännöistä ja suojaosista luovutaan.
- Vanhempainrahan ensimmäisen 16 arkipäivän korotusosuudesta luovutaan.
- Aikuskoulutustuki lakkautetaan 1.8.2024 alkaen.
- Vuorotteluvapaa lakkautetaan.

Palkankorotukset vuodelle 2024

Yleiskorotukset maksetaan ajallaan. Paikalliset järjestelyerät neuvotellaan paikallisesti ja pyrkimyksenä on paikallisesti, että ne saadaan maksuun sopimusten mukaisesti. Nyt keväällä käydään paikallisia neuvotteluja eri kunnissa ja hyvinvointialueilla. Toivottavasti neuvottelut ovat kaikkien osalta antoisia. Seuraavassa on tämän vuoden palkankorotukset eri sopimuksittain.

TS

- 1.2.2024 valtakunnallinen järjestelyerä 0,4 %, josta 0,281 % siirretään paikalliseksi järjestelyeräksi 1.6.2024 ja **0,119 %** käytettiin ympäristöterveystarkastajien työajan lyhentämiseen toimistotyöaikaan.
- 1.6.2024 yleiskorotus **2,27 %** (1,5 % ja 0,77 %)
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä **0,73 %** (0,4 % ja 0,33 %)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä paikallinen **0,881 %** (0,6 % ja 0,281 %)

KVTES

- 1.2.2024 valtakunnallinen järjestelyerä 0,4 % siirretään paikalliseksi järjestelyeräksi 1.6.2024
- 1.6.2024 yleiskorotus **2,27 %** (1,5 % ja 0,77 %)
- 1.6.2024 paikallinen järjestelyerä **0,73 %** (0,4 % ja 0,33 %)
- 1.6.2024 kehittämisohjelmaerä paikallinen **1,0 %** (0,6 % ja 0,4 %)

AVAINTES

- 1.2.2024 yleiskorotus 0,3 %
- 1.5.2024 yleiskorotus 3,1 %
- 1.10.2024 paikallinen järjestelyerä 0,3 %

Kaikille oikein aurinkoista kesää!



KTK - parempaa viestintää

Teksti KTK TEKNIIKAN ASiantuntijat ry:n ja TEKNIikka JA Terveys KTN ry:n Puhheenjohtaja Sari Estilä

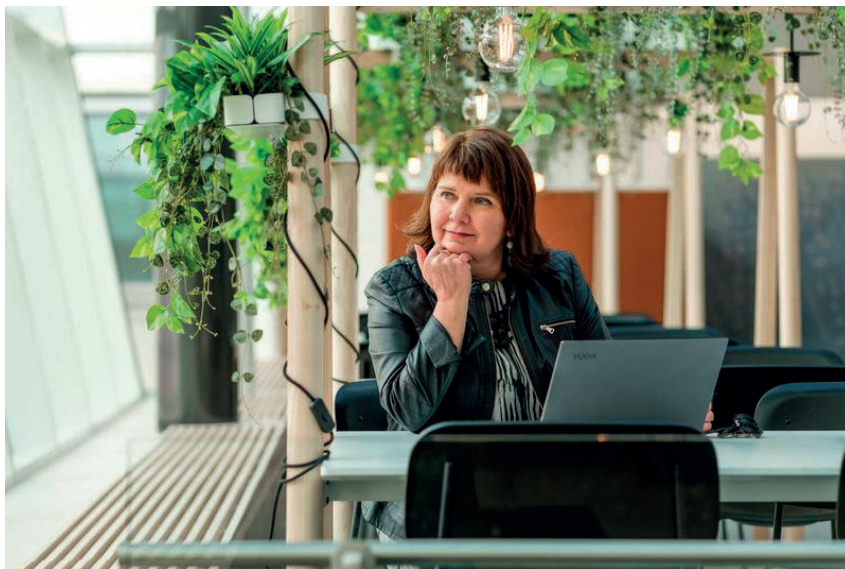
KTKn hallitus teki keväällä 2023 päätöksen nettisivujen uudistamisesta. Me KTK:n toimistolla pyysimme tarjoukset muutamilta toimittajilta ja keskustelimme heidän kanssaan hankkeesta. Uusien sivujen rungon toimittajaksi valittiin Vitec Avoine, joka oli rakentanut tekniikan myös vanhoille kotisivuillemme. Järjestelmäksi valikoitui WordPress. Saimme tehtyä itse sisällön sekä suuren osan teknisestä toteutuksesta kuten sivujen luomisesta (sivuvaikeudet). Vitec Avoinen valinta oli helppo, sillä heidän kauttaan saimme jäsenrekisterin synkronoitua kotisivujen kanssa. Aikataulu oli todella tiukka, koska uuden sivuston tuli olla valmis vuoden loppuun mennessä.

Heti alusta alkaen päätimme koko toimiston kesken pitää viikoittain nettisivupalaverin, jossa juttelimme keskeneräisistä asioista ja ratkaisua odottavista kysymyksistä.

Vanhoilla sivuilla oli vanhentunutta tietoa ja tarpeetonta tekstiä runsaasti, mikä teki niistä tukkoiset ja raskaat. Halusimme uusien kotisivujen olevan selkeät, raikkaat sekä tiedon olevan helposti löydettävissä. Sivusta tulisi saada käyttäjystävälliset. Uraan aluksi oli haasteena päättää ja osata tietää yksityiskohtaisesti, millaisia valintoja kannattaa tehdä. Sivuston järjestyminen, toimivuus ja käytännöllisyys paljastuvat kunnolla vasta sivustoa käytettäessä. Nettisivusto ei myöskään tule koskaan valmiiksi, koska sivuja päivitetään säännöllisesti.

Sivujen otsikointiin ja lomakkeisiin kiinnitimme paljon huomiota. Osa tiedosta on tarkoitettu vain jäsenmaksua maksaville jäsenille ikään kuin jäsenetuna, jolloin sen pitää olla kirjautumisen takana. Halusimme kuitenkin, että tieto olisi jäsenille helposti löydettävissä. Pohdimme, osaammeko ajatella jäsenen silmin, miten hän tietoa etsii.

Sivustoa uusiessamme halusimme päivittää myös kuvat. Kuvien löytäminen oli ja on edelleen vaikeaa. Etsimme niitä useista kuvapankeista, mutta emme löytäneet sopivia kuvaamaan meidän jäseniämme tai jäsentemme työtehtäviä. Pyysimme myös kuvia jäseniltä ja toivomme niitä jatkossakin lisää. Samoin otamme mielellämme vastaan palautetta sivuston käytettävyydestä,



Sari miettii. Kuva KTK ry

selkeydestä sekä mahdollisista puutteista.

Aluksi sivuston uudistus tuntui selkeältä ja helposti hallittavissa olevalta kokonaisuudelta. Ideoiden alkaessa konkretisoitua oikeaksi nettisivustoksi mielipiteet täsmentyivät, jolloin jo tehtyjä linjauksia saatettiinkin porukalla muuttaa. Mitä pidemmälle projekti eteni, sitä hajanaisemmalta kokonaisuus alkoi kuitenkin tuntua: sivuston rakenne, sen yksittäiset sivut, kaikki tekemämme valinnat, kuten mikä tieto löytyy mistäkin... Näin käy varmaan usein, kun tehdään jotain pitkäjänteisesti. Alun selkeys täsmentyy pieniksi yksityiskohdiksi, joiden hallinnoiminen ei enää olekaan niin helppoa. Kun yksityiskohtia on koko ajan enemmän, alkaa kokonaisuuskin tuntua hajanaisemmalta. Asioiden hallintaan auttoi lista siitä, mitä pitää muuttaa ja kuka muuttaa. Usein, kun muokattiin

jotain kohtaa, huomattiin samalla muutaakin korjattavaa. Systemaattisella ja organisoidulla tekemisellä nettisivujen julkaisun lähestyessä kokonaisuus alkoi tuntua taas selkeämmältä.

Tekemisessä auttoi se, että meillä kaikilla oli hyvä draivi tehdä sivut ja kirkas näkemys aikataulusta ja projektin onnistumisesta. Uudistus sujui hyvässä yhteistyössä, apua saimme aina toisilta työtovereilta ja kaikki näkivät projektin valmiiksi saamisen tärkeänä. Tuntui siltä, että meidän pieni ja tiivis porukkamme hitsautui vielä enemmän yhtenäiseksi ja loistavaksi tiimiksi. Suuri kiitos koko toimiston henkilökunnalle hienosta ja isosta urakasta! Saimme sivut uudistettua aikataulussa. Näin jälkikäteen muistelemme nettisivujen tekemistä ilolla.



Työelämän kehittäjäsielu Mari Keturi

– ”Viiden vuoden päästä olen JHL:n puheenjohtaja”

Teksti LAURI VÄÄNÄNEN

Jukon toiminnanjohtaja Mari Keturi siirtyi tämän vuoden alusta toimialajohtajan töihin Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ään. Keturi kertoo työn JUKO:ssa opettaneen hänelle paljon. Tulevaisuudessa hänen tavoitteenaan on JHL:n puheenjohtajuus.

– Työ on tekijöidensä näköistä. Minut otettiin JUKO:ssa hyvin vastaan. Uusia kasvoja ja nimiä tuli valtavasti, mutta kaikki olivat todella avuliaita.

Eryteisesti Keturi mainitsee jukolaiset luottamusmiehet. Jukolaiset luovat verkostoja paitsi keskenään, myös työnantajien, päättäjien ja alueen vaikuttajien kanssa. Verkostot voivat vaikuttaa positiivisesti myös työpaikkakulttuuriin ja päätöksentekoon.

JUKOssa olisi kuitenkin syytä edistää hyvien käytäntöjen leviämistä sektorilta toiselle, erityisesti kun nykyiset sektorit toimivat hyvin itsenäisesti. Yhteisen tekemisen tason syventäminen voisi olla avainasemassa tässä kehityksessä ja se tuottaisi positiivisia vaikutuksia koko Jukon sisällä.

Ennen siirtymistä Jukosta JHL:ään Keturin puhelin soi ahkerasti. Tukea tuli laajasti.

– Minua houkuteltiin JHL:ään monelta eri suunnalta ja aloin itsekin miettiä tätä vakavasti. JUKO teki ehdokasajan tosi helpoksi tsempaten ja kannustaen. Siitä lämpimät kiitokset koko JUKO-yhteisölle!

Hallituksen on kunnioitettava sopimisen perinnettä Suomessa

Keturi arvioi työmarkkinatilanteen jatkuvan haastavana myös tulevana keväänä. Kristallipallot ovat sumeita, eikä hän ole varma mihin suuntaan tilanne kehittyy.

– Toivon hallituksen kuitenkin kunnioittavan sopimisen perinnettä Suomessa ja välttävän autoritaarista sanelupolitiikkaa.

Kaikkien pitää tulla vastaan, jotta solmu saadaan auki. Tarvitaan pitkäjänteistä työtä.

Tavoitteena JHL:n puheenjohtajuus

Kysyttäessä Keturin tulevaisuudennäkymistä, vastaus on selkeä.

– Tähän on helppo vastata. Viiden vuoden päästä olen JHL:n puheenjohtaja.



Nykyinen JHL:n toimialajohtaja Mari Keturi.

Keturi kuitenkin painottaa, ettei hän ole vain titteleiden perään kulkeva ihminen. Hän haluaa tehdä töitä, joissa voi kehittää itseään ja työyhteisönsä toimintaa. Keturi on omien sanojensa mukaan pohjimiltaan työelämän kehittäjäsielu.



Kokoontuminen Turun Tuomiokirkon torilla. Kuva Tomas Wass

Akavan mielenilmaisu ulosmarssina Turussa 6.2.2024

Teksti JARI LEHDONKIVI, JUKO PÄÄLUOTTAMUSMIES, V-S KTL ry

Poliittinen työtaistelu toteutettiin lyhyketoisena ulosmarssina työpaikalta.

Kulkueen kokoontuminen Turun Tuomiokirkko torille oli kerännyt paljon osallistujia ja myös katsojia. Tietysti reilu määrä liikenteenohjaajia oli myös valmiina ohjaamaan liikennettä ja poliisit valvomassa sujuvuutta.

Ennen tapahtumaa

Ulosmarssi oli ihan uusi tilanne ja tämä poiki keskusteluja, miten toimitaan. Tiesimme, että ulosmarssi on ei ole työaika. Mutta kun tähän yhtälöön lisätään liukuva työaika ja saldotunnit, miten pitäisi toimia. Liukumarajoja on erilaisia, toisille mahtui liukuman puitteisiin ja toisille ei.

Työnantajien ohjeetkin vaihtelivat, keksittiin uusia sääntöjä. Varhalla tämä mahtui liukuman sisään ja toisaalla Varhassa, jossa on käytössä lyhyempi liukuma, järkevintä oli lähteä "Oma Asia ulos", jos saldotunneissa oli varaa. Turun kaupunki oli ohjeistanut, että tällä päivämäärällä "Oma Asia ulos" pidätetään palkasta.



Alkua odotellen. Kuvassa vasemmalta alkaen Jari Lehdonkivi, Tomas Wass, Mikko Saksi ja Tuomo Myllärinen. Kuva Vesa-Matti Väärä



Kulkue lähdössä liikkeelle Turun Tuomiokirkon torilta. Kuva Tomas Wass

Toinen ennalta mietittävä oli rekviisi, saammeko liivit ja muuta tunnustettavaa. Tässäkin oli oma ennakointi hyväksi. Saimme yhtenevät tunnusvärit ja plakaatit.

Kolmas huoli, onko marssilla porukkaa, saammeko paljon osallistujia, että näyttää kulkueelta. Tämä huoli oli turha, kun pienellä porukalla lähdimme Tyksin mäeltä ja lähestyimme kokoontumispaikkaa, oli

paikalla jo hyvä tunnelma, osallistujia oli paljon.

Ennalta meille oli jaettu lauseet, joita huudamme:

”Sopien – Ei repien”

”Neuvottelu aito – Suomalainen taito”

”Pois palkka-ankkuri – Neuvottelu parempi”

Iskulauseiden huutaminen ei ollut niin luontevaa. Siinä oli kyllä paljon parantamisen varaa. Onneksi oli Akavan plakaatit kertomassa, mistä on kyse.

Kulkue

Odottavan aika on pitkä. Siinä odotellessa oli jo halu edetä. Kun pääsimme liikkeelle, näytti kulkue kunnan kulkueelta.



Kuvassa vasemmalta alkaen Mikko Saksi, Jari Lehdonkivi, Tuomo Myllärinen, Tomas Wass, Kari Salonen ja Sauli Nummela. Kuva Markus Virtanen



Kuvassa vasemmalta Petri Toiviainen Yka ry, Tuomo Myllärinen KTK ry (edusti KTN Turku ry:tä, KTL ry:tä) ja Tiina Mäkinen Suomen Fysioterapeutit ry. Kuva Jari Lehdonkivi



Mielenilmaus päättyi VPK:n talon upeaan saliin puheiden äärelle. Kuva Tomas Wass

Turun Kauppatorilla välietappi

Välikokoukseen oli torilla, jossa huudatettiin iskulauseita, ja aikaa oli myös valokuvaan.

Matka jatkuu

Kauppatorilta marssi jatkui kohti VPK:n taloa. Rakennus on vuodelta 1892. Talolla on muitakin nimitietoja, kuten Prankkari, Brankkari, Prankku tai Brankku. Kulkueella

oli hieman lopetusvaikeuksia. Miten asemoitua kadulle siten, että liikenne pääsee taas kulkemaan. Pääsimme kuitenkin VPK:n talolle sisään tiukkojen turvatoimien ohitse, olemuksemme oli riittävä todiste.

Salissa oli hyvä tunnelma ja jutustelua ennen ohjelman alkua. Vuorollaan tärkeät yhdistykset pääsivät pitämään lyhyen puheen. Tähän iltatilaisuuteen osallistuivat

vain ennakoilmoittautuneet. Ohjelma kiinnostasti niin kauan, kun paikan päällä tapahtui. Live seuranta näyttöltä ei enää saanut runstasta osanottoa.

Oli hienoa nähdä ja kokea, että edelleen tärkeissä yhteiskuntaamme vaikuttavissa asioissa näinkin moni henkilö oli valmis tuomaan mielipiteensä julki osallistumalla järjestettyyn kulkueeseen.

AKAVAN ohjeistus

– tätä käytiin Turussa huolella läpi

Mistä on kyse?

Työmarkkinakeskusjärjestö Akavan hallitus päätti kokouksessaan 19.1. toteuttaa Akavan koordinoiman poliittisen työtaistelutoimenpiteen eli ulosmarssin 6.2.2024 kello 14. Ulosmarssi päättyi kello 16.

Akavan jäsenjärjestöistä ulosmarsseihin osallistuvat jäsenjärjestöt:

Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, Akavan sairaanhoitajat ja Taja, DIFF – Ingenjörerna i Finland

Insinööriliitto, KTK Tekniikan Asiantuntijat, Kuntoutusalan Asiantuntijat (Suomen Fysioterapeutit ja Suomen Toimintaterapeuttiliitto), Luonnon-, ympäristö ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia, Suomen Farmasialiitto, Suomen Lääkäriliitto, Suomen Psykologiliitto, Suomen Puheterapeuttiliitto, Suomen Terveystieteiden liitto, Suomen Työterveyshoitajaliitto, Tieteentekijät, Tradenomit ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut.

Ketä ulosmarssi 6.2. koski?

Ulosmarssi koski yllä mainittujen Akavan jäsenjärjestöjen työsuhteisia jäseniä julkisella ja yksityisellä sektorilla pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Kauniainen ja Vantaa), Tampereella ja Turussa ja mahdollisesti muilla paikkakunnilla. Toimenpide koski ja/tai myös kyseisten jäsenjärjestöjen opiskelijajäseniä edellä mainituilla paikkakunnilla.

Jäsenjärjestöjen hallinnot ovat tehneet järjestöpäätökset poliittiseen mielenilmaukseen osallistumisesta ja se suojaa ulosmarssipaikkakunnilla työskenteleviä työsuhteisia jäseniä henkilökohtaisilta seuraamuksilta.



Mikä on poliittinen työtaistelu?

Poliittinen työtaistelu on liiton päättämä työtaistelutoimenpide. Ulosmarssi on lyhytaikainen poistuminen työpaikalta. Poliittista työtaistelua voidaan kutsua myös poliittiseksi mielenilmaukseksi tai lakoksi. Se ei kohdistu voimassa olevia työehtosopimuksia tai työsuhteen ehtoja vastaan.

Jokaisella on oikeus ilmaista mielipiteensä. Poliittinen mielenilmaus on perustuslain suojelema toimenpide, jolla pyritään vaikuttamaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Mielenilmaus voidaan kohdistaa esimerkiksi hallituksen tai eduskunnan päätöksiä vastaan. Nyt toteutettava ulosmarssi kohdistui maan hallituksen toimia vastaan.

Miksi poliittinen työtaistelutoimenpide toteutetaan? Miksi ulosmarssi järjestetään?

Poliittisella työtaistelutoimenpiteellä Akava vastustaa osaa hallituksen työelämätoimista. Akava on esittänyt maan hallitukselle oman, perustellun ratkaisuehdotuksensa, mutta

hallitus ei ole sitä noteerannut eikä vastannut siihen. Akava on myös toistuvasti esittänyt hallitukselle vetoamuksensa neuvottelujen aloittamisen puolesta.

Akava ei halua, että työmarkkinamallista säädetään lailla ja näin kahlitaan alakohontaista palkkakehitystä. Keskusjärjestö kritisoi myös työtaisteluoikeuden rajoittamista, määräaikaisten työsuhteiden solmimista vailla perustetta ja henkilökohtaisen irtisanomisen helpottamista. Akavan mielestä hallituksen tulisi myös harkita uudelleen sairauspäivän muuttamista palkattomaksi ja aikuiskoulutustuen poistamista.

Ulosmarssi toteutettiin seuraavilla paikkakunnilla: Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa), Tampere, Turku ja mahdollisesti muilla paikkakunnilla.

Kenellä on oikeus osallistua mielenilmaukseen?

Poliittinen mielenilmaus on kaikkien perusoikeus, mutta jokainen päättää kuitenkin osallistumisestaan itse.

Koskeeko mielenilmaus liittoon kuulumattomia?

Kyllä koskee. Poliittiseen mielenilmaukseen voivat osallistua kaikki järjestäytymisestä riippumatta.

Kuka voi osallistua ulosmarsseihin edellä mainituilla paikkakunnilla?

Ulosmarsseihin voivat osallistua yllä mainittujen Akavan jäsenjärjestöjen työsuhteiset jäsenet kyseisen järjestön tekemän järjestöpäätöksen mukaisesti. Järjestöpäätöksellä jäsenjärjestöt ovat tarkentaneet ja rajanneet järjestökohtaisesti ne jäsenet, jotka voivat osallistua mielenilmaukseen (ulosmarssiin).

Virkasuhteisille jäsenille poliittinen mielenilmaus on laitonta, joten he eivät voi osallistua ulosmarsseihin.

En ole varma voinko osallistua mielenilmaukseen?

Lähtökohtaisesti kaikki työsuhteiset voivat osallistua mielenilmaukseen. Virkasuhteiset eivät voi osallistua. Jos olet epävarma, ota yhteyttä omaan ammattiliittoosi.

Saanko palkkaa, jos olen pois töistä mielenilmauksen vuoksi?

Työnantaja voi pidättää palkan mielenilmaukseen osallistumisen ajalta. Akavan jäsenjärjestöt ovat päättäneet, etteivät maksa lakkoavustusta ulosmarssin ajalta.

Onko ulosmarssiin pakko osallistua?

Jäsenen ei ole pakko osallistua. Osallistuminen poliittiseen mielenilmaukseen, jolla vastustetaan maan hallituksen työelämätoimia, on vapaaehtoista.

Voiko työnantaja kieltää osallistumisen?

Työsuhteisten työntekijöiden osallistumista ei työnantaja voi kieltää.

Virkasuhteisten osalta voi kieltää, koska virkasuhteisille osallistuminen poliittiseen mielenilmaukseen on laitonta. Virkamieslainsäädännön perusteella virkamiehellä ei ole oikeutta osallistua poliittiseen mielenilmaukseen.

Työnantaja ei saa esimerkiksi kerätä listoja mielenilmaukseen osallistujista.

Onko työnantajalle ilmoitettava etukäteen osallistumisesta?

Mielenilmaus ei kohdistu työnantajaan, vaan on poliittinen. Tällöin ei tarvitse ilmoittaa, sillä poliittista työtaistelua ei koske ennakkoilmoitusvelvollisuus.

Työnantajani kieltää osallistumisen vedoten turvallisuuteen, hätätööhön tai suojelutyöhön.

Mitä teen?

Ulosmarssilla ei vaaranneta kenenkään henkeä tai turvallisuutta. Sellaiset tehtävät, joihin tämä voi vaikuttaa, tehdään myös ulosmarssin aikana. Monella alalla ei ole hätä- tai suojelutyöksi tulkittavaa työtä, joten siihen vedoten työnantaja ei voi kieltää osallistumista. Työnantaja ei voi työnjohto-oikeuteensa vedoten kieltää osallistumasta mielenilmaukseen.

Voiko osallistumisesta tulla seurauksia?

Mielenilmaus on laillinen ja siihen on silloin oikeus osallistua. Työnantajasi ei voi kieltää sinua osallistumasta eikä rangaista osallistumisen perusteella.

Työnantaja ei voi kohdistaa minkäänlaisia sanktioita yksittäiseen työsuhteiseen työntekijään, joka osallistuu oman ammattiliittonsa päättämään poliittiseen mielenilmaukseen työaikana. Sanktioilla ei saisi edes uhata. Jos sinua uhataan seuraamuksilla, ole yhteydessä omaan liittoosi.

Voiko minulle tulla jotain seurauksia ulosmarssiin osallistumisesta?

Ainoa mahdollinen seuraus voi olla palkan pidättäminen ulosmarssin ajalta. Muita toimenpiteitä työnantajan on laitonta sinuun kohdistaa.

Ulosmarssi on keskellä työvuoroani. Palaanko työpisteelleni heti kello 16, kun ulosmarssi loppuu?

Lähtökohtaisesti töihin tulee palata heti, kun se mielenilmauksen päättymisen jälkeen on mahdollista.

Töistä poissaoloon vaikuttaa se, kuinka pitkä aika osallistumiseesi kuluu. Jos tulet paikalle kauempaa, menee sinulla myös matkoihin aikaa.

Voiko esihenkilö osallistua ulosmarssiin, vaikka hän olisi työnantajan edustaja?

Kyllä voi osallistua.

Entä jos sairastun?

Jos sairastut ennen ulosmarssin alkamista, sinulle on maksettava sairausajan palkkaa myös ulosmarssin ajalta. Toimita tällöin välittömästi lääkärin- yms. todistukset työnantajallesi.

Entä jos haluan osallistua, mutta en pääse tapahtumapaikalle?

Jos et pääse tai voi tulla paikalle, voit osoittaa tukea osallistumalla aiheesta käytävään keskusteluun sosiaalisessa mediassa ja jakamalla mielenilmaukseen liittyviä julkaisuja.

Lähde: Akavan materiaali Akavan verkkosivuilta

Tunnelmia Akavan työnseisauksesta Helsingissä 6.2.2024

Teksti ja kuvat EVA-LISA KARLSSON

Kello lähenee kahta iltapäivällä samalla kun minä lähestyn Kolmen sepän aukiota. Korvanapeissa käydään vielä läpi sovelluskehityksen toiminnallisen määrittelyn akuutteja asioita, joihin tuoteomistajan roolissa otan kantaa, kunnes Stockan kellossa viisari siirtyy kahden kohdalle ja on aika seisauttaa työt kahdeksi tunniksi.

Akava on kutsunut joukkojaan ottamaan osaa mielenilmaisuun ”Parempaan työelämän puolesta”. Kello kahden aikoihin pienellä aukiolla on varsin rauhallista. Pohdin mielessäni, mahtaako akavalaisten työelämä olla kauttaaltaan mallikasta, kun näin harva kokee tarpeelliseksi tavoitella parannuksia? Katselen osallistujien kantamia kylttejä ja niiden iskulauseita ja etsin tuttuja kasvoja väen joukosta. Silmiin osuu joukko valkoisia pipoja KTK tekstein. **Sari Estilä**, **Emmi Pajunen** ja **Sanna Paakki** ovat tulleet paikalle. Joukkoomme liittyy myös **Heikki Laristo** KRI Rakennusmestarit ja Insinöörit ry:stä sekä hetken päästä myös **Pekka Nikulainen** KI Insinöörit ry:stä.



Väkeä Kolmen sepän aukiolla.



KTKlaista näkyvyyttä Kolmen sepän aukiolla. Vasemmalta oikealle Sari Estilä, Emmi Pajunen, Sanna Paakki ja Heikki Laristo.



Panelistit tentattavana.

Vaikka väkimäärä aukiolla lisääntyy, sekä meistä osallistujista että kuuntelemaan pysähtyvistä ohikulkijoista, emme silti täytä aukiota ja alan ymmärtää, miksi niinkin iso liitto oli valinnut tilaisuutensa pitopaikaksi yhden Helsingin pienimmistä aukioista. Pienellä aukiolla saa aikaan tunnelmaa vähemmälläkin väellä.

Lavalla käy joukkojaan haastamassa puhuja toisensa perään. Minullekin oli annettu ennakkovaroitus mahdollisesta haastattelusta. Meitä ktklaisia oli paikalla niin vähän, ettei meistä olisi ollut kaksiseksi kannattajakuoroksi, joten säästyin kömpimästä lavalle.

Vaikka pakkasta oli vain nimeksi, alkoi seisoskelu tuntua viileältä. Onneksi tilaisuus jatkui viereisen Vanhan ylioppilastalon juhlasalissa paneelikeskustelulla. Nuorille työelämään siirtyville opiskelijoille suunnattuun Akavan ja Akavan opiskelijoiden järjestämään

”Toivoa tulevaisuuden työelämään- nuorten ääni kuuluvaksi” -keskustelutilaisuuteen oli kutsuttu poliitikkoja laidasta laitaan. Paikalla olivat ajatuksiaan esittämässä ja toisiaan haastamassa **Mikko Bergbom** (PS), **Fatim Diarra** (vihr.), **Merja Kyllönen** (vas.), **Markus Lohi** (kesk.), **Nina Malm** (SDP), **Sari Multala** (kok.) sekä **Mika Poutala** (krist.). Otsikko antoi luvan odottaa aitoa vuoropuhelua, mutta valitettavasti pitkälti hallituspuolueet vs oppositio linjoilla junnannut keskustelu jätti yleisönä olleet nuoret varsin hiljaisiksi huolimatta siitä, että paneelin aiheet liikkuvat valmistuvien korkeakoulutettujen työllistymismahdollisuuksissa sekä opiskelijoiden jaksamisessa ja hyvinvoinnissa. Illan päättäneellä laulaja/näyttelijä **pehmoainolla** oli suosionosoituksista päätellen enemmän annettavaa yleisölleen.

Vientivetoinen palkkamalli heikentää tasa-arvoa ja työntekijän asemaa

Teksti PIRJETTA SIPIÄINEN-SALO ja LAURI VÄÄNÄNEN

KTL:n Koulutus- ja neuvottelupäivillä KTK:n koulutus- ja kenttäpäällikkö Sampo Kilpeläinen käsitteli hallitusohjelmakirjauksina esitettyjä työelämän heikennyksiä. Erityisesti hän paneutui hallituksen ajamaan vientivetoiseen palkkamalliin ja siihen, miten se vertautuu Ruotsissa käytössä olevaan järjestelmään. **Haastattelukuus on Lauri Väänänen kirjoittama.**

KTK Tekniikan Asiantuntijat vastustaa hallituksen suunnitelmia vientivetoisesta palkkamallista. KTK:n huolenaiheena on palkankorotusten määrittäminen vientialojen perusteella, mikä voi johtaa epätasa-arvoon ja heikentää työntekijöiden asemaa. KTK Tekniikan Asiantuntijoiden **Sampo Kilpeläinen** varoittaa, että

Petteri Orpon hallituksen kaavailema vientivetoinen palkkamalli voi johtaa palkkaerojen kasvuun.

– Hallituksen palkkamalli johtaisi palkkaerojen kasvuun julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Tämä heikentäisi tasa-arvoa julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden välillä, KTK:n koulutus- ja kenttäpäällikkö Sampo Kilpeläinen, huomauttaa.

Hallitus vetoaa toimissaan ns. Ruotsin malliin. Suomen ja Ruotsin työmarkkinamalleissa havaittuja yhtäläisyyksiä ovat korkea järjestäytymisaste ja laajat työehtosopimukset. Ruotsin sopimisen painottaminen ja palkkatasojen yhteensovittaminen erottuvat Suomesta, missä suunnitellaan hajautettua palkkamallia.

– Suurin ero on siinä, että Ruotsissa halutaan sopia asioista työrauhan nimissä, kun taas Suomessa työnantajat haluavat määräämisoikeuden ilman laajoja sopimuksia, Kilpeläinen huomauttaa.

KTK vastustaa hallituksen pyrkimyksiä rajoittaa ammattiliittojen mahdollisuuksia sopia palkankorotuksista. Lakko-oikeuden rajoitukset yhdessä vientivetoisen palkkamallin kanssa luovat käytännön haasteita erityisesti julkiselle sektorille.

– Lakkoihin liittyvät rajoitukset eivät kuulu sopimusyhteiskuntaan, Kilpeläinen jyrähtää.

Hallituksen suunnitelmat rajoittaa lakko-oikeutta herättävät huolta työntekijöiden mahdollisuuksista ajaa omia etujaan. Kilpeläisen mukaan sakkouhat voivat vähentää lakkoihin osallistumista ja vaikuttaa järjestäytymisasteisiin.

– Jos aletaan tuomitsemaan yksittäiset henkilöt sakkoihin lakkoihin osallistumisesta, niin moniko osallistuu lakkoon, Kilpeläinen pohtii.

KTK vastustaa määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista ilman perusteltua syytä ja painottaa pysyvän työvoiman tarvetta. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan leikkauksia pidetään vakavina, ja KTK pelkää niiden vaikuttavan työntekijöiden taloudelliseen asemaan kielteisesti. KTK aikoo varmistaa, että paikallista sopimista edistetään tasapuolisesti ilman luottamusmiesten ohittamista.

Lisäksi KTK katsoo, että aikuiskoulutustuen lakkauttaminen heikentäisi työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja vaikuttaisi kielteisesti työvoiman saatavuuteen.

Kilpeläinen korostaa, että KTK aikoo jatkaa aktiivista osallistumistaan työmarkkinakeskusteluun myös jatkossa.

Alla on kaksi nostoa Sampo Kilpeläisen dioista, joissa hän toi kattavasti tietoa Ruotsin tavasta toimia työmarkkinoilla.



Luennoitsijana Sampo Kilpeläinen. Kuva Eva-Lisa Karlsson

Lainsäädännön vertailu kilpailijamaihin

	Suomi	Ruotsi	Tanska	Saksa
Irtisanomisen henkilöön liittyvästä perusteella lain mukaan	Asiallinen ja painava syy.	Asiallinen syy.	Ei yleistä irtisanomissuojaa laissa. ¹ Työmarkkinajärjestöjen yleissopimuksen mukaan edellytetään reilua syytä.	Enintään 10 työntekijän yrityksissä irtisanomiseen ei tarvita perustetta. ²
Määräaikaisen työsuhteen tekemisen edellytykset ³	Perusteltu syy.	Ei erityistä syytä enintään 12 kk sopimukselle.	Ei erityistä syytä. Sopimuksen uusiminen useammin kuin kerran edellyttää perustettua syytä.	Ei erityistä syytä enintään 2 vuoden sopimukselle. Voidaan uusia enintään kolme kertaa kahden vuoden aikana.
Sunnuntaiyöstä mukauttava korvaus lain mukaan ⁴	100 % korotettu palkka.	Ei korvausta.	Ei korvausta.	Ei korvausta.
Poilitset työtaistelut ⁵	Ei rajoitettu.	Lyhyet poilitset työtaistelut sallittuja.	Lähtökohtaisesti kiellettyä. Lyhyet poilitset työtaistelut sallittuja oikeuskäytännössä sallittuja.	Kielletty kokonaan.
Myöhäntuotokset	Edellyttää tuettavan työtaistelun laillisuutta.	Edellyttää tuettavan työtaistelun laillisuutta. Tullakseen oltava lyhyitä ja tilapäisiä.	Edellyttää tuettavan työtaistelun laillisuutta. Tullakseen ei ole sääntelyä.	Edellyttää, että työtaistelu on oikeassa suhteessa sillä tavoiteltavien päämäärien.

Suomen Yrittäjien lainsäädäntövertailu kilpailijamaihin 27.9.2023

Lainsäädännön vertailu kilpailijamaihin. Suomen Yrittäjien lainsäädäntövertailu kilpailijamaihin 27.9.2023.



Myytävänä, osta minut.

Työehtosopimusten kattavuus ja järjestäytymisasteet Ruotsissa ja Suomessa, %

	RUOTSI	SUOMI
Työehtosopimusten kattavuus, %		
Kaikki sektorit	90	91
Yksityinen sektori	83-85	84
Julkinen sektori	100	100
Työehtosopimusten laajennusmenettely	Ei	KYLLÄ
Työntekijöiden järjestäytymisaste	69	74
Työnantajien järjestäytymisaste	88	70 (v.2012)

Lähde: Kjellberg 2019; Jonker-Hoffrén 2019.

Työsopimusten kattavuus ja järjestäytymisasteet Ruotsissa ja Suomessa, %. Kjellberg 2019; Jonker-Hoffrén 2019.

Suomen hallitusohjelman esitys: Lomautusilmoitusajan lyhentäminen 14 päivästä 7 päivään

Ruotsissa voidaan sopia työajan lyhentämisestä. Työajan lyhentämistä koskevan lain mukaan työntekijät, jotka tekevät 80 % normaalityöajastaan saavat 90 % palkastaan. Työnantaja maksaa palkasta 80 % ja valtio 10 %. Vastaavasti 60 % työaikaan tekevä työntekijä saa palkastaan 85 %. Työnantaja maksaa silloin 65 % ja valtio 20 %. Jos tekee 40 % normaalista työajasta, on palkka 80 %. Tällöin työnantaja maksaa 50 % ja valtio 30 %.

Lyhennetyt työajan järjestelyt voi jatkaa korkeintaan 12 kuukautta. Työnantaja hyötyy työajan lyhennyksestä, koska se auttaa pitämään kiinni osaavasta henkilökunnasta yli kriisin. Se auttaa yritystä myös palautumaan kriisiin vaikutuksista nopeasti, kun talouden tilanne kääntyy taas suotuisaksi.

Työajanvähennykset auttavat myös työnantajaa sopeutumaan supistuneeseen kysyntään. Valtio säästää työttömyysturvavaroissa, koska työajan lyhentämisen tukeminen tulee edullisemmaksi. Työntekijä säilyttää työpaikkansa, toimeentulo on turvattu ja hän voi todennäköisesti kriisin jälkeen jatkaa täysiaikaisesti omassa työtehtävässään kriisin jälkeen.

Makrotalouden näkökulmasta ostovoima säilyy. Se luo vakautta talouteen ja auttaa ylläpitämään talouden toimintaa kriisitilanteen yli.

Suomen hallitusohjelman esitys:

Takaisinottovelvollisuus pois pieniltä yrityksiltä

Alle 50 henkeä työllistäviltä yrityksiltä ja organisaatioilta poistuisi työsuhteen perustuva takaisinottovelvollisuus. Vanhaa työntekijää ei enää tarvitsisi ottaa uudestaan palkkalistoille samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, vaikka yrityksen taloudellinen tilanne kohenisi nopeasti irtisanomisen jälkeen.

Suomalaisen työntekijän työsuhdeturva on edelleenkin heikompi kuin Ruotsissa ja Norjassa. Suomesta puuttuu irtisanomistilanteissa tehokas vuorojärjestys ja työsuhteen jatkuvuusperiaate. Työntekijöiden asema on pysynyt epäselvänä, kun säännöksiä ei testata oikeudessa.

Suomessa irtisanotto on kutsuttava töihin, mikäli tarjolla oleva työ on samaa tai samankaltaista, Ruotsissa puolestaan takaisinottovelvollisuus tarkoittaa irtisanotulle etuoikeutta palata saman työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluviin työtehtäviin.

Sampo Kilpeläisen Koulutus- ja neuvottelupäivillä esittämät diat on jaettu yhdistysten hallituksen jäsenille. Heiltä voit kysyä kattavammin, mistä kaikesta koulutustilaisuuteen osallistujat saivat tietoa.

Villet vauhdissa

Teksti PIRJETTA SIPIÄINEN-SALO

Koulutus- ja neuvottelupäivien kahdesta ensimmäisestä luennoista vastasivat Villet eli psykologi Ville Ojanen ja Akavan työmarkkinajohtaja valtiotieteiden maisteri Ville Kopra. Molemmat luennot olivat mukansatempaava vaikkakin hyvin erilaisia. Ojosen osuus vei meidät matkalle omaan minuuteemme ja Kopran esitys palautti meidät takaisin karuun todellisuuteen.

Psykologi Ville Ojanen on aivotutkimuksesta väitellyt psykologi, joka toimii myös käyttäytymistieteellisen asiantuntijaryhmän jäsenenä pääministerin kansliassa. Häneltä oli pyydetty luentoa aiheesta Inhimillisesti kestävyys.

Ojosen mukaan inhimillisesti kestävä työyhteisö luodaan yhdessä. Tässä kolme tärkeintä asiaa ovat turvallisuus, luottamus ja arvostus. Inhimillinen kestävyys on yksilöiden ja yhteisöjen kykyä ja osaamista toimia suhteessa itseensä, toisiinsa ja luontoon niin, että hyviä asioista tapahtuu.

Inhimillinen kestävyys rakentuu inhimillisen osaamisen varaan. Sen kehittyminen on ihmisenä kasvua ja oman henkisen toimintakyvyn vahvistamista.

Inhimillinen kestävyys on tavoite, jota rakennetaan ihmiskeskeisin menetelmin. Niiden ytimessä ovat tietoon perustuva



Ville Ojanen. Kuva Eva-Lisa Karlsson

ihmisymmärrys ja sen käytänteet. Kun tuotavuutta, tehokkuutta, innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä osataan vahvistaa inhimillisyyden kautta, ei meidän tarvitse jatkuvasti puskea jaksamisen ääri rajoilla, vaan hyvinvoinnina, aidossa yhteydessä elämään.

Ihminen on olento, jolla on luontainen tarve liittyä muihin ja tuntea kuuluvansa joukkoon. Mikäli turvallisuutta, luottamusta

ja arvostusta löytyy työyhteisöstä ja tunnustat nämä myös omassa itsessäni, on helpompaa rakentaa työyhteisöä, jossa kaikilla on parempi olla. Organisaation menestyksen ytimessä on henkisesti vahva, taitava ja hyvinvoiva tiimi sekä sen jäsenet.

Jokainen meistä voi vaikuttaa paremman työilmapiiriin syntyyn.

Akavan työmarkkinajohtaja valtiotieteiden maisteri **Ville Kopran** luennon aiheeksi oli pyydetty: Miten Akava suhtautuu nykyaikaisen esityksiin, miten se on yrittänyt ja edistänyt omia tavoitteitaan ja miltä tulevaisuus näyttää näin tammi-makuussa 2024.

Kopra aloitti esityksensä käymällä läpi Orpon hallitusohjelmaa. Hallitusohjelma on hallituksen osallistuvien puolueiden hyväksymä toimintasuunnitelma, jossa on sovittu hallituksen tärkeimmistä tehtäväläpistä. Hallitusohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi laaditaan hallitusohjelman toimeenpanosuunnitelma.

Ensin todettiin hallituksen työllisyystavoitteita eli hallitus toteuttaa uudistuksia työllisyyden nostamiseksi vähintään 100 000 työllisellä. Työllisyyden kasvulla tavoitellaan julkisen talouden vahvistamista yli 2 miljardilla eurolla. Hallitus haluaa kehittää Suomen työmarkkinoita myös joustavampaan suuntaan. Kehitystyön tarkoitus on tukea työllisyyttä, talouskasvua, kilpailukykyä ja tuottavuuden kehitystä ja uudistukset on tarkoitus valmistella kolmikantaisesti.

Vientivetoinen työmarkkinamalli

Hallitusohjelma: Säädetään laissa työriitojen sovittelusta, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Akava katsoo, että neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Valtakunnansovittelijan käsien sitomisen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa

Nopeat ja tehokkaat keinot vuorovaikutuksessa

- Meillä on kolmet aivot, mitä jos käytettäisiin niitä kaikkia – Pää, sydän ja vatsa peliin!
- Lämpö ja vahvuus – Lämpökäsittely ennen muovailua
- Ole aidosti kiinnostunut ihmisistä – Miten voit?
- Ole itsesi – Autenttisuus
- Läsnäoleva osallistumisesi on moninkertaisesti mielipidettäsi arvokkaampaa
- ABC Awareness, breathing, choices – Mistä olet tietoinen juuri nyt?
- Motiivi – Fit for duty – Kiinnostaako?
- Tuo kokemuksia esiin ja ota puheeksi – Peukkumittari
- Hyväksyvä ja rento suhtautuminen ihmisiin – Jokainen on omalla tavallaan outo!
- Ole utelias – älä tuomitse
- Oppiminen ja ihmisenä kasvu ovat onnistumista tärkeämpiä
- Korjaaminen – Pyydä anteeksi



Ville Kopra. Kuva Eva-Lisa Karlsson

instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa ja rikkoo työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiia.

Akavan näkemys on myös, että vientimalli vähentäisi julkisen sektorin keinoja kilpailla yksityisen sektorin kanssa osavasta työvoimasta.

Poliittinen työtaisteluoikeus

Hallitusohjelma: Poliittisen työtaisteluoikeuden käyttöä rajoitetaan pohjoismaisen mallin mukaisesti enintään yhden vuorokauden mittaisiin mielenilmaisuihin ja tukityötaistelut säädetään suhteellisuusarvioinnin ja työriitalain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden kohteeksi.

Akava katsoo, että hallitusohjelmaan kirjatut toimet työrauhan parantamiseksi ovat epätasapainoisia. Kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita, oikeutta tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin suojataan perus- ja ihmisoikeuksina. Pitää huomioida kansainvälisten sopimusten reunaehdot lakko-oikeuden rajoituksille ja tarkastella suhdetta perustuslakiin ja sääntämisyjärjestykseen. Seuraamukset laittomistakaan lakoista eivät saa olla suuruudeltaan sellaisia, että ne todennäköisesti johtaisivat ammattiliiton hajoamiseen tai uhkaisivat ammattiliiton toimintaa ja estäisivät niiden laillista ammattiyhdistystoimintaa.

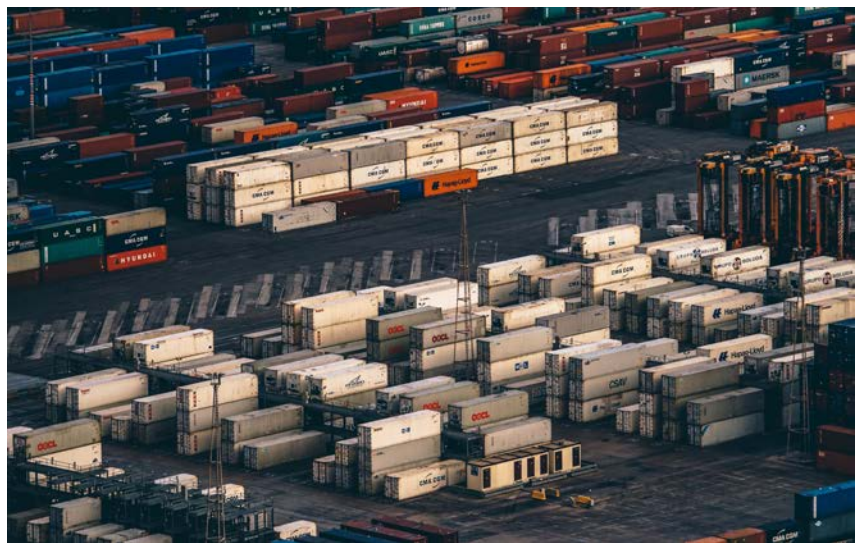
Akavan näkemys on, että Pohjoismaista mallia tarkastellaan yksipuolisesti. Poliittisen mielenilmaisun kesto ei ole rajoitettu

Työelämäasioiden prioriteetteja Akavalle

- Liittojen sopimusvapaus säilytettävä, ei vientimallia
- Ei henkilökohtaisia lakkosakkoja, tukilakot sallittava
- Määräaikaisuudelle perusteet jatkossakin
- Paikallisen sopimisen laajennus ei saa sotkea normaalisitovaa kenttää, tesseit perälautana aina kun mahdollista
- Kohtuutta ja vaihtoehtoja ansiosidonnaisen leikkauksiin
- Aikuiskoulutustuki/muu vaihtoehto
- Työeläkejärjestelmän uudistaminen työeläkejärjestelmän kehittämisen lähtökohdista
- Sairaspoissaolojen alentaminen, ei sairauslomakarensia, psykososiaalisen kuormituksen ehkäisy

Akavan vaikuttamistavat

- Työryhmät
- Virkavalmistelu
- Palkansaajien sisäinen koordinointi
- Päätäjien kontaktointi
 - Pääministeri Orpon tapaaminen lokakuussa
 - Eduskuntaryhmät
 - Avustajat
 - Virkamiehet
- Julkinen keskustelu, media
- Hallitusohjelman merkitys on jatkuvassa kasvussa, vaikuttaminen kohdennettava eduskuntavaalivuosiin



Saapuvat ja lähtevät.

lainsäädännöllä Ruotsissa ja Norjassa. Myös työrauhaa parantavia toimia on jätetty huomioimatta kuten osallistumis- ja tiedonsaantimahdollisuudet yritysten hallinnossa, työrauhan edistäminen ennakoivalla sovittelemisella ja työntekijöiden tulkintaetuoikeus.

Akava vastustaa, että työntekijäjärjestöille tuomittavia seuraamusten tiukentamista ja seuraamuksia yksittäiselle työntekijälle. Uudistuksessa ei myöskään ole

huomioitu toisen työmarkkinaosapuolen rikkomuksia eli työnantajan työ- ja virkaehtosopimuksen rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja ei koroteta vastaavalla tavalla.

Näin tammikuussa Ville Kopran oli vaikea ennustaa, miten työntekijäjärjestöjen huolet otetaan huomioon ja onko niillä kuinka suurta vaikutuksia hallitusohjelman läpivientiin. Akavan tahto on kuitenkin kehittää työelämää kolmikannassa sloganiensa mukaan: ”Paremmen työelämän puolesta”.

AVAINTEs:n tarina loppuu

– Kuntayhtiöt etsivät uutta kotia

Teksti TEKNIKAN ASIAANTUNTIJAT KTK ry:n TYÖMARKKINA-ASIAMIES TOMAS WASS

Avaintes on kuntaomisteisten osakeyhtiöiden ja muiden vastaavien yhteisöjen käyttämä työehtosopimus, jota edelsi Palvelulaitosten työnantajayhdistys PTY ry:n sopimus. 2010-luvun puolivälissä PTY vaihtoi nimeään Avaintyönantajat AVAINTA ry:ksi ja työehtosopimuksen nimeksi tuli Avaintes. Samassa yhteydessä yhdistyksen sääntöjä muutettiin niin, että vain sellaiset yhteisöt, joissa kunnat käyttävät päätösvaltaa, eli osakeyhtiöiden ollessa kyseessä omistaa yli puolet osakkeista, voivat liittyä yhdistyksen jäseniksi. Ennen sääntömuutosta liittyneet yhtiöt, säätiöt ja yhdistykset yms. saivat kuitenkin jatkaa jäseninä, vaikka omistuspohja ei täyttänyt uusia kriteerejä. Avaintes on ollut kuntaomisteisten yhtiöiden henkilöstön näkökulmasta varsin hyvä työehtosopimus, sillä se perustuu KVTES:iin, ja työntekijöiden työsuhteiden ehdot ovat näin ollen pääosin säilyneet ennallaan, kun on siirrytty yhtiöittämisen myötä uuteen sopimukseen.

Varsin pian sen jälkeen, kun Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT päätti 16.12.2021 perustaa yritysjaoston kilpailemaan

kuntaomisteisten osakeyhtiöiden edunvalvonnan järjestämisestä, kävi selväksi, että Avaintyönantajat AVAINTA ry:n tulevaisuus oli sinetöity. Kahden, samoista jäsenyhteisöistä kilpailevan organisaation ja työehtosopimuksen jatkuminen KT:n sateenvarjon alla ei pidemmällä tähtäimellä ole järkevää, eikä edes mahdollista. Tämän seurauksena AVAINTA ry teki ylimääräisessä kokouksessaan 27.10.2023 päätöksen yhdistyksen toiminnan lopettamisesta 1.1.2025 lukien. Näin ollen myös Avaintes-työehtosopimus siirtyy historiaan sopimuskauden lopussa 30.4.2025 ja AVAINTA ry:n jäsenyhteisöt joutuvat hakeutumaan uusiin työnantajayhdistyksiin, sekä ottamaan käyttöön uudet työehtosopimukset. Tämä prosessi on nyt käynnistynyt ympäri maata, ja KTN:n henkilöstön edustajat ja kuntayhtiöissä työskentelevät jäsenemme ovat yhteydessä meihin asian takia. Huoli edunvalvonnasta ja työsuhteen ehtojen tulevaisuudesta on ymmärrettävää. Tätä huolta helpottaa kuitenkin se, että ne kuntayhtiöt, joissa KTK:n ja muiden KTN:n jäsenjärjestöjen jäsenet työskentelevät, ovat pääosiltaan jäsenkelpoisia KT:n yritysjaostoon. Lisäksi tietoomme on tullut, että kuntayhtiöiden omistajat, kunnat ja hyvinvointialueet, pyrkivät pääsääntöisesti ohjaamaan yhtiöitä KT:n yritysjaoston jäseniksi.

Avaintessin sopijaosapuolet, AVAINTA ry, KTN, JUKO, JHL, JYTY ja OAJ, sekä myös KT, ovat yhtä mieltä siitä, että ne AVAINTA ry:n nykyiset jäsenyhteisöt, jotka ovat jäsenkelpoisia yritysjaostoon, tulisi siirtää sinne. Jotta tämä yhteinen tavoite toteutuisi tehdään yhteistyötä tiedottamisessa ja pyritään vaikuttamaan AVAINTA ry:n jäseniin. Lopullinen päätös siitä mihin työnantajayhdistykseen kuntayhtiöt siirtyvät, ja minkä työehtosopimuksen ne ottavat käyttöön, on kuitenkin viime kädessä yhtiöiden omissa käsissä. Sen takia olisi tärkeää, että myös paikallistasolla yhtiöissä toimivat henkilöstön edustajat, KTN:n paikallisyhdistysten toimijat, sekä muut aktiivit, pyrkisivät omalta osaltaan vaikuttamaan siihen, että KT:n yritysjaosto valikoituisi yhtiöiden tulevaksi yhdistykseksi. Siirtyminen yritysjaoston työehtosopimukseen säilyttäisi henkilöstön työsuhteiden ehdot nykyisellä tasolla, ja muutos sujuisi kivuttomasti.

Seuraavat seikat puhuvat sen puolesta, että olisi sekä työnantajan että henkilöstön etu, että yhtiö siirtyisi KT:n yritysjaoston jäseneksi:



Avaintes-työehtosopimuskirja. Kuva Tomas Wass



KT:n yritysjaoston jäsenenä yritys saa esimerkiksi:

- neuvontaa ja juridista apua arjen työsuhteasioihin liittyviin kysymyksiin
- mahdollisuuden vaikuttaa neuvottelutavoitteisiin ja valtakunnalliseen edunvalvontaan
- pääsyn pääosin maksuttomiin KT:n koulutuksiin
- alan tuoretta tutkimustietoa
- tietoa sopimusmuutosten kustannusvaikutuksista – KT:lla on Suomen paras kustannuslaskentaosaaminen
- tukea yhtiöittämiseen ja liikkeen luovutuksiin
- pääsyn laajaan työelämän kehittämistoimintaan sekä verkostoihin
- asiantuntevaa viestintää ja materiaalia työntajatoiminnan tueksi
- pääsyn KT Linja -extranet-palveluun
- 6 kertaa vuodessa ilmestyvän KT-lehden
- kohtuullisen jäsenmaksun
- sopijaosapuolet ovat tiedossa ja tuttuja – kunnalliset pääsopijajärjestöt
- siirtyminen on helppoa ja sujuvaa, suurin piirtein samantasoiseseen sopimuksen Työnantaja ei joudu käymään hankalia neuvotteluja esim. vuosilomien ym. työsuhteen ehtojen ja etujen kompensoinnista
- henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen kärsii, jos siirrytään ”halvempiin” sopimuksiin Se taas voi aiheuttaa irtisanoutumisia ja siirtymistä muualle aloilla, joilla kilpaillaan pätevistä työntekijöistä
- uusien pätevien työntekijöiden rekrytointi vaikeutuu tulevaisuudessa entisestään, jos siirrytään sopimuksiin, joissa on heikommat työsuhteen ehdot
- palkkatilastointi on hallinnassa



Näitä asioita on hyvä paikallistasolla tuoda esille, kun pyritään vaikuttamaan työnantajan päätökseen uudesta työntajajhdistyksestä ja työehtosopimuksesta.

Koska AVAIN TES on voimassa sopimuskauden loppuun asti (30.4.2025) kerrataan vielä sopimuskauden jo sovitut palkantarkistukset.

- 1.5.2024 yleiskorotus 3,1 %
- 1.10.2024 paikallinen järjestelyerä 0,3 %

Lisätietoa Avaintessiin liittyen antavat:

Työmarkkina-asiamies Tomas Wass, tomas.wass@ktk-ry.fi

Edunvalvontajohtaja Jari Järvi, jari.jarvi@ktk-ry.fi

Työehtoasiantuntija Mikko Suomalainen, mikko.suomalainen@ilry.fi



Porin kaupungin TS-kehittämistyöryhmä neuvottelutaitojen äärellä

Teksti TARU SMOLANDER, PALVELUSSUHDEPÄÄLLIKKÖ, TS-KEHITTÄMISTYÖRYHMÄN PUHEENJOHTAJA, PORIN KAUPUNKI

Porissa TS-kehittämistyöryhmä pysähtyi palkkausjärjestelmien kehittämistyön tiimelyksestä hetkeksi pohtimaan neuvottelutaitoja. TS-kehittämistyöryhmä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka-työehtosopimuksen mukainen elin, jossa käsitellään teknisen sopimuksen palkkausjärjestelmät ennen niiden vahvistamista kunnan päätöksentekokoelimityksessä. TS-kehittämistyöryhmä myös seuraa järjestelmien toimivuutta kunnassa ja tekee tarvittaessa niihin liittyviä kehittämis- ja muutosehdotuksia.

Kuten neuvottelutoimintaan yleensäkin myös TS-kehittämistyöryhmän työhön kuuluu eri osapuolten toisistaan eroavat näkemykset. Haasteeksi muodostuukin näiden näkemysten yhteensovittaminen ja jalostaminen yhteiseksi tahdoksi. Vähintään tavoitteena olisi saavuttaa yhteinen ymmärrys asiasta, vaikka yksimielisyyteen asti ei aina päästäisikään.

Jotta tässä haasteessa onnistuttaisiin, kaupungin HR-yksikkö istui asianosaisten pääluottamusmiesten kanssa alas pohtimaan keinoja TS-kehittämistyöryhmän toiminnan ja neuvottelukulttuurin kehittämiseksi. Pohdinnasta syntyi ajatus yhteisestä kehittämisiltapäivästä, jossa palkka-asioista ei puhuttaisi tuon taivaallista, vaan keskiöön nostettaisiin neuvottelutaidot.

Tiettävästi laatuaan ensimmäinen Porin kaupungin TS-kehittämistyöryhmän kehittämispäivä pidettiin 9.2.2024. Tilaksi valikoitui kotoisasti kansalaisopiston kokoustila ”Huusholli”, joka soveltuikin työskentelyyn hyvin. Päivä alkoi allekirjoittaneen avausseurauksella, joilla kerrattiin päivän synnyn tausta ja tavoite. Seuraavaksi ääneen pääsi kokenut neuvottelukouluttaja Lottaliina Pokkinen.

Pokkinen kuvasi puheenvuorossaan neuvotteluprosessin rakennetta, erilaisia neuvottelijoita, selosti eroja asemasodan ja rakentavan neuvottelutyylin välillä, pohti tekijöitä, mistä neuvottelujen hankaluus johtuu sekä teki selväksi itsetuntemuksen merkityksen neuvottelijalle. TS-kehittämistyöryhmän jäsenet pääsivät myös Pokkinen



Palvelussuhdepäällikkö Taru Smolander. Kuva Timo Jauhainen

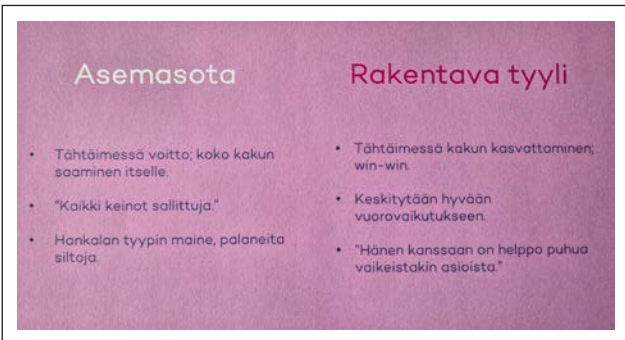
puheenvuoron aikana pohtimaan omaa rooliaan neuvottelijana. Kevyt harjoitus, jossa kukin ryhmän jäsen pääsi tunnistamaan oman neuvottelijaroolinsa, lisäsi varmasti ymmärrystä ryhmämme heterogeenisyydestä. Vaikka kevyessä harjoituksessa tunnistettiin vain neljä karkeaa roolia, löytyi niistä vähintään yksi jokaista meidän 11-henemme ryhmästä.

Pokkinen puheenvuoron jälkeen juotiin kahvit ja siirryttiin pureskelemaan kuulua puheenvuoroa parin kanssa. Pareja kehoitettiin pohtimaan, mitä ajatuksia puheenvuoro herätti, tunnistivatko parin

osapuolet jotain tuttua itsestään ja miten tuon puheenvuoron perusteella kumpikin voisivat kehittää itseään neuvottelijana. Pariporinoissa keskusteltiin vilkkaasti siitä, mitä ja miten sanotaan. Voiko toinen osapuoli tulkita sanomiseni väärin, jos unohdan pehmentää ulosantiani tai asettelen sanani kovin ehdottomasti? Muistanko kuvata tunnettani tai ajatustani, vai oletanko, että neuvottelukumppanini lukee sen rivien välistä? Mitäpä jos seuraavan kerran sanoisinkin vaikkapa näin: ”Minullakin olisi kova halu löytää meitä molempia tyydyttävä ratkaisu, mutta huomaa



Neuvottelukouluttaja Lottaliina Pokkinen. Kuva Marica Rosengard

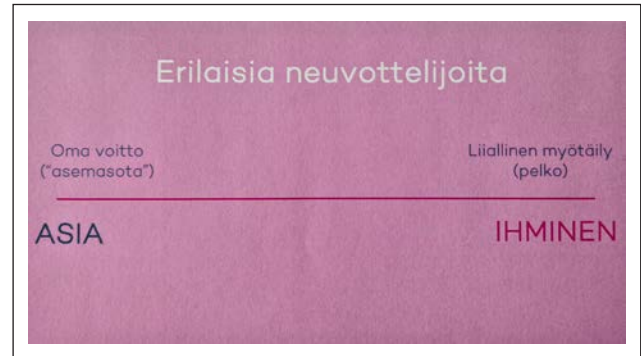


Asemasodan ja rakentavan tyylin eroja (kuvan oikeudet Lottaliina Pokkinen).

turhautuvani, koska aikaa kuuluu". Taikka näin: "Arvostan sinun osaamistasi valtavasti, ja olenkin toiveikas tämän päivän tapaamisemme suhteen". Tai vaikkapa näin: "Sanoin äsken mielipiteeni turhan karkeasti ja ehdottomasti. Anteeksi".

Ylipäänsä omien tunteiden sanoittaminen neuvottelutilanteessa auttaa. Pokkinen ei omassa puheenvuorossaan ehtinyt näin pitkälle, mutta pariporinoissa tämä oivallettiin. Tunteiden sanoittaminen neuvottelutilanteessa palvelee neuvottelua ainakin kahdella tapaa. Ensinnäkin tunteiden sanallistaminen yleensä auttaa tunteen koki- jaa säätämään omaa tunnettaan. Toisin sanoen esimerkiksi negatiivisävyisen tunteen vaikutus käyttäytymiseen voi olla pienempi, kun tunteen onnistuu tunnistamaan ja sitten sanoittamaan. Tunteen voima ikään kuin laantuu. Toinen syy on se, että neuvottelun toinen

osapuoli voi helposti vetää (osin alitajuntaisesti) tunteen ilmai- sista väärä johtopäätöksiä. Toinen osapuoli voi esimerkiksi tulkita turhautumisen siten, että neuvotteluosapuoli suhtautuu häneen negatiivisesti, vaikka tästä ei olisi kyse. Tunteen sanoittaminen siis pienentää väärinymmärryksen vaaraa. Kun totean, että olen kärsi- mätön ja neuvotteluiden venyminen turhauttaa minua, tulen samalla sanoneeksi, että en turhaudu kanssaneuvottelijaan, vaan ajan kulu- miseen taikka neuvottelijaan itseensä.



Erlaiset neuvottelijat janalla (kuvan oikeudet Lottaliina Pokkinen).

Seuraavaksi kehittämisiltapäivässä siirryttiin pienryhmätyöskentelyyn, jossa kiertävissä pienryhmissä pohdittiin kolmea eri aihetta apukysymysten avulla: 1) käytännön työskentelytavat, 2) keskustelukulttuuri, puheenvuorot ja pelisäännöt sekä 3) ajankäyttö ja vuosikello. Keskustelua lähes jokaisella pisteellä herätti tavoitteistaminen. Se on selvää, että millä tahansa verovaroin toteutettavalla työllä täytyy olla tavoite ja panos-tuotos-suhteen on syytä olla riittävä. Yksi pienryhmä ehdottikin, että voitaisiinko aina edellisessä kokouksessa sopia seuraavan kokouksen tavoite. Ehdotus on val- lan mainio, sillä "tavoite" on sanana paljon vahvemmin toimintaa ohjaava ja ryhmän jäseniä itseään aktivoiva sana kuin esimerkiksi "aihe". Pitäisikö ajatusta jalostaa laajemmaltikin ja asialistojen sijaan alkaa puhumaan tavoitelistoista? Osin samaan asiaan liittyy ryh- män jäsenen vastuu, jota sitäkin käsiteltiin useammallakin pisteellä. Miten varmistetaan, että jokainen jäsen valmistautuu kokoukseen? Tähän varmasti auttaa ennakoiva kalenterointi, mutta kenties tässä voitaisiin hyödyntää pientä, pakollista ennakkotehtävää, jonka jokainen jäsen joutuisi tekemään ennen kokousta. Vastuuseen liit- tytty ennakkovalmistautumisen lisäksi myös velvollisuus kertoa oma mielipide käsiteltävään asiaan.

Keskustelukuluttuurin käsittelyn yhteydessä pohdittiin sitä, miten perusasiat mahdollistuvat: miten kukin saa oman mielipi- teensä kuuluviin ja miten osoitetaan toiselle arvostusta. Esiin nousi myös arvokas toimintaohje jokaiselle – pyri ymmärtämään toisen ihmisen asema neuvottelupöydässä. Kolmannessa pienryhmässä onnistuttiin määrittelemään TS-kehittämistyöryhmälle tavoitteet sekä vuodelle 2024 että 2025. Tämän enempää ei kenties kehittä- misiltapäivältä olisi voitu toivoakaan.

Toimiva TS-kehittämistyöryhmä ja rakentava neuvottelukuluttuuri ovat avainasemassa palkkausjärjestelmien kehittämisessä. Parhaim- millaan hiottu yhteistyö palvelee niin työntekijä- kuin työnantaja- puoltakin. Neuvottelutaidot eivät kuitenkaan synny itsestään. Toi- saalta jokainen neuvottelija voi huokaista myös helpotuksesta, sillä seppä ei tarvitse olla vielä syntyessään. Neuvottelutaitoja – kuten mitä tahansa taitoa – voi opetella ja niissä voi kehittyä paremmaksi. Ja kantapääkin todennäköisesti kiittää myöhemmin.

Varhassa JUKO:n luottamusmiehet aktivoituivat

Teksti JARI LEHDONKIVI, JUKO PÄÄLUOTTAMUSMIES, V-S KTL ry pj.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueella eli Varhassa järjestettiin JUKO:n luottamusmiesil-tapäivä 12.3.2024. Tapahtuma oli ensimmäi-nen laatuaan. Hienoa, kun saimme aktiivit aktivoitua ja saimme arvoisan vieraan eli va. JUKO:n väliaikaisen toiminnanjohtaja Jouni Vattulaisen. Ohjelma oli varsin tiukka asi-oihin nähden ja keskustelua olisi riittänyt pidempäänkin kuin tilaisuuden kesto.

Tapahtumassa virisi keskusteluja halli-tusohjelmasta. Etenkin huolta kannettiin aiheista:

- Vientivetoinen malli
- Hallituksen ja politiikkojen sekaantumi-nen TES neuvotteluihin - Sopimusauto-nomian poistaminen.
- Valtakunnansovittelijan toiminnan rajoittaminen.
- Alakohtaisten sopimusten poistuminen.
- Määräaikainen työsopimus olisi

mahdollista tehdä vuodeksi ilman perustelua, tämä ei myöskään lisäisi työsuhteiden ketjutuksen laskentaa.

- Työsuhteen irtisanomisperusteiden hel-pottaminen.
- Lomautusilmoituksen lyhennys 7 päi-vään, vaikka tes- sopimuksessa olisi pidempi aika.
- Takaisinottovelvollisuus poistuisi alle 50 hengen työpaikoissa, tämäkin menisi ohi tes-sopimusten.
- Sairauspäiväolon 1. päivän palkatto-muus alle 5 vuorokauden sairauslomissa.
- Vuorotteluvapaa järjestelmän lopetus 1.8.2024.

Tilaisuudessa kerrattiin tulevat tes-koro-tukset, palkkausjärjestelmän uudistukset SOTE-sopimuksessa ja luottamusmiehen tehtävät. Kerrottiin myös paikallisista ide-oista ja kehityksestä.

Sairauspäivän palkattomuus

Tämä 1. sairauspäivän palkattomuus syn-nyttää teorioita. Hallituksen ohjelmassa on maininta, että viiden päivän tai pidemmän sairauden, työtaturman tai ammattitau-dista johtuvat sairaudet eivät poistaisi 1. päivän palkkaa. Millaiseen käytökseen tämä johtaisi? Ennestään ruuhkaiset lääkäriajat kuormittuisivat, että saataisiin riittävän pitkä sairausloma. Vaihtoehtoisesti tultaisiin kipeänä töihin ja tartutettaisiin muutkin.

Ajatuksena varmasti poistaa ne turhat poissaolot, kuten päänahan alla olevaa itseaiheutettua kipua tai ne hyvät hiihtoke-lipoissaolot. Näihin on varmasti muut kei-not olemassa.

Yhteiskunnan varoja säästävä tapa on hyväksi todettu eli sairauspoissaolo esihen-kilön luvalla.



Tapahtuman vieraileva asiantuntija Jouni Vattulainen JUKO ry. Kuva Tiina Karppinen



Mielenkiinto pysyi yllä koko iltapäivän. Kuva Tiina Karppinen

Varhan YT:t ja kuulemistilaisuudet

Tilaisuudessa käytiin läpi myös Varhassa käydyt yt:t. Kuuden viikon yt-neuvottelut Järjestämisen- ja Konsernipalveluiden tulosalueella oli käytännössä muodollisuus. Taisi yksi työnantajan ehdotus neuvotteluissa muuttua. Lähtötilanne oli laskennallinen ja koski yli 2 000 työntekijää ja vähennys olisi 180 htv.

Työnantaja esitti yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa neuvotteluesityksensä, jonka mukaisista toimenpiteistä saavutetaan pysyviä säästöjä henkilöstökustannuksissa yhteensä 10,8 miljoonaa euroa.

Työnantajan esitys sisälsi 86 irtisanomista ja viisi osa-aikaistamista. Neuvotteluthan olivat talouteen perustuvia. Pitää säästää, että saadaan lainanotto-oikeudet. Rahaa tarvitaan rakentamiseen.

Koko tapahtuma kuulemisineen oli tarkasti aikataulutettu. Päivät oli määrätty, milloin annetaan tiedotukset ja milloin kutsu kuulemistilaisuuteen. Kuulemiset olivat kahden peräkkäisenä päivänä. Pyyntöjä tulla mukaan kuulemistilaisuuteen oli JUKO:n neuvotteluissa mukana olleille pää- ja luottamusmiehillä päällekkäisiä useampia. Piti ratkaista, miten saamme kaikille annettua tukea. Teimme Exceliin aikataulutuksen, kuka menee mihinkin huomioiden kulkemiset,

koska tilaisuudet olivat eripaikoissa. Pyydetty alkuperäinen tukihenkilö väkisin vaihtui, mutta hyvässä ymmärryksessä.

Tuen pyynnön tullessa sähköpostilla oli pyytäjälle tärkeä saada vastaus nopeasti. Sekin on vastaus, kun kerrotaan tilanne, että joku tulee, muttei vielä tiedetä kuka.

Kuulemistilaisuudet olivat myös työnantajan puolelta harjoittelua. Ei tällaisessa tilanteessa ole oltu ennen. Aikaa oli varattu 45 minuuttia kuulijaa kohden ja ajat olivat tunnin välein. Pisin taisi olla omalla kohdallani, joka kesti 3 tuntia 15 minuuttia. Onneksi oli päivän viimeinen kuuleminen.

Irtisanotuille ei ollut työveloitetta. Työnantaja tarjosi osalle uutta työtä, josta päätös piti tehdä heti. Osa otti työn vastaan. Kymmeniä otti työn vastaan, mutta moni myös kieltäytyi. Epätietoisuus oli, miten kauan saa vanhaa palkkaa, jos uudessa tehtävässä palkka oli pienempi. Työnantaja selvitti omalta osaltaan ja päätyi maksamaan 8 viikkoa vanhaa korkeampaa palkkaa. Tästä on myös neuvottelujärjestön näkemys ja oikeustapaus, että irtisanomisajan pitää maksaa tätä korkeampaa palkkaa.

Työnantaja ei myöskään tiedottanut kuulemisissa tai ennen kuulemista seuraavasta velvollisuudesta. Yli 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä työnantaja on velvollinen

kustantamaan valmennusta tai koulutusta irtisanomisaikana tai työttömyyden alussa, jos irtisanotto on ollut työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta. Koulutuksen on vastattava arvoltaan joko työntekijän laskennallista kuukausipalkkaa tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota riippuen siitä, kumpi näistä on määrältään suurempi.

Kun luit tekstin kokonaan, mietit varmaan, miten se tavoiteltu säästö näkyy Varhan taholla, kun samoja henkilöitä palkattiin Varhan toisille tulosalueille. No, säästötavoite olikin näille kahdelle tulosalueelle. Jatkoa varmasti seuraa. Jäi myös vaikutelma, että irtisanomisilla tehtiin harmonisointia, piikkipalkkaiset pois.

Tuleviin tes-neuvotteluihin

Millaiset mahdolliset hallituksen uusien lakien vaikutukset ovat tuleviin tes-neuvotteluihin. Mielipiteet neuvottelujärjestön asiantuntijoillakin vaihtelevat. Kertomatta sen syvemmin asiasta, totuus pitäisi olla, että tes-sopimukseen nyt kirjatuilla asioilla on arvoa uusissa neuvotteluissa. Kuten sairausajan palkallisuus ja lomien pituudet. Ne on sopimukseen ostettu palkankorotuksista tinkimällä.



Oppia ikä kaikki

– luottamusmieskursseilta saa uutta näkemystä ay-toimintaan

Teksti JOUKO TERVONEN

Viime vuonna järjestettiin JUKOn luottamusmiensvaalit. Niissä allekirjoittaneelle tuli Turun kaupungin kaupunkiympäristön palvelukokonaisuuden toisen TS-sopimuksen luottamusmiehen pesti hoidettavaksi. Meitä on kaupunkiympäristössä kaksi luottamusmiestä ja kummallakin on kolmen palvelualueen edustettavana. Itselleni tuli oman palvelualueen liikumispalveluiden lisäksi vastuulleni luvat ja valvonta -palvelualue sekä järjestämistöimi. Vaalimenestys oli niinkin hyvää, että tulin valituksi myös Turun kaupungin TS-sopimuksen varapääluottamusmieheksi.

Vastuita tupsahti siis sen verran, että piti alkaa etsiä koulutuksia homman hoitamiseen. Olin ollut edellisellä kaudella jo varaluottamusmiehenä, mutta se pesti ei ollut kovinkaan paljon tuonut tehtäviä eteen. No syksyllä olikin sopivasti tulossa lokakuun lopulle JUKOn pääluottamusmiesten peruskurssi, joten sinne siis ilmoittautumaan.

Ei tämä luottamusmienshomma ihan uutta ollut minulle varaluottamusmieheksi ryhtyessäni edelliselle kaudelle. Olin siinä 1990-luvun puolivälissä Turun kaupungin liikennelaitoksen linja-autonkuljettajien luottamusmiehenä vuoden verran. Silloin

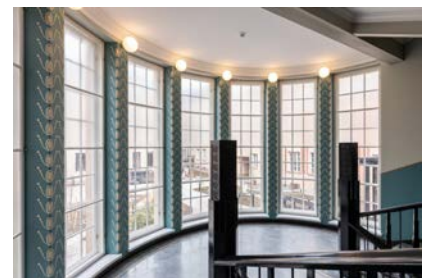
tuli käytyä KTV:n (nykyisen JHL:n) opistolla kursseilla. Mutta melkein 30 vuoden takaisia oppeja oli syytä päivittää.

JUKOn kurssi oli kaksipäiväinen torstaista perjantaihin. Kurssi järjestettiin Helsingissä Scandic Grand Central hotellin kokoustiloissa. Kyseinen hotelli sijaitsee Helsingin päärautatieaseman vieressä, sillä se on entinen VR:n pääkonttori. Koskapa torstain kurssipäivä alkoi aamulla klo 8:30, olin anonut JUKOlta oikeutta tulla paikalle jo keskiviikkona yöpymään. Vaikka asun Ruskolla Turun naapurikunnassa ja junat kulkevat aikaisesta aamusta Helsinkiin, niin olisin joutunut heräämään todella aikaisin ollakseni tuohon aikaan Helsingissä. Minusta oli viisaampaa saapua kurssipaikalle jo edellisenä iltana, jotta kunnon yöunen nukuttua jaksaa seurata koko päivän kurssin opetusta.

Minusta hotelli on tyylikäs ja henkii hyvällä tavalla vanhaa aikaa. Toki rakennuksen entinen käyttötarkoitus on aiheuttanut joiltain osin hieman epäkäyttännöllisiä tiloja, kuten esimerkiksi ruokasali on sokkeloinen. Mutta kyllä silti ihan toimivan kokonaisuus se on. Eikä mitään valittamista ollut ruokatarjoilun suhteen.

Kurssille oli saapunut noin parikymmentä opiskelijaa, joista suurin osa oli uusia pääluottamusmiehen ja varapääluottamusmiehen pesteissään. Osallistujia oli Suomen joka kolkalta. Ja kun kyse oli JUKOn kurssista, niin kaikki sopimusalat olivat edustettuina, ehkä eniten oli OVTES-sopimuksen alalta eli opettajia. TS-sopimuksen piiristä ei ollut minun lisäksi kuin yksi osallistuja.

No pääluottamusmienskursilla ei olekaan tarkoitus perehtyä sopimusten yksityiskohtiin, vaan yleisemmin luottamusmiehen ja neuvottelutoimintaan. Kurssi alkoi esittäytymiskierroksella, josta minulle jäi mieleeni ainakin se, että meidän kulmiltamme oli



Scandic Grand Central Helsinki porraskäytävän ikkuna. Kuva Scandic Hotellit



Scandic Grand Central Helsinki hotellikäytävä ja sisäovi hotellihuoneeseen. Kuva Jouko Tervonen

kaksi muutakin osallistujaa. Toinen oli Paraisten kaupungilta ja toinen hyvinvointialueemme eli Varhan palveluksessa.

Esittäytymisen jälkeen päästiin asiaan ja JUKOn neuvottelupäällikkö Minna Holm jakoi meille työmarkkinatietoa lounaaseen asti. Maittavan ruuan jälkeen JUKOn tämän hetken va. toiminnanjohtaja, neuvottelupäällikkö Jouni Vattulainen esitteli kunnallista työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää. Pitäähän päivään kuulua iltapäiväkahvi, jonka jälkeen viestintäpäällikkö Jaana Pohja tarinoi juurikin luottamusmiehen viestinnästä. Sen jälkeen olikin päivä jo pulkassa.

No eipä ilta ollut täysin vapaa, sillä kurssin kuului yhteinen päivällinen. Mielellään sitä lähtee ruokailemaan iltapäivä saunan jälkeen. Ruokailupaikaksi oli valittu Esplanadin puistossa sijaitseva Ravintola Kappeli. Sinne sitten lähdettiin hotellilta ryhmänä kävellen, sillä matka ei ollut kovin pitkä. Meille oli varattu pitkän kaavan mukaan ateriointi, joten kuluihan siinä aikaa. Tämän jälkeen palattiin hotelliin yöpymään, jotta taas seuraavan päivänä oltiin valmiit saamaan uutta tietoa.

Perjantaina aamulla ohjelman aloitti silloinen JUKOn toiminnanjohtaja Mari Keturi, joka kertoi JUKOn ajankohtaisia kuulumisia. Hänen jälkeensä perehdyimme luottamusmiesjärjestelmään, jota Minna Holm meille selvitti. Ennen lounasta pohdimme vielä muutamia harjoitustehtäviä Jouni Vattulaisen johdolla. Iltapäivän aiheina ruokailun jälkeen olivat perehtyminen työ- ja virkasuhteisiin sekä kunnalliseen yhteistoimintalakiin. Kurssin lopuksi käsiteltiin vielä paikallista sopimista. Minulle kurssin asiat olivat toki osittain tuttuja tuon vuosikymmenten takaisen luottamusmieshistorian takia. Olen ollut aina kiinnostanut näistä sopimusasioista ja pidin kyllä kursssia tarpeellisena.

Ja kun kerran olin vauhtiin päässyt, niin pitiähän sitä vielä lisää käydä kursseja. Marraskuun loppupuolella oli vuorossa keskusliittomme KTK:n järjestämä luottamusmiesten TS-kurssi. Tämä kurssi oli siinä mielessä vaihtelua edelliseen, että nyt oltiin maanantaina ja tiistaina opiskelemaisena. Kurssipaikkakunta oli jälleen Helsinki, mutta nyt oltiin Scandic Pasilassa. Tämän kurssin alkamisaika oli klo 10:00, joten tällä kertaa oli mahdollista saapua saman aamun junalla. Meitä osallistui Turun kaupungilta minun lisäksi toinen TS-luottamusmies ja minun henkilökohtainen varaluottamusmieheni. Ja olihan Turusta



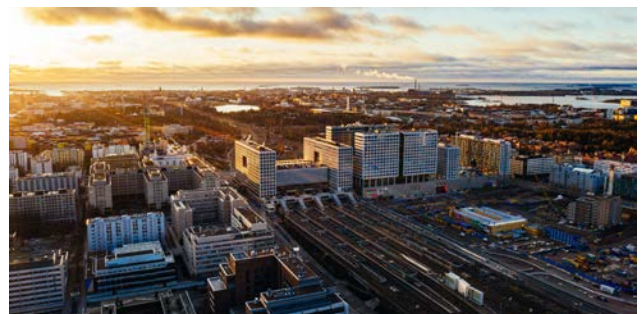
Ravintola Kappeli iltavalossa. Valokuvaajat Yiping Feng ja Ling Ouyang. Helsingin kaupunki

kurssilla myös Varhan puolelta liittomme sihteeri Jari Lehdonkivi ja hallituksemme jäsen Tuomo Myllärinen. Muutenkin tällä kurssilla oli KTK:ltä hyvä edustus, kun liiton puheenjohtaja Timo Mattila ja varapuheenjohtaja Pirjetta Sipiläinen-Salo myös osallistuivat kurssille.

Tämäkin kurssi käynnistyi esittäytymiskierroksella. Ja sitten käytiin asiaan. Saimme tietoa ajankohtaisista työmarkkina-asioista sekä kunta-alan sopimuksista. Kurssin vetäjänä toimi KTK:n koulutus- ja kenttäpäällikkö Sampo Kilpeläinen. Työmarkkina-asioita kertoivat JUKOn Mari Keturi ja KTK:n puheenjohtaja Sari Estilä. Sopimusasioita selvittivät KTK:n edunvalvontajohtaja Jari Järvi ja työmarkkina-asiamies Tomas Wass. Tottahan toki päivään kuuluivat lounas ja iltapäiväkahvi ennen kuin päästiin vapaalle. Tällä kertaa päivällinen nautittiin hotellilla, joten sitä varten ei tarvinnut lähteä ulos.

Tiistain ohjelmassa oli perehtymistä TS-palkkausjärjestelmään. Se ei ole ihan yksikertainen juttu, eikä siitä ihan yhdellä kerralla päässyt täysin selville. Mutta kurseillahan voi käydä useamman kerran, jotta jospa se siitä alkaisi avautua. Tämän jälkeen jäsenpalveluasiantuntija Sanna Paakki kertoi jäsenhankinta-asioista ja siitä, miten tärkeää se on koko KTK:n jäsenliittojen piirissä. Kun lounas oli syöty, jatkettiin vielä ennen kotiinlähtöä aamupäivän TS-palkkausjärjestelmään liittyneen ryhmätyön purkamisella.

Oma kokemukseni näistä kahdesta eri luottamusmieskurssista on oikein positiivinen. Jos olet päässyt (tai joutunut) luottamusmiehen asemaan työpaikallasi, niin suosittelen käymään ao. kursseja. Niistä saa tukea tehtävän hoitamiseen sen lisäksi, että niillä tapaa ihmisiä eri puolelta maata. Keskusteluista voi saada oivalluksia, joita sitten soveltaa omalla työpaikallaan. Eihän nämä sopimusasiat sentään mitään rakettitiedettä ole. Kurseja käymällä niitä alkaa ymmärtää ja ainahan sopimuskirjoista voi asioita tarkistaa. Voin lopuksi todeta, että ei kannata pelätä sitä, jos sinua pyydetään ryhtymään luottamusmieheksi.



Kauppakeskus Tripla ja Pasilan asema. Kuvaaja Jussi Hellsten. Helsingin kaupunki

Työsuojeluvaltuutetun työ

– mitä se on ja mistä se koostuu

Teksti ja kuvat JARMO NUMMENPÄÄ, työsuojeluvaltuutettu HUS-yhtymä, KTL ry hallituksen jäsen, 502 PKTL ry sihteeri ja hallituksen jäsen.

Nimeni on Jarmo Nummenpää, taustatoimeltaan kliininen valokuvaaja HUS-yhtymässä. Toiminut vuodesta 2018 kokoaikaisena työsuojeluvaltuutettuna. Tämänhetkinen työsuojelualue HUS Tietohallinto, HUS Runkopalvelut; Lääkintätekniikka sekä Osastonsihteerit.

Henkilöstöä alueellani noin 1300 ja maantieteellinen alue Raasepori, Lohja, Hyvinkää ja Porvoo alueen sisäpuolelle painottuen vahvasti pääkaupunkiseudulle.

Työsuojeluvaltuutetun työ on lakisäasteistä ja lakeihin perustuvaa. Tärkeimpänä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta. Muistan joskus laskeneeni työsuojelua koskevien lakien ja asetusten kokonaismääräksi noin 137 kpl. Toki missään työpaikassa ei nämä kaikki ole kerralla käytössä. Valvovana viranomaisena toimii Aluehallintovirasto ja tuotteiden turvallisuuden osalta Sosiaali- ja terveysministeriö.

Työsuojelun tai niin kuin aluksi puhuttiin työväensuojelun alkujuuret ovat aika karut. Ne liittyvät teollistumisen aikakauden ja sen tuomiin vaaroihin työpaikoilla. Tietyillä teollisuuden aloilla työolosuhteet olivat niin vaaralliset, että työntekijöiden



Paloturvallisuuspuutteita. Toimisteen tuulikaapin osastoiva väliovi jumiutui toistuvasti auki asentoon. Oven kuntoon saantiin tarvittiin työsuojeluvaltuutetun väliintulo ja vaatimus välitörmästä korjaamisesta. Sammutin sijoitettu väärään paikkaan ja seinämerkinnät puuttuvat. Oven ollessa auki sammutin jää näkyvämmäksi.

kuolemat häiritsivät tuotantoa. Tuli tarve alkaa parantaa työpaikkojen olosuhteita ja tehdä niistä turvallisempia.

Suomessa työväensuojelun perustaja oli Suomen ensimmäinen naispuolinen ammattientarkastaja Vera Hjelt. Hän teki

aloitteen työntekijäin suojelemista valotavan näyttelyn perustamisesta vuonna 1907. Vuonna 1909 avattiin Työväensuojelus- ja huolto näyttely teollisuushallituksen virkahuoneistossa Helsingissä.

Omassa työssäni pyrin aina ensimmäiseksi tarkastamaan kuntoon ”kovan työsuojelun” sektorin eli tilat, laitteet, kemikaalit sekä palo- ja pelastusturvallisuuden. Kun nämä on saatu säälliseen kuntoon, voidaan keskittyä rauhassa työhyvinvointiin, ergonomian eri alueisiin, väkivallan uhkan torjuntaan, sisäilmaongelmiin, ristiriitoihin työyhteisössä jne. Lista on pitkä. Ainoastaan työsuhteen ehtoihin työsuojelu ei juurikaan puutu, paitsi työaikoihin ja palkkatasarvoon. Työsuhteen ehtoja valvovat työpaikoilla jäsentensä osalta ammattiliittojen luottamusmiehet. Työsuojeluvaltuutettu ei ole liittoon kuulumattomien luottamusmies, työsuojeluasioita hän hoitaa kaikkien työntekijöiden osalta – kuuluu liittoon tai ei.

Keskiverto työviikkoni sisältää Teams-kokouksia, läsnäolo kokouksia, tilojen fyysisiä tarkastuksia, olosuhdemittauksia erilaisissa tiloissa, AVI:n tarkastuksia,



Vaarallinen johtohäissäkkä työpöydän alla lattialla. Kompastumisvaara ja haittaa puhtaanapitoa.

palotarkastuksia, työntekijöiden yhteydenottoja, työnantajan yhteydenottoja, keskusteluita kollegoiden kanssa (22 kpl kokoaikaisia ja 2 kpl 50 % valtuutettua), eri työryhmissä toimimista, raporttien tekoa ja paikasta toiseen siirtymistä HUS-yhtymän alueella. Välillä saattaa olla kalenterissa useampi kokous tai tapaaminen päällekkäin, tällöin priorisoidaan tai yritetään siirtää tapaamisia. Tämän lisäksi pitää yrittää pitää itsensä ajan tasalla lakien, säännösten ja asetusten muutoksista. Kahta samanlaista työviikkoa ei ole ja se sopii minulle.

Ennen koronaa lähes kaikki kokoukset oli läsnäoloa vaativia ja silloin kokousten määrät olivat vähäisempiä. Korona ajoi meidät hetkeksi lähes 100 % etätyöhön ja Teams-kokousten määrät räjähtivät kasvuun. Nyt noista määristä on tultu hiukan alaspäin, mutta tilalle on tullut hybridi kokoukset – samassa kokouksessa osa istuu kokoushuoneessa ja osa osallistuu kokoukseen Teams-ohjelman kautta.

Työsuojelussa näkyy yhteiskunnan muutokset. HUS-yhtymässä sattuu vakavia onnettomuuksia työntekijöille todella harvoin. Nykyään niitä osataan estää tilojen ja laitteiden suunnittelulla ja työntekijöiden koulutuksella. Tänäpäin työsuojeluvalluutetun työaika kuluu enempää sisäympäristöongelmien, työuupumuksen ja erilaisten ristiriitatilanteiden parissa. Tämä näkyy mielestäni myös tilastoissa. Ennen siellä oli tuki- ja liikuntaelin vaivat selkeästi suurimpana sairaspöissaolojen syynä, mutta nykyään erilaiset masennukset, uupumukset ja muut mielenterveyspuolen vaivat kasvavat sairaspöissaolojen syinä. Työsuojelun valvontatehtävät ovat siirtyneet kovasta työsuojelusta enempää pehmeämpiin asioihin – työuupumuksen estämiseen, ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen ja työpaikan sisäilman sekä viihtyvyyden ongelmiin.

Myös vuodenaajat näkyvät työsuojelun tehtävissä. Kesällä on selvästi vähemmän erilaisia työyhteisön ristiriitatilanteita. Kesällä ratkotaan liian korkeita lämpötiloja työpöisteissä, kesäsijaisten riittävää perehdytyksen määrää tai riittävää työntekijöiden resursointia työmäärään nähden. Lomiakin pitäisi työntekijän pystyä pitämään.

Pelkästään tilastoja tulkitsemalla pitäisi polkupyörien ja scootien käyttö kieltää työmatkoilla, koska niillä sattuneista onnettomuuksista tulee usein pitkiä sairauspöissaoloja. Mistään ei kuitenkaan löydy tutkimistietoa niiden työmatkojen terveyshyödyistä, jotka on tehty noilla välineillä ilman onnettomuuksia.

Työsuojeluvalluutetun työ on yhteistyötä eri työntekijäryhmien ja työnantajan edustajien välillä, asiantuntijuuden ja tiedon levittämistä eri tahoille. Työnantaja kantaa lain mukaan lopullisen vastuun turvallisesta työpaikasta ja sen pitää toimillaan edistää tämän toteutumista. Työsuojeluvalluutettu on työntekijöiden ja työnantajan edustajien yhteistyökumppani tässä prosessissa, konsultti, asiantuntija, muistuttaja, valvoja – rooleja on monia.

Olen tullut töihin HUSiin 2.8.2004 kliiniseksi potilaskuvaajaksi Kirurgiseen sairaalaan. Sieltä vaihdoin samoihin töihin Meilahden Tornisairaalaan, Meilahden sairaalakampukselle. Se työ päättyi 31.12.2017, kun aloitin kokoaikaisena työsuojeluvalluutettuna 1.1.2018. Olin myös JUKO/KTN TS-puolen päälöuuttamismiehenä sivutoimisesti 2010–2017. Siinä toimessa tuntui sivutoimisuus aina välillä häiritsevän päätoimen hoitoa tai toisinpäin. En lähtenyt valokuvaajan työstä pois sen takia, etten olisi pitänyt siitä, lähinnä syitä voisi etsiä uran edistämisen puolelta. Koin valintani kokoaikaiseksi työsuojeluvalluutetuksi enempää työntekijöiden luottamuksena kykyihini toimia heidän eduksensa siinäkin toimessa. Ja kun sitä pystyy tekemään kokoaikaisesti, ei tarvitse jakaa osaamistaan ja työaikaansa muualle.



Työntekijän vaatteisiin kiinnitettävä henkilökohtainen turvahälytín.



Kaikki kunnossa. Rivistö alkusammuttimia Peijaksen sairaalan lastauspihalla. Asian mukaisesti säältä suojattuina. Alla erään poliklinikan aulatilán alkusammuttínjärjestelyt ja ohjeistukset.

Kouvolan puhtauspalveluissa kehitetään toimintamalleja

Teksti PUHTAUSPALVELUSUUNNITTELIJA MARJA PRIHA-AHOMIES ja PUHTAUSPALVELUOHJAAJA PAULA VAAHTERA

Kouvolan kaupungissa päivitettiin puhtauspalveluiden palvelusopimuksen sisältöä perusopetuksen osalta vuoden 2024 alusta.

Palvelutason sisällön päivittäminen

Teorialuokkien siivouksen taajuudeksi muutettiin joka 2.pv. Käytännön luokat siivotaan edelleen 5 x viikossa. Koulun muiden tilojen taajuuksiin ei tehty muutoksia.

Vuoden alusta lähtien siivoojien työaika alkaa pääsääntöisesti klo 7. Kohteissa, joissa työskentelee useampi siivooja, työaika voidaan toteuttaa myös porrastetusti. Näin saadaan työ jakautumaan tasaisesti ja työn kuormittavuus vähenee. Yötyön vähentäminen vähentää myös tutkitusti työstä johtuvaa psyykkistä kuormitusta.

Työnkuormitusta pyritään vähentämään myös robotiikan avulla. Puhtauspalveluille on hankittu Combi leasing yhdistelmäkone. Robottia siirretään eri kohteisiin suunnitellun aikataulun mukaisesti. Näin saadaan apua esimerkiksi aamun työtehtäviin.

Toinen hankintamme on EV Atlantis kuivahöyrypuhdistin. Pienen kokonsa ansiosta tätäkin on helppo liikutella tiloihin, joissa

työskentelytilaa on niukasti. Laitteen höyry sisältää ainoastaan 5 % kosteutta, jonka vuoksi sillä voidaan puhdistaa myös kosteudelle arkoja pintoja tai niitä pintoja, joita ei voida puhdistaa vedellä. Laite on hyvä apu täsmäsiivouksissa, esimerkiksi kalkkisaostumien poistoon.

Kouvolan kaupungilla puhtauspalveluissa yläpölyt poistetaan työturvallisesti maassa seisten.

Olemme hankineet käyttöömmä Skyvac imurointijärjestelmän, jonka avulla pääsemme poistamaan asiakaskohteiden yläpölyjä kohteen toiminnan aikana ympäri vuoden omana työnä jopa 14 m korkeudesta. Imuria on kevyt käyttää ja sen liikkuttelu kohteesta toiseen on helppoa. Pöly poistuu siististi eikä jää siivoojan tai asiakkaan hengitysilmaan leijumaan.

Muutoksien toteutumista seurataan esihenkilöiden ja puhtauspalveluohjaajien johdolla ja kaikki saavat tarvittavan avun ja tuen

muutosten läpiviemiseen; työalueiden ja -päivän sekä työjärjestyksen suunnitteluun.

Tähän mennessä saadut palautteet ja kokemukset muutoksesta

Muutokseen suhtauduttiin aluksi varauksella niin siivoojien kuin asiakkaankin taholta. Alun hämmennyksen jälkeen muutoksella on pystytty tasoittamaan siivoojien työnkuormitusta koko työpäivän ajalle. Parhaiten muutos on onnistunut yläasteen luokissa. Ala-asteen luokkatilojen siivouksessa muutosta voidaan vielä kehittää. Tämä tehdään yhteistyössä siivoojien ja esihenkilöiden kanssa ottamalla asiakas suunnitteluun mukaan.

Kouvolan kaupungilla työhyvinvointia seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyillä. Kyselyn avulla saadaan palautetta myös muutoksien onnistumisesta.



Combi leasing yhdistelmäkone. Kuva Jaana Tikkanen.



Kuvassa näkyy vesihöyrystä saostunut ikkuna ennen ja jälkeen EV Atlantis kuivahöyrypuhdistuskäsittelyn. Kuva Paula Vaahtera



Skyvac imurointijärjestelmän. Kuva Alevtina Simm



Oulun Seudun- ja Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry

Teksti PAAVO VIRKKUNEN

Yhdistyksen toimintaa on ollut jo 40 vuoden ajan.
Yhdistyksen nimikin on muuttunut ajansaatoissa useampaan kertaan.

Nimihistoria:

Oulun Läänin kuntien Tekniset ry
14.6.1994–15.2.2011

Oulun Seudun Tekniikan ja
Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry
16.2.2011–30.11.2023

Oulun Seudun- ja Pohjois-Suomen
Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset
KTL ry 30.11.2023 alkaen

Jäsenet:

Mukana on jäseniä Oulun seudun ja Pohjois-Suomen kunnista ja kaupungeista.

Yhdistyksen jäsenten ammatillinen kirjo on hyvin laaja, muun muassa puutarhureita, tekniikan-, siivous- ja ravintopalvelun-, laboratorioalan-, tietotekniikan-, ohjaustyön ja työhönvalmennuksen ammattilaisia eri nimikkeillä.

Jäsenmäärä vuoden 2024 alusta on 166.

Toiminnan painopiste on ollut jäsenten edunvalvonta ja yhteisten erilaisten koulutus-, tiedotus- ja virkistystapahtumien järjestäminen.

Edustukset ja osallistumiset:

Oulun Seudun- ja Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry kuuluu liittoon, jonka nimi on Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry. Yhdistyksestämme liittohallituksen jäsenenä toimii varsinaisena Paavo Virkkunen ja varalla Aila Lamminkangas.

Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry on keskusliiton Tekniikan Asiantuntijat KTK:n jäsen.

KTN:n paikallisyhdistykset tukevat paikallista toimintaa ja edunvalvontatyötä. Oulun KTN johtokunnan varsinaisena edustajana ja varapuheenjohtajana toimii Paavo Virkkunen ja varalla Aila Lamminkangas.

Ajankohtaista:

Syyskokous päivitti yhdistyksemme sääntöjä 9.11.2023 yksimielisesti.



Yhdistyksen puheenjohtaja Paavo Virkkunen.
Kuva Paavo Virkkunen

Yhdistyksen hallinto

Päivitettyjen sääntöjen mukaan ylintä päätösvaltaa käyttää vuosikokous. (Aiemmin oli kevät- ja syyskokous erikseen).

Yhdistyksen toimielimiä ovat puheenjohtaja, hallitus ja hallituksen nimeämät ja sen alaisuudessa toimivat muut toimielimet.

Hallitus voi asettaa alaisuudessaan toimivia erilaisia toimikuntia tarpeen mukaan.

Yhdistyksen hallintoa hoitaa hallitus.

Puheenjohtaja

Päivitettyjen sääntöjen mukaan puheenjohtajan toimikausi on kaksi (2) kalenterivuotta. Aiemmissa säännöissä puheenjohtajan toimikausi oli yksi (1) kalenterivuosi.

Hallitus

Hallitukseen kuuluu puheenjohtaja, jota kutsutaan yhdistyksen puheenjohtajaksi, puheenjohtajan lisäksi 2–5 varsinaista jäsentä vuosikokouksen päätöksen mukaisesti.

Hallitukseen valitaan 1–3 varajäsentä vuosikokouksen päätöksen mukaisesti.

Varsinaiset ja varajäsenet valitaan kahdeksi (2) kalenterivuodeksi kerrallaan.

Aiemmissa säännöissä hallituksen toimikausi oli yksi (1) kalenterivuosi.

Oulun Seudun- ja Pohjois-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry:n syyskokouksessa 9.11.2023 Oulussa valittiin puheenjohtajaksi kaudelle 2024–2025 Paavo Virkkunen ja hallituksen

varsinaiseksi jäseniksi puheenjohtajan lisäksi Maija Sandström, Arja Pirkola, Seija Tuominen ja varajäseneksi Aila Lamminkangas.

Yhteystiedot

Puheenjohtaja Paavo Virkkunen,
paavovirkkunen8@gmail.com,
puh. 040 511 8643

Varapuheenjohtaja Seija Tuominen,
tuominen.seija@gmail.com,
puh. 050 492 3658

Tiedotus- ja jäsenihteeri Maija Sadström,
majja.san@icloud.com,
puh. 044 281 0556

Nettisivumme uudistuvat kevään 2024 aikana. Sieltä löytyy aina ajankohtaista tietoa. Kannattaa käydä katsomassa mm. tulevat tapahtumat, jäsenedut, jne.

Ilmoita tiedotus- ja jäsenihteerille, mikäli sähköpostiosoitteesi muuttuu. Näin varmistat, että saat jatkossakin yhdistyksen tiedotteet, kokouskutsut sähköpostiisi.

Upea päivä

Päiväni alkoi nousevan auringon ihastelulla terassilla. Pakkasta -3 astetta klo 8 aamulla.

Pian aurinko paistoi kirikkaasti pilvetömällä taivaalla. Päätin kokeilla kestäisikö hanki kävelemistä. Lähdin kävelemään joelle päin kohti patokostea, talolta matkaa alle 100 m. Joelta oli jo ainakin viikon verran kuulunut veden solinaa.

Huomasin jotain valkoista, mikä liikkui vedessä. Päästyäni lähemmäksi erotin vedessä joutsenen. Joutsen pulahteli vedessä, välillä kokonaan veden alla. Ajattelin, että kyllä se kevät on tullut, kun joutsetkin saapuva.

Illalla oli vielä hieno auringonlasku väri-iloistuneen, joka kruunasi muutenkin hyvän ja rentouttavan päivän.

Nautitaan kesästä ja jos on liian kuuma, voi joutsenen lailla pulahdella veteen.

Mistä puhutaan, kun puhutaan alueiden elinvoimasta, vetovoimasta ja pitovoimasta?

Kirjoittaja TIMO ARO on valtiotieteen tohtori ja alue- ja väestönkehityksen asiantuntija, joka toimii Turun kaupungin tutkimusjohtajana

Suomi on tuhansien strategioiden ja ohjelmien maa. Strategia- ja ohjelmakielessä viljellään usein erilaisia muotikäsitteitä ja iskusanoja. Viime vuosina ei ole voinut välttyä törmäämästä voimapäätteisiin, jotka liittyvät elinvoimaan, vetovoimaan tai pitovoimaan.

Käsitteitä käytetään "villisti ja väljästi". Niillä voidaan tarkoittaa melkein mitä tahansa yleistä hyvää tarkoittavaa pyrkimystä. Kyse on usein saippuamaisista käsitteistä, jotka muuttuvat tilanteesta ja tarkoituksesta riippuen, mutta ovat ristiriitaisuuksistaan huolimatta käyttökelpoisia alueiden kehitys- ja kehittämistyössä.

Mutta mistä oikein puhutaan, kun puhutaan alueiden elinvoimasta, vetovoimasta ja pitovoimasta.

Mistä elinvoimassa on kyse?

Elinvoiman sisarkäsitteinä käytetään muutosta, kasvua, uusiutumista, kilpailukykyä, vireyttä, vitalisuutta, dynaamisuutta, elinkelpoisuutta jne. Elinvoima sai eräänlaisen virallisen hyväksynnän uudessa kuntalaissa, jossa kuntien perustehtäväksi määriteltiin hyvinvoinnin edistäminen ja elinvoiman lisääminen.

Elinvoima kytkeytyy usein aluetalouteen, taloudelliseen kehitykseen ja kasvuun liittyviin koviin kilpailukykytekijöihin. Kyse on toisin sanoen kasvusta ja kasvuun liittyvistä osatekijöistä, kuten esimerkiksi asukas-, työpaikka-, yritys- tai opiskelijakasvusta.

Elinvoima on eräänlainen (alue)taloudellisten ominaisuuksien varanto tai varasto, joka on muodostunut ajan kuluessa ja muuttuu toimintaympäristön muuttuessa usean eri osatekijän yhteisvaikutuksesta. Alueen elinvoima voi vahvistua, heikentyä tai pysyä muuttumattomana eri osatekijöiden muuttuessa.

Elinvoimassa voidaan erottaa kaksi erilaista näkökulmaa: alueen ulkoinen ja sisäinen elinvoima sekä alueen kova ja pehmeä elinvoima.

Alueen ulkoinen elinvoima liittyy asioihin ja tekijöihin, joissa alue on riippuvuus- ja vuorovaikutussuhteessa muuhun kehitykseen tai muiden tekemiin päätöksiin ja

resursseihin. Sisäinen elinvoima liittyy asioihin ja tekijöihin, joihin alue itse voi vaikuttaa omilla valinnoillaan, päätöksillään ja teoillaan.

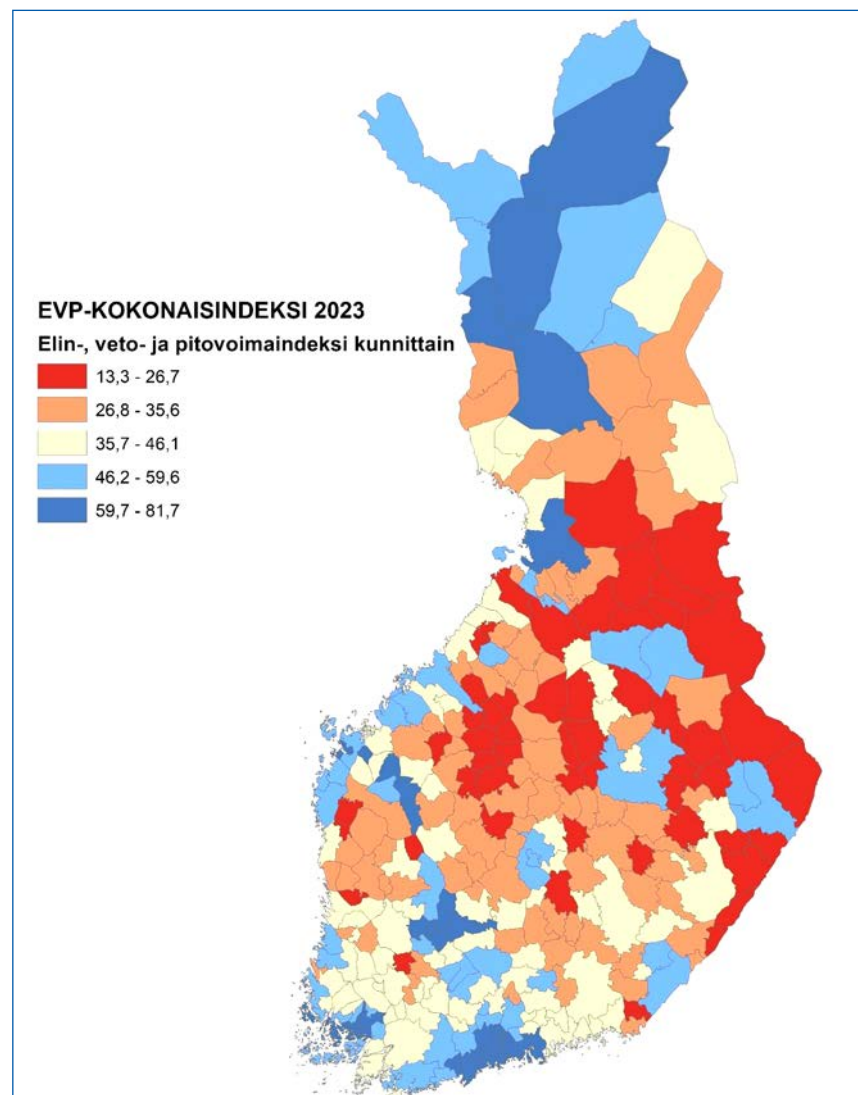
Alueen kova elinvoima liittyy asioihin ja tekijöihin, jotka ovat mitattavissa ja vertailtavissa. Pehmeä elinvoima liittyy asioihin ja tekijöihin, jotka ovat vaikeammin tai jopa mahdottomia mitata.

Mistä vetovoimassa on kyse?

Vetovoimalla viitataan alueen houkuttelevuuteen, haluttavuuteen, dynaamisuuteen

ja vetovoimaisuuteen alueen ulkopuolisten näkökulmasta. Jos elinvoima on eräänlainen kertyneiden ominaisuuksien varasto, on vetovoima virtasuure, jossa muutoksen suuruutta tai pienuutta voidaan mitata.

Virran suuruus tai pienuus vaikuttaa suoraan ja epäsuoraan alueen elinvoimaan. Vetovoimavirrat voivat liittyä uusiin asukkaisiin, potentiaalsiin muuttajiin, sijaintipäätöksiä tekeviin yrityksiin, alueeseen sijoitaviin investoijiin, matkailijoihin, tapahtuma- ja vierailijakävijöihin jne., jotka paikkaan liittyvillä



Kartta 1. EVP-kokonaisindeksi kunnittain.

valinnoillaan vaikuttavat alueen kehitykseen.

Alueen vetovoima voidaan jakaa edelleen neljään osatekijään: muutto-, sijainti-, paikka- ja kiertovetovoimaan.

Muuttovetovoima liittyy paikan haluttavuuteen, kiinnostavuuteen, houkuttelevuuteen ja vetovoimaisuuteen sijaintiympäristönä uusien asukkaiden, potentiaalisten muuttajien, paluumuuttajien, yritysten, investoreiden, matkailijoiden jne. näkökulmasta.

Sijaintivetovoima liittyy paikan sijaintiin ja merkitykseen solmupisteinä esimerkiksi liikenne-, tavara-, investointi- ja pääomavirtojen näkökulmasta.

Paikkavetovoima liittyy alueen tapahtumiin, elämyksiin, vetovoimapalveluihin, vapaa-ajan asumiseen, ilmapiiriin, elävyyteen, luontoon ja ympäristöön vapaa-ajan asukkaiden tai matkailija-, tapahtuma-, vierailija- ja kävijävirtojen näkökulmasta.

Kiertovetovoima liittyy paikan kykyyn houkutella takaisin sieltä lähteneitä (paluumuutto ja aivokierto) eli niitä, jotka ovat alueelta kotoisin tai kiinnittyvät alueeseen jonkin vahvan tunnesiteen kautta.

Mistä pitovoimassa on kyse?

Pitovoimalla tarkoitetaan niitä asioita ja tekijöitä, jotka saavat alueella asuvat jäämään ja viihtymään alueella. Pitovoima kuvaa asukkaiden tyytyväisyyttä esimerkiksi alueen palveluihin, omaan asuin- ja elinympäristönsä tai ilmapiiriin.

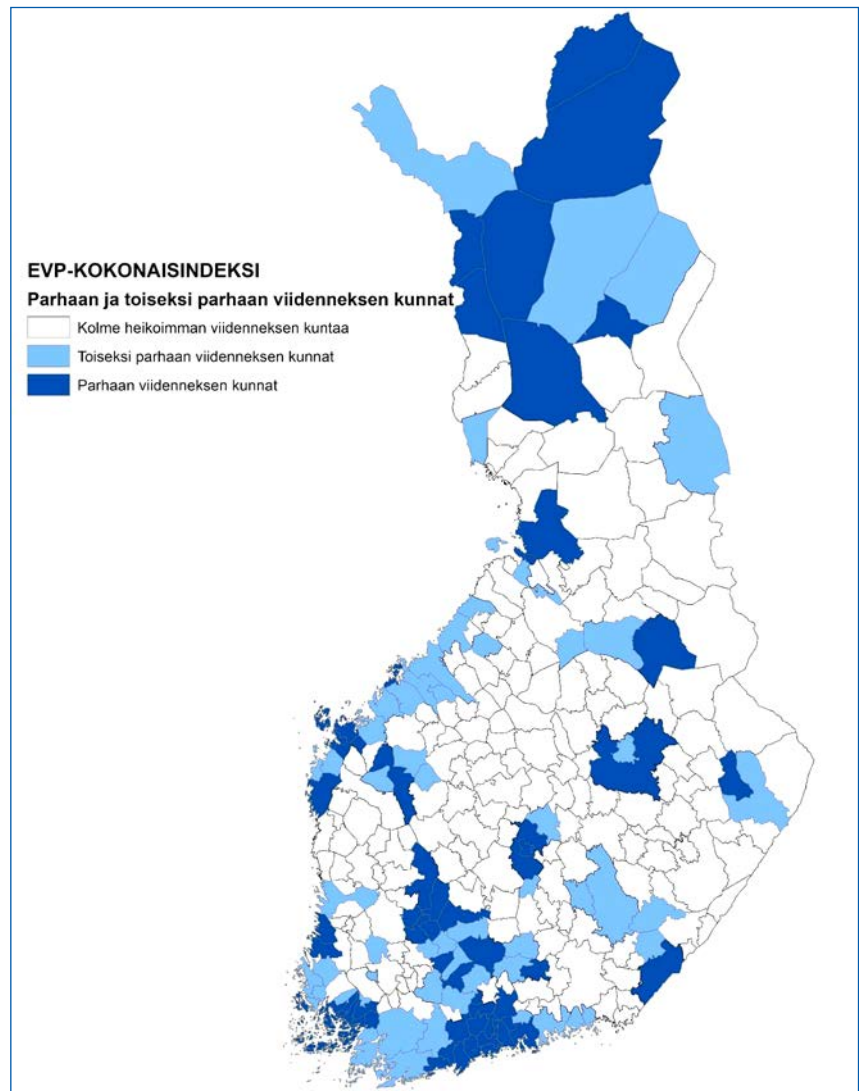
Alueen pitovoima voidaan jakaa veto-voiman tavoin neljään osatekijään: tyytyväisyyteen, viihtyvyyteen, koettuun hyvinvointiin ja turvallisuuteen sekä maineeseen.

Tyytyväisyys liittyy alueen asukkaiden omakohtaisiin havaintoihin ja kokemuksiin asuinympäristön, palveluiden tai muiden tekijöiden suhteen.

Viihtyvyys liittyy asukkaiden tunteisiin ja kokemuksiin arjen sujuvuudesta, viihtyisyydestä ja mukavuudesta.

Koettu hyvinvointi ja turvallisuus liittyvät arkikokemuksiin, havaintoihin ja tunteisiin omasta arjesta ja oman asuin- ja elinympäristön kannalta merkityksellisistä asioista.

Maine liittyy alueen ulkoiseen kuvaan, ilmapiiriin, identiteettiin yms. paikkaan sitoviin asioihin ja tekijöihin, joissa korostuu yhteenkuuluvuuden ja samaistumisen tunteet sekä paikkaan kytkeytyvät siteet, juuret ja perinteet. Alueen pitovoiman kannalta korostuu lisäksi alueen hyvä maine ja imago eteenpäin menevästä ja kehittyvästä alueesta.



Kartta 2. EVP-kokonaisindeksi, kaksi parasta viidennestä.

Alueen voimatekijöitä voidaan mitata

Alueiden elin-, veto- ja pitovoimaa voidaan arvioida ja mitata useasta eri näkökulmasta. Tulokset riippuvat valituista teemoista, muuttujista, painotuksista ja ajankohdista.

Yksi mittaus tapa on niin sanottu **EVP-indeksi** eli alueen elinvoima-, veto- ja pitovoimaindeksi. EVP-indeksi pitää sisällään elinvoima- sekä veto- ja pitovoimaindeksin sekä molemmat indeksit sisältävän kokonaisindeksin. EVP-indeksissä on yhteensä 20 muuttujaa, joiden indeksoinnin perusteella voidaan vertailla alueiden ja kuntien kehitystä. Jokainen kunta saa indeksoinnissa kokonaisarvon 0–100 pisteen välillä.

Jutun liitteenä olevassa kartassa 1. on kuvattu EVP-kokonaisindeksi kunnittain. Korkeimman indeksin kunnat sijoittuvat ryppäiksi Helsingin, Tampereen ja Turun kaupunkiseuduille, Pohjanmaan rannikolle, Lapin maakuntaan ja pistemäisesti muille

alueille. Indeksillä on alueellisesti alhaisin Itä-Suomen ja keskisen Suomen kunnissa sekä useiden maakuntien reuna-alueilla.

Kymmenen korkeimman EVP-indeksin kuntaa olivat Helsinki, Espoo, Pirkkala, Sipoo, Vantaa, Tampere, Kirkkonummi, Kauniainen, Kittilä ja Tuusula. Yli 50 000 asukkaan kunnista korkeimmat pisteet saivat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere ja Turku. Keskisuurista 20 000–49 999 asukkaan kunnista indeksi oli korkein Kaarinassa, Lempäälässä, Keravalla ja Liedossa. Alle 20 000 asukkaan kunnista korkeimmat pisteet saivat Kauniainen, Kittilä, Kempele ja Kolari.

Kartassa 2. on kuvattu tummansinisellä parhaan ja vaaleansinisellä toiseksi parhaan viidenneksen kunnat sen jälkeen, kun kaikki Manner-Suomen kunnat on jaettu viiteen viidennekseen. Kahden parhaan viidenneksen kunnat painottuvat alueellisesti Rannikko-Suomeen, Kasvukolmion kärkiin ja Lappiin.



Äly hoi, älä jätä – tekoäly - älä sinäkään!

Teksti JUHA LAITINEN

Tekoälystä puhutaan tänä päivänä joka paikassa ja sen ennustetaan mullistavan opiskelua ja työelämää laajasti kaikille toimialoilla. Se nähdään toisaalta tulevaisuuden valtavana mahdollisuutena, mutta myös uhkana eri tavoin – jopa ihmiskunnan tuhoon johtavana asiana. Toki ennustaminen on aina ollut vaikeaa – erityisesti tulevaisuuden ennustaminen. Kautta maailman historian uuteen teknologiaan on aina suhtauduttu myös varauksella ja historiasta voidaan muistaa menneiden sukupolvien epäilykset vaikkapa junaliikennettä, autoja, sähköä, puhelimia ja tietokoneita kohtaan. Vähitellen kuitenkin uudet asiat on yleensä hyväksytty ja niiden myönteiset puolet ovat nousseet uhkien ja pelkojen takaa. Näin käynee tekoälyllekin.

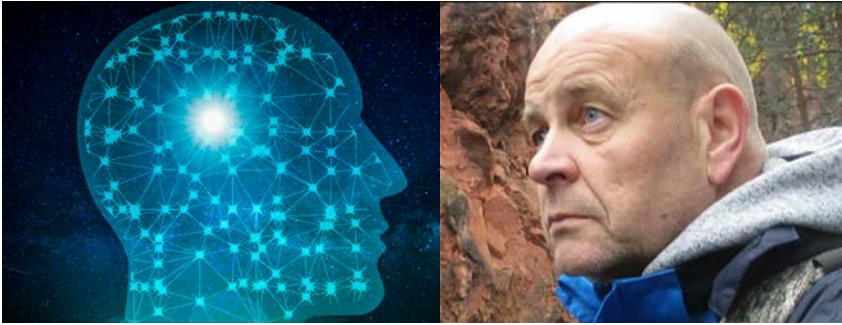
Mikä se sitten on tämä tekoäly?

Tiivistetysti tekoäly tarkoittaa tietokonejärjestelmiä tai ohjelmistoja, jotka kykenevät suorittamaan tehtäviä, jotka vaativat ihmisen älykkyyden kaltaista älykkyyttä. Nämä tekoälyjärjestelmät voivat oppia, sopeutua ja suorittaa monimutkaisia tehtäviä, puheentunnistusta, päätöksen tekoa ja luovaa ongelmanratkaisua.

OpenAI

Tekoälystä puhuttaessa ei voi ohittaa amerikkalaista OpenAI tekoälyn tutkimuskeskusta, jonka tärkeimmät ohjelmistot ovat Dalle ja ChatGPT. Näistä ChatGPT on kirjoitettua tekstiä ymmärtävä ja kysymyksiin vastaava ohjelmisto (keskustelubotti) ja Dalle on tekstimuotoisen ohjeen

perusteella kuvia tuottava ohjelmisto (kuva-generaattori). OpenAI perustettiin 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä ja ChatGPT julkaistiin kaikille avoimeen laajaan testaukseen vuonna 2022. Muita OpenAI tuotteita ovat myös Sora (video-generaattori) ja Whisper (puheentunnistusjärjestelmä). OpenAI käyttää monipuolisia lähteitä tiedonhakuun, mukaan lukien tieteelliset julkaisut, verkkosivut, kirjat ja muut dokumentit. Lisäksi se voi hyödyntää suuria tietokantoja ja verkkoaineistoja, kuten Wikipediaa, verkkokeskustelufoorumeita ja uutissivustoja. Tietojen keräämiseen ja analysointiin OpenAI voi käyttää erilaisia menetelmiä ja työkaluja, kuten web-kaavintaa, tietokantojen kyselykieliä ja koneoppimis-



Tekoäly ja Juha Laitinen.

Miten tekoäly toimii?

Tekoäly toimii usein koneoppimisen ja syväoppimisen avulla. Koneoppiminen perustuu algoritmeihin, jotka analysoivat dataa ja löytävät siitä malleja tai säännönmukaisuuksia. Syväoppiminen on eräänlainen koneoppimisen alalaji, jossa käytetään keinotekoisia hermoverkkoja, joka koostuu useista kerroksista, joissa data käsitellään abstraktimalla tasolla.

Tekoälyjärjestelmät toimivat yleensä seuraavilla tavoilla:

1. Kerääminen ja analysointi: Dataa kerätään eri lähteistä, kuten sensoreista, tietokannoista tai internetistä. Tämä data sitten analysoidaan, että löydetään malleja ja säännönmukaisuuksia.
 2. Koulutus: Koneoppimismallit koulutetaan syöttämällä niille suuria määriä dataa ja vastaavia oikeita vastauksia. Näin malli oppii tunnistamaan ja ennustamaan asioita.
 3. Testaus ja virheiden korjaus: Koulutuksen jälkeen mallia testataan käyttämällä sitä uuteen dataan, jota se ei ole aiemmin nähnyt. Mallin suorituskyky arvioidaan ja tarvittaessa sitä hienosäädetään virheiden korjaamiseksi.
 4. Tuotanto ja käyttö: Kun malli on koulutettu ja testattu, sitä voidaan käyttää tosielämän sovelluksissa tekemään päätöksiä, ennustuksia tai muita tehtäviä.
1. Liiketoiminta ja markkinointi: Tekoäly voidaan käyttää markkinointikampanjoien kohdentamisessa, asiakassegmenttien tunnistamisessa ja ennustavassa analytiikassa liiketoiminnan optimoimiseksi.
 2. Terveystieteet: Tekoäly voidaan käyttää sairauksien diagnosoimisessa, potilaiden hoidon yksilöllistämässä, terveystietojen analysoimisessa ja lääketieteellisessä tutkimuksessa.
 3. Autoteollisuus: Tekoälyä hyödynnetään autonomisten ajoneuvojen kehittämisessä, liikenteen ennustamisessa ja turvallisuusjärjestelmissä.
 4. Finanssi- ja pankkiala: Tekoälyä voidaan käyttää petosten havaitsemisessa, luottopäätösten tekemisessä, sijoitusten ennustamisessa ja asiakaspalvelussa.
 5. Koulutus: Tekoälyä voidaan käyttää opetuksen yksilöllistämässä, oppimisen arvioimisessa ja koulutusohjelmien suunnittelussa.
 6. Teollisuus ja tuotanto: Tekoälyä voidaan käyttää tuotantoprosessien optimoinnissa, laadunvalvonnassa ja ennakoivassa kunnossapidossa.

Nämä ovat vain muutamia esimerkkejä siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää eri aloilla. Sen sovellusmahdollisuudet ovat lähes rajattomat ja jatkuvasti laajenevat teknologian kehittyessä.

Yhteenvetona, tekoäly perustuu monimutkaisiin algoritmeihin, jotka mahdollistavat datan analysoinnin, oppimisen ja päätöksenteon ilman ihmisen suoraa ohjausta.

Miten tekoälyä voi hyödyntää?

Tekoälyä voi hyödyntää monilla eri toimialoilla ja tehtävissä. Joitakin esimerkkejä tekoälyn sovellusalueista ovat:

Miten tekoälyn sovelluksia voidaan eritellä toiminnan kannalta?

Tunnetuimmat tekoälysovellukset vaihtelevat eri käyttöalueilla, mutta tässä on joitakin esimerkkejä:

1. Ääniohjatut avustajat: Kuten Siri (Apple), Google Assistant (Google) ja Amazon Alexa (Amazon), jotka tarjoavat ääniohjatun avustusta monenlaisissa tehtävissä, kuten tiedon hakemisessa, kalenterien hallinnassa ja musiikin toistamisessa.
2. Konekäännös: Sovellukset kuten Google Translate tarjoavat nopeita ja tarkkoja käännöksiä eri kielillä.
3. Kuvantunnistus: Sovellukset kuten Google Lens ja Pinterest käyttävät tekoälyä kuvien tunnistamiseen ja niiden perusteella lisätietojen tarjoamiseen.
4. Kasvojen tunnistus: Sovellukset ja palvelut, kuten Face ID (Apple) ja Facebookin automaattinen tunnistus, hyödyntävät tekoälyä kasvojen tunnistamisessa ja tunnistettujen henkilöiden tietojen hallinnassa.
5. Suositusjärjestelmät: Yritykset kuten Netflix ja Spotify käyttävät tekoälyä suositellakseen käyttäjille sisältöä heidän aiempien mieltymystensä perusteella.
6. Autonomiset autot: Yritykset kuten Tesla ja Waymo kehittävät autonomisia ajoneuvoja, jotka käyttävät tekoälyä navigointiin, havainnointiin ja päätöksentekoon liikenteessä.

Nämä ovat vain muutamia esimerkkejä, mutta tekoälyä hyödynnetään monilla muillakin aloilla, kuten terveydenhuollossa, teollisuudessa, finanssialalla ja tieteellisessä tutkimuksessa.

Miten tutustun ChatGPT sovellukseen?

Jos "ChatGPT" on sinulle uusi sovellus tai palvelu, voit aloittaa etsimällä "ChatGPT" Googlesta tai muusta hakukoneesta. Tämä antaa sinulle yleiskuvan sovelluksesta ja sen



mahdollisista ominaisuuksista. Sen jälkeen tarkista sovelluskaupat, kuten Google Play Kauppa Androidille tai App Store iOS:lle. Siellä voit lukea sovelluksen kuvauksen, käyttäjäarvosteluita ja nähdä kuvakaappauksia. Useimmat ChatGPT sovellukset ja palvelut tarjoavat verkkosivuston, jossa voit lukea lisää tietoa ja saada vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin. Voit myös etsiä verkosta käyttäjien arvosteluita ja kokemuksia "ChatGPT"-sovelluksesta. Tämä voi auttaa sinua saamaan paremman käsityksen siitä, millainen mikin eri sovellus on ja mitä odottaa. Toivottavasti nämä vinkit auttavat sinua tutustumaan "ChatGPT"-sovellukseen paremmin!

Miten ChatGPT neuvoo kunnallisen alan teknistä toimijaa?

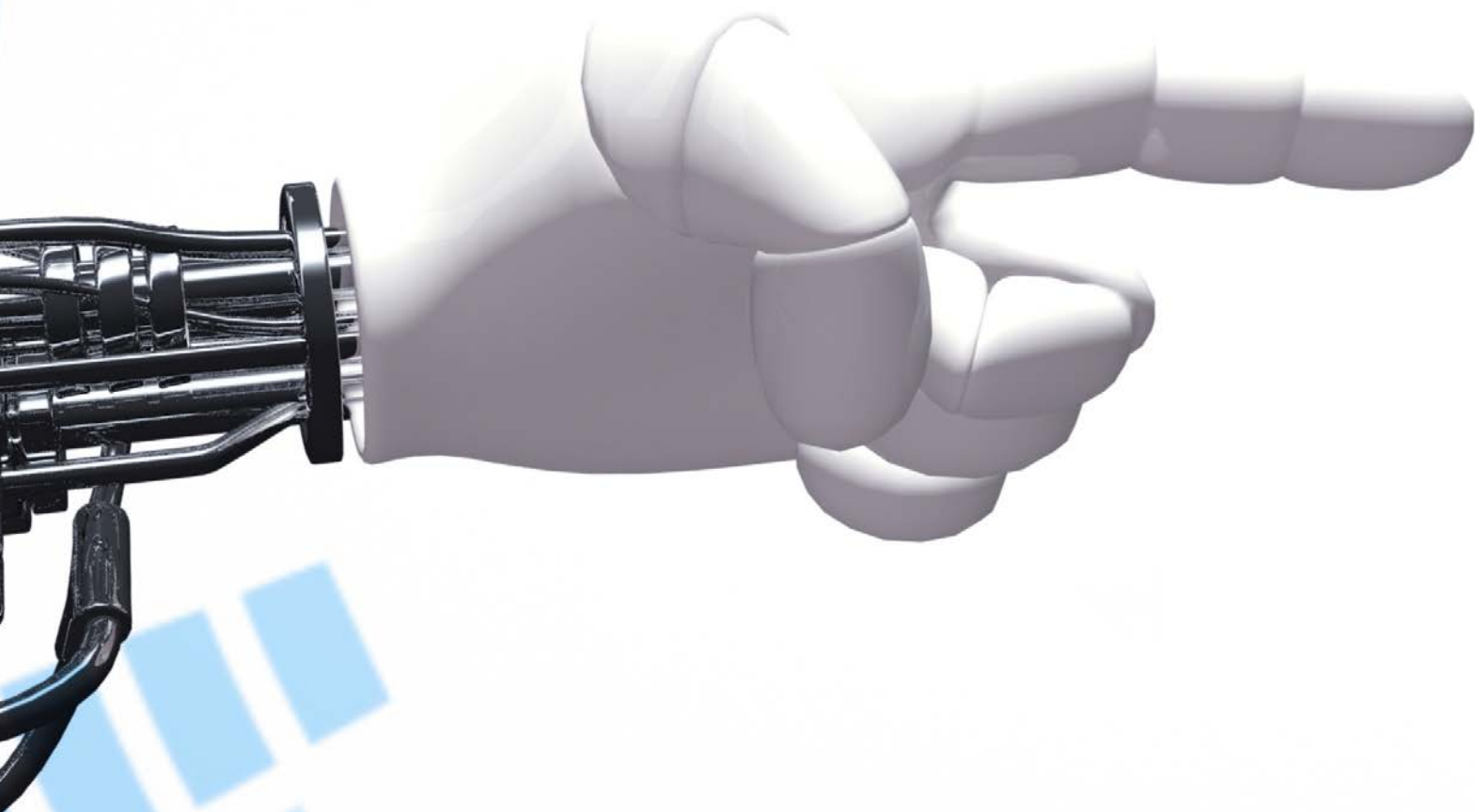
ChatGPT voi tarjota kunnallisen alan tekniselle toimijalle monenlaista neuvontaa ja

apua riippuen siitä, millaisia kysymyksiä tai haasteita tekninen toimija kohtaa. Tässä muutamia esimerkkejä siitä, miten ChatGPT voi auttaa:

1. Teknisen ongelmanratkaisun neuvonta: Jos tekninen toimija kohtaa ongelmia esimerkiksi tietojärjestelmien, verkkojen tai laitteiden kanssa, hän voi kuvailla ongelman ChatGPT:lle saadakseen neuvoja ja ohjeita sen ratkaisemiseksi.
2. Tietojärjestelmien ja ohjelmistojen suositukset: ChatGPT voi auttaa suosittelemalla sopivia tietojärjestelmiä, ohjelmistoja tai työkaluja kunnallisen alan tarpeisiin, kuten asiakaspalvelun hallintaan, tiedonkeruuseen tai raportointiin.
3. Teknisten käsitteiden selittäminen: Jos tekninen toimija kohtaa käsitteitä tai termejä, joita hän ei ymmärrä, hän voi kysyä ChatGPT:ltä selitystä tai määritelmää näistä käsitteistä.

4. Parhaiden käytäntöjen jakaminen: ChatGPT voi tarjota tietoa ja neuvoja kunnallisen alan teknisille parhaille käytännöille eri osa-alueilla, kuten tietoturva, tietosuojat tai energiatehokkuus.
5. Tulevaisuuden trendien ennustaminen: ChatGPT voi auttaa teknistä toimijaa pysymään ajan tasalla tulevaisuuden trendeistä ja kehityksestä kunnallisella alalla, kuten älykaupunkiratkaisuista, IoT:sta tai kestävästä kehityksestä.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että ChatGPT on tekoälypohjainen järjestelmä ja sen antamat neuvot perustuvat sille opetettuun tietoon ja yleisiin käytäntöihin. Monimutkaisissa tai erityisissä tapauksissa voi olla tarpeen kääntyä asiantuntijan puoleen saadakseen yksityiskohtaisempaa tai erikoistuneempaa apua.



Mitkä ovat teknisen toimialan ammattiyhdistystoiminnan haasteet tulevaisuudessa?

Kysymys esitettiin ChatGPT tekoälylle ja tekoälyn vastaukset alla:

Teknisen toimialan ammattiyhdistystoiminta kohtaa useita haasteita tulevaisuudessa, mukaan lukien:

1. Teknologian nopea kehitys: Teknologian jatkuva kehitys vaatii ammattiyhdistyksiltä joustavuutta ja kykyä pysyä ajan tasalla alan muutoksista. Uusien teknologisten ratkaisujen ja automaation yleistyminen voi myös vaikuttaa työvoiman tarpeisiin ja työtehtäviin.
2. Työvoiman muutokset: Teknologian kehitys ja digitalisaatio voivat aiheuttaa muutoksia työvoiman tarpeisiin ja työtehtäviin. Tämä voi johtaa uusien taitojen tarpeeseen ja työvoiman uudelleen-koulutukseen, mikä voi olla haasteellista ammattiyhdistyksille.

3. Työelämän epävarmuus: Kasvava epävarmuus työelämässä, kuten tilapäisten töiden lisääntyminen ja työsuhteiden epävakaus, voi vaikuttaa ammattiyhdistysten jäsenten työolojen ja työehtojen turvaamiseen.
4. Globalisaatio: Globalisaatio ja kansainvälinen kilpailu voivat asettaa paineita työntekijöiden palkoille ja työehtosopimuksille. Ammattiyhdistysten on voitava toimia tehokkaasti myös kansainvälisellä tasolla suojellakseen jäsentensä etuja.
5. Poliittikan muutokset: Poliittiset päätökset ja lainsäädännön muutokset voivat vaikuttaa ammattiyhdistysten toiminta-edellytyksiin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Muutokset työlainsäädännössä voivat esimerkiksi vaikuttaa neuvotteluoikeuksiin ja työehtosopimusneuvotteluihin.

6. Sidosryhmäyhteistyö: Teknisen alan ammattiyhdistysten on kyettävä toimimaan yhteistyössä muiden sidosryhmien, kuten yritysten, työnantajien ja hallitusten kanssa, jotta ne voivat tehokkaasti ajaa jäsentensä etuja ja vaikuttaa alan kehitykseen.

Näiden haasteiden kohtaaminen vaatii ammattiyhdistyksiltä innovatiivisuutta, joustavuutta ja kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Lisäksi avainasemassa on jäsenten aktiivinen osallistuminen ja tuki ammattiyhdistyksen toiminnalle.

**Tekoälyterveisin,
Juha Laitinen, Kuopio**

Kirjoittaja työskentelee Savonia ammattikorkeakoulussa ICT-palveluissa järjestelmäsuunnittelijana. Jutun tekstin tuottamisessa on käytetty apuna OpenAI ChatGPT3.5 tekoälysovellusta.



Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo

Tekniska Museet

Teksti PIRJETTA SIPIÄINEN-SALO

Tammikuun Koulutus- ja neuvottelupäivien yhteyteen on perinteisesti kuulunut myös yhteinen päiväohjelma. Sunnuntaina jatkuu lauantai-iltana alkanut keskinäinen verkostoitumisemme, jota toivottavasti auttoi retkikohteemme. Tutustumiskohteena oli Ruotsin kansallinen tieteen ja tekniikan museo Tekniska Museet.

Museon näyttelyiden aiheet vaihtelevat avaruudesta ja ympäristöstä tekniikkaan ja keksintöihin. Sen kokoelmat käsittävät nykyisin noin 55 000 esinettä, joista on noin 4 500 kerrallaan näytteillä. Pääosa kokoelmista on vuosien 1860 ja 1930 välisenä aikana valmistettuja esineitä ja laitteita.

Jännittävin osuus museosta oli näyttelykokonaisuus, joka paneutui kaivostoimintaan. Jos onnistui löytämään salaisen sisäänkäynnin, astui suoraan pimeyteen. Kaivostoiminnan alkua ajoista kertova kulkureitti kulki pimeässä ja työkohteidenkin kohdevalo ei silmiä häikäissyt. Tämä reitin kulkeminen oli upea elämys ja antoi vain häivähdyksen kaivostoiminnan alkeellisista olosuhteista.

Vaikka tieteen ja tekniikan museo tuli nyt päällisin puolin tutuksi, on alueella useita muitakin museoita kuten Poliisimuseo. Tukholman Djurgårdenin saarella sijaitseva Spritmuseum eli viinamuseo on myös mielenkiintoinen käyntikohde. Viinamuseossa on tänä vuonna esillä muun muassa True crime -näyttely.



Laskukone vuodelta 1909. Ennen tietokonetta oli mekaanisia laskimia. Käyttöohje: Asetat numerot vivuilla ja näppäimillä. Sitten pyörität ja yhtäkkiä oikea vastaus ilmestyy koneen yläosaan. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Lähelle ja kauas. Kuva Timo Mattila



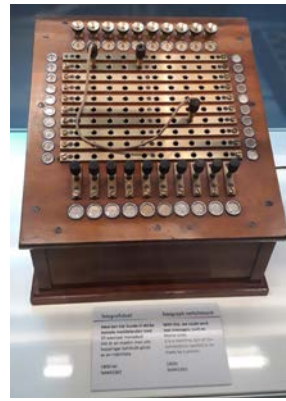
Léon Bolée, 1896, Ranska. Tämä ranskalaisvalmisteinen Léon Bolée oli pysäköitynä Tukholman Yleinen taide- ja teollisuusnäyttely 1987 -näyttelyn sisäänkäynnin viereen. Malli on tyypillinen polkupyörä-auto. Kuljettaja istuu takana, kun taas matkustajat edessä. Kuljettaja ohjaa oikealla ohjauspyörällä, ja voi vaihtaa vaihdetta, kiihdyttää ja jarruttaa vasemmalla sauvalla.



Tilaihme-kasvihuone. Sen sijaan, että kuvan kasvit olisivat levitettyinä yhdelle viljelyalustalle, kuten normaalissa kasvihuoneessa, voidaan hyllykohtaisella vesi- ja lannoitekierrolla sekä valaistussäädöillä mahdollistaa esim. ruoan kasvatus tila- ja energiatehokkaasti- vaikka oman kodin komerossa. Kuva Eva-Lisa Karlsson



Bumblebee on Transformers-hahmo eli robotti, joka voi muuttua ajoneuvoiksi, lentokoneiksi tai muiksi teknisiksi esineiksi. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



1800-luvun lennätinkeskus. Tämän avulla voitiin lähettää tekstiviestejä esimerkiksi morsekoodilla. Kaikki yhteydet piti tehdä kuitenkin ihmisen toimesta. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Kaivoslampuja. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Mirja Hussi on aivan ällistynyt nähtyään Vabis-merkkisen kuorma-auton, joka valmistui 1909. Auto pystyi kuljettamaan kaksi tonnia, mitä pidettiin siihen aikaan paljon. Näitä autoja valmistui kaikkiaan kolme kappaletta. Muita näyttelyesineitä tarkastelevat Pirjo Riekkinen ja Elisa Simola. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Näyttely on kirvoittanut hymyn huulille vasemmalta oikealle Terttu Majamäelle, Seija Luoma-Keturille ja Terttu Tuomelalle. Kuva Jarmo Latva-Lusa



SCANIAN sähkömoottori P160. Sähkömoottorissa sähköenergia muunnetaan kiineettiseksi energiaksi. Sähkömoottoreilla on huomattavasti korkeampi hyötysuhde kuin polttomoottoreilla. Vaihteistolla varustetun Scania P160 teho on n. 230-297 kW ja se on suunniteltu kaupunkiliikenteeseen. Linja-auto matkaa n. 250 km 10 litiumtyyppisen pariston 1 h ja 40 min latauksella. Kuva Jari Lehdonkivi



Gruvan, History and innovation -näyttely. Kuva Jari Lehdonkivi



Rex, 2-vetoinen moottoripyörä, 1935, Ruotsi. Moottoripyörä on epätavallinen, koska sen teho on jaettu molemmille pyörille, jolloin pito erittäin hyvä. 1930-luvun puolivälissä Berthold Ericsson käytti tätä moottoripyörää suurella menestyksellä mäkkikilpailukilpailuissa, jotka olivat aikanaan suosittuja. Kuva Jari Lehdonkivi



Tekniska Museetin lentosatoa. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Kungsträdgården

Teksti PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Museon jälkeen matkasimme kohti Tukholman keskustaa Kungsträdgårdenia. Se sai alkunsa 1500-luvulla perustetusta hovin yksityisestä puutarhasta, joka oli ympäröity muureilla ja suljettu ulkopuolisilta. Kuningas Kustaa III avasi tämän aiemmin hautausmaana ja sittemmin kuninkaallisena kasvimaana toimineen keskustapuiston yleisölle 1700-luvun lopulla. Se muodostui heti suosituksi kävely- ja kohtaamispaikaksi.

Puistossa järjestettiin vuoden 1866 Tukholman suuri taide- ja teollisuusnäyttely, josta on jäljellä niin sanottu Johan Peter Molinin veistämä Molinin suihkulähde, jonka hahmot perustuvat pohjoismaiseen mytologiaan. Olisi ollut kiva nähdä suihkulähde toiminnassa, mutta...

Näin talviaikaan Kungsträdgårdenin puistossa voi kuitenkin tutustua entisten Ruotsin kuninkaiden patsaisiin, kuten keskellä puistoa sijaitsevaan uusklassiseen Kuningas Kaarle XIII:n patsaaseen. Sitä ympäröivät ruotsalaisen kuvanveistäjän Bengt Erland Fogelbergin neljä leijonaa.

Tukholman kuuluisin puisto on kaupunkilaisten suosima kohtauspaikka. Kesäkuukausina siellä pidetään lukuisia ulkoilmakonsertteja ja -tapahtumia, ja talvikuukausina sinne jäädytetään luistelurata.

Minulla ei ollut luistimet mukana, mutta kulkiessani puiston viertä olin kateellinen iloisille luistelijoille. Täällä ydinkeskustassa talvikin osataan valjastaa kaupunkilaisten käyttöön.

Matkani jatkui kohti kahviloita, ravintoloita ja pikaruokaketjuja. Olihan aamupalasta jo vierähtänyt tovi. Toisille tulaisten hankinta oli ateriointia tärkeämpää. Näin sunnuntainakin löytyi alueelta auki olevia kauppoja. Erityisesti Drottninggatanin ja Sergelgatanin kävelykadut tarjosivat erinomaisen tilaisuuden tehdä ostoksia esim. Åhlensin ja NK:n tavarataloissa.

Itse ajattelin seuraavalla omatoimimat kallani tutustua Östermalmin muutamia vuosia sitten uudistettuun kauppahalliin, jonka putiikeista kuulemma löytyy niin herkullisia leivonnaisia, juustoja ja kala- ja lihatuotteita.

Toinen must-paikka on juustokauppa Nybrogatanilla aivan AC Perchs -tehuoneen lähellä. Androuetin juustoputiikki maahantuo ja myy käsityönä tehtyjä ranskalaisia juustoja.

Tällä kertaa lähdin laivalle vain hyvin ravittuna.



Kungsträdgårdenin puisto talviusassa. Kuva Jari Lehdonkivi



Iloisia luistelijoita. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Talvikunnossapitoonkin on hankittu oma jäänhoitokone. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo



Vuosikokouskutsu

**Varsinais-Suomen Tekniikan ja Erityisalojen Ammattilaiset KTL ry
Kutsumme yhdistyksemme jäsenet vuosikokoukseen**

Aika: Lauantai 16.11.2024 klo 8–19.50

Paikka: Turku-Ahvenanmaa-Turku Viking-Line

Ohjelma:

8–8.15 Kokoontuminen Viking-Line terminaalissa

8.20 Laivaan nousu m/s Viking Glory

9.30 Aamupala Kobbassa

11.30 Vuosikokous

14.10 Laivan vaihto Maarianhaminassa M/S Viking Grace

14.30 Buffet päivällinen

19.50 Saapuminen Turkuun

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.

Ilmoittautumiset **su 13.10.2024** mennessä vsctl.ry@gmail.com tai

pj. Jari Lehdonkivi 050 438 1742. Ilmoita nimi ja syntymäaika.

Tervetuloa hallitus!

Voikukasta on moneksi

Teksti PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

Voikukkaa voi kyllä sanoa kaikkien saavutettavissa olevaksi villiyrtiksi. Suomessa tästä noin 500 pikkulajin muodostamasta ryhmästä puhutaan yhteisnimellä voikukka, *Taraxacum officinale*. Synnä näin moneksi muotoutuneeseen kasviryhmään on apomiksia eli suurin osa voikukista lisääntyy suvuttomasti, ilman edeltävää pölytystä kehittyvistä siemenistä. Näin pienetkin perinnölliset poikkeamat säilyvät ja tuloksena on monia pysyviä, toisistaan vain vähän poikkeavia muotoja. Tämä antaa meille mahdollisuuden kokeilla erilaisia voikukan käyttötapoja ja olla lannistumatta ensikokeilun epäonnistumisesta.

Voikukassa on runsaasti C- ja A-vitamiinia, kalsiumia ja rautaa sekä monia muita hiven- ja kivennäisaineita. Maanpäällisissä osissa on paljon kaliumia. Kokkina voikukasta voit käyttää raaka-aineeksi kaiken: lehdet, kukannuput, juuri puhjenneet kukat ja jopa juuren. Syöntijärjestyksellä on kuitenkin väliä. Hyvä muistisääntö villiyrttien keräämisessä onkin, että lehdet kerätään aina ennen kukkaa.

Voikukannuput

Paras ajoitus on kerätä nuput, kun ne ovat lehtiruusuksen keskellä maanrajassa, eivätkä keltaiset terälehdet vielä näy. Pidemmälle kehittyneissä varsissa on hyvä muistaa, että katkaise nuput niin, että vartta ei tule mukaan.

Kiiruinen kokki saa nupuista kivan ja erilaisen lisäkkeen ruoalle. **Nopea pyöräytys pannulla öljyssä ja mausteeksi esimerkiksi ripaus suolaa, mustapippuria ja vaikkapa valkosipulia.** Suunnitelmallisempaan ruuanlaittoon taas sopivat säilötyt voikukannuput.

Säilötyt voikukannuput

2 ½ dl	voikukannuppuja
1 dl	vettä
¾ dl	valkoviinietikkaa
1 rkl	hunajaa
1 tl	suolaa

1. **Huuhtelee nuput ja ryöppää niitä minuutti kiehuvaassa, runsaassa vedessä.**
2. **Valuta ryöppäysvesi ja anna nuppujen valua ja jäähtyä etikkaliemen teon ajan.**
3. **Valmista etikkaliemi. Mittaa kaikki aineet kattilaan ja kuumenna koehuvaksi sekoittaen.**
4. **Pane valuneet nuput kannelliseen astiaan ja kaada kuuma etikkaliemi päälle. Anna jäähtyä huoneenlämmössä ja siirrä peitettynä jääkaappiin.**
5. **Anna nuppujen tekeytyä pari päivää ja käytä ruoanvalmistukseen tai maistele sellaisenaan.**
6. **Säilötyt voikukannuput säilyvät jääkaapissa 1–2 viikkoa. Käytetään yleensä kapristen tapaan.**



Syötävän kaunista. Kuva Pirjetta Sipiläinen-Salo

Lehdet

Voikukan lehdet on hyvä kerätä keväällä ja alkukesällä ennen kukintaa. Lehdet ovat kuin pinaattia, ja ne syödään raakana salaatisissa tai kypsennettynä esimerkiksi piirakan täytteenä. Vanhemmiten lehdet maistuvat suhteellisen kitkeriltä, mistä syystä suositellaan syömään vain pehmeät tai pienikokoiset versot. Lehtiä kannattaa kerätä joko käsin tai saksilla katkaisemalla 2/3 latvaosasta.

Lohi-voikukka-piiras (gluteiiniton)

150 g	hienoa juustoraastetta, esim. emmentaalaa
5 dl	tummaa gluteiinitonta jauhoseosta
1 ½ tl	leivinjauhetta
½ tl	suolaa
150 g	voita
2 kpl	keltuaista
1 rkl	kylmää vettä

Täyte

1-2 dl	nuoria voikukanlehtiä
300 g	kylmäsavulohta
¾ dl	säilöttyjä voikukannuppuja
1 prk (2 dl)	ruokakermaa
2 kpl	munaa
¾ tl	muskottipähkinää
ripaus	mustapippuria

1. Yhdistä juustoraaste, jauhot, leivinjauhe ja suola. Nypi joukkoon pehmeä voi. Lisää keltuaiset ja sen verran vettä, että saat tasaisen taikinan.
2. Painele taikina suorakaiteen muotoisen vuolan pohjalle (20 x 30 cm) ja reunuille. Esipaista 200 C0 uunissa noin 10 minuuttia.
3. Valmistele sillä aikaa täytteet: Huuhto voikukanlehdet ja poista paksuimmat keskiruodit. Hienonna lehdet ja kala. Valuta tarvittava määrä säilöttyjä voikukannuppuja. Yhdistä kerma, munat ja mausteet.
4. Ripottele esipaistetun pohjan päälle kala, voikukannuput ja lehdet. Kaada päälle kerma-muna-seos.
5. Paista 20–30 minuuttia, kunnes täyte on hyytynyt.

Voit koristella tarjoiluvadin säilötyillä voikukannupuilla ja tuoreilla nuorilla voikukanlehdillä.



Voikukkasiirappi

Tässä makusiirapissa käytetään voikukan kukintoja. Siirappi on hyvin helppo tehdä eikä siihen vaadita paljoa aineksia: vain voikukan kukintoja, vettä, hillisokeria ja sitruunamehua. Kokonaiset kukat vihreine osineen käyvät myös esim. teeksi, ja teetä varten ne voi myös kuivattaa kokonaisina.

Vastapainittujen kukkien kannattaa antaa olla tunnin ajan varjossa, jotta pienet hyönteiset ehtivät poistua niistä ennen käyttöä.

Voikukkasiirappi on saanut Glorian ruoka & viinin toimituksessa lempinimen vegaanihunaja, sillä sen maku on kuin hunajassa. Sitä voi sivellä paahtoleivälle, lusikoida teehen tai nauttia vaikka jäätelön kera.

Voikukkasiirappi

1 l	voikukan nuoria kukintoja
4 dl	vettä
330 g	(= 1 pkt) hillo-marmeladisokeria
1 tl	sitruunamehua

1. Kerää voikukan kukinnot puhtaalta paikalta. Huuhtelee ne ja valuta siivilässä.
2. Laita kukat ja vesi kattilaan. Kuumenna kiehuksi ja ota kattila pois liedeltä. Anna voikukkien jäähtyä liemessä 20 minuuttia. (Steriloi tässä vaiheessa purkki, johon säilöt siirapin).
3. Purkin sterilointi: kuumenna uuni 100-asteiseksi. Kuumenna purkkia lappeellaan 15 minuuttia. Steriloi myös kansi kiehuvaan vedessä tai uunissa purkin kanssa.
4. Siivilöi liemi tiheän siivilän läpi toiseen kattilaan. Purista myös kukista neste painelemalla niitä kauhalla. Lisää hillisokeri ja sitruunamehu. Kuumenna kiehuksi ja keitä keskilämmöllä 5 minuuttia ilman kantta.
5. Kaada siirappi kuumaan puhtaaseen purkkiin.
6. Anna tekeytyä jääkaapissa vuorokausi.

Suoraan sanoen, jos mikään näistä ei maistu, siirry seuraavaan kasviin!

Lähteet:

<https://www.meillakotona.fi/reseptit/sailoty-voikukannuput>,
<https://www.meillakotona.fi/reseptit/lohi-voikukkapiiras>,
<https://www.soppa365.fi/reseptit/sailonta-kastikkeet-tahnat-ja-marinadit-vegaaninen/voikukkasiirappi>



Herkkuja, joissa vain maku ratkaisee.

Täydellinen hampurilainen

Teksti PIRJETTA SIPIÄINEN-SALO

Jokaisella meistä on mielipide täydellisestä hampurilaisesta. Toisille lisukkeet tai käytetty leipätuote on se, jonka ympärille hampurilainen rakennetaan. Sitten on henkilöitä, jotka vannovat tietynlaisen hampurilaispihvin nimeen. Suurimmalle osalle yksityiskohdat eivät ole niin tärkeitä, koska maku ratkaisee.

Kaikenlaisen täydellisyden saavuttaminen on aina kiehtonut osaa ihmisistä. Myös hampurilainen on saanut osansa tästä pyrkimyksestä ja nyt meillä on mahdollista kokeilla täydellisen hampurilaisen matemaattinen kaavaa.

Ruokiin erikoistunut tiedemies, tohtori Stu Farrimond on laskenut tarkan matemaattisen kaavan täydelliselle hampurilaiselle.

$$4 X = 13,5 L + 6,0 T + 8,8 C + 21,0 K$$

Kaavassa X tarkoittaa paistamatonta jauhelihapihvin painoa, L salaattia, T tomaattia, C juustoa ja K kastiketta.

Naudanlihapihviä tulisi kypsentää 8,5 minuuttia ja kääntää ainostaan kerran. Täytteiden tulisi painaa 60 prosenttia hampurilaisesta.

Täydellistä hampurilaispihviä tulisi paistaa ensin 4,5 minuuttia toiselta puolelta ja sitten 4 minuuttia toiselta. Pihvin tulisi myös olla käsin paineltu 1,5 senttimetrin paksuiseksi.

Käännä pihvi vain kerran

Tutkimuksessa käy ilmi, että optimaalinen maku saavutetaan pihvin paistamisella grillissä 150–180 asteessa. Jos paistolämpötila on yli 180 astetta, pihvistä tulee kuiva. Jos taas lämpötila jää alle 150 asteen, pihvi jää liian raa'aksi.

Hampurilaispihvi menettää kolmanneksen painostaan kypsennyksen aikana. Maukkaat nesteet säilyvät pihvissä, kun sen kääntää vain kerran.

Lisukkeet

Täydellisessä hampurilaisessa maut yhdistyvät yhdellä puraisulla. Ketsupin tulisikin olla levitetty tasaisesti burgerin väliin. Tomaatit luisuvat helposti pois hampurilaisen välistä, joten ne tulee sijoittaa kauas reunosta. Juusto sulaa sopivaksi, kun se asetetaan jauhelihapihvin päälle.

Täydellisen quarter pounderin salaisuus

Ohjeet täydellisen quarter pounder -hampurilaisen tekemiseen ovat tarkat!

Välissä tulisi olla 12 grammaa jäävuorisalaattia, kaksi 1 cm paksua tomaattisiivua (paino 12 g kappale), yksi siivu juustoa (paino noin 23 g) sekä loraus (5,5 g) ketsuppia tai kastiketta mausteeksi.

Kaavaa käyttäen pihvin tulisi painaa tällöin noin 140 grammaa.



Mäkkärin Quarter Pounder.

Quarter Pounder on McDonald's-ravintoloissa saatavilla oleva hampurilainen, joka koostuu naudnlihapihvistä, suolakurkusta, sipulista, ketsupista, sinapista ja yleensä myös juustosta. Hampurilaisen nimi juontuu siitä, että alkuperäisen Quarter Pounderin pihvi painaa neljäsosan paunaa eli 113,4 grammaa. Eri maissa Quarter Pounder tunnetaan muilla nimillä.

Lähteet: Daily Mail ja https://fi.wikipedia.org/wiki/Quarter_Pounder

Pari juhannustaikaa niitä tarvitseville

Teksti PIRJETTA SIPILÄINEN-SALO

1. Pyyhkäise Tinderissä seitsemän kertaa peräjälkeen oikealle, pane puhelin tyynyn alle ja odota. Tuleva yhdenillanjuttusi lähettää sinulle aamun pikkutunneilla viestin - tai ehkä jopa superlikettä profiiliisi. (Kumppanin laadusta emme mene takuuseen.)
2. Kun aamu alkaa sarastaa, poista yltäsi seitsemän vaatekappaletta ja kömmi lähimmän tyypin viereen nukkumaan. Riskejä on otettava!

Lähde: <https://www.city.fi/ilmiot/8+x+moderni+juhannustaika/8022>

