

UNIVERSITAS

YLIOPISTOJEN JA TUTKIMUSALAN HENKILÖSTÖLIITTO YHL

1 | 2018

Helsingin yliopiston lakosta apua

**Yliopistojen henkilöstölle yleisen tason
mukaiset palkankorotukset**



8



-
- 3** Pääkirjoitus
 - 4** Ledare
 - 5** Jäsenhaastattelussa
Anni Ronkainen
 - 6** Lakiasiaa
 - 8** Vieraskynä
 - 9** Neuvottelukierroksen tuloksia
 - 14** Ajassa liikkuu
 - 16** Tunnelmia toimikuntien
yhteiskokouksesta
 - 18** Seksuaalisen häirinnän
kitkemiseksi työpaikoilla on
madallettava kynnystä puhua
ja puuttua häirintään
 - 22** Tanskan malli on "out",
Islannin malli "in"
 - 24** Kysymyksiä & vastauksia
 - 26** Aina tarvitaan inhimillistä
otetta
 - 29** Työpöydän kulmalta
 - 30** Ay-uutisia
 - 31** Editorial

Yhdessä sopiminen vie eteenpäin

PITKÄ JA UUVUTTAVA liittokierros on kääntynyt lo-pulleen. Ilman tulopoliittista kokonaisratkaisua ns. yleinen linja muodostui teollisuusliittojen palkankorotusratkaisuista. Prosenttikorotukset ja järjestelyerä ei ollut korotusmalli, jota tavoittelimme.

Kaikilla jäsentemme sopimusaloilla oli vaikeuksia saada sopimusratkaisua syntymään. Yksi syy on varmasti se, että liittokierros sai osapuolet varovaisiksi. Muita syitä hakisin vanhanaikaisesta neuvottelukulttuurista ja jäykistä rakenteista, joita löytyy sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta. Pöydässä istuvilla on oltava riittävät valtuudet tehdä päätöksiä neuvotteluratkaisuista. Neuvottelukulttuurimme tarvitsee pelisääntökeskustelua. Tavoitteita ja rahakeskustelua voidaan kuljettaa toisinkin päin ja jouhevammin. Pihistämisen olisi syytä jäädä korttipelipöytään. Osapuolten keskinäinen luottamus ja avoimuus vievät asioita paremmin eteenpäin.

Yliopistojen neuvotteluja oli vauhditettava lakon-uhalla ja yhdellä lakkopäivälläkin, mistä lämmin kiitos jäsenistölle ja pääsopijajärjestöjen yhteistyölle. Tämä tarvittiin, että tulokseen päästiin. Sovitteluun turvautuminen on äärimmäinen keino, kun neuvotteluosapuolet eivät saa ratkaisua omin voimin. Sovittelija onnistui kuitenkin löytämään ulospääsyn vaikeasta pattitilanteesta. Sopimuksen sisältöä avataan omassa artikkelissa tässä lehdessä.

Liittokierrokset edellyttävät hyvää asioiden valmistelua ja neuvotteluprosessia voidaan nopeuttaa, jos tahtoa löytyy. Yhteinen asia osapuolille on raha. Miten saadaan yliopistojen rahoitusmalli sellaiseksi, että tutkimuksen ja opetuksen perusresurssit voidaan taata? Yliopistoindeksi pitäisi saada toimimaan, kuten alun perin yliopistolainsäädännössä tarkoitettiin vai oliko se fantastinen huijaus, jolla vastustajat saatiin lain taakse? Koska ei voi säästää ja syödä yhtä aikaa, on rahoitus saatava sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä sellaiselle pohjalle, joka takaa toiminnan jatkuvuuden. Henkilöstön osalta on saavutettu

kulminaatiopiste. Jos henkilöstöä vielä vähennetään, perustoiminta kärsii ja vaikeutuu kohtuuttomasti.

Me olemme yliopisto ja meidän on mentävä eteenpäin yhdessä. Yhdessä on toimittava kaikilla sopimusaloilla ja tuleviin haasteisiin tarvitaan keskustelua.

Satu Henttonen
puheenjohtaja

Neuvottelu-
kulttuurimme
tarvitsee
pelisääntö-
keskustelua.



**Julkaisija:**

Yliopistojen ja
tutkimusalan
henkilöstöliitto YHL ry
Ratamestarinkatu 11
00520 Helsinki
www.yhl.fi

ISSN 0355-1121

Päätoimittaja

Satu Henttonen

Toimitussihteeri

Piia Reunanen
piia.reunanen@yhl.fi
040 522 8852

Toimituskunta

Marjo Aaltomaa
Merica Ahjolinna
Jani Saukkoriipi
Pirjo Hirvonen
Tiina Kotti
Tomi Rosti
Tuula Tammi-Sirén

Paino ja ulkoasu

Painotalo Plus Digital,
Lahti

Painos 5 600 kpl

Seuraava lehti
ilmestyy syksyllä 2018

Kannen kuva: Milla Talassalo

Gemensamma överenskommelser bär framåt

DEN LÅNGA och tröttsamma förbundsrunan är inne på slutrakan. Utan en inkomstpolitisk helhetslösning bildades den s.k. allmänna linjen av industriförbundens lönehöjningslösningar. Förhöjningsmodellen med procentuella förhöjningar och justeringspott var inte den modell vi eftersträvade.

Inom alla våra medlemmars avtalsområden hade man svårigheter med att få fram en avtalslösning. En orsak är säkert att förbundsrunan gjorde parterna försiktiga. Andra orsaker är, som jag ser det, den gammalmodiga förhandlingskulturen och de stela strukturer som finns både på arbetsgivar- och arbetstagsidan. De som sitter vid bordet ska ha tillräckliga mandat för att kunna fatta beslut om förhandlingslösningarna. Vår förhandlingskultur behöver en genomgång av spelreglerna. Man kunde föra diskussioner om målsättningar och pengar också i den andra riktningen, och smidigare. Panta är något man bara borde göra vid kortspelsbordet. Det alltid enklare att få saker gjorda med inbördes förtroende och öppenhet mellan parterna.

Universitetens förhandlingar måste nu drivas på med strejkhott och en strejkdag, ett stort tack för det till medlemskåren, och för samarbetet med huvudavtalsorganisationerna. Det behövdes för att nå ett resultat. Förlikning är en metod som tillgrips i yttersta fall, när de förhandlande parterna inte kan nå en lösning med egna krafter. Förlikaren lyckades hitta en utväg från den låsta situationen. Avtalets innehåll benas upp en skild artikel i denna tidning.

Förbundsrunan förutsätter en god ärendeberedning, och förhandlingsprocessen kan påskyndas om vilja finns. Pengar är den förenande faktorn för alla parter. Hur kan vi åstadkomma en sådan finansieringsmodell för universiteten att grundresurserna för forskning och utbildning kan garanteras? Universitetsindexet borde fås att fungera på det sätt som ursprungligen avsågs i universitetslagstiftningen, eller var det bara en fantastisk bluff för att få motståndarna att backa upp lagen? Eftersom man inte samtidigt kan äta av kakan och ha den kvar, borde man då få en grund för både den kortsiktiga och den långsiktiga finansieringen som garanterar en fortsatt verksamhet? För personalens del har brytpunkten nåtts, mer kan personalen inte minskas utan att den grundläggande verksamheten lider och orimligt försvåras.

Vi är ett universitet och vi ska gå framåt tillsammans. Vi bör arbeta tillsammans inom alla avtalssektorer, och det behövs diskussion om de kommande utmaningarna.

Satu Henttonen

Ordförande

Jäsenhaastattelussa Anni Ronkainen

Haastattelu ja kuva **PIRJO HIRVONEN**

Tehtävänimike ja koulutuksesi?

Kirjaaja. Varsinaiselta koulutukseltani olen kulttuuri-tuottaja, mutta niitä hommia en ole tehnyt kymme-neen vuoteen. Asianhallinta-alaan olen perehtynyt käytännössä opettelemalla, Kansallisarkiston koulu-tuksia käymällä sekä itse opiskelemalla ja seuraamalla alan uutisia, keskusteluja ja julkaisuja.

Mitä teet tällä hetkellä?

Vastuullani on yliopiston kirjaamon ja arkiston toi-minta, niiden tehtävät kaikkina sekä asianhallin-nan kehittämisen tehtävät niin yliopiston sisällä kuin Lapin korkeakoulukonsernin tasolla yhteistyössä Lapin AMKin henkilökunnan kanssa. Näiden var-sinaisten asianhallintaan liittyvien tehtävien lisäksi puhelinvaihteenhoitajan tehtävistä perinnöksi on jäänyt ylläpitää henkilökunnan yhteystietoluetteloa puhelinvaihteen ja www-sivujen yhteystietoluettelon käyttöön. Näissä riittää työmaata vaikka muille jakaa.

Milloin tulit yliopistolle töihin?

Aloitin työssäni 15.5.2017. Ennen sitä olin hoitanut yliopiston ostopalveluna hoidettua puhelinvaihdetta lähes 10 vuotta.

Miksi valitsit juuri Lapin yliopiston henkilökuntayhdistys LAYHY:n?

Se tuntui lähes itsestään selvältä vaihtoehdolta. Us-kon, että yliopiston oma henkilökuntayhdistys voi ajaa parhaiten työntekijöiden asioita.

Tärkein jäsenetusi?

Se, että apua on saatavilla tarvittaessa, jos tulee kink-kinen paikka työsuhteeseen liittyen. Se on syy, miksi haluan kuulua liittoon.

Tärkeimmät asiat, joita mielestäsi ammattiyhdistyksen tulee edustaa?

En osaa eritellä, mutta yhdistyksen tulee pitää työnte-kijöiden puolta. Minusta myös yhdistyksen järjestä-mät tilaisuudet jäsenilleen edistävät yhteisöllisyyttä.

Toiveita ammattiyhdistykselle?

Aktiivista otetta ja hellää huolenpitoa!

Mitä mieltä olet YHL:n nettisivuista ja Universitas-lehdestä?

Nettisivut ovat selkeät ja informatiiviset. Universi-tas-lehdestä on mukava lukea ajankohtaisia asioita sekä kuulla kuulumisia muista yliopistoista. Sieltä voi saada myös vinkkejä ja eväitä omiin työtehtäviin. 

"Uskon, että yliopiston oma henkilökuntayhdistys voi ajaa parhaiten työntekijöiden asioita."

Anni Ronkaisen vastuulla on mm. Lapin yliopiston kir-jaamon ja arkiston toiminta sekä asian-hallinnan kehittämi-sen tehtävät.

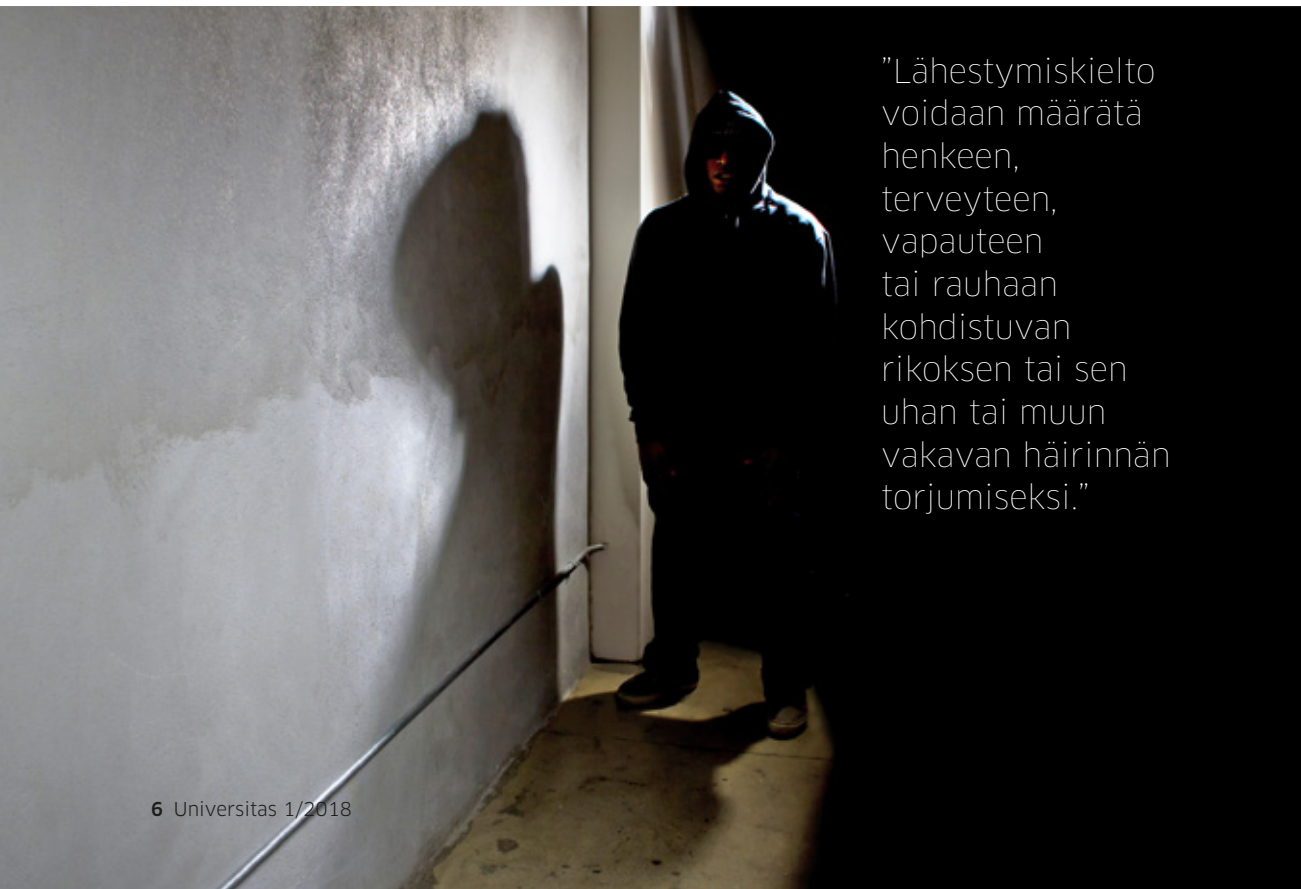


Miten luottamusmies voi toimia joutuessaan jäsenen uhkailemaksi tai häiritsemäksi?

TYÖPAIKOILLA ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä edustaa luottamusmies. Luottamusmies neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskevista asioista ja joutuu tekemään ratkaisuja, jotka eivät aina miellytä jokaista liiton jäsentä. Tästä syystä luottamusmies saattaa joutua joskus jäsenen toimesta häirinnän, uhkailun tai jopa vainoamisen kohteeksi. Jäsenen motiivina saattaa olla kosto, hyvityksen saaminen kokemastaan vääryydestä tai tarkoitus saada luottamusmies toimimaan halutulla tavalla.¹

Jos tilanne luottamusmiehen ja jäsenen välillä äityy niin pahaksi, ettei jäsenen luottamusmieheen kohdistuvaa häirintää saada loppumaan neuvotteluteitse, on luottamusmiehen mahdollista hakea apua oikeuslaitteesta. Tilanteesta riippuen, voi oikeussuojakeinoina kyseeseen tulla lähestymiskiellon hakeminen ja/tai

"Vainoaminen on toisen toistuvaa uhkaamista, tarkkailemista, seuraamista tai yhteydenottoja puhelimitse, kirjeitse tai sähköpostitse tavalla, joka aiheuttaa vainotussa pelkoa tai ahdistusta."



"Lähestymiskielto voidaan määrätä henkeen, terveyteen, vapauteen tai rauhaan kohdistuvan rikoksen tai sen uhan tai muun vakavan häirinnän torjumiseksi."

tutkintapyyntöön tekeminen vainoamisen perusteella.

Luottamusmies voi hakea kärkeäoikeudelta lähestymiskieltoa häiriköivää jäsentä kohtaan. Kielto estää tällöin jäsentä tapaamasta, ottamasta yhteyttä, seuraamasta ja tarkkailemasta luottamusmiestä. Lain mukaan lähestymiskielto voidaan määrätä henkeen, terveyteen, vapauteen tai rauhaan kohdistuvan rikoksen tai sen uhan tai muun vakavan häirinnän torjumiseksi. Kielto voidaan määrätä siis vain, jos on olemassa todellinen uhka rikoksen tapahtumisesta tai vakavan häirinnän jatkumisesta. Mikäli kieltoon määrätty henkilö rikkoo lähestymiskieltoa, voidaan hänelle tuomita sakkoa.

Tarvittaessa luottamusmies voi hakea laajennettua lähestymiskieltoa, jossa kielto voidaan ulottaa koskemaan oleskelua tietyllä alueella, kuten hänen työpaikallaan, tai sen läheisyydessä. Kysymyksessä on kuitenkin jäsenen toimintavapautta rajoittava toimenpide, mistä syystä kiellon tarkoituksenmukaisuutta ja laajuutta joudutaan aina tarkoin harkitsemaan kummankin osapuolen kannalta.

Käytännössä lähestymiskielto ei estä kiellon saanutta henkilöä jatkamaan uhkaavaa tai häiriköivää toimintaansa. Mikäli kiellon saanut jatkaa lähestymiskiellostu huolimatta häiritsevää toimintaansa, on ”rangaistus” ainoastaan taloudellinen. Sakon uhka ei välttämättä olekaan riittävä pelote uhkailevalle ja häiriköivälle henkilölle. Jäsen saattaa olla hyvinkin sinnikäs yhteydenotoissa luottamusmiehen suuntaan ja jatkaa häirintää luottamusmiehen kielloista tai estotoimista huolimatta.

Rikosoikeudelliseen vastuuseen joutuminen saattaa muuttaa henkilön käyttäytymistä tehokkaammin kuin pelkkä uhka mahdollisesta sakosta. Luottamusmiehellä onkin lähestymiskiellon hakemisen ohella tai sen sijasta mahdollisuus tehdä jäsenestä rikosilmoitus vainoamisen perusteella. Vainoamiseen syylistyneelle voidaan tuomita sakkoa tai vakavimmissa tapauksissa jopa kaksi vuotta vankeutta.

Rikostunnusmerkistön mukaisesti vainoaminen on toisen toistuvaa uhkaamista, tarkkailemista, seuraamista tai yhteydenottoja puhelimitse, kirjeitse tai sähköpostitse tavalla, joka aiheuttaa vainotussa pelkoa tai ahdistusta. Vainoamiseen voi liittyä myös sosiaalisen median tilien vakoilemista ja tiedonkeruuta sekä tavaroiden ja ”lahjojen” toimittamista. Vainoamisessa kysymys on ei-toivotusta, tunkeilevasta ja jatkuvasta toiminnasta. Kun vainoaminen jatkuu pidempään kuin kaksi viikkoa, se usein

muuttuu myös uhkaavammaksi, tunkeilevammaksi ja ahdistavammaksi,² milloin saattaa olla aiheellista ottaa poliisiin yhteyttä.

Tilanteissa, joissa joudutaan punnitsemaan lähestymiskiellon hakemista tai vainoamista koskevan tutkintapyyntöön tekemistä, voidaan usein havaita, että mikäli lähestymiskiellon tuomitsemisen kriteerit täyttyvät, on usein käsillä myös tilanne, jossa vainoamisen rikostunnusmerkistö täyttyy. Vainoamisen rikostunnusmerkistön tähtyminen ei sen sijaan edellytä, että käsillä olisi uhka siitä, että vainoaja olisi tekemässä vainottavaan kohdistuvan rikoksen, mikä taasen on edellytys lähestymiskiellon tuomitsemista harkittaessa. Joskus siis aluksi myönteiseltäkin tuntuva jatkuva kirjelmointi tai esimerkiksi lahjojen antaminen saattaa muuttua ahdistavaksi ja myös siis vainoamisen rikostunnusmerkistön täyttäväksi toiminnaksi, mutta koska pelkoa tulevasta rikoksesta ei ole, ei ahdistelijaa välttämättä voida tuomita lähestymiskieltoon.

Joissain tapauksissa ahdistelija voidaan siis saattaa helpommin rikosoikeudelliseen vastuuseen, kuin lähestymiskiellon piiriin. Turhan lähestymiskieltoa koskevan oikeusprosessin välttämiseksi, tulisi luottamusmiehen ahdistelun kohteeksi jouduttuaan pohtia aina tarkkaan, täyttääkö tilanne lähestymiskiellon tuomitsemisen kriteeristön, vai olisiko rikosilmoituksen tekeminen sittenkin tehokkaampi oikeussuoja tilanteessa. 

Katariina Rinne

Oik.yo

Eversheds Asianajotoimisto Oy

Tuuli Vapaavuori-Vartiainen

Asianajaja

Eversheds Asianajotoimisto Oy

”Joissain tapauksissa ahdistelija voidaan siis saattaa helpommin rikosoikeudelliseen vastuuseen, kuin lähestymiskiellon piiriin.”

¹ SATU RANTAESKOLA - JARI HYYTI - JAAKKO KAUPPILA - MARI KOSKELAINEN, 2014, HAASTAVAT ASIAKASTILANTEET, s. 150

² HE 19/2013 vp, s. 12.

Johtajan erityinen rooli

JOHTAJALTA ODOTETAAN MONENLAISTA. Pitää tehdä tulosta, ratkaista ongelmia ja saada muut loistamaan. On oltava läsnä, palveltava ja toimittava esimerkkinä ja organisaation kasvoina. Hyvä johtaja kuuntelee ja kannustaa, luo hyvää fiilistä ja siinä ohessa varmistaa tavoitteiden toteutumisen. Johtajuuden sanotaan olevan rooli, johon kasvetaan tai tehtävä, jonka voi tietoisesti opetella. Listaa voisi jatkaa loputtomiin, sillä määritelmiä johtajan tehtävälle on miltei yhtä monta kuin organisaatioissa on jäseniä.

Joku on myös tiivistänyt, että johtajan tehtävä on johtaa. Kiinnostava pelkistys, joka itse asiassa kirkastaa olennaisen. Jokaisella meistä asemasta riippumatta on perustehtävä, jonka mukaan toimia työelämässä. Joskus sitä kuvataan liikanimellä, joka kertoo muiden suhtautumisesta.

Johtajaa voidaan kutsua pelastajaksi, pomoksi, isännäksi tai heimopäälliköksi. Joku on myös kuulut olevansa patruuna, guru tai piiskuri. Annetut liikanimet kuvaavat usein enemmän nimeäjää kuin kohdetta, mutta niissä on myös totuuden siemen.

Tunnetun johtajuustutkijan **Manfred Kets de Vriesin** sanoja lainatakseni: tarvitsemme jonkun, jota voi palvoa tai syyttää.

Se rooli lankeaa helposti toiminnasta vastaavalle. Tiimin esimiehelle, organisaation johtajalle, järjestön tai yhdistyksen puheenjohtajalle. Johtajan erityisasema hierarkiassa tuo mukanaan sekä mahdollisuuden käyttää valtaa että nostaa pintaan inhimillisen taipumuksemme toimia auktoriteetiksi koetun tahdon mukaisesti, tunnistamme sen tai emme.

Johtajan valta-asema yhdistettynä auktoriteettiuskoon saa odotuksemme kärjistymään ja ylivoimaita vaatimukset. Pitäisi toteuttaa yhteisön unelmat ja samalla ratkaista kaikki se, missä edeltäjät eivät ole onnistuneet.

Johtajan menestys synnyttää vielä suurempia toiveita jatkosta. Epäonnistumiset taas johtavat turhautumiseen siitä, etteivät haaveet ole toteutuneet. Riippuvainen odotus toisen kyvystä tehdä yksin se, mihin vaaditaan koko yhteisön voima, saa muut joskus unohtamaan oman roolinsa työyhteisön näyttä-

möllä. Jos yhteisö jättää johtajan yksin, eivät yhteiset tavoitteet toteudu. Kuten jo kansansadut ovat näytäneet, ei sankarikaan pärjää ilman muiden tukea.

Johtajan yksi tehtävä onkin olla toiminnan ja verkoston keskipisteenä. Se antaa mahdollisuuden vaikuttaa, mutta tekee roolista myös tilanteiden ja suhteiden solmukohdan. Parhaimmillaan johtaja ottaa kaikki mukaan toteuttamaan yhteistä tavoitetta, pahimmillaan hän toimii yhteistyön tulppana tai eristäytyy yhteisöstään. Valinta on ratkaiseva onnistumiselle.

Vaikka johtajan työn sanotaan olevan yksinäistä, ei päivässä ole montaa tyhjää hetkeä. Erilaiset ja usein samanaikaiset tilanteet seuraavat toisiaan lähes tauotta ja sosiaalisten kontaktien ja uuden informaation määrä on huima. Yksi johtajan tehtävistä onkin yhdistää tilanteiden, käännteiden ja ihmisten verkosto selkeäksi tarinaksi ja käsikirjoitukseksi, joka vakuuttaa sekä organisaation sisäisen että ulkoisen yleisön.

Jos johtamisen haluaisi määritellä lyhyesti, voisi sanoa, että se on ytimeltään viestintää ja tapa toimia yhdessä erilaisten näkemysten ja kilpailevien intressien keskellä. Samalla johtajasta tulee ihanteiden, toiveiden ja kuvitelmi-

en kohde, jonka koetaan olevan vastuussa kaikesta ja erityisesti siitä, joka ei suju odotusten mukaan. Siksi johtavassa asemassa oleva joutuukin helposti sankarin tai syntipukin asemaan. 



Sari Kuusela

YTT, KL, tietokirjailija Sari Kuusela on johtamisen ja organisaatioiden kehittämisen asiantuntija, joka on kiinnostunut kaikesta siitä, mitä työyhteisön näyttämöllä ja kullissien takana tapahtuu. Hänen uusin kirjansa Organisaatiodramaturgialla toimivia työyhteisöjä syventyy johtamisen ja työyhteisöjen maailmaan.

Kuva: Veikko Somerpuro

Neuvottelukierroksen tuloksia

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL oli mukana virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa, jotka alkoivat vuoden 2017 lopulla. Neuvotteluja käytiin valtion, yliopistojen, Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy:n, Paltan, Certian, Tay-Palveluiden ja Unigrafian sopimuksista. Työtaistelultakaan ei välttytty, kun Helsingin yliopistossa oli lakko 28.2. Lakkovaroituksia annettiin yliopistosektorilla yhteensä kolme, mutta sovittelijan avulla sopuun päästiin Valtakunnansovittelijan toimistossa ennen toista lakkoa.

Teksti: **SATU HENTTONEN** ja **ARI KOMULAINEN** Kuvat: **MILLA TALASSALO**

Yliopistojen yleinen työehtosopimus
1.2.2018–31.3.2020

Palkankorotukset:

- Yleiskorotus 1.4.2018 on suuruudeltaan 1,0 %
- Yleiskorotus 1.4.2019 on suuruudeltaan 1,1 %
- Järjestely-/ paikallinen erä 1.1.2019 on 0,5 % ja 1.6.2019 on 0,85 %.
 - Järjestely-/ paikalliset erät käytetään palkkausjärjestelmän muuttamiseen palkkausjärjestelmätyöryhmästä erikseen kirjatun mukaisesti. Mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen palkkausjärjestelmän muuttamisesta, jätetään 1.1.2019 järjestelyerästä maksamatta 0,3 %. Järjestely-/ paikallisen erän 1.1.2019 suuruus määräytyy marraskuun 2018 palkkasumman mukaan laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.
 - Järjestely-/ paikallinen erä 1.6.2019 käytetään paikallisesti henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallisen erän suuruus määräytyy helmikuun 2019 palkkasumman perusteella laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.
- Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan yleiskorotuksella ja järjestely-/ paikallisilla erillä, jos nämä erät maksetaan.
- Korotukset tulevat voimaan korotuspäivästä tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osa sopimuskorotusvarallisuudesta sidottiin palkkausjärjestelmän muuttamiseen, mikä on yksi keino käyttää järjestelyvaroja yliopistosektorilla. Tämän tekee ainutlaatuiseksi tällä kierroksella, että palkkausjärjestelmää on tarkoitus muuttaa henkilökohtaisen

suorittumisen arvioinnin osalta. Kerran aikaisemmin henkilökohtaisen suorittumisen arviointiin on käytetty sopimusvarallisuutta. Tällöin järjestelmää uudistettiin suorituskorotuksilla.

Sopimisosapuolet sopivat kirjauksesta, jolla kirjattiin palkkausjärjestelmää koskevat asiat, joista valitsee yhteisymmärrys. Nämä muutokset tulevat voimaan 1.1.2019 alkaen:

- Yliopistoissa esimiehet toteuttavat suoritusarviointia vuosittain.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suorittumisen uudelleen arviointia kahden vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista.
- Työntekijän kanssa käydään arviointikeskustelu kuitenkin viiden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta.
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suorittumisen arviointia työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä tai tehtävien vaativuustason muuttuessa kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai tehtävän muuttumisesta.
- Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaativuustason vahvistamisen jälkeen vähitellen kehittynyt vaativammaksi.
- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarvioinnin perusteella esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta, ellei työnantaja osoita muuta ajankohtaa tehtävämuutokselle.

Nyt murrettiin kirjaus, jonka mukaan toinen vuosi oli pakollinen suoritusarviointikierros, johon on ollut tyytymättömyyttä sekä työntekijöillä että työnantajilla. Viime vuosien lama ja palkankorotusvarallisuuden puute on jähmettänyt palkkausjärjestelmän miltei

>

toimimattomaksi. Suoritusarvointikierroksilla on venytetty palkkausjärjestelmäsopimuksen kirjauksia, koska taloudellinen tilanne ei ole mahdollistanut järjestelmän soveltamista alkuperäisellä tavalla. Tämä muutos ei ollut työntekijäpuolelle ongelma. Jatkossa vaaditaan työntekijöiltä ja järjestöiltä aktiivisuutta, että muistetaan pyytää arviointia. Työnantajapuoli piti tärkeänä, että järjestelmä saadaan nopeammin reagoivaksi.

Suurin erimielisyys tuli tämän uudistuksen toteuttamistavasta. Osapuolet sopivat, että työryhmä arvioi ja suunnittelee muutoksen, jonka mukaan suoritusasteet muuttuvat suorituskategorioiksi, joissa ei pelata pisteiden keskiarvoilla vaan prosenteilla, jotka liukuvat suorituskategorioiden sisällä.

Palkkausjärjestelmätyöryhmässä sovitaan seuraavat asiat:

- Suorituskategorioita on 4–5
- Nykyisen järjestelmän alin suoritusprosentti nostetaan 4–10 prosenttiin, kun nyt alin prosentti on nolla.
- Suorituskategorioita ja suoritusprosenttia tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena. Nämä kaksi asiaa ovat sidoksissa toisiinsa. Tarvitaan laskentaa ja arviointia muutoksen vaikutuksista, ennen kuin tästä voidaan sopia.

- Kaikille vaativuustasoille tehdään kustannusvai-
kutusta vastaavat muutokset henkilökohtaiseen
palkanosaan.
- Muutoksella turvataan, että yliopistoissa työskente-
levien henkilökohtaisen suoriutumisen keskiarvot
eivät laske uudistuksen voimaantulosta vuosittain
tarkasteltuna.
- Henkilökohtaisen suoriutumisen muuttuessa mak-
setaan työnantajan vahvistama henkilökohtainen
palkanosa esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta
tai yliopistossa vahvistetun erillisen arviointijak-
son päättymistä seuraavan kalenterikuukauden
alusta lukien.
- Mikäli määräaikaissa työsuhteessa oleva työn-
tekijä jatkaa saman yliopiston palveluksessa vaati-
vuustasoltaan vastaavassa tai vastaavan sisältöisessä
tehtävässä, ei henkilökohtaisen palkanosan suuruus
voi alentua.

Hyvää uudistamisessa on, että palkkausjärjestelmässä on nyt sitovasti sovittu sekä vähitellen muuttuneiden tehtävien arviointi että palkanmaksun ajankohta vaativuustason muuttuessa. Palkkausjärjestelmän työryhmätyöskentelyssä otetaan huomioon suori-
tustasojen keskiarvojen turvaaminen.



Helsingin yliopiston lakko ja mielenilmaukset muissa yliopistoissa edesauttoivat neuvottelutulokseen pääsemistä.

Työryhmä valmistelee palkkausjärjestelmää koskevien määräysten muutokset 30.9.2018 mennessä ja ne tulevat voimaan 1.1.2019 alkaen. Palkankorotusvarallisuus käytetään sovittaviin muutoksiin näillä reunaehdoilla:

- Palkkausjärjestelmän muutokseen käytetään järjestelyerää 1,35 prosenttia. Ellei työryhmässä synny yksimielisyyttä em. ajankohtaan mennessä, 1.1.2019 järjestelyerästä jätetään maksamatta 0,3 % ja 0,2 % osuus käytetään paikallisesti vaativuustasoihin/ vaativuuslisiin.
- Jos palkkausjärjestelmän määräyksistä saavutetaan neuvottelutulos, käytetään 1.1.2019 järjestely-/ paikallinen erä 0,5 prosenttia siten, että sillä kate-taan mahdollinen henkilökohtaisen palkanosan alimman prosentin nostaminen sekä mahdollinen vaativuuslisan laajentaminen alimmille vaativuustasoiille. Mahdollinen loppuosa käytetään paikallisesti vaativuuslisiin.
- Jos palkkausjärjestelmän määräyksistä saavutetaan neuvottelutulos, käytetään 1.6.2019 paikallinen erä 0,85 prosenttia henkilökohtaiseen palkanosaan. Mikäli palkkausjärjestelmän uudistamisesta ei saavuteta neuvottelutulosta, käytetään paikallinen erä henkilökohtaiseen palkanosaan työntäjän päättämällä tavalla.

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittiin lisäksi:

- Osapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijät pyrkivät yhdessä edistämään joustavien työaikajärjestelmien käyttöä.
- Osapuolet suosittavat, että yliopistokohtaisesti tarkastellaan mahdollisuuksia järjestelmään, jossa työntekijällä on oikeus omalla ilmoituksellaan olla sairautensa vuoksi poissa työstä enintään viisi päivää.
- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.4.2018 lukien 3,45 %. Luottamusmiehen palkkion määräytymisessä otetaan käyttöön uusi kategoria edustettavien lukumäärässä. Palkkio on luottamusmiehelle 267 euroa/kk ja pääluottamusmiehelle 464 euroa/kk, kun edustettavien lukumäärä on 560 tai enemmän.
- Yliopistojen palkkausjärjestelmää koskevien määräysten mukaisen arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle maksettavat palkkiot säilyivät samantasoisina.

Sopimuskaudella työskentelee seitsemän työryhmää: tilastoyhteistyöryhmä, työaika ja vuosilomatyöryhmä, Helsingin yliopiston eläinsairaala koskevia määräyksiä käsittelevä työryhmä, harjoittelukoulujen työaika- ja palkkausjärjestelmätyöryhmä, tekstityöryhmä, määräaikaisten työsopimusten käyttöä tarkasteleva työryhmä sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun työryhmä.

>



Pardian puheenjohtaja Niko Simola kertoi neuvottelutilanteesta Helsingin yliopiston lakkopäivänä 28.2. Porthanian edustalla.

Muita muutoksia sopimusteksteihin

Muutoksia tulee lisäksi työehtosopimuksen 1, 3 ja 4 lukiuihin. Ne koskevat koeaikaa, työaikaa mm. ylityön ja saldon suhdetta sekä ylityökorvausten pyöristyssääntöä. Poissaololuvun tekstimuutos koskee oikeutta sairausajan palkkaukseen, kun luovuttaa elimiä, kudoksia tai soluja.

Kun peilaa muutoksia tavoitteisiin, saavutimme työaikatavoitteissa edistystä. Sitovaa työaikapankkirakkausta ei saatu, mutta joustavien työaikajärjestelmien käytön edistäminen, voi edistää tätä tavoitetta, samoin etätyön lisääntymistä tultaneen edistämään.

Mitä me saimme?

Työryhmäkirjauksiin saatiin hyviä asioita työhyvinvoinnin ja määräaikaisten osalta. Työhyvinvoinnin ja työsuojelun työryhmässä tarkastellaan työturvallisuus- ja työhyvinvointikorttikoulutusten hyödyntämistä yliopistoissa. Määräaikaistyyryhmässä tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden esiintyvyyttä valtakunnallisesti ja yliopistoittain, vaativuusluokittain, tehtävänimikkeittäin ja sukupuolittain. On myös hyvä seurata omassa työryhmässä työaikalain ja vuosilomalain muutoksia ja arvioida niiden vaikutuksia yliopistojen yleiseen työehtosopimukseen.

Yliopistojen henkilöstölle saatiin yleisen tason mukaiset palkankorotukset ja torjuttii hätiköinti palkkausjärjestelmän muutoksessa suoritusarvioinnin osalta. Palkkausjärjestelmäsopimuksessa saatiin parannuksia muutamiin epäkohtiin ja saadaan vielä lisääkin kehittämistyön jatkuessa. Työryhmän aika-aulun takaraja on melko tiukka, mutta saavutettavissa, kun vaaditut asiat on arvioitu ja yhteisymmärrys löytyy.

Lue lisää: Sovittelijan sovintoehdotus 5.3.2018, www.valtakunnansovittelija.fi

Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy:n työehtosopimus

Työehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulos 28.1.2018.

Sopimusratkaisu pohjautuu pääosin yliopistojen yleiseen työehtosopimukseen, mutta muistakin sopimuksista otettiin mallia eri osa-alueisiin. Työaikaan tuli hieman heikennyksiä, mutta säännöllinen työaika ei pidentynyt. Sairausajan palkkaus heikkeni, mutta muissa poissaolomääräyksissä on jotain hyväkin. Palkkausjärjestelmä on toistaiseksi yliopistojen muun henkilöstön järjestelmän mukainen. Palkkausjärjestelmää ryhdytään uudistamaan kehittämistyyryhmässä, jonka määräaika on 30.11.2018.

Vaikein kysymys oli vuosiloma. Pitkällä tähtäimellä loman pituus lyhenee, mutta pitkä siirtymävaihe tekee tämän kipeän asian hitusen helpommaksi. Eläkekysymystä ei otettu työehtosopimukseen, mutta keskustelut työnantajien (Helsingin yliopiston ja yhtiön) kanssa ovat vielä kesken eläkekertymän kompensatiosta.

Palkkaratkaisu sovittiin noudattelemaan yliopistojen yleisen työehtosopimuksen palkkaratkaisua ja siihen liittyvät tarkennusneuvottelut ovat tätä kirjoitettaessa käynnissä.

Valtion virka- ja työehtosopimus

1.2.2018-31.3.2020

Palkankorotukset 2018 ovat 1.4. yleiskorotus 1,00 % ja 1.6. paikallinen virastoerä 0,60 %. Palkankorotukset 2019 ovat 1.4. yleiskorotus 1,10 %, vähintään 24 € ja paikallinen virastoerä 0,75 %. Lisäksi sovittiin tuloksellisuuteen perustuvasta kertaerästä, jonka suuruus on 9,20 % kuukausipalkasta. Kertaerä maksetaan tammikuun 2019 palkanmaksun yhteydessä. Ratkaisu sisältää myös joitakin tekstimuutoksia sopimuksen eri osa-alueilla.

Paltan sopimukset

Palvelualojen työnantajat Palta ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä saavutettiin 30.1.2018 liittotason neuvottelutulos koskien Paltan erityisalojen työehtosopimusten uudistamista. Sopimuskausi on 1.2.2018-31.1.2021. Sopimus on voimassa 31.1.2021 saakka, mikäli liittotason sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2019 mennessä yhteisymmärrykseen ns. kolmannen vuoden palkkaratkaisusta. Sopimuksessa sovittiin joitakin tekstimuutoksia, jotka viedään myös yrityskohtaisiin sopimuksiin. Ne koskevat takaisinottovelvollisuutta, koeaikaa, adoptiovanhemman asemaa ja osasairausvapaan vaikutusta lomarahaan. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavia palkkioita korotetaan 3,2 prosentilla.

Paltan erityisalojen yrityksissä käydään yritys-kohtaiset työehtosopimusneuvottelut 1.3.2018 mennessä. Tätä kirjoitettaessa Certian ja Tay-Palvelujen neuvottelutulokset on saavutettu.

Certia

1.4.2018 palkkoja korotetaan 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,5 % suuruisella yritys-kohtaisella erällä.

Certia Oy:ssä on päästy pääluottamusmiesten kanssa yhteisymmärrykseen vuoden 2018 yritys-kohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista. Tästä 0,5

prosentin suuruisen yrityserän käytöstä on neuvoteltu erillinen paikallinen sopimus, joka on osa työehtosopimusta. Tämän mukaan yritysکوhtainen erä jaetaan yleiskorotuksena.

1.4.2019 palkkoja korotetaan 1,0 % suuruuisella yleiskorotuksella ja 0,6 % suuruuisella yritysکوhtaisella erällä.

Kolmannen sopimusvuoden 2020 palkantarkistukset

Liittotason sopimusosapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistusten tasosta ja mallista 15.11.2019 mennessä. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, Certia Oy:n työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

Palkkataulukko ja lisät

Työehtosopimuksen palkkataulukkoa korotetaan 1.4.2018 lukien 1,1 % ja 1.4.2019 lukien 1,0 %.

Työehtosopimuksen euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %.

TAY-palvelut

Sopimuskausi on 1.2.2018–31.1.2021. Mikäli ajanjakson 1.2.2020–31.1.2021 palkantarkistuksen tasosta ja

mallista ei päästä 15.11.2019 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista. Palkkoja korotetaan 1.4.2018 1,4 prosentilla suuruuisella yleiskorotuksella sekä 0,2 prosentilla, jonka käytön päättää työnantaja. Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1.4.2019 lukien 1,0 %:n suuruuisella yleiskorotuksella ja 0,6 %:n suuruuisella yritysکوhtaisella erällä. Yritysکوhtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 15.3.2019 mennessä. Mikäli yritysکوhtaisen erän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,2 prosenttia ja työnantaja päättää 0,4 prosentin jaosta.

Taulukoita korotetaan 1.4.2018 lukien 1,1 %:lla ja 1.4.2019 1,0 %:lla. Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %:lla. Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkioita korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %:lla. Tekstimuutoksia työehtosopimukseen tuli takaisinottovelvollisuuden, adoptiovanhemman aseman sekä osasairausvapaan osalta. Palkkausjärjestelmäsopimus myös uudistettiin. Uudistuksen tavoitteena on vastata mm. Tampere 3 mukanaan tuomiin haasteisiin. Uudistuksen seurauksena kenenkään palkka ei laske ja palkkoja korotetaan tulevaisuudessa vähintään yleiskorotuksilla. 



**HUIMA
JÄSENETU:**
Holiday Club -lomasta
alennusta 15%

YHL ry:n jäsenenä vähintään 15 % alennus Holiday Club -kylpylähotellien ja loma-asuntojen hinnoista. Kylpylälomaan sisältyy majoitus ja aamiaiset, loma-asuntoihin pyyhkeet, vuodevaatteet ja loppusiivous.

Jäsenetu voimassa: Caribia, Saimaa, Tampereen Kylpylä, Katinkulta, Kuusamon Tropiikki, Salla, Saariselkä, Airisto, Rönnsä, Ähtäri, Hannunkivi, Punkaharju, Pyhä, Ruka, Pyhäniemi, Tahko, Himos ja Ellivuori.

Varaa suoraan netistä holidayclub.fi
tai soita 030 68 600 ma–pe 8–18, la 10–15
Etusi saat kampanjakoodilla YHL15.

Voimassa vuoden 2018 loppuun. Loma-asunnoissa minimiviipymä 2 yötä.
Puheluiden hinnat: lankapuh: 0,0828 €/puh
+ 0,07 €/min., matkapuh: 0,0828 €/puh + 0,17 €/min.

Holiday  *Club*

Työttömyysturvan aktiivimalli

TYÖTTÖMYYSTURVAN aktiivimalli tuli voimaan 1. tammikuuta 2018. Työttömyyden alun omavastuupäivien määrä vähentyy muutoksen myötä 7 päivästä 5 päivään. Omavastuusuutta lisätään työttömyyden ajalle työttömyyden kestäessä yli 65 työttömyysetuuden maksupäivää.

Mallissa aktiivisuutta tarkastellaan 1.1.2018 alkaen 65 työttömyysetuuden maksupäivän jaksoissa. Tämä vastaa noin kolmen kuukauden yhtäjaksoista työttömyyttä. Koska aktiivisuuden tarkastelu alkaa 1.1.2018, ensimmäisen kerran aktiivimalli voi vaikuttaa työttömyysetuuden määrään 2.4.2018 alkaen.

Jos aktiivisuutta on riittävästi, etuuden maksaminen jatkuu kuten aiemminkin. Jos aktiivisuutta ei ole

riittävästi, työttömyysetuus heikkenee 4,65 prosenttia seuraavien 65 maksupäivän ajaksi. Taloudellinen vaikutus vastaa yhtä omavastuupäivää kuukaudessa. Vähennys tehdään sekä ansiopäivärahasta, työmarkkinatuesta että peruspäivärahasta.

Työttömyysturvan vähennys on aina 4,65 prosenttia, vaikka aktiivisuus jäisi toistuvasti täyttämättä. Leikkaus ei siis kertaudu.

Mallin tavoitteena on kannustaa lyhyidenkin sijaisuuksien tai määräaikaistöiden vastaanottamiseen ja näin ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä ja lisätä työllisyyttä.

Lähde: www.stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli

Osaamisen tulevaisuuspaneeli:

Tarvitsemme jatkuvaa oppimista miljoonalle suomalaiselle

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖN nimittämän Osaamisen tulevaisuuspaneelin mukaan perinteinen polku opinnoista työelämään ja sieltä eläkkeelle on rapistumassa. Tilalle tarvitaan läpi koko elämän ja työuran jatkuvaa oppimista. Koulutukseen on päästävä myös työn ohessa.

Opetusministeri **Sanni Grahn-Laasosen** syksyllä nimittämä Osaamisen tulevaisuuspaneeli julkisti tiistaina 13.3. ensimmäisen kannanottonsa. Siinä esitetään suomalaisen koulutusjärjestelmän päivitystä ja jatkuvan oppimisen reformia.

Tulevaisuuspaneelin mukaan Suomen tulisi vastata työn murrokseen sekä neljänteen teolliseen vallankumoukseen mahdollistamalla jatkuva oppiminen monella eri rintamalla. Työn murros koskettaa jokaista suomalaista

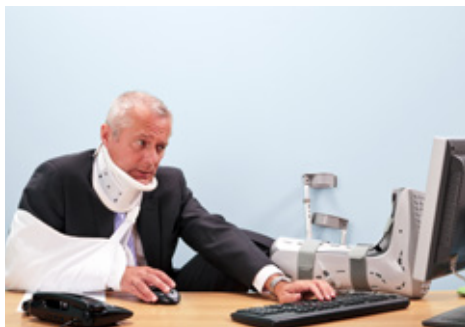
ja kaikkia toimialoja tavalla tai toisella. Uudenlainen työ vaatii uudenlaista osaamista.

– Maat, jotka pystyvät ennakoimaan tulevia muutoksia sekä uudistamaan talouden ja yhteiskunnan rakenteita joustavasti, pystyvät myös hyödyntämään uusien teknologioiden tuomia mahdollisuuksia ja välttämään uhkakuvat työn loppumisesta, sanoo tulevaisuuspaneelin puheenjohtaja, professor of practice **Anne Brunila**.

– Jotta mahdollisuuksiin voidaan tarttua ja Suomeen saadaan uusia menestyviä yrityksiä ja työpaikkoja, on koulutusjärjestelmän ohella uudistettava lainsäädäntöä, sosiaaliturvaa ja työmarkkinoita, Brunila jatkaa.

Lähde: OKM





Työhön paluu ja työhön osallistuminen parantunut lakimuutoksen jälkeen

VAKIINTUNUT TYÖHÖN PALUU lisääntyi 4 % ja työhön osallistuminen 5 % yli 30 päivän sairauspoissaolon jälkeen, kun verrattiin aikaa ennen ja jälkeen vuonna 2012 voimaan tullutta ns. 30 päivän sääntöä. Sääntö velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työterveyshuololle, kun työntekijä on ollut sairauslomalla 30 päivää. Muutokset työhön paluussa olivat selvempiä naisilla verrattuna miehiin. Työhön osallistuminen parani eniten julkisen sektorin työntekijöillä, sekä alueilla, joilla työttömyysaste oli alhainen.

Työterveyslaitos, Kela ja Eläketurvakeskus ovat toteuttaneet tutkimuksen, jossa selvitettiin vuoden 2012 lakimuutosten vaikuttavuutta.

– Sairauspoissaolot ovat kaiken kaikkiaan vähentyneet 2010-luvulla. Tässä tutkimuksessa havaitsimme, että yli 30 päivän sairauspoissaolojen lyheneminen oli voimakkaampaa lakimuutoksen jälkeisenä aikana verrattuna sitä edeltäviin vuosiin, kertoo Työterveyslaitoksen dosentti **Svetlana Solovieva**.

30 päivän säännön vaikuttavuutta on epäilty, sillä se velvoittaa työnantajaa ainoastaan ilmoittamaan työterveyshuoltoon pitkittyneestä poissaolosta. Se, tehdäänkö ilmoitusta ja johtaako se toimenpiteisiin työntekijän työhön paluun edistämiseksi työnantajan tai työterveyshuollon taholta, todennäköisesti vaihtelee työpaikoittain.

– Tämä voi osittain selittää havaittujen muutosten verrattain maltillista kokoa, toteaa dosentti **Jaana Halonen** Työterveyslaitoksesta.

– Löydökset ovat kuitenkin positiivisia väestötasolla ajatellen, hän lisää.

Koko tiedote on luettavissa Työterveyslaitoksen verkkosivuilla.

Lähde: TTL

Kelan palveluja käytti ennätysmäärä asiakkaita vuonna 2017

KELAN ASIAKASMÄÄRÄT kasvoivat voimakkaasti vuonna 2017. Samaan aikaan kun asiakasmäärät kaksinkertaistuivat, uhkailmoitusten määrä nelinkertaistui.

Verkkoasioinnin määrä suureni edellisestä vuodesta peräti 60 %. Vuonna 2017 lähes kaksi kolmesta Kelaan tulleesta etuushakemuksesta jätettiin verkossa. Myös liitteitä lähetettiin ensimmäistä kertaa enemmän verkossa kuin postitse. Kaikkiaan Kelan verkkosivuilla vierailtiin 40 milj. kertaa. Kaikkein aktiivisimpia verkkopalvelun käyttäjiä olivat lapsiperheet ja opiskelijat.

Verkkoasiointi säästää Kelan ja samalla myös yhteiskunnan varoja. Yhden verkkoasioinnin hinnaksi tulee muutamia kymmeniä senttejä. Käynti palvelupisteessä taas maksaa noin 10 euroa. Osaa asiakkaista on kuitenkin hyvin vaikea tavoittaa verkossa.

Verkkoasioinnin yleistyessä asiointi Kelan palvelupisteissä on vähentynyt jo usean vuoden ajan. Viime vuonna se kuitenkin kääntyi voimakkaaseen kasvuun. Vuonna 2017 asiointi palvelupisteissä kasvoi kolmanneksen ja puhelinpalvelun asiakasmäärät viidenneksen. Kelan 182 palvelupisteessä vierailtiin 2,5 milj. kertaa. Puhelinpalvelut puolestaan vastaanottivat lähes 2 milj. puhelua.

– Asiakasmäärät suurenivat, kun perustoimeentulotuki siirtyi Kelan hoidettavaksi vuoden alussa, sanoo Kelan asiakkuusjohtaja **Elise Kivimäki**.

Lähde ja kuva: KELA



Tunnelmia toimikuntien yhteiskokouksesta

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL:llä on viisi ammat-
tialatoimikuntaa (atk, hallinto ja toimisto, kirjasto, laboratorio-tekni-
nen sekä tila- ja kiinteistöpalvelut), joiden tehtävänä on muun muas-
sa seurata omalla alallaan palkkausjärjestelmien soveltamista ja jä-
senistön toteutunutta palkkakehitystä. Toimikuntien yhteiskokous
järjestetään kerran vuodessa. Tänä vuonna toimikunnat kokoontuivat
10.–11.2. Helsingissä.

Teksti ja kuvat: **PIIA REUNANEN**



Soile Arve (vas.) ja
Susanna Pasanen
lähtivät mukaan toi-
mikuntaan mielen-
kiinnosta.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON henkilökuntayhdistys JYHY:n jäsenet **Susanna Pasanen** ja **Soile Arve** osallistuvat ensimmäistä kautta YHL:n ammattiala-toimikunnan toimintaan. He kuuluvat työnsä puolesta Tila- ja kiinteistöhenkilöstön toimikuntaan eli TIKI-toimikuntaan.

– On mielenkiintoista kuulla, miten työtä muualla tehdään. Omalla työmaalla ei juuri kuule muiden yliopistojen käytännöistä, Susanna Pasanen kertoo.

– Elämme omassa pienessä maailmassamme ja siksi toivoisin enemmän yliopistojen yhteistyötä. Toistaiseksi toimikuntatyö vaikuttaa mielenkiintoiselta, Soile Arve toteaa.

Kumpikin naisista ajautui toimikuntaan hieman yllättäen, eikä heillä ollut erityisiä odotuksia tehtävästä.

– Lähdimme mukaan mielenkiinnosta, kun saimme sähköpostin, että toimikuntiin haetaan uusia toimijoita. Emme tienneet, mitä on luvassa, Susanna ja Arve kertovat.

– Mietin, onko toimikuntatyöskentely kuivaa koulutusta, mutta ei ole ollut ja se on hyvä, Susanna jatkaa.

Molemmat ovat yhtä mieltä siitä, että TIKI-toimikuntaan voisi osallistua enemmän vahtimestareita eri yliopistoista. Silloin he näkisivät, millaista muissa yliopistoissa on. Tämä koskee kaikkia toimikuntia,



Jäsenet viidestä YHL:n toimikunnasta kokoontuivat helmikuussa yhteiskokoukseen.

sillä toimikuntien periaatteena on se, että kokouksissa tieto vaihtuu yliopistojen kesken ja kulkeutuu toimikunnan jäsenten mukana omille työpaikoille.

Toimikunnista voi lukea lisää YHL:n verkkosivuilta. Sieltä löytyvät myös listat toimikuntien jäsenistä toimintakaudella 2018–2021. [m](#)

"TIKI-toimikuntaan voisi osallistua enemmän vahtimestareita eri yliopistoista. Silloin he näkisivät, millaista muissa yliopistoissa on."

OLEN MERICA AHJOLINNA, Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY:n jäsen ja luottamus mies. Koulun jäsenyhdistyksen HATO-valiokuntaan ja olen nyt ensimmäistä kauttani YHL:n hallinto- ja toimistohenkilöstön toimikunta HATO:n jäsen. Liityin YHL:ään jo vuonna 1992 ja kiinnostuin monen mutkan kautta aluksi luottamusmiestoiminnasta. Olenkin jo kolmatta kautta luottamusmiehenä.

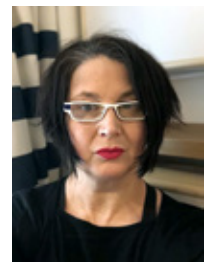
Olin innoissani, kun pääsin mukaan YHL:n HATO-toimikuntaan ja odotan mielenkiinnolla, mitä kaikkea uutta voin oppia ja tuoda oman yhdistykseni valiokuntatyöskentelyyn.

Toimikuntien yhteiskokouksessa oli mahtava nähdä, kuinka hyvin eri yliopistot ovat toimikunnissa edustettuna. Ensin kokouksessa käsiteltiin toimikuntien yhteisiä asioita ja sitten hajaannuimme omiin toimikuntiimme ja järjestäydyimme, koska kokous oli toimikauden ensimmäinen. Huomasin, kuinka hyvä asia on, että

toimikunnissa työskennellään yli yliopistorajojen, sillä meillä kaikilla on samanlaisia asioita käsiteltävänä.

Meidät uudet otettiin hienosti vastaan ja se tuntui todella kivalta. Tunnelma oli toiveikas, vaikka ilmassa olikin lakonuhka, sillä olimme sopimuksettomassa tilassa. Oli hienoa nähdä, kuinka toimikunnissa on todella hyvä yhteishenki. Erityisesti pisti silmääni ATK-toimikunta, sillä he olivat hyvin tiiviisti yhdessä ja heidän yhteishenkensä tuntuu olevan vertaansa vailla. Kokouksen kohokohta oli, kun pääsimme yhteiselle risteilylle ja saimme vapaasti tutustua toisiimme.

Suosittelen – tule mukaan yhdistystoimintaan!



Kuva: Merica Ahjolinna

Merica Ahjolinna

Seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi työpaikoilla on madallettava kynnystä puhua ja puuttua häirintään

#MeToo-kampanja nosti seksuaalisen häirinnän yleisyyden esille. Pardian jäsentutkimuksen mukaan häirintäkokemuksista puhuminen on edelleen vaikeaa ja niihin ei puututa riittävän aktiivisesti. Kyselyyn vastasi yli 6 000 jäsentä.

Lähde: **PARDIAN JÄSENTUTKIMUS 2018**

Monella työpaikalla koetaan hankalaksi nostaa häirintäkokemukset esille. Häirintää kokeneista miehistä vain 37 prosenttia on puhunut siitä edes jonkun kanssa työpaikalla, naisista 66 prosenttia. Yleisimmin häirinnästä kerrotaan työtoverille (46 %) ja esimiehelle (16 %).

Häirinnän esiin nostaminen koetaan hankalaksi, koska ei haluta tiukkapipon mainetta (39 %) eikä myrkyttää työpaikan ilmapiiiriä (21 %). Vaikean asian esiin nostamisen pelätään tuottavan myös vakavampia seurauksia. Osa pelkää puhumisen heikentävän omaa asemaansa työpaikalla (22 %).

Jäsenet kertovat

”Häirinnästä kertominen ei toisi mitään muutosta työpaikalla, vaan kaikki jatkuisi entiseen tyyliin.”

”Häirintään ei suhtauduta vakavasti, häirinnän osoittaminen voi olla vaikeaa ja siihen ei puututa aktiivisesti.”

– #MeToo-kampanjan nähdään kuitenkin lisänneen työpaikoilla häirinnästä puhumista, siihen suhtaudutaan vakavammin ja monet ovat kiinnittäneet huomiota myös omaan käyttäytymiseensä ja muuttaneet sitä. Tämä kampanja tuli todelliseen tarpeeseen ja sille on tarvetta niin kauan kuin seksuaalista häirintää tapahtuu, Pardian puheenjohtaja **Niko Simola** sanoo.

”Pardian mielestä jokaisella työpaikalla on oltava nollatoleranssi seksuaaliseen häirintään. Häirintävapaalla työpaikalla on myönteinen vaikutus keskinäiseen luottamukseen ja työhyvinvointiin.”

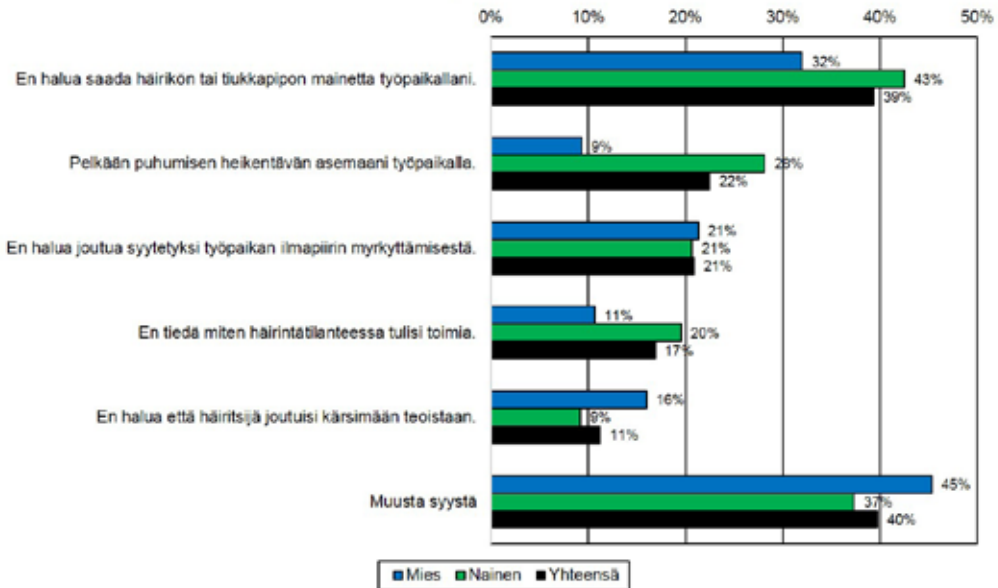
Häirintä haittaa työhyvinvointia ja työntekemistä

Häirityistä 33 prosenttia kokee sen aiheuttavan lisääntynyttä stressiä työssä ja 24 prosenttia kertoo työn mielekkyyden ja työmotivaation laskeneen. Monille häirintä herättää ahdistusta ja pelkoa (19 %) ja tuottaa voimattomuuden tunnetta (16 %).

Häirintä haittaa päivittäistä työntekemistä. Häirityistä 44 prosenttia on alkanut karttaa häiritsejää ja 30 prosenttia häirinnälle altistavia tilanteita. Työtehtävää tai työpaikkaa on vaihtanut häirinnän takia viisi prosenttia ja kaksi prosenttia on joutunut sairauslomalle.

– Pardian mielestä jokaisella työpaikalla on oltava nollatoleranssi seksuaaliseen häirintään. Häi-

Miksi et ole puhunut häirinnästä?



Häirinnän esiin nostaminen koetaan hankalaksi monesta syystä.

rintävapaalla työpaikalla on myönteinen vaikutus keskinäiseen luottamukseen ja työhyvinvointiin. On korkea aika parantaa työelämän laatua myös tältä osin, Simola sanoo.

Häirintään puuttumisen käytäntöjä ei tunneta

Häirinnän lopettamiseen liittyvät käytännöt tunnetaan työpaikoilla huonosti. Jo pelkästään häirinnästä puhumisen estää usein se, ettei toimintaohjeita tunneta. Kyselyyn vastanneista 43 prosenttia ei tiedä, onko työpaikalla ohjeita seksuaaliseen tai sukupuoliseen häirintään puuttumiseksi ja 50 prosenttia onko työpaikalla yhdyshenkilöä, johon ottaa yhteyttä häirintätilanteessa. Vastaajista 20 prosenttia kertoi, että työpaikalla on yhdyshenkilö, ja 30 prosenttia ettei ole.

Häirintää viimeisen kahden vuoden aikana kokeneiden miesten kohdalla 24 prosentilla häirintä jatkuu edelleen, naisilla 20 prosentilla.

Häirintä on yleisemmin loppunut kenenkään puuttumatta siihen (48 %). Häiritsijä on lakannut häiritsemästä tai jäänyt eläkkeelle, häiritsijä tai häiritetty on vaihtanut työpaikkaa tai häiritetty on alkanut välttää häirinnälle altistavia tilanteita. Häirintä on loppunut 16 prosentissa tapauksista, kun häiritetty on keskustellut häiritsijän kanssa asiasta. Vain harvoin häirintä on loppunut niin, että häiritetty on kertonut

”Häirinnän lopettamiseen liittyvät käytännöt tunnetaan työpaikoilla huonosti. Jo pelkästään häirinnästä puhumisen estää usein se, ettei toimintaohjeita tunneta.”

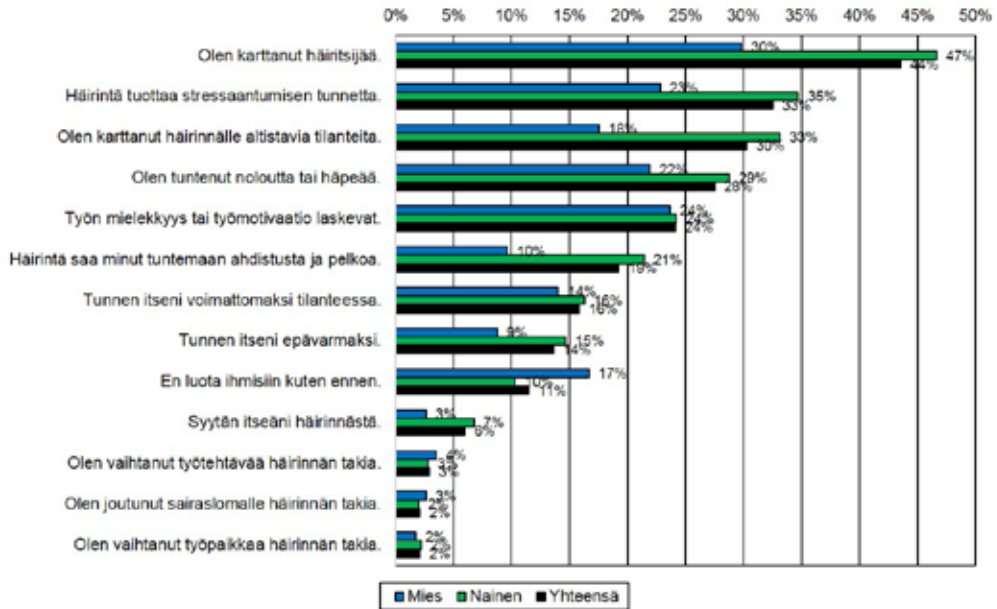
häirinnästä esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, joka on puuttunut siihen (7 %).

Erityisen ongelmallisia häirintätilanteet ovat, kun häiritsijä on asiakas tai esimies. Asiakastyötä tekevät kokevat selvästi enemmän häirintää kuin muut (17 %). Siihen puuttuminen on työyhteisön sisällä tapahtuvaa häirintää vaikeampaa. Esimiehen häirittäessä taas pelätään usein sanktioita, mikä estää asian esille nostamisen.

Pardian puheenjohtaja Niko Simola muistuttaa, että työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä.

>

Miten häirintä on vaikuttanut sinuun?



Häirintä haittaa työntekoa ja aiheuttaa ihmisillä erilaisia tunteita.

– Seksuaalisen häirinnän vähentämisessä ensiarvoisen tärkeää on, että häirintä tunnistetaan ja tunnustetaan vakavaksi työpaikan ongelmaksi ja luodaan toimivat käytännöt tuoda häirintäkokemukset esille ja puuttua niihin, Simola sanoo.

Häirintä pardiaalaisten työpaikoilla

Kumpikaan sukupuoli ei ole suojassa seksuaaliselta häirinnältä. Pardon tutkimuksen mukaan naisista 13 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana.

Yleisimmät häirinnän muodot ovat härskit puheet tai kaksimieliset vitsit, jotka koetaan häiritseviksi tai loukkaaviksi (73 % häirityistä). Jos työpaikalla on seksuaalista häirintää, siellä esiintyy yleensä yhtä aikaa useita häirinnän muotoja, jotka voivat olla eri tavoin halventavia, nöyryyttäviä tai ahdistavia.

Häirintää kokeneista naisista suurempi osa (61 %) on kokenut suoraan omaan persoonaan kohdistuvaa häirintää kuin miehistä (57 %). Omaan persoonaan kohdistuva häirintä voi olla esimerkiksi sanallista vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai seksuaalisesti värittyneitä kirjoja, sähköposteja, tekstiviestejä tai puhelinsoittoja. Se voi olla myös fyysistä vastentahtoista koskettelua, halaa-

"Pardon tutkimuksen mukaan naisista 13 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana."

mista tai suutelemista, äärimmillään jopa raiskaus tai sen yritys.

Ikä vaikuttaa häirityksi tulemiseen. Nuoret naiset kokevat useammin häirintää kuin vanhemmat naiset ja miehet. Alle 35-vuotiaista naisista lähes joka neljäs on kokenut häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Miehillä vastaavaa ikään sidottua yhteyttä häirityksi tulemiseen ei ole yhtä selkeästi.

Häiritsijä on useimmiten työtoveri (55 %) tai asiakas (29 %). Selvästi harvemmin häirinnän kohteeksi

joutuu esimiehen (16 %), muun johtavassa asemassa olevan (14 %) tai ulkopuolisen yhteistyökumppanin (11 %) taholta. Häiritsijä on iältään pääasiassa häirittyä vanhempi (58 %) tai saman ikäinen (28 %).

Kyselyssä esiinnousseita ehdotuksia häirinnän vähentämiseksi

#MeToo-kampanjana työpaikalla käsitellään seksuaalista ja sukupuolista häirintää, laaditaan yhteiset selkeät käyttäytymisen pelisäännöt työpaikalle positiivisessa ja yhteisöllisessä hengessä sekä sitoudutaan häirinnän nollatoleranssiin ja nimetään yhdyshenkilöt häirintätilanteita varten. Tätä varten tarvitaan oppimateriaaleja.

Asiakastyössä häirintä on saatu loppumaan siirtä-

mällä häiritsevä asiakas muiden palveltavaksi. Olisi hyvä, että asiakaspalvelutehtävissä olisi sekä mies- että naispuolisia työntekijöitä. Hankaliin asiakaspalvelutilanteisiin on saatava koulutusta.

Uusi nuori työntekijä työpaikalla on erityisen altis häirinnälle. Häirinnän ja siihen puuttumisen esiin nostaminen työhön perehdytyksessä on tärkeää.

Pardian seksuaalista häirintää työpaikoilla koskevan tutkimuksen aineisto kerättiin tammi-helmikuun vaihteessa 2018. Kyselyyn vastasi 6065 Pardian jäsentä, joista seksuaalista häirintää oli kokenut viimeisen kahden vuoden aikana 745 vastaajaa. Vastaajista 77 prosenttia oli naisia ja 23 prosenttia miehiä. Heistä puolet oli valtion palveluksessa ja puolet työskenteli Kelassa, yliopistoissa sekä yksityisellä sektorilla. 

Työpaikoilla on liikaa epäasiallista kohtelua

Työhön liittyvä epäasiallinen kohtelu on yleisempää (43 %) kuin henkilöön liittyvä (34 %). Pardialaisten työpaikoilla vastaajista puolet (51 %) on kokenut ainakin jompaakumpaa epäasiallisen kohtelun muotoa ja neljännes niitä molempia samanaikaisesti. Kyselyyn vastasi yli 6 000 jäsentä.

YLEISIN TYÖHÖN LIITTYVÄN epäasiallisen kohtelun muoto on työasioita koskevan mielipiteen ohittaminen tai huomiotta jättäminen. Tätä on kokenut reilu neljännes vastaajista (26 %). Vastaajista 19 prosentilta on vaadittu kohtuuttoman työmäärän tekemistä ja 17 prosentille on annettu työntekemiseen niin ikään kohtuuttomia aikatauluja.

Naiset kokevat työhön liittyvää epäasiallista kohtelua (43 %) hieman miehiä (41 %) enemmän. Työtehtävän luonteen mukaan se on yleisempää asiantuntijatehtävissä (45 %) kuin ammattitehtävissä (41 %) tai esimiestehtävissä (38 %). Pardialaisten työpaikoilla työhön liittyvää epäasiallista kohtelua kokevat kaikkein eniten yliopistoissa työskentelevät (51 %). Valtion virastoissa ja laitoksissa työskentelevistä sitä kokee 42 prosenttia ja 38 prosenttia Kelassa työskentelevät.

- Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään. Häirinnän ehkäisemiseksi olisi hyvä aika ajoin arvioida työyhteisön sosiaalista toimivuutta, työprosessien sujuvuutta ja työn kuormittavuutta eri työntekijäryhmille. Arvioinnin perusteella voidaan määritellä millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän estämiseksi, Pardian puheenjohtaja **Niko Simola** sanoo.

Pardian häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua työpaikoilla koskevan jäsentutkimuksen aineisto kerättiin tammi-helmikuun vaihteessa 2018. Kyselyyn vastasi 6065 Pardian jäsentä. Vastaajista 77 prosenttia oli naisia ja 23 prosenttia miehiä. Heistä puolet oli valtion palveluksessa ja puolet työskenteli Kelassa, yliopistoissa sekä yksityisellä sektorilla.

Lähde: Pardian jäsentutkimus 2018

Tanskan malli on "out", Islannin malli "in"

Suomalaisessa sosiaalipolitiikassa ja työmarkkinapolitiikassa on jo vuosikaudet etsitty mallia Tanskasta. Jos haluaa pysyä aallonharjalla, kannattaa kuitenkin unohtaa Tanska ja suunnata katse Islantiin.

Teksti ja kuvat: **ALEKSI VIENONEN**

Islanti on sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä onnistunut siinä, missä Suomessa ei tunnuta pääsevän millään eteenpäin. Suomessa tasa-arvopolitiikan kantoina kaskessa ovat edelleen kaksi isoa asiaa: perhevapaiden epätasainen jakautuminen sukupuolten välillä sekä sukupuolten väliset palkkaerot.

Tavoite perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta äitien ja isien kesken otti vuoden alussa aimo harppauksen taaksepäin, kun hallitusohjelmaan kirjattu tavoite perhevapaauudistuksesta kariutui.

Uusi yritys on ehkä luvassa seuraavalla eduskuntakaudella.

"Keskeisintä Islannin mallissa on työpaikan kaikkien tehtävien ja palkkojen läpikäynti samalla arviointijärjestelmällä."

Islanti remontoi perhevapaansa ajat sitten

Islannilla on ollut samankaltainen pulma perhevapaiden epätasaisen jakautumisen kanssa kuin Suomessa. Islanti korjasi ongelman jo vuonna 2001.



Islanti tunnetaan kuumista lähteistään ja "sinisestä laguunistaan", mutta syrjäinen saarivaltio on tulossa kovaa vauhtia tunnetuksi myös palkkatasarvon mallimaana.

"Isien perhevapaat vähentävät myös työnantajien harjoittamaa syrjintää synnytysikäisiä naisia kohtaan."

Vanhempainvapaan jakaminen naisten ja miesten kesken on nykyislantilaisille itsestäänselvyys.

Suomessa työmarkkinajärjestöt ovat viime vuosina kampanjoineet etenkin niin sanotun 6+6+6-mallin puolesta. Ideana on, että perhevapaista kuusi kuukautta olisi korvamerkitty äidille, kuusi isälle, ja loput kuusi voisi jakaa haluamallaan tavalla äidin ja isän kesken.

Erityisesti Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkijat ovat korostaneet, että isät käyttävät perhevapaansa pääosin vain, jos ne selvästi korvamerkitään isälle.

Islannissa on käytössä sama periaate, mutta perhevapaan kokonaiskesto on yhdeksän kuukautta. Kolme kuukautta perhevapaasta kuuluu äidille, kolme isälle, ja kolme kuukautta isä ja äiti voivat jakaa haluamallaan tavalla. Uudistus on lisännyt isien lastensa kanssa viettämää aikaa. Se on myös lyhentänyt äitien poissaolojaksoja työelämästä, mikä osaltaan on edistänyt naisten ja miesten palkkatasa-arvoa.

Isien perhevapaat vähentävät myös työnantajien harjoittamaa syrjintää synnytysikäisiä naisia kohtaan. Suomessa työnantajat saattavat mieluummin palkata kolmekymppisen naisen sijaan miehen välttyäkseen äitiysloman ja perhevapaan kustannuksilta. Jos kustannuksia tulee myös isyydestä, miesten suhteellinen etu työmarkkinoilla synnytysikäisiin naisiin nähden pienenee.

Voiko palkkakuoppaa tasata lailla?

Islanti on lähtenyt varsin ennakkoluulottomalla ja suoraviivaisella tavalla ratkomaan naisten ja miesten palkkaeroja: säätämällä asiasta lain.

Tänä vuonna voimaan astunut laki velvoittaa yksityisen ja julkisen sektorin työnantajat selvittämään, maksetaanko naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä yhtä suurta palkkaa. Laki määrää korjaamaan mahdolliset erot.

Ennen lain säätämistä voimassa on ollut lakikeilu, jossa on testattu lainsäädännön käyttämistä palkkaepätasa-arvon korjaamisessa. Islannin uudessa laissa palkkavertailu perustuu standardoituun arviointimalliin. Järjestelmän tavoitteena on maksaa samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. Työnantajalla on palkkavertailun jälkeen mahdollisuus saada myös



Suomessa isät jättäytyvät perheissä usein taka-alalle ja käyttävät vain muutaman viikon lakisääteisen isyyysvapaansa.

todistus tasa-arvoisesta palkkapolitiikastaan. Tämä on eräänlainen palkinto asiansa hyvin hoitaville työnantajille.

Kannattaako Islannista ottaa mallia?

Eduskunnan naisverkosto ja feministiryhmä järjestivät Islannin mallista seminaarin viime vuoden lopulla.

Tilaisuudessa puhunut työelämäutkija **Paula Koskinen Sandberg** on korostanut, että keskeisintä Islannin mallissa on työpaikan kaikkien tehtävien ja palkkojen läpikäynti samalla arviointijärjestelmällä. Täyttä arviointijärjestelmän syrjimättömyyttä ei kuitenkaan voi millään taata, mutta on eduksi, jos siihen on kaikin keinoin pyritty.

Hän on pitänyt Islannin mallia positiivisena aloitteena.

Koskinen Sandberg on huomauttanut, että Suomessa on periaatteessa Islannin lakia vastaava tasa-arvolaki, mutta lain menetelmät tehdä tehtävien vaativuuden arviointia ovat puutteellisia.

Islannin mallin seuraaminen voisi joka tapauksessa tuoda Suomenkin palkkatasa-arvokeskusteluun raitista ilmaa. Islannissa laki sai alkusysäyksensä mielenosoituksista, mikä saattaisi olla tarpeellinen lähtölaukaus uudistuksille myös Suomessa. ■



Työterveyspsykologi Ellen Ek:

”Työ ei voi täyttää koko elämää
eikä muodostaa ihmisen koko
identiteettiä”

Haastattelu **PIIA REUNANEN** | Kuva **ELLEN EK**

Millaisia muutoksia ihmisten työssä jaksamisessa on tapahtunut viime vuosien aikana?

Olen toiminut työelämän psykologina viime vuosikymmenen loppupuolelta saakka. Sinä aikana on selkeästi ollut nähtävissä töiden muuttuminen pääosin aivotyöksi ruumiillisen työn sijaan. Myös työelämä on muuttunut lyhytjännitteisemmäksi ja epävarmuus on lisääntynyt. Nämä kaikki ovat heijastuneet siihen, että jaksaminen on haasteellisempaa.

Tunnistetaanko ahdistuneisuutta ja masennusta ajoissa työpaikoilla?

Masennuksen tunnistaminen työpaikoilla on mielestäni parantunut oman työurani aikana. Ahdistuneisuus sen sijaan usein jää tunnistamatta riittävän varhaisessa vaiheessa. Ahdistuneisuus huomataan usein vasta silloin, kun se alkaa heijastua työyhteisön toimintaan, jolloin ollaan jo aika pitkällä.

Mitä tasapainoinen elämä on työterveyspsykologin mielestä?

Minun näkemykseni tasapainoisesta elämästä on mielekäs työ ja elämä. Työ ei voi täyttää koko elämää eikä muodostaa ihmisen koko identiteettiä, jos puhutaan tasapainoisesta elämästä. Jotta elämä olisi tasapainoinen, juuri työtä ei välttämättä tarvita, mutta kylläkin mielekästä tekemistä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

Miten työn ja arjen saa tehokkaasti erotettua toisistaan?

Se vaatii usein tiukkuutta ja ennen kaikkea oman elämän arvostusta myös työn ulkopuolella. Perheellisille esimerkiksi lasten hakeminen päivähoidosta asettaa pakottavat rajat, mutta sinkkujen osalta raja on helposti venyvämpi. Tosin pienten lasten vanhemmatkin helposti tekevät töitä lasten mentyä nukkumaan. Kalenterin käyttö on yksi tekninen konsti, jolla rajaaminen onnistuu sitten, kun on oivaltanut muun elämän tärkeyden: päivässä töitä enintään 8 tuntia ja loppu aika muuhun. Esimerkiksi kalenterin suunnittelu viikon tai kuukauden alussa, ja jos tulee poikkeamia suurempaan työmäärään, kannattaa merkitä kalenteriin myös niiden takaisin ottaminen vapaa-aikana.

"Ahdistuneisuus huomataan usein vasta silloin, kun se alkaa heijastua työyhteisön toimintaan."

Mitä vinkkejä antaisit stressin hallintaan?

Ensisijaisena pidän palautumista jo ennen kuin on varsinaisesti stressaantunut. Voi ajatella itseään ikään kuin ammattiurheilijana, jonka harjoitusohjelmassa on tarkkaan merkittynä myös palautumishetket. Myös aivot ovat lihas, ja jotta pääsee parhaisiin suoriutuksiin henkisessä työssä, vaaditaan täydellisiä aivojen lepoa hetkiä päivittäin. Kun on jo stressaantunut, kannattaa ensin antaa itselleen lepoa tai muulla tavoin hoitaa oloaan (ei kuitenkaan alkoholilla tai herkuttelulla) ja sitten selvittää itselleen, mitkä ovat ne tekijät jotka stressiä tuottavat, ja pyrkiä aikaansaamaan niihin muutokset.

Miten työnantajat panostavat henkilökunnan työhyvinvointiin? Onko siinä ollut muutosta eri aikoina?

Taloudelliset suhdanteet näyttävät määrittävän pitkälti, kuinka paljon henkilökunnan työhyvinvointiin panostetaan. Jos on hyvät ajat ja firmalla menee hyvin, käytetään paljon enemmän aikaa ja rahaa positiiviseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kun taas suhdanteet ovat epävarmat ja yrityksen taloustilanne on tiukka, tehdään vain minimi. Käytännössä se tarkoittaa esimerkiksi työyhteisöjen osalta, että vain pahimpiin kriiseihin ostetaan ulkopuolista tukea. 

Aina tarvitaan inhimillistä otetta

Työelämä ja ammatit muuttuvat seuraavan kymmenen vuoden aikana enemmän kuin edellisen 40 vuoden aikana.

– Inhimillistä kosketusta tarvitaan aina. Robotit ja automatisaatio tulevat, mutta niiden ja käyttäjien rajapinnassa riittää töitä, Heurekan elämysjohtaja Mikko Myllykoski sanoo.

Teksti: **BIRGITTA SUORSA. UP** Kuvat: **BIRGITTA SUORSA JA HEUREKA**

Yhdessä Heurekan tehtäväpisteessä vanhemmat ja lapset keksivät tulevaisuuden ammatteja. Seitsemän sisarusta tulevaisuudesta -näyttelyssä kurkistetaan, kuinka elämämme muuttuu lähimpien kymmenien vuosien aikana.

Myllykoski tietää, että ennusteet voivat mennä pieleen melkoisesti.

– Aiemmin tehdyt tulevaisuuden ennustukset ovat näin jälkikäteen katsoen aika hellyttäviä.

Riskistä huolimatta nyt katsotaan tulevaan, ja ensin ammatteihin. Flipperi tarjoaa vaihtoehtoiksi mm. yksityisyydenvaalijaa, koulutusupseeria, tavaratuloistajaa – ja putkihenkilöä.

– Vaativa käsillä tehtävä työ säilyy, sillä kaikkea ei voi automatisoida, vaikka uusia työkaluja kehitetään. Entistä enemmän tulevaisuuden ammateissa on niitä, joissa palvellaan suoraan toista ihmistä, Myllykoski sanoo.

Hän nimeää siihen kaksi syytä:

– Inhimillisen kosketuksen tarve säilyy, ja ihmisen on tutkimusten mukaan onnellisimmillaan saadessaan tehdä toiselle palveluksen.

“Ihminen on tutkimusten mukaan onnellisimmillaan saadessaan tehdä toiselle palveluksen.”

Heurekan näyttelyn pääsanoma on, että teemme tulevaisuuden arvoihimme perustuvilla valinnoilla. Toisten huomioon ottaminen on monissa kulttuurissa arvoista ensimmäinen, Suomessakin. Myllykoskelle oli yllätys, että suomalaisille toiseksi vahvin arvo on turvallisuus. Sitä selittää suureksi osaksi historiamme nälkä- ja katovuosineen ja sotineen. Tulevaan pitää varautua.

Entä kuinka varautua tulevaisuuden työelämään? Millaisia ominaisuuksia silloin tarvitaan? Myllykoskea hymyilyttää.

– Paljolti samoja kuin nyt, eli kykyä oppia uutta ja notkeutta sopeutua erilaisiin olosuhteisiin.

Rajapintaan tarvitaan ihmistä

Yliopistomaailman tukitehtäviin tulee Myllykosken mukaan lisää automatisaatiota, kuten kaikkeen muuhunkin hallinnolliseen työhön.

– Tehtäviä ei voi kokonaan automatisoida, vaan aina tarvitaan opastusta ja tulkkeja. Siihen rajapintaan tarvitaan inhimillistä otetta.

Myllykoski ottaa esimerkiksi Heurekan uuden laskuohjelman. Hän ei ”päässyt sisälle” sinänsä toimivaan ohjelmaan, vaan tarvitsi siihen opastusta. Kaikissa järjestelmissä tarvitaan ihmisiä korjaamaan ohjelmaan jääneitä virheitä ja estämään väärinkäyttöä.

Uusien työtehtävien oppiminen ei Myllykoskesta ole tulevaisuudessa iso haaste. Hän muistuttaa, että kymmenen vuoden aikana sähköinen asiointi ja internet ovat levinneet hallinnosta ja kaupasta joka sektorille.



Kuva: Birgitta Suorsa

Mikko Myllykoski toteaa, että tehtäviä ei voi kokonaan automatisoida, vaan aina tarvitaan opastusta ja tulkkeja.

– Isompi haaste tulee olemaan poisoppiminen. Oppiminen pois sellaisista työtavoista ja -menetelmistä, joita ei enää tarvita.

Menneisyydessä tällaisia ovat olleet mm. paperinen arkistointi ja reikäkorttilävistys.

Työyhteisön henki ratkaisee

Työaika muuttuu yhä enemmän kohti 24/7-yhteiskuntaa, mutta se ei koske kaikkia ammatteja.

“Sitä mukaa kuin etätyön tulokset ovat hyvät, se laajentuu.”

– Työaikojen yksilöllisyys kasvaa. Monessa ammatissa etätyö alkaa olla aika tyypillistä. Sen täytyy pohjautua luottamukseen. Sitä mukaa kuin etätyön tulokset ovat hyvät, se laajentuu, Myllykoski sanoo.

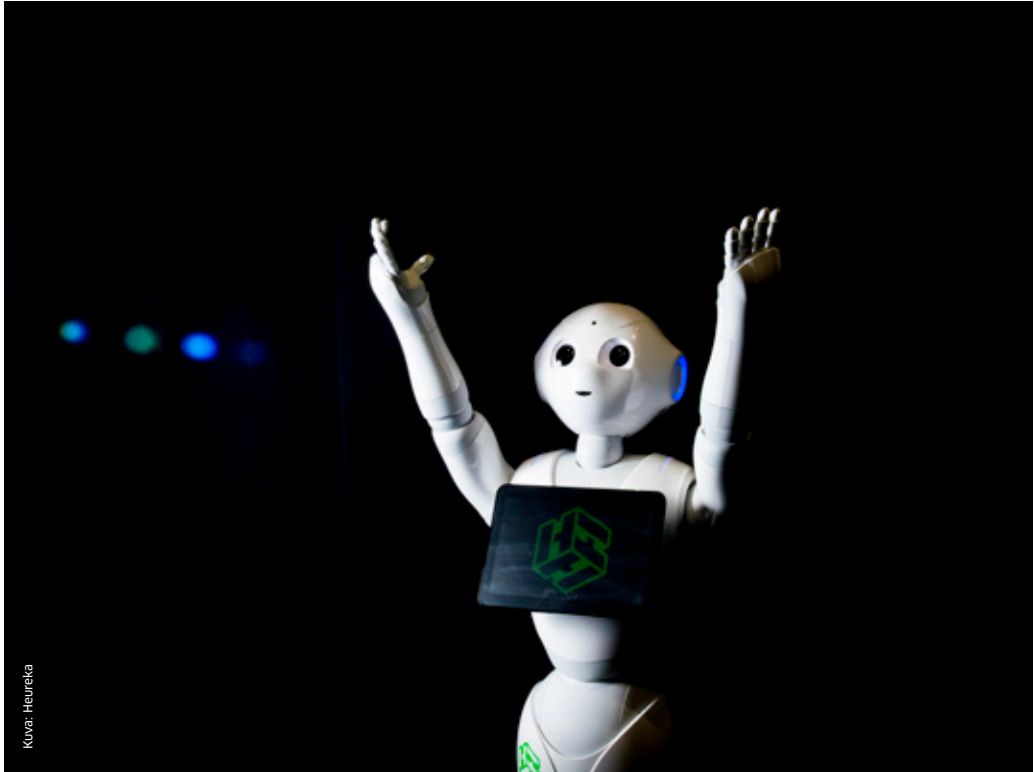
Myös projektityö kasvaa, ja se vaatii tukitoimintoilta kohdennettua palvelua.

Datan määrä saattaa vähentyä. Myllykoski arvioi, että datan tuottamisen vaatimukseksi voi tulla vain sen merkityksellisimmän tiedon tallentaminen. Tietotulva on nykyisinkin jo liian suuri.

Työyhteisön dynamiikka muuttuu oleellisesti. Etätyön ja silpputyön kasvaessa työyhteisö fragmentoituu.

– Kohtaamisia on entistä vähemmän. Työyhteisön koheesio voi kärsiä. Toki ratkaisuksi voidaan keksiä jotain muuta kuin fyysinen läsnäolo.

Kansainvälisessä työssä ongelmaksi voi tulla vireystaso. Suomen aikaan aamulla pidettävä etäkokous >



Pepper-robotti Seitsemän sisarusta tulevaisuudesta -näyttelyssä.

voi vaatia jonkun osallistujan heräämään kokoukseen keskellä yötä.

- Tulevaisuudessakin tarvitaan aina toisinaan ihmisten todellista läsnäoloa.

Myllykoski sanoo, että etätöiden kasvusta huolimatta työyhteisön henki ratkaisee yhä enemmän. Ilmapiiirillä on merkitystä, sitoutuuko työntekijä työhön vai ei, sillä entistä harvempi tekee työtä pelkän toimeentulon takia.

- Ehkä ”olen täällä vain töissä” -asenne vähenee. Robotit ovat ”vain töissä” ja muut ovat toteuttamassa itseään. Ehkä tämä kuva on vähän turhan ruusuinen, mutta näin se pitäisi nähdä. 🍷

Mikko Myllykosken blogikirjoitus:

<http://www.aka.fi/fi/tietysti/blogit/kuulumisia-tieteesta/suomen-tulevaisuus--miten-havainnollistaa-sita-mi-ta-ei-viela-ole/>

Heurekan tulevaisuusnäyttelystä lisätietoa:

<https://www.heureka.fi/nayttely/seitseman-sisarusta-tulevaisuudesta/>

Työtä ei riitä kaikille

Jokainen haluaa olla merkityksellisessä työssä.

- Työn kanssa pitää olla henkilökohtaisesti situnut. Työn pitää liittyä johonkin suurempaan, sen pitää jotenkin parantaa toisen ihmisen asemaa tai ylipäätään maailmaa, Mikko Myllykoski sanoo.

Tulevaisuudessa työtä ei riitä kaikille. Merkityksellistä tekemistä riittää, mutta se tehdään vapaaehtoisesti esim. perustulon turvin.

- Jos lyhyemmällä työajalla ostovoima pysyisi, niin se loisi työpaikkoja muille. Työajan pidentymiseen en usko.

Birgitta Suorsa/UP



Tiina Kotti
Kirjoittaja on Aalto-yliopiston
luottamusmies, joka haaveilee kevyestä
viillaneuleesta kevätväreissä, toimivasta
kierrätyksestä työpaikalla ja palkka-
tasa-arvosta.

Mahdollisuuksien tasa-arvo

YLIOPISTOJEN alkukevättä värittivät lakkopuuhat. Kävimme työtaisteluihin yliopistolaisten kohtuullisten työehtojen ja yleisen linjan mukaisten palkan-
korotusten puolesta. Espanjassa puolestaan lakkoil-
tiin tänä keväänä naisten tekemän työn puolesta. Kansainvälisenä naisten päivänä 8.3. espanjalaiset
ammattiliitot kehittivät jäseniään päivän tai pa-
rin tunnin lakkoihin työpaikoilla. Lisäksi naisia
kannustettiin jättämään kotityöt ja ostokset väliin.

Suomessa ammattiliitot ovat kampanjoineet
samapalkkaisuuden puolesta jo vuosia. Silti mies-
ten ja naisten välistä palkkaeroa vähätellään usein
julkisessa keskustelussa. Väite siitä, että naisen euro
on hieman 80 sentin paremmalla puolella, kiiste-
tään usein vetoamalla naisten ja miesten erilaisiin
työtehtäviin, vuorolisiin, ylitöihin ja äitiyslomiin.
On totta, että jos eriarvoisuutta tuottavat seikat
putsataan tilastoista, palkkaero lähes häviää. Mutta
on paljon mielenkiintoisempaa ja hedelmällisempää
tarkastella juuri näitä eriarvoisuuden ilmentymiä.

Miespuolisten asiantuntijoiden joukossa kiertää
sosiaalisessa mediassa lupaus jättää väliin osallis-
tuminen puhujana sellaiseen paneeliin, johon on
kutsuttu vain miehiä. Kukaan ei kuitenkaan väitä,
että miesasiantuntijat olisivat epäpäteviä, vaan että
asiantuntemusta löytyy myös naisilta. Samalla tavalla
miehillä on oikeus luoda uraa ja menestyä työelä-
mässä, mutta reilumpaa on, jos samalla huomioidaan
naisten todelliset mahdollisuudet tehdä samoin.

On tärkeää, että työehdot ja periaatteet ovat työ-
paikoilla tasa-arvoisia. Niin ne onneksi Suomessa
suureksi osaksi ovatkin. Mutta siitä huolimatta esiin-

tyy huomattavaa eriarvoisuutta: Eläketurvakeskuk-
sen mukaan miesten työeläkevakuutettu keskiansio
on neljänneksen naisten vastaavaa ansiota suurempi,
eli naisen euro onkin vain 76 senttiä. Se, että tämä
ero johtuu mm. koulutuseroista, työmarkkinoi-
den sukupuolittuneisuudesta tai äitiys- ja vanhem-
painvapaista, ei ollenkaan vähennä tarvetta pyrkiä
muuttamaan tilannetta, pikemminkin päinvastoin.
Keinot vaikuttaa tähän toki ovat paljon hankalam-
min määriteltävissä kuin silloin, kun naiset saavat
samasta työstä huomompaa palkkaa.

Johdolla on tietysti suuri rooli tasapuolisen koh-
telun varmistamisessa esimerkiksi vastuita jaettaessa
ja rekrytoinneissa. Ihan jokaisen työelämässä olevan
kannattaa kuitenkin välillä kyseenalaistaa omat tie-
dostamattomat tapansa. Kuunteletko keskittyneem-
min, kun miespuolinen kollega puhuu? Oletatko,
että nuorempi nainen toimii palaverissa sihteerinä?
Muistatko kysellä odottavalta isältä isyyslomasuun-
nitelmista samalla tavalla kuin odottavalta äidiltä?

Eräässä uusien opiskelijoiden orientaatiotilai-
suudessa puhuneet kaksi miesprofessoria lopet-
tivat kumpikin omat esityksensä kertomalla, että
eivät valitettavasti voi jäädä loppuun saakka, koska
lähtevät hakemaan lapsiaan päiväkodista. Tämän
opetusarvo yleisössä olleille nuorille teekkareille
oli suurempi kuin mikään tilaisuuden varsinais-
ten esitysten sisältö. Kyky hoitaa kotia, lapsia tai
töitä ei riipu sukupuolesta. Antamalla jokaiselle
mahdollisuuden olla, elää ja tehdä työtä omalla
tavallaan takaamme parhaiten tasa-arvon kaikille
sukupuolille .

EU:ssa halutaan uudistaa perhevapaat – vanhempainvapaaehdotus 4 + 4 kuukautta

KOMISSIO keväällä 2017 julkaiseman sosiaalisten oikeuksien paketin lippulaivahanke, EU-tason perhevapaauudistus, on edennyt normaaliin tapaan Euroopan parlamentin ja neuvoston käsittelyyn. Jos parlamentti ja jäsenmaat pääsevät hankkeessa yksimielisyyteen, koko EU:ssa voisi olla voimassa isyysloma, vanhempainvapaa, omaishoitovapaa ja vanhemman oikeus pyytää joustavia työaikajärjestelyjä.

Ehdotuksen mukaan isyysvapaan pituus olisi 10 arkipäivää, ja se olisi pidettävä lapsen syntymän yhteydessä. Isyysvapaasta ei ole aiemmin säädetty EU-tasolla. Suomen tämänhetkinen isyysvapaa on jo pidempi kuin 10 päivää.

Vanhempainvapaata olisi ehdotuksen mukaan tarjolla 4 kuukautta kullekin vanhemmalle, eikä kuukausia voisi siirtää toiselle. Vapaata voisi käyttää joustavasti niin kauan kun lapsi on alle 12-vuotias, ja siitä saatava korvaus olisi vähintään sairausajan palkan tasoinen. Myös tässä olisi kyseessä EU-tason oikeuksien parannus.

Sairaana perheenjäsenen hoitamiseksi komissio on ehdottanut viiden päivän mittaista omaishoitovapaata per vuosi. Korvaus olisi vähintään sairauspäivärahan tasoinen. Aiemmin EU-tason oikeutta omaishoitovapaaseen ei ole ollut. Tällä hetkellä Suomen lainsäädäntö mahdollistaa omaishoitovapaan silloin, kun siihen on pakottava tarve. Hoitovapaa on kuitenkin palkatonta, eikä siihen ole automaattisesti oikeutta.

Lisäksi alle 12-vuotiaan lapsen vanhemmalle tulisi oikeus pyytää työn ja perhe-elämän yhdistämistä helpottavia työaikajärjestelyjä ja esimerkiksi etätyömahdollisuutta. Ehdotukseen sisältyy myös parempi suoja perhevapaata käyttävälle työntekijälle irtisanomista tai epäedullista kohtelua vastaan.

Lähde: FinUnions

HEI JÄSEN,
pysy ajan tasalla
majoituseduistasi!

Tilaa Hostellijärjestön **ilmainen uutiskirje** ja saat ajankohtaisia reissuvinkkejä sekä tietoa edullisista ja yhteisöllisistä majoituksista Suomessa sekä maailmalla.

Tilaa uutiskirje osoitteessa:
hostellit.fi



TIKI-päivät Turussa 7.-8.6.2018

VUODEN 2018 TIKI-päivien järjestelyvastuu on Turun yliopistolla. Tila- ja kiinteistöalan ammattilaisille tarkoitetut TIKI-päivät alkavat torstaina 7.6. klo 11. Torstain ohjelmassa on muun muassa alkusammutus-harjoitus, siivousalan luento ja YHL:n puheenjohtajan terveiset. Päivän päätteeksi lähdetään risteilylle Tukholmaan, mistä paluu Turkuun on perjantaina 8.6. noin klo 20. Perjantain aiheena on turvallisuus, jolloin pidetään luennot sekä rakennus- että henkilöturvallisuudesta. Myös YHL:n TIKI-ammattialatoimikunta kokoontuu perjantaina.

TIKI-päivät ovat ammattialaseminaari, jossa on luennoilta saatavien arvokkaiden tietojen lisäksi myös mahdollisuus verkostoitua muissa yliopistoissa työskentelevien, oman ammattialan osaajien kanssa. Jos et ole aikaisemmin kuullut tapahtumasta ja haluat osallistua, ole ensi tilassa yhteydessä Ari Nurmiseen, ari.nurminen@utu.fi.

SAMOK ja STTK: Suomella ei ole varaa jakaa tulevaisuuden työelämää voittajiin ja häviäjiin

SUOMEN talous on kääntynyt selvään kasvuun ja työttömyys on loivassa laskussa. Positiivinen käänne on tapahtunut kaikkien muiden ikäryhmien paitsi 25-34-vuotiaiden kohdalla. Nuorten aikuisten työllisyysaste on ollut laskussa pitkään ja heidän asemansa työmarkkinoilla on heikentynyt.

Nuoret aikuiset eivät pääse nauttimaan talouskasvun hedelmistä heille kuuluvalla tavalla. Hidas kiinnittyminen työelämään ja säädylliseen palkkatasoon lisäävät epävarmuutta. Se vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelua. Tämä kehitys on koko Suomen tulevaisuuden kannalta ongelma, STTK:n puheenjohtaja **Antti Palola** toteaa.

Työelämässä olevien nuorten aikuisten ansiokehitys on heikko. Nuorten aikuisten tulot eivät ole nousseet viime vuosina juuri lainkaan, kun muissa ikäryhmissä kasvua on tapahtunut selkeästi. Pienituloisuus ja osa-aikatyö ovat myös lisääntyneet nimenomaan 25-34-vuotiaiden keskuudessa.

Lähde: STTK

Agreeing on issues together is the way forward

A LONG-DRAWN-OUT and strenuous union-specific negotiation round is coming to an end. Without a comprehensive incomes policy settlement, the so-called general line was made up of pay increase solutions with industrial associations. Percentage increases combined with a sectoral allowance were not the increase model we were striving for.

All of our members' collective agreement sectors had difficulties in reaching a mutually agreed solution. One reason for this is undoubtedly that the union-specific negotiation round made the parties cautious. Other reasons include the outdated negotiation culture and rigid structures on both the employers' and employees' sides. Those participating in negotiations must have sufficient authority to make decisions on negotiation solutions. We need to reinvent the rules of our negotiation culture. The goals and pay discussions could be steered more smoothly, and in the reverse direction. There is no need to withhold information. Mutual trust and openness between parties are more effective at driving matters forward.

University negotiations had to be expedited by the threat of strike and even a one-day stoppage, for which I would like to warmly commend our membership and the cooperation between the chief contracting associations. This was necessary, as negotiations had proven unsuccessful. Resorting to conciliation is always an extreme measure, but it is unavoidable when the negotiating parties cannot reach an agreement on their own. The conciliator was able to find a way out of the deadlock. You can read more about the content of the agreement in this magazine.

Union-specific negotiation rounds require thorough preparatory work, and the negotiation process can be accelerated if there is a will. Money is the key issue for both parties. How to achieve a university funding model that guarantees basic resources for research and teaching? The university index should be made to function as was originally intended in

the universities legislation, or was it just a fantastic scam for getting opponents to back the law? As it is impossible to have your cake and it too, should both short- and long-term funding be arranged in a manner that guarantees the continuity of operations? With respect to staffing, a culmination point has been reached. Further cuts cannot be made without seriously hampering basic operations.

Universities consist of us people, and we have to move forward together. We have to cooperate in all collective agreement sectors, and all future challenges must be discussed. [m](#)

Satu Henttonen
chairperson

We need to
reinvent the
rules of our
negotiation
culture.



Hanki uusi jäsen ja voita!

YHL arpoo 2018 vuoden aikana uusia jäseniä hankkineiden kesken satojen eurojen arvoisia lahjakortteja. Myös uusille jäsenille pidetään arvonnat, joissa palkintona on YHL:n tuotepaketteja.

Lue lisää osoitteessa **www.yhl.fi/kilpailu**

