



JÄSENLEHTI 2/2015

JHL 250 Tampere

TAMPEREEN HYVINVOINTIPALVELUT JHL ry

**Työhyvinvointi on
yhteinen asia**

**Hyvää kesää lehtemme
lukijoille!**





Lehti 2/2015

JHL 250 Tampere nro 3/2015 ilmestyy syyskuussa

Tee lehteen juttu! Tai anna vinkki aiheesta! Lähetä kuva!

Toimita aineisto sähköpostilla osoitteeseen
jhl250@jhl250.fi

tai postitse:
JHL 250/lehti
Rautatienkatu 10, 7.krs.
33100 Tampere

**Anna palautetta JHL 250 -lehdestä tai
lähetä juttuvinkki tuleviin numeroihin.**

JHL 250 HALLITUS Yhteystiedot

Eija Parkkali pj	eija.parkkali@tampere.fi	040 801 6213	ateria lm
Helena Nieminen vpj	helena.nieminen@tampere	0400 981 559	vaka tsv
Sari Nieminen	sari.nieminen250@gmail.com	050 511 0743	ateria lm, ammattiryhmä.
Outi Kataja	ohmkataja@gmail.com		Sihteeri
Päivi Karjalainen	paivi.karjalainen@tampere.fi	040 800 4810	vaka/po lm
Anita Harjanne	anita.harjanne@tampere.fi	040 806 3706	vaka lm, ammattiryhmä
Markku Itkonen	markku.itkonen@tampere.fi	050 526 2764	
Mia Laitila	mia.laitila@tampere.fi	050 406 2149	koulunkäynninohj. ammattiryhmä.
Kirsileena Nurmikolu	kirsileena.nurmikolu@tampere.fi	040 801 2767	plm
Katri Parkkali	katri.parkkali@tampere.fi	040 801 2777	ateria lm, ammattiryhmä
Nina Rajala	nina.rajala@tampere.fi		vaka ammattiryhmä.
Juha Rikkinen	juha.rikkinen@gmail.com		
Marjo Rinne	marjo.rinne@tampere.fi		
Piia Saxholm	piia.saxholm@gmail.com		
Sonja Anttonen	sonja.anttonen@tampere.fi		

TAMPEREEN HYVINVOINTIPALVELUT JHL ry
Rautatienkatu 10, 7 kerros, 33100 TAMPERE
puh. 03 2230 032, email: jhl250@jhl250.fi
www.jhl250.fi

Kansikuva: Näkymä Hatanpäältä Ratinanniemeen
Kansi: Jari Äikäs/Osviitta.com

Toimituskunta: JHL 250 Hallitus
Sivunvalmistus: Tampereen Offsetpalvelu Oy
ISSN: 1796-2015
Painatus: Tampereen Offsetpalvelu Oy, Tampere 2015

Puheenjohtajan mietteitä

Kesäinen tervehdys!

Lehtemme tämä numero liikkuu Hyvinvointi-teen ympärillä. Meille kaikille hyvinvointi on tärkeä asia ja jokainen kokee hyvinvoinnin eritavoin ja se koostuu erilaisista asioista eri ihmisten kohdalla. Meistä jokaiselle oma hyvinvointi ja jaksaminen ovat a ja o. Kun kaikki asiat ovat kunnossa jaksamme niin töissä kuin kotonakin.

Eduskuntavaalit on pidetty ja tulos selvillä. Tätä kirjoittaessani hallitusneuvottelut ovat parhaillaan menossa. Sipilän johdolla keskusta, kokoomus ja perussuomalaiset käyvät neuvotteluja hallitusohjelmasta, päästäkseen yhteisymmärrykseen mistä tarvittavia säästöjä saadaan aikaan. Säästöjä on tuloissa, mutta mihin leikkaukset kohdistuvat on vielä hämärän peitossa. Aika näyttää mihin seuraavan neljän vuoden aikana Suomi menee. Kuinka suomalainen hyvinvointivaltio voi? Kuinka paljon on julkisista palveluista tingitty ja kuinka laajalti on yksityistetty perinteisiä kuntapalveluita yksityiselle.

Julkisten alojen eläkeneuvottelut on saatu päätökseen. Eduskunta saa esityksen käsittelyynsä loppukesästä ja uudistus tulee voimaan 2017 alusta. Eläkeikä nousee 63 vuodesta 65 vuoteen. Uudistus koskee 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Nousu on 3 kk, jokaista vuosiluokkaa kohti eli 1955 syntyneille 3 kk, 1956 syntyneille 6kk jne. niin, että 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka jolla eläkeikä on 65 vuotta. Myös ammatilliset eläkeiät nousevat. Muutokset eivät koske jo maksussa olevia eikä ennen vuotta 2017 kertyneitä eläkkeitä.

Tampereen Tilakeskuksen siivoustoiminta siirtyy 1.8.2015 Tampereen Aterialle. Samalla siivouksen järjestämisvastuu siirtyy aterialle, jolla on jo ennestään järjestämisvastuu Tampereen kaupungin ruokapalveluista. Yhdistymisen myötä Tilakeskuksesta siirtyy noin 150 siivouksen ammattilaista Aterialle. Samassa yhteydessä siivoojat

vaihtavat yhdistystä siirtyen JHL 250 jäseniksi. Yhdistyksemme hallitus toivottaa kaikki uudet jäsenet lämpimästi tervetulleiksi yhdistykseemme, sekä mahdollisuuksien mukaan myös toimintaamme.

Yhdistys järjestää syyskuussa (15.9) perinteisen jäsenillan, johon kaikki

yhdistyksemme jäsenet voivat osallistua. Tervetuloa Rautatienkadun toimistolle tapaamaan yhdistyksemme aktiiveja sekä toisia jäseniä.

Tuleva kesä on meikäläiselle vähän erilainen. Olen monena vuonna aloittanut lomani juhannuksen kieppeillä ja pitänyt viiden viikon loman. Nyt aloitan lomani heinäkuun 20. päivästä ja pidän neljä viikkoa. Juhannusviikosta viisi viikkoa hoidan luottamusmies asioita ja tuuraan työsuojeluvaltuutettua, hänen lomaillessaan. Mutta eiköhän kesästä nautin näin töissä olemallakin ja onhan sitten loma edessä kun se toisilla on jo takanapäin.

Aurinkoista, lämmintä ja rentouttavaa kesää kaikille lehtemme lukijoille

toivottaa

Eija Parkkali
JHL 250 puheenjohtaja
050 5012 974
eija.parkkali250@gmail.com



Olemme saaneet myönteistä palautetta uudistuneesta lehdestä jäsenistöltämme. Lupauksemme mukaan olemme kaikkien palautetta antaneiden kesken arponeet JHL:n metallilompakon ja onni suosi tällä kertaa Elsa Koskista. Onnea voittajalle!

Kysely lehden lukijoille; minkälaista toimintaa haluaisit yhdistyksemme järjestävän vuonna 2016. Vastanneiden kesken arvomme metallilompakon. Vastaukset osoitteella jhl250@jhl250.fi



Hallitusohjelma tuo epävarmuutta

Hallitusneuvottelut johtivat 27.5.2015 hallitusohjelman julkistamiseen. Uusi hallitus nimettiin pari päivää myöhemmin. Mitä hallitusohjelma lupaa kotipalveluissa, päiväkodeissa ja vanhustenhuollossa työskenteleville. Suomi on velkaantunut jo useamman vuoden. Tämä kierre halutaan tulevan hallituksen toimesta katkaista. Tämän johdosta kovin paljon myönteistä ohjelmasta ei löydy. Voi kuitenkin aiheellisesti kysyä, painottuvatko leikkaukset liiaksi niihin ryhmiin, joilla toimeentulo-ongelmat ovat jo nyt arkipäivää. Asiakkaiden toimeentulo-ongelmien lisääntyessä perusturvassa työskentelevien työ muuttuu edelleen raskaammaksi.

Uuden hallituksen päähanke on SOTE-uudistuksen toteuttaminen. Tämä toteutetaan perustamalla enintään 19 itsehallintoaluetta. Itsehallintoalueita johtavat uusilla vaaleilla valitut toimielimet. Nämä uudet SOTE-alueet tuottavat palvelut itse tai voivat käyttää yksityisiä tai kolmannen sektorin palvelun tuottajia. Kuntien henkilöstön asema jää hämäräksi. Myös rahoitus on tässä vaiheessa auki. Ainakaan alussa verotusoikeutta ei ole luvassa. Avoimia kysymyksiä on siis paljon; Uudistuksen aika-tila, rahoitus, henkilöstön asema, palveluiden tuottaminen, kuntien asema...

Kuntien tehtävien osalta todetaan, että seuraavan neljän vuoden aikana kunnille ei anneta lisätehtäviä. Miten sitten käy nykyisten tehtävien ja sitä kautta henkilöstön aseman. Kunnille annetaan oikeus poiketa monista säännöksistä. Vapautta siis lisätään. Tämä johtaa erilaisiin käytäntöihin eri kunnissa. Kuntien säästöpainotukset ovat usein päätösten taustalla.

Sosiaalitoimessa oikeus poiketa nykyisistä säännöksistä kohdistuu lasten päivähoidon, johon muutoinkin säästöpainotukset kohdistuvat monin tavoin. Päivähoito-oikeutta rajoitetaan, ryhmäkokoja kasvatetaan ja päivähoitomaksut nousevat. Esikoulu voidaan korvata maksullisella kerhotoiminnalla. Henkilöstön kelpoisuusehtoja väljennetään tulevaisuudessa.

Myönteisinä asioina on tulossa omaishoitajien aseman parantaminen niukkojen vapaapäivien turvaamiseksi.

Hallitusohjelmassa myös palvelusetelijärjestelmän laajentaminen ja paikallisen sopimisen lisääminen esitellään hyvin myönteisesti. Nämä ovat kuitenkin asioita, joiden myönteisyys ratkeaa vasta käytännössä.

Ammattiyhdistysliike on vaikeassa tilanteessa. Hallitus tarjoaa veron kevennyksiä ja lupaa luopua lisäleikkauksista, jos työmarkkinajärjestöt solmivat kesän loppuun mennessä yhteiskuntasopimuksen. Sopimuksen yksi peruslähtökohta tulee varmasti olemaan palkankorotusten pysyminen hyvin alhaisina lähivuosina.

Kaiken keskellä on tärkeää kuitenkin muistaa, että taloudellisesti vaikeina aikoina kunnallisten peruspalveluiden arvostus kasvaa. Vaikeina aikoina tulee keskittyä työyhteisöjen kehittämiseen ja henkilöstön omien kehittymismahdollisuuksien turvaamiseen. Tämä edellyttää tasaveroista vuoropuhelua ja sopimista kaikilla tasoilla.

Hannu Kanerva

aluetoimitsija

JHL Pirkanmaan aluetoimisto



Päälouottamusmiesten mietteitä kesälomien kynnyksellä

Kaikki Tampereen kaupungin palveluksessa olevat ovat tänä vuonna joutuneet jollain tavalla tutustumaan muutokseen. On perustettu uusia tuotantoalueita, suunniteltu uusia toimintamalleja, tehostettu ja kiristetty, jaettu työtehtäviä, tutustuttu uusiin työtovereihin, vaihdettu työyhteisöjä ja työntekopaikkoja, lista on loputon. Toisilla muutokset ovat olleet pienempiä, toiset ovat joutuneet kokonaan uuteen haasteeseen. Loppua tälle muutokselle ja uudelleen organisoinnille ei ole näkyvissä. Tilaa tuottajamallista ollaan ainakin osittain luopumassa, ja todennäköisesti suurin osa työntekijöistä kokee sen myönteisenä. Mikä se tulevaisuuden malli on, selvinnee tämän vuoden aikana. Lohdutusena on kuitenkin se, että meillä kaikilla on edelleen työpaikka Tampereen kaupungilla.

Jatkuvat muutokset heijastuvat jollain lailla kaikkiin työntekijöihin ja työyhteisöihin. Tämä näkyy myös työilmapiirin kiristymisenä, työyhteisöongelmista viestään jatkuvasti. Toiset pelkäävät muutosta enemmän toiset vähemmän. Jotkut purkavat tuntoja työmaalla toiset antavat kotiväen kuulla kunniansa.

Kaikkien tulisi kuitenkin muistaa työelämän perussäännöt. Arvosta työtovereitasi ja kohtele häntä niin kuin toivoisit itseäsikin kohdeltavan.

Varsinkin esimiestyötä tekevät ovat joutuneet koville selvitellessään muutostilanteita ja toteuttaessaan päätöksiä joihin itse eivät välttämättä ole voineet vaikuttaa.

Joissain, onneksi aniharvoissa, työyhteisöissä johtajuus on kadonnut täydellisesti. Uhkailuilla ja pelotteiluilla pyritään pitämään alaiset kurissa ja herran nuhteessa. Jos työntekijää toimii väärin tai ei noudata sovittuja asioita, työnantajalla on tietenkin omat mahdollisuutensa puuttua asiaa. Jos asiallinen keskustelu ei riitä, voidaan aina antaa kirjallinen varoitus. Pidän itse varoitusta aina erittäin vakavana asiana. Valitettavasti huonoja esimiestaitoja joissain työyhteisöissä peitellään jakamalla varoituksia niin turhanpäiväisistä asioista, että varoituksen painoarvo häviää kokonaan.

Valtakunnan tasolla puhuttavat hallituksen säästöesitykset meitä kaikkia. Leikkauksia tulee, mutta mihin ne lopulta kohdistuvat. Hallitus ohjailee työmarkkinakenttää työnantaja järjestöjen toiveita nou-

dattaen. Tällä hetkellä näyttää siltä, että meiltä tavallisilta pienipalkkaisilta työntekijöiltä ollaan leikkaamassa lähestulkoon kaikki mahdollinen. Pitkään rakennettua hyvinvointivaltiota ollaan ajamassa alas. Vuosien kuluessa yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ollaan huonontamassa ja poistamassa. Syksyn aikana saamme varmaan lisään ”vain kaksi kättä” tapahtuman mukaisia mielenilmauksia meille tärkeiden asioiden puolesta. Seuratkaa siis tarkasti oman yhdistyksemme ja Tampereen yhteisjärjestö JHL:n tiedotteita ja nettisivuja!

Hyvää Kesäaikaa kaikille!



Kirsileena Nurmikolu

Päälouottamusmies

*kirsileena.nurmikolu@
tampere.fi
040 773 9138*

Siivoustyö aterialle

Minua pyydettiin kertomaan mietteitä Tilakeskuksen siivoustoiminnan siirtymisestä Tampereen Ateriaan. Pienimuotoisesti ensin esittelen itseni. Nimeni on Eeva Sillanpää ja olen toiminut Tampereen Tilakeskuksen siivoojien luottamusmiehenä n. 1,5 vuotta sekä siivoojana olen ollut jo yli viisitoista vuotta. Muutoksia työkuvaan on kyseisenä aikana tullut useita, mutta osasiko monikaan ajatella meidän olevan vielä yhtä Aterian kanssa. Se onko kyseessä paluu vanhaan vai mahdollisuus johonkin uuteen jää varmasti jokaisen itsensä päätettäväksi. Se mitenkä suhtaudumme asiaan ja viemme niitä eteenpäin antaa varmasti pohjaa siihen minkälais-

ta Tampereen Ateriaa kukin haluaa. Omasta puolestani toivoisinkin että tulevista muutoksista keskusteltaisiin tarvittaessa kohde kohtaisesti. Varsinkin niissä kohteissa joihin muutoksia tulee.

Jotenkin tunne siitä että asioiden omalla painollaan meneminen ei tuo riittävä selkeyttä varsinkaan työ- ja tehtäväkuviin. Pitäisi myös ottaa huomioon että kaikissa kohteissa ei välttämättä päästä yksimielisesti sopuun asioista ja silloin syntyy helposti ristiriitatilanteita. Paljon myös asioita suunnitellaan, mutta mietityttämään jää kuinka ne tuodaan käytännön tasolle ja mitenkä todellisuudessa työntekijät saavat vaikuttaa asioihin. Paljon on tehty ja paljon on

vielä tekemättä. (Moni varmasti vastaa lauseeseen että kellä on ja kellä ei.) Siitäkin huolimatta koitetaan tsemppata toisiamme sillä yksin on aika yksinäistä.

Mukavaa kesää kaikille!



Eeva Sillanpää

*luottamusmies
Tilakeskus
siivoustuotanto*

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen Kunta10-tulokset työhyvinvoinnin tukena

Vuoden 2014 Kunta10 tulokset saatiin kaikkien tietoon keväällä ja tällä kertaa oli saatu erinomainen uudistus tulosten käsittelyyn. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus päästä Looran kautta näkemään jopa oman yksikkönsä tulokset ja näin olla alusta asti mukana yhteisessä kehittämisessä. Tämä uudistus on positiivinen avaus siihen, että jokainen työntekijä saa olla – ja hänen tulee olla – mukana työyhteisöjen kehittämisessä.

Toinen positiivinen seikka tällä kierroksella on se, että konsernihallinnossa henkilöstöyksikössä, on Kunta10-tuloste käsittely ja kehittämistavoitteiden laadintaan annettu selkeät ohjeet ja tavoitteet. Näin otetaan myös työnantajan näkökulmasta selkeä vastuu siitä, että tulokset käsitellään ja niiden käsittelyllä on merkitystä.

Tuotantoalueellamme on jokaisen yksikön esimies velvollinen käsittelemään tulokset yksikössään ja kirjaamaan yksikön toimintasuunnitelmaan tai lukuvuosisuunnitelmaan työhyvinvoinnin tavoitteita, joista ainakin osa on nostettava suoraan Kunta10-tuloksista. Tämä osaltaan tuo henkilöstölle sen tiedon ja varmuuden, että tulokset on käsitelty ja käsittelyn pohjalta on laadittu tavoitteet. Haasteena on tämän jälkeen se, että jokainen työyhteisön jäsen omalta osaltaan sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin ja työskentelee työyhteisön hyvinvoinnin eteen yhdessä muiden kanssa.

Hallinnon henkilöstön osalta prosessi eteni vastaavasti: ensin esimiehet kävivät keskustelun tiiminsä henkilökunnan kanssa. Tiimeissä esiin nostettujen tavoitteiden perusteella koko hallinnon henkilökunta yhdessä ns. Learning Cafe-menetelmällä nosti keskeiset kehittämiskohdet ja toimintatavat, miten päästään työyhteisön hyvinvoinnin edistämi-

sessä eteenpäin.

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen tuotantoalueen Kunta10-tuloksissa nousivat positiivisina tuloksina kokemus hyvästä työn hallinnasta. Vaikka työpaineita koettiin, ja ennen kaikkea perusopetuksessa kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omiin työaikoihinsa ei ollut korkea, siitä huolimatta työntekijöillä on kokemus työn hallinnasta. Tämä kertoo hyvästä ammattitaidosta!

Negatiivisina tuloksina nostaisin laajasti kokemuksen muutoksen suuruudesta omassa työssä sekä kokemukset vähäisistä mahdollisuuksista vaikuttaa muutoksiin ja niiden läpiviemiseen. Myöskin väkivallan kokemus etenkin perusopetuksessa on huolestuttavaa ja lisäksi syrjinnän tai työpaikkakiusaamisen kokemukset nousevat tuloksissa erittäin huolestuttavina esille. Näissä ei saisi tulevaisuudessa olla yhtään vastausta!

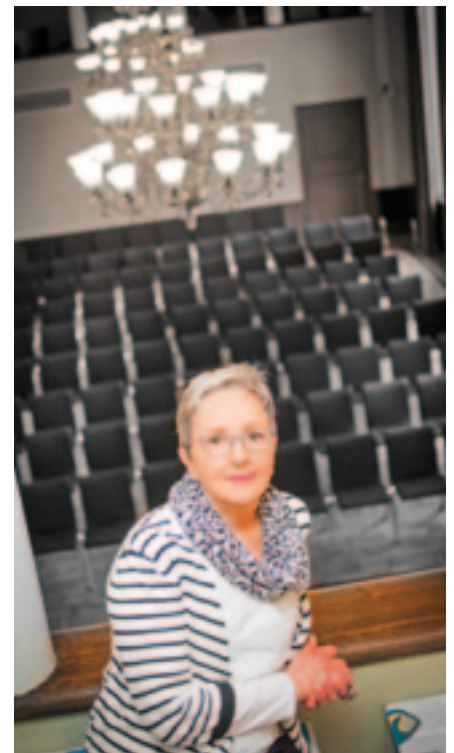
Työyhteisöissä käydyn keskustelun ja tavoitteen asettelun myötä on tuotantoalueelle määritelty kolme Kunta10-tuloksista nousutta työhyvinvoinnin tavoitetta seuraaville vuosille:

1. Työyhteisön työhyvinvointiin panostaminen: - tehtäväkuvien selkeyttäminen, perehdytys, työyhteisön yhteistoimintaan selkeät pelisäännöt, kiusaamista ehkäisevä yhteinen toiminta, työilmapiirin kehittäminen, työyhteisön vuorovaikutuskäytäntöjen selkeyttäminen ja kehittäminen.
2. Henkilöstöä osallistavien käytäntöjen kehittäminen: - erilaisten tiimipalaverien säännöllisyys, henkilöstön osallistaminen päätöksentekoprosesseihin entistä aikaisemmin ja tätä myöten päätöksen-

teon avoimuuden lisääminen ja muutoksen hallinta, erilaisten osallistavien menetelmien käyttö joustavasti ja luovasti.

3. Kehityskeskustelujen yhä kattavampi toteuttaminen ja keskustelujen hyödyllisyyden kokemuksen lisääminen; ryhmäkehityskeskustelujen toteuttaminen joustavasti osana kehityskeskusteluprosessia.

Näiden tavoitteiden toteutumiseen tarvitaan meitä jokaista – ihan jokaista työyhteisön jäsentä. Oma työhyvinvointia ei voi ulkoistaa kenenkään muun vastuulle – jokaisen tulee katsoa peiliin ja pohtia mitä minä voin tehdä työyhteisöni yhteisen hyvinvoinnin kehittämiseksi ja sen myötä rohkaista jokaista kantamaan kortensa tähän kekkoon!



Riitta Hannelius

*Henkilöstöpäällikkö
Varhaiskasvatus-
perusopetus*

Omaa työyhteisöä kannattaa kehittää aina

Työhyvinvointi? Usein löydän itseni pohtimassa mitä sana työhyvinvointi tarkoittaa. Onko kyseessä viiden minuutin mittainen keppijumppa vai työyhteisön yhteinen teatteri-ilta työnantajan piikkiin?

Työpaikan työsuojelun tarkoituksena on parantaa työoloja – ennaltaehkäistä ja korjata puutteita sekä auttaa työhön liittyvien pulmien ratkaisemisessa. Työsuojelu on osa johtamista. Hyvällä työelämän laadulla ja hyvinvoivalla työyhteisöllä on positiivinen vaikutus työn tulokellisuuteen.

Hyvä yhteistoiminta syntyy työnantajan ja henkilöstön välisestä keskustelusta, jolla varmistetaan osaa-va ja osallistuva vaikuttaminen työpaikan yhteisiin asioihin.

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen tuotantoalueelle on määriteltä kolme tavoitetta joiden tavoitteena on parantaa tuotantoalueemme työhyvinvointia.

Työyhteisön hyvinvointiin panostaminen on meidän yhteinen asia. Yhtenä tärkeänä asiana näen työyhteisön ikäjohtamisen, enkä nyt tarkoita pelkästään ikääntyvien työntekijöiden johtamista vaan kokonaisvaltaista ikäjohtamista. Ikäjohtaminen on töiden organisointia eri-ikäiset työntekijät huomioon ottaen. Miten eri-ikäisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien tarpeet huomioidaan sinun työyhteisössäsi? Suunnitellaanko työt yksilöllisesti kunkin vahvuudet ja työkyky huomioiden? Onko mahdollista vaikuttaa omiin työvuoroihin ja pidätkö osaamisen ajan tasalla? Miten työyhteisössäsi huomioidaan osatyökykyiset ja osa-aikaiset työntekijät?

Henkilöstön osallistavien käytän-

töjen kehittäminen työyhteisön säännölliset tiimipalaverit ja sekä henkilöstön osallistaminen työyhteisön yhteisiin asioihin ovat keino lisätä työyhteisön hyvinvointia. Parhaimmillaan jokainen työntekijä on vaikuttamassa itse niihin työn tekemiseen liittyviin asioihin, jotka parantavat työn sujumista, yhteistyötä, ilmapiiriä ja toimintatapoja työpaikalla. Työpaikan kehittäminen vaatii keskustelua ja asioiden muuttamista yhdessä. Yhdessä tehty kehittäminen johtaa myönteisiin vaikutuksiin ja palkitsee.

Kehityskeskustelujen yhä kattavampi toteutuminen ja hyödyllisyys. Kehityskeskustelut on paikka, jossa esimies ja työntekijä yhdessä katsovat tulevaisuuteen ja tulossa olevien uusien asioiden käyttöönottoon. Keskustelussa arvioidaan ja suunnitellaan työntekoa, muutosten etenemistä, tiimin toimintaa ja talon asioita. Työntekijälle kehityskeskustelu on tilaisuus, jossa voi ottaa puheeksi kaikki omaan työntekoon, jaksamiseen, muutoksiin sekä tiimin työkäytäntöihin liittyvät asiat. Mikäli työyhteisössäsi pidetään tiimi-kehityskeskusteluja, niin tarvittaessa työntekijällä on aina oikeus myös yksilökeskusteluun, mikäli työntekijä niin haluaa.

Tässä muutosten myllerryksessä, mikä vallitsee työpaikoillamme, on tärkeää huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. On tärkeää olla mukana kehittämässä omaa työtään ja työoloja sekä huolehtia siitä, ettei omalla käytöksellään tarkoituksellisesti hankaloita muiden työhyvinvointia. Meidän on hyvä miettiä mitä tekemällä mahdollistamme oman ja toisten työntekijöiden jaksamisen alati kiihtyvän työtahdin alla.

Avoimessa, kannustavassa ja kes-

kusteleavassa työyhteisössä jaksamme paremmin. Toisten huomiointi, sekä uusien työtapojen löytäminen yhdessä, ottaen huomioon eri-ikäisten työntekijöiden elämäntilanteen, pystymme luomaan ammattitaitoisen ja hyvinvoivan työyhteisön.

Toivotan kaikille oikein aurinkoista ja rentouttavaa kesää ja muistatthan, että oma työyhteisö kannattaa tehdä aina paremmaksi.

Työhyvinvointiterveisin



Helena Nieminen

Varhaiskasvatuksen työsuojeluvalltuutettu

*helena.nieminen@tamper.fi
0400 981 559*

Hyvässä työyhteisössä jokainen tukee toinen toistaan. Kaikkien osaa- mista hyödynnetään. Jokainen osallistuu työtä koskevaan keskusteluun.

Hei kotihoidon pop'poo!

Jatkan lehden hyvinvoinnin teemaa. Ylivoimaisesti suurin osa työsuojelullisista yhteydenotoista kotihoidossa koskee nimenomaan työyhteisön toimivuutta, ilmapiiriä ja kiusatuksi tulemista.

Tämä ei ole ihme, kun ajattelee kuinka paljon fyysisen hoitotyön lisäksi tarvitaan sosiaalista osaamista ja oman persoonan likoon laittamista. Erilaisten voimakkaitten tunteitten keskellä ja kohteena oleminen on päivittäistä.

Tämän vuorovaikutusvyyhden kanssa toimeen tuleminen edellyttää toimivaa työyhteisöä, jossa voi luottavaisesti purkaa kiireen tuntua olematta valittaja, kertoa ongelmista haastavien asiakkaitten ja omaisten kanssa sekä puhua avoimesti tapahtuneista virheistä leimaantumatta huonoksi hoitajaksi.

Työssä eteen tulevat vaikeudet on voitava luottamuksella ja avoimesti selvittää työyhteisössä. Tässä on esimiehen rooli ratkaiseva.

Tiimissä täytyy voida tuntea itsensä arvokkaaksi työntekijäksi mitätöntiä pelkäämättä, olipa työn kuva mikä hyvänsä. Sellaisen ilmapiirin luomiseen tarvitaan paitsi yhteistyö- ja ammattitaitoinen esimies myös toimenkuvan sisäistäneet ammattitaitoiset työntekijät.

Kaikkien osaaminen ja tehtävät ovat paikallaan ja tärkeitä.

Työhyvinvoinnin kokemuksesta on sanottu, että sen määrittää jokainen itselleen joka päivä uudelleen.

Työhyvinvoinnin yhtenä määreenä on tunne siitä että voi vaikuttaa omaan työhönsä.

Muutoksen tuulien puhkuessa mil-

loin mihinkin suuntaan tulee tunne, että sinne mennään minne tuuli vie ja lujaa! Tähän ei koeta voitavan vaikuttaa.

Voimme kuitenkin vaikuttaa omaan suhtautumiseemme työhön ja työyhteisöön.

Näin jokainen meistä myös tekee oman osansa työyhteisön työhyvinvoinnin eteen (tai nurjalla asenteella taakseen) joka päivä uudelleen.

Nykyinen työtahti helposti väsyttää fyysisesti ja henkisesti, jolloin joustavuus häviää asenteista ja pienet ristiriidat muhivat sotkuksi, josta ei näytä löytyvän seesteistä tietä ulos.

Työyhteisöstä tulee silloin henkinen taistelukenttä, jossa ei todellakaan uskalla laskea suojausta alas.

Silloin siihen tarvitaan vääntöä ja selvittelyä.

"Kissa" pitää nostaa pöydälle vaikkapa ottamalla työsuojeluvaltuutettuun yhteyttä, jos ei muuten tunnu onnistuvan.

Asian ratkaiseminen edellyttää kailta joustavuutta, näkökulman kääntämistä myös hyvin toimiviin asioihin, sovinnon halua, myötäelämistä ja myönteistä asennetta, aikaa.

Myönteinen asenne ei tarkoita, että ristiriidat ja vääryydet pitäisi lakaista maton alle. Lakaistaan ne pihalle yhdessä!

Pöly ei hälvene hetkessä, mutta siihen luotetaan, että näin käy joka tapauksessa!

Emme voi aina myöskään vaikuttaa tapahtumiin yksityiselämässämme, mutta siihen voimme taas vaikuttaa miten niihin asennoidumme ja miten tuomme sen työhön mukaan, myös miten suhtaudumme työkaverin yksi-

assa työssä jaksamiseen.

Työnantajalla että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyössä.

Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaista kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisesta ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan ilmapiiriin.

tyisiin murheisiin. Ne seuraavat mukana ja vaikuttavat työssä halusimme tai emme.

Ikävien asioiden osuessa kohdalle olisi ihanaa, jos voisi sanoa töissä, että nyt on hetken vaikeuksia.

Olisi ihana luottaa siihen että myötätunto ja joskus ihan konkreettinen apu työtehtävissä kantaa vaikean vaiheen ohi, jolloin voi vastavuoroisesti tsemppata työkaveria.

Niin vaan ollaan tärkeitä toinen toisillemme ja kaikki asiat nivoutuvat toisiinsa.

Toimiva työyhteisö syntyy meidän kaikkien toimesta. Pidetään yllä sitä hyvää mitä jo on.

Kesä kuulkaas on tullut ja kesätyöntekijät!

Otetaan heidät, tulevat työkaverit, vastaan kärsivällisyydellä ja lempeällä opastuksella. Kukaan kun ei ole seppä eikä kotihoidonkaan ammattilainen :) syntyessään.

Ennen kaikkea nautitaan ansaitusti toivottavasti aurinkoisesta kesästä!



Johanna Nevala

Kotihoidon työsuojeluvaltuutettu

*johanna.nevala@tampere.fi
040 806 2082*

Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esim. kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla esim. tyky-toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla.

Tässä hieman ajatuksia työhyvinvoinnista teille kaikille.

Outi Haavikko

*Työsuojeluvaltuutettu
Tampereen Ateria*

*outi.haavikko@tampere.fi
040 800 4411*

Tervehdys kaikki!

Ajattelin laittaa muutaman sanan pitkästä aikaa paperille ja näin ilahduttaa teitä. Teen pienen kysymyksen tähän alkuun teille.

Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvointi vaikuttaa muun mu-

Varhaiskasvatus-perusopetuksen luottamusmies

Kesä tulossa, aurinko lämmittää... Ihmiset ovat hyväntuulisia ja nurkan takan hämmöttävät lomaviikot saavat suupielet väkisinkin kääntymään ylöspäin. Ajatellen menynyttä kautta taaksepäin, harmaita ja tylsiäkin työpäiviä on meille jokaiselle varmasti kertynyt. Mikä auttaa jaksamaan arjessa ja työpaikoilla? Mikä saa sen auringon loistamaan risukasaankin? Siihen tarvitaan sopivasti haastava ja motivoiva työ, jossa voi hyödyntää omaa ammattitaitoaan ja hyvä työyhteisö.

Työhyvinvointi on lehtemme teema. Sekä työnantajalla, että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Omalla panokselamme me jokainen vaikutamme hyvään ilmapiiriin työpaikalla. Hyvinvoiva henkilöstö on jokaisen työyhteisön voimavara.

Tein koosteen JHL:n sivuilta tulevasta varhaiskasvatuslaista. Päivähoitolaki uudistuu ja nimi muuttuu varhaiskasvatuslaiksi. Koosteessa on asioita, jotka tulevat työsämme näkymään elokuun alusta alkaen. Samaan aikaan, kun tulevan lain vaikutuksia suunnitellaan vietäväksi käytäntöön, on hallitusneuvotteluissa laitettu Suomen taloutta kuntoon kovalla kädellä ja niillä päätöksillä tulee olemaan tulevaisuudessa omat vaikutuksensa niin varhaiskasvatuksen kuin myös perusopetuksen kentällä. Näitä asioita pohdimme yhdessä seuraavissa varhaiskasvatusalan ammattilaisten ja koulunkäynninohjaajien tapaamisissa syyskuudella.

Uusi varhaiskasvatuslaki astuu voimaan 1.8.2015

Varhaiskasvatus määritellään ensimmäistä kertaa lain tasolla ja sille on asetettu kattavat tavoitteet.

Varhaiskasvatus = lapsen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.

- Käsitteenä varhaiskasvatus korvaa lasten päivähoiton.
- Varhaiskasvatuksen tavoitteet konkretisoituvat myöhemmin valmisteltavissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa.

Ryhmäkokoja koskevat uudistukset

Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Ryhmäkoot koskevat kokopäivähoitossa olevia lapsia.

- Alle kolmevuotiaita ryhmässä voi yhtä aikaa olla 12 lasta
- Kolme vuotta täyttäneiden kohdalla ryhmässä voi olla 21 lasta.

Säännös ei estä erilaisten ryhmien muodostamista. Edelleen on mahdollista muodostaa esimerkiksi eri-ikäisten lasten ryhmiä.

Ryhmäkoosta säätäminen ei tarkoita myöskään sitä, että yhdessä ryhmässä olisi oltava aina kolme hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä.

- Ryhmä voi koostua myös alle kolmesta henkilöstöön kuuluvasta ja näitä vastaava määrä lapsimäärästä.
- Toiminnassa voidaan myös käyttää edelleen erilaisia toiminnallisia pienryhmiä, jotka muodostetaan ryhmän sisältä tai tekemällä yhteistyötä muiden päiväkodin ryhmien kanssa.

Ryhmäkokoosäännös ei myöskään estä sitä, että ryhmässä toimisi enemmän kuin kolme hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa henkilöä, kunhan lasten määrä pysyy säädettyissä rajoissa.

Eriyisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevat lapset on otettava huomioon hoidettavien lasten lukumäärässä tai hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvien henkilöitten lukumäärässä, jollei päiväkodissa ole tällaisia lapsia varten erityistä avustajaa. Ryhmässä

voi olla enemmän kuin kolme hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvaa, kelpoisuusehdot täyttävää henkilöä, tai lasten määrä voi olla enimmäismäärää pienempi.

Lapsia ei pidä sijoittaa ryhmään samalle paikalle, jos lapset osallistuvat varhaiskasvatukseen samoina ajankohtina. Päiväkodeissa on kaikkina toimintapäivinä oltava käytettävissä vähintään suhdeluvun edellyttämä henkilöstöresurssi.

Ryhmiä ei voida muodostaa niin, että ryhmässä olisi enemmän kuin kolmea kasvatatajaa vastaava lapsimäärä samanaikaisesti läsnä. Lapsia voi kuitenkin olla "kirjoilla" enemmän kuin enimmäiskoon tai suhdeluvun mukaan säädetään.

Asetuksen tarkoittamat poikkeamiset suhdeluvusta ovat satunnaisia ja lyhytaikaisia sekä luonteeltaan tilapäisiä.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma

Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä määrätään tarkemmin varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa.

Suunnitelman voi laatia lapsen kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon osallistuva henkilö, mutta päiväkodissa sen laatimisesta kuitenkin vastaa lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaava henkilö. Lastentarhanopettajan asiantuntijuutta käytetään perhepäivähoidossa olevan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tehtäessä.

Osallisuus ja vaikuttaminen

Lapsen varhaiskasvatusta suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa lapsen mielihyvä ja toivomukset on selvitettävä ja otettava huomioon hänen ikänsä ja kehityksensä edellyttämällä tavalla. Lapsen vanhemmille tai muille huoltajille on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa heidän lapsensa varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.

Varhaiskasvatuksen asiantuntijavirasto

Alaan liittyvät asiantuntijaviraston tehtävät siirtyvät Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle.

ta Opetushallitukselle. Opetushallitus laatii ja päättää varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.

Mikä säilyy?

Subjektiiivinen oikeus varhaiskasvatukseen

Subjektiiivinen oikeus varhaiskasvatukseen on ensisijaisesti lapselle kuuluva oikeus. Lainsäädännössä ei ole rajoituksia lapsen subjektiiiviseen oikeuteen.

Henkilöstön kelpoisuudet

Varhaiskasvatusalan henkilöstön kelpoisuusehtoihin sovelletaan edelleen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehtoja. Lakiuudistuksen ensimmäisessä vaiheessa alan kelpoisuusehtoihin ei tullut muutoksia.

Henkilöstörakenne

Asetus lasten päivähoidosta määrittelee edelleen henkilöstörakenteen. Päiväkodissa tulee vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatus tehtävissä toimivalla olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen 4 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus ja muilla hoito- ja kasvatus tehtävissä toimivilla 5 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus.

Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoito

Perhepäivähoitoon ja ryhmäperhepäivähoitoon lain 1.vaihe ei tuo muutoksia. Ainoastaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tehtäessä on oltava lastentarhanopettajan asiantuntemus käytettävissä

Tehtäväkuvaukset

Varhaiskasvatus-perusopetuksen tuotantoalueen tehtäväkuvauksia on päivitetty. Lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien uudet tehtäväkuvaukset löytyvät Loorasta Varhaiskasvatus-perusopetuksen välilehdeltä kohdasta Henkilöstöasiat. Tänä vuonna palkkausmuutokset koskevat ainoastaan KVTES-liitettä 4 ja 5, johon kuuluvat varhaiskasvatuksen lastentarhanopettajat ja erityisopettajat.

Varhaiskasvatuksen kesäpäivystys Tampereella

Varhaiskasvatuksen työntekijät ohjeistetaan ilmoittamaan poissaolot päivystysaikana 22.6.-2.8.2015

Jos sairastut tänä kesänä vuosilomasi aikana, siirtyy vuosilomasi lääkärintodistuksen perusteella sairausloman ajalta myöhemmin pidettäväksi. Lääkärintodistus toimitetaan omalle esimiehelle.

Oman esimiehen ollessa vuosilomalla lääkärintodistus lähetetään aluepäällikkö Katri Palinille (osoite: Tampereen kaupunki, Varhaiskasvatus ja perusopetus, Katri Palin, Voimakatu 11, 33100 Tampere).

1.8.2015 jälkeen lääkärintodistukset toimitetaan jälleen omalle esimiehelle.

Vain lääkärintodistuksella todennettu sairausloma siirtää vuosilomaa, joka merkitään Essiin.

Sairauslomapäivien vuoksi siirtyvän loman pitämisestä sovitaan oman esimiehen kanssa myöhemmin.

Koulunkäynninohjaajien työaikamuutos

Koulunkäynninohjaajat saavat uudelle lukuvuodelle kaikki työsopimuksensa vähintään 30 viikkotuntia. Tämä koskee yli sataa työntekijää, joilla on tällä hetkellä sopimuksensa vähemmän kuin 30h/vko. Vakituisia työntekijöitä saadaan myös lisää, kun määräaikaisia työntekijöitä vakinaistetaan. Lisäksi valtio on myöntänyt koulunkäynnin ohjaajien palkkaamiseen ja erityisopetuksessa olevien koulunkäynninohjaajien koulutukseen ns. korvamerkittyä rahaa, jolla saadaan palkattua kahdeksan koulunkäynninohjaajaa tulevalle lukuvuodelle.

Kiitos yhteydenotoistanne. Luottamusmies on työntekijöitä varten. Toivottelen kaikille oikein rentouttavaa kesälomaa. Syksyllä aloitamme työt uusin voimin.



Päivi Karjalainen

*Luottamusmies
Varhaiskasvatus-
perusopetus*

*paivi.karjalainen@tampere.fi
040 800 4810*

Terveisiä Tampereen Yhteisjärjestö JHL ry:n vapaa-aikajaostolta

20.5.2015 järjestettiin perinteiset yhdistysten väliset kolmiottelut Nekalassa. Kerrankin ilma suosi meitä, ei satanut mutta perinteinen tuuli seurasi meitä. Kisoja on järjestetty on yli 10- vuotta, paikkoina on ollut Kristilla ja Nekala. Tänä vuonna osanotto oli vähäistä, mutta ei se määrä vaan laatu. Hauskaa meillä silti oli ja saimme joukkueet kasaan. Joukkueiden edessä oli hikeä ja kyneleitä vaativat kolme lajia. Esterata pienellä pallolla, mölkky ja renkaanheitto. Koska joukkueita oli niin vähän, päätimme mennä yhdessä yksi laji kerrallaan. Pisteiden laskujen mukaan esteradan voitti yhdistys JHL 003, seuraavan vuorossa oli Suomen kansallinen kesälaji mölkky. Kisa oli tasainen, voittoa ylsi kaksi joukkuetta JHL 250 ja yhdistetty joukkue 012 ja 249 tasapisteillä ja viimeisenä lajina oli renkaanheitto, jonka voitti JHL 003.

Yhdessä keskustelimme, että mistä johtuu, että jäseniä ei kiinnosta tapahtumat. Kaikilta tuli sama esille, että tänä keväänä ihmiset ovat väsyneitä eikä kiinnosta. me ainakin tulimme siihen tulokseen, että tämä lisäsi henkistä hyvinvointi. Sai keskustella yhdistys asioista muiden yhdistys aktiivien kanssa, miten yhdistyksissä toimitaan ja näistä toiset saattaa saada hyviä ideoita yhdistystoimintaan. Palkinnot jaettiin, voittaja joukkueeksi tuli 003, toiseksi tuli yhdistelmä joukkue 012 ja 249 ja kolmanneksi 250. Illan päätti nuotiossa paistettu makkara ja sauna. Kiitos mukana olijolle, minun raskas työpäivä sai ainakin kivan lopun. Mielestäni yhdistystoiminnassa on myös hyvä yhteistyö paikallisten yhdistyksen toimijoiden kanssa ja se vertaistuki mitä tästä hommasta saa.

Keskustelimme myös, että saisimme

”Maailmassa monta on ihmeellistä asiaa, se hämmästyttää kummastuttaa pientä kulkijaa”

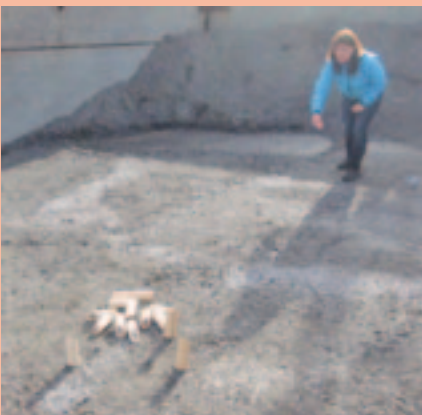
ko väkeä lisää, jos paikka olisi vaikka Viikinsaari. Pieni omakustannushinta ja saassa olisi kolmiottelu ja jos ei halua osallistua otteluun niin voisi kävellä saassa ja illan päättäisi sauna. Miltä kuulostaisi?

Nyt kirjoittaja on ihan jo toinen jalka menossa lomalle. Mutta minulle voi laittaa viestiä, mitä haluaisitte vapaa-ajantoimintaa, osoite löytyy lopusta. Ja tähän lopuksi vapaa-aika ei ole todellakaan vakavaa. Mukaan tapahtumiin tai kilpailuihin tarvitaan vaan leikkimieltyä.

Hyvää kesää kaikille lehden lukijoille ja ollaan yhteyksissä!

Outi Kataja

*vapaa-aikajaoston sihteeri
ohmkataja@gmail.com*



Tässä on nyt työskennelty 5 kuukautta uudessa työpisteessä. Paljon uusia asioita on opittu ja vielä on paljon opittavaa. Työyhteisönkin toimintamallikin on muuttunut. Mutta hyvin olemme työyhteisönä saatu homma toimimaan.

Mutta moni asia mietityttää minua. Luulin, että nuoret pitävät toisiaan tasavertaisina keskenään. Mutta ei näin nuoruus keski-ikään saapuneena niskakarvat nousee pystyyn, kun kuulen lukiolaisten lauseen ”mitä noi paska-haalarit täällä tekee” Miksi lukiolaiset pitävät itseään parempina ihmisenä, kuin ammattikoululaiset? Minkälainen maailma olisi, jos kaikki kävisivät lukion? Mielestäni Tredun katumainos jo vastaa moneen kysymykseen. Tredusta valmistuu tuhansia ammatteihin. Sama aika koulussa ja toisella tuloksena valkolakki ja toisella ammattitodistus. Toisella tulevaisuus auki ja toisella saattaa olla jo työpaikka. Työkavereidenkin kanssa keskusteltiin samasta aiheesta. Jos menit amikseen niin sää olit vähän tyhmä eikä koulu kiinnostanut sua. Samanlaiset tuntemukset oli itselläni, kun lopetin yläastetta 90-luvun alussa. Ja tänään Vapun päivänä keskustelin isoäitini 93-vuotiaan kanssa kuunnellessamme työväenlauluja radiosta, hän vain tokaisi, että kyllä minä tunnen vieläkin itseni työläiseksi vaikka eläkkeellä on ollut jo monia vuosikymmeniä. Me pienet ahkerat puurtajat. Liekö tämä asenne tullut äidinmaidosta?

Onko meillä menossa hälläväliä asenne vaihe? Monelta puuttuu pelkkä tervehtiminen, kun tullaan uuteen paikkaan tai heipat, kun lähdetään. Nyt vaan tehdään tarvittava ja muutenkin kuljetaan laput silmillä. Ja kiitos sanankin saa oikein kaivamalla hakea. Minulle opetettiin se sana jo lapsena, isoäitini sanoi, että kiitos on maailman kaunein sana. Pienikin sana voi pelastaa työpäivän.

Muutenkin työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta tulisi puhua, mieltä painavista asioista eikä jättää niitä muhimaan itsensä sisälle. Työyhteisönä voisi yhdessä lähteä esim. keilaamaan, kävelemään ja vaikka elokuviin tai teatteriin.

Meidän työyhteisössä on 5 työntekijää, joista jo 3 on aloittanut pyöräilykauden. Kaikille tulee ihan kiva matka. Itse koen pyöräilyn kivan lisänä. Kauniit maisemat auttavat päättää latautumaan työpäivään. Henkinen hyvinvointi paranee ja mieli virkistyy. Työssä autetaan toisia, painavat tarvat nostetaan yhdessä ja käytetään paikanpäällä olevia apuvälineitä. Kun pitää itsestään huolta liikkumalla työpäivän jälkeen taikka tapaa ystäviä niin on balanssissa työhyvinvointi kuin henkinen hyvinvointikin ja työelämässä jaksaa. Tätä juttua kirjoittaessa kesäloma lähenee, ja lomat jos mitkä pitää mielen virkeänä. Ja juuri nyt tuntuu, että loma tulee ihan oikeaan kohtaan, joten lomalle lopsis, tähän on hyvä lopettaa.

Hyvää kesää kaikille yhdistyksen jäsenille ja lehden lukijoille!



Outi Kataja

Yhdistyksen sihteeri

ohmkataja@gmail.com

Ammattiryhmät toimivat

Yhteinen elokuvailta

Tapasimme Aterian, koulunkäynnin ohjaajien, kotihoidon ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa yhteisen elokuvaillan merkeissä 15.4. Meitä olikin koolla Plevnan aulassa lähes 30 osallistujaa eri ammattiryhmistä. Elokuvan alkamista odotellessa oli mukava vaihtaa kuulumisia vanhojen tuttujen kanssa. Olimme jo etukäteen pitäneet palaveria, minkälainen elokuva kiinnostaisi jäsenistöä. Jotain hauskaa tai toiminnallista sen pitäisi olla...

Päädyimme katsomaan kotimaista: Luokkakokous, jossa pääosissa olivat Aku Hirviniemi, Jaajo Linnomaa ja Sami Hedberg.

Liput saatuamme kävimme ostamassa elokuvanameja ym. herkuja ja elokuvanautinto sai alkaa. Onneksi kassin pohjalta löytyi tasakupakkaus nenäliinoja, koska hetken päästä niille oli tarvetta. Nimitäin nauroimme niin, että kyöneleet valuivat ja salissa raikui nauru. Kotiin lähtiessä olimme kaikki yhtä

mieltä, että mukavaa oli.

Jatkossakin ammattiryhmien jäsenistölle on tulossa mukavia tapahtumia. Seuraavaksi menemme pelaamaan minigolfia keskiviikkona 10.6. Ilmoittaudu mukaan kotisivujen kautta! Tämän jälkeen on tulossa kesätauko, mutta elokuussa avoimet tapaamiset jatkuvat entiseen malliin. Tule mukaan!

Yhteenvedon tapahtumasta kirjasi

Nina Rajala

Sähköinen asiointi

Kaupunki siirtyi sähköiseen asiointiin myös perhepäivähoidon osalta ½ v sitten. Osalle meistä tietokoneen käyttö on ollut tuttua jo ennestään ja osa meistä ei ole ikinä koskenutkaan koko härveliini, eikä ikimaailmassa kuvitellut niin tekevänsä. Vaan niinpä kuitenkin kävi ja asiat hoituvat nyt välikäsittelyttä joko etätietokoneilla kotoa tai päiväkodin tietokoneilla.

Kirjautuminen Looran sivuille on ollut osittain vaihtelevaa. Toisinaan tunnistauminen ja salasana pelaavat ja toisinaan taas tökkii heti alkuvaiheessa tai viimeistään ESSl:n sivulle mentäessä. ESSl:n tukeen kannattaa soittaa aina vaikka se itsestä saattaa tuntua hieman nololta kun ei osaa tai onnistu. Tuen porukka on palokattu auttamaan ja heille me suomenme myös sen omalta osaltamme. Tukea tarvitsevat myös muutkin kaupungin työntekijät ei vain perhepäivähoitajat. Eikä kannata itseään vähätellä, sillä syy voi olla myös järjestelmässä, jonka takia tukeen soittaminen ja ongelmien

ratkaiseminen saattaa auttaa myös muita järjestelmän käyttäjiä. Muistettakoon että kaiken onnistumisen kaksi suurinta edellytystä on Javan päivitys ja looraan meneminen internet explorer selaimella.

Kesälomien kynnyksellä toivotellen teille kaikille antoisia viimeisiä työviikkoja ja –päiviä kotona tai päiväkodissa. Suurimmalla osalla perhepäivähoitajista hoitoryhmät muuttuvat taas töihin palatessa ja osalla työkaverit vähenevät ansaittujien eläkevuosien lähetessä uhkaavasti. Jokainen alaltamme eläköityvä hoitaja jättää jälkeensä suuren aukon jota ei voi sanoin kuvata. Teki hän sitten viimeiset kuu-kautensa tai viikkonsa töitä kotonaan tai siirtyessään päiväkotiin. Jäämme kaipaamaan heidän antamaansa tukea, ymmärrystä, katsetta ja hymyä...

Kaikesta huolimatta levätkää, nauttikaa lomasta ja kesästä oli se sitten lämmin tai sateinen. Pitäkää itsestänne huolta ja kerätkää voimia ja intoa taas alkavan toiminta-

kauden tuomiin haasteisiin.

Päivi Abid

pph:n luottamusmies

044 341 0415





Tampereen hyvinvointipalvelut JHL ry toimintakalenteri 2015

2015	Aika	Tapahtuma	Paikka
Kesäkuu Heinäkuu		Kesäloma	
Elokuu	1.8. klo 10.00	Nostalgia-kerhon Viikinsaari-päivä, kokoontuminen Alarannassa klo 10.00	Viikinsaari
	12.8. klo 18.00	Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tapaaminen, tervetuloa varhaiskasvatuksessa työskentelevät	Yhdistyksen toimisto
	13.8. klo 17.30	Hallituksen kokous	Yhdistyksen toimisto
	19.8. klo 16.30	Aterian ammattilaisten tapaaminen, tervetuloa Aterialla työskentelevät	Yhdistyksen toimisto
	26.8. klo 17.30	Koulunkäynninohjaajien tapaaminen, kaikki perus- opetuksen koulunkäynninohjaajat	Yhdistyksen toimisto
	29.8.	Toiminnan 2016 suunnittelupäivä (hallitus)	
Syyskuu	7.9. klo 11.00	Nostalgia-kerhon kuukausitapaaminen	Yhdistyksen toimisto
	8.9. klo 18.00	Ammattiryhmien yhteistapaaminen, keilauksen merkeissä, seuraa ilmoittelua omalla toimialueellasi, ilmoittautuminen kotisivujen kautta	
	9.9. klo 17.30	Hallituksen kokous	Yhdistyksen toimisto
	15.9. klo 17-19.30	JHL 250 JÄSENTEN ILTA Tervetuloa kaikki jäsenet, seuraa ilmoittelua kotisivuilta	Yhdistyksen toimisto

Jäsenilta JHL 250 jäsenille

tiistaina 15.9.2015

SAK:n kokoustila, Rautatienkatu 10, 7. kerros

Paikalle voit saapua klo 17.00 – 19.30, kuinka aikatauluusi parhaiten sopii

Tule mukaan

- keskustelemaan ajankohtaisista asioista
- kertomaan mitä toivot yhdistyksen toiminnalta
- tapaamaan muita yhdistyksen jäseniä ja toimijoita

Tuote-esittelyjä ja myyntiä

Pientä iltapalaa

Tervetuloa!

Kesäksi pieni kylmälaukku JHL 250 -logolla!

- taivuu hyvin pieneen tilaan
- sisälle mahtuu 8 kpl 0,3litran Jaffa-tölkkiä
- väri vaihtoehdot oranssi ja punainen
- hinta 5 €/kpl, maksetaan noudettaessa
- tilaukset kotisivujen kautta
- nouto sopimuksen mukaan



Viimeinen mahdollisuus tilata JHL 250 fleecet!

JHL 250 fleecet myynnissä! Väri vaihtoehdot oranssi ja punainen

Koot		S	M	L	XL	XXL	3XL	4XL	5XL
pituus olkapäältä helmaan		70	72	74	76	78	80	82	84
ympärysmitta	2 x	58	60	63	66	69	72	75	78

Jäsenhinta **15 €**

Tilauslomakkeen löydät sähköisenä yhdistyksen kotisivuilta.



Niskassa
JHL 250 -logo
valkoisella!



Töissä täällä

Tiina Jokinen Hallilan päiväkoti Lastenhoitaja

Miten vietät kesälomasi?

Mun kesälomaan kuuluu jo perinteeksi muodostunut Iskelmäfestarit ja todennäköisesti muitakin konsertteja Suomen ympäri. Livemusiikkia parempaa ei kesällä ole! Lisäksi minut varmasti löytää kesämökkin laituruilta paistattelemassa aurinkoista päivää tai valokuvaamassa kun se aurinko laskee. Kesälomalla nautitaan upeista keleistä ja ihanista ihmisistä!

Kauanko olet ollut JHL jäsen?

Olen ollut JHL:n jäsen tämän vuoden helmikuusta lähtien.

Mitä toivot omalta yhdistykseltäsi?

Toivon omalta yhdistykseltäni mahdollista apua työelämäni poluilla asiassa kuin asiassa. Vielä en ole sitä tarvinnut, mutta eiköhän sekin päivä tule joskus!



Marjaana Tamminen Hallilan päiväkoti, Tampereen ateria Ruokapalvelutyöntekijä

Miten vietät kesälomasi?

Olemme perheeni kanssa jälleen lähdössä kiertelemään asuntovaunulla ympäri suomenmaata johon kuuluu Virroilla perinteeksi muodostuneet Tikkakisat ja muuten katsomme mihin auton nokka näyttää eli sinne missä on aurinkoista. Saamme myös mieheni kanssa kahden keskeistä aikaa mini muodossa, kun olemme menossa Pärnuun heinäkuun puolella välissä 3 päiväksi. Muuten nautimme toivottavasti lämpöisestä kesästä syöden hyvin ja myöskin pitäen nestetasapainon kunnossa.

Kauanko olet ollut JHL jäsen?

Olen ollut jäsenenä elokuusta 2003 eli melkein 13 vuotta.

Mitä toivot omalta yhdistykseltäsi?

Toivon yhdistykseltämme edelleen näitä yhteisiä retkiä ja tapahtumia. Myöskin että meidän etuja valvotaan ja tarvittaessa saan apua itseäni askarruttavissa asiassa kuin asiassa.



Minun näkökulmastani...

Kesäloma siis odottelee kuu-kauden päästä. Yleensä ihmiset miettii jo kovasti mitä tekevät lomallansa. Minä pohdin mihin sen kaiken loma-aikani kulutan. Minusta nykyään on vain ihaninta on olla suunnittelematta liikvoja jotta ei tulisi hirveitä pettymyksiä liian usein. Kun pienetkin onnistumisen tunteet luovat jo sitä hyvinvointia arkeen.

Tuttavani on päättänyt lähteä pitemmälle matkalle aivan itseksensä, kunpa minullakin vielä joskus riittäisi uskoa tekemisiini niin paljon, jotta voisin yhtäläillä ottaa vain ja lähteä. Arkeni kyllä huolehtii liiaksikin sitä mitä seuraava päivä tuo tullessaan.

Ilman selkeitä arjen askeleitäni huomaan, että kuinka kurjaa elä-

mäni voisi olla ilman selkeitä ruutiineja. Rakastan liiaksi nykyistä elämäni, jotta olisin ihan valmis täydelliseen muutokseen.

Aina voi toivoa elämältään lisää aikaa ja hyvinvointia ja terveyttä, jotta saisi elää pitempään. Loppujen lopuksi me itse omilla päätöksillä sen päätämme kauan täällä elämme ja miten sen aikamme käytämme.

Oma muistilistani kesälle:

- hyvää ruokaa
- mielekästä tekemistä
- liikuntaa
- musiikkia
- uusia tuttavuuksia ja vanhojen kavereiden kanssa oleilua
- lukemista

Johan siinä on monenlaista. Ynnätään sitten elokuussa onko tämä kaikki toteutunut kesäloman aikana ja onko jotain muuta vielä sattunut. Itseni tunteiden aina sattuu ja tapahtuu jotain muuttuvia tilanteita ja miten niihin reagoin nopeasti on sitten aivan oma tarinansa.



Sonja Anttonen

lastenhoitaja
Jussinkylän päiväkoti

JHL 250 JÄSENPALVELU

JHL 250 yhdistyksen toimiston (Rautatienkatu 10 7.krs)
aukiolo on päättynyt vuoden 2015 alusta alkaen

JÄSENPALVELU TOIMII

Sähköisesti jäsenpalvelu 24h kautta (www.jhl.fi)
kirjautumalla omalla jäsennumerollasi

tai yhdistyksen jäsenasiainhoitajien kautta

p. 032230032

Jäsenasiainhoitajat

Päivi Karjalainen

paivi.karjalainen@tampere.fi

Sari Nieminen

sari.nieminen250@gmail.com

Eija Parkkali

eija.parkkali250@gmail.com

Helena Nieminen

hellunviestit@gmail.com

Ilmoita jäsenpalveluun kun

- kun nimi tai yhteystiedot muuttuvat
- jos työpaikkasi vaihtuu
- yhdistyksen vaihtaminen
- jos opiskelet
- jos jäät perhevapaalle
- olet jäämässä eläkkelle
- olet lähdössä ulkomaille
- jos menet armeijaan
- liitosta eroaminen
- työttömyys tai lomautus näköpiirissä