

JÄSENLEHTI 1/2016

JHL 250 Tampere

TAMPEREEN HYVINVOINTIPALVELUT JHL ry

Kevätkokous 28.4.2016





Lehti 1/2016

JHL 250 Tampere nro 2/2016 ilmestyy kesäkuussa

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.
Palautetta voit antaa sähköpostilla jhl250@jhl250.fi
Palautelinkki löytyy nyt myös JHL 250 -yhdistyksen kotisivuilta www.jhl250.fi
Kotisivuiltamme löytyy myös lehden JHL 250 Tampere nettiversiot.

JHL 250 HALLITUS Yhteystiedot

Eija Parkkali	eija.parkkali250@gmail.com	0505012974	Puheenjohtaja
Helena Nieminen	hellunviestit@gmail.com	0449755287	Varapuheenjohtaja
Sari Nieminen	sari.nieminen250@gmail.com	0505110743	Taloudenhoitaja
Outi Kataja	outi.kataja250@gmail.com		Sihteeri
Anita Harjanne	anita.harjanne@gmail.com	0408063706	Hallituksen jäsen
Markku Itkonen	markku.itkonen@tampere.fi	0505262764	Hallituksen jäsen
Päivi Karjalainen	paivi.karjalainen@tampere.fi	0408004810	Hallituksen jäsen
Mia Järvinen	mia.jarvinen69@gmail.com		Hallituksen jäsen
Kirsileena Nurmikolu	kirsileena.nurmikolu@tampere.fi	0408012767	Hallituksen jäsen
Katri Parkkali	katri.parkkali250@gmail.com	0408012777	Hallituksen jäsen
Nina Rajala	nina.rajala250@gmail.com		Hallituksen jäsen
Päivi Koivumäki-Karjalainen	paivi.koikar250@gmail.com		Hallituksen varajäsen
Marjo Rinne	marjo.rinne@tampere.fi	0407166809	Hallituksen varajäsen
Piia Saxholm	piia.saxholm250@gmail.com		Hallituksen varajäsen
Johanna Nevala	johanna.nevala250@gmail.com	0408062082	Hallituksen varajäsen

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

Kansikuva: Ratinan silta
Kansi: Asta Mattila

Toimituskunta: JHL 250 Hallitus
Sivunvalmistus: Tampereen Offsetpalvelu Oy
ISSN: 1796-2015
Painatus: Tampereen Offsetpalvelu Oy, Tampere 2016

Puheenjohtajan mietteitä

Tampereen kaupunki on uudistamassa toimintamalliaan. Vuoden 2017 alusta aloittavan uuden organisaation perustana on kolme palvelualuea; hyvinvoinnin palvelualue, elinvoiman ja kilpailukyvyyn palvelualue ja kaupunkiympäristön palvelualue. Tulen organisaation lautakuntarakenne on tarkoitus vahvistaa joulukuussa 2016.

Tampereen kaupunki tarjoaa työntekijöilleen tänäkin vuonna syksyllä käyttöönotetun liikuntaetuuden käyttöä ja on laajentanut sen koskemaan myös kulttuuria. Etuuden arvo on 100 €.

Yhdistyksemme Tampereen hyvinvointipalvelut JHL ry viettää tänä vuonna 60-juhlavuottaan. Jäsenistölle tarkoitettu juhlatilaisuus pidetään perjantaina toinen päivä syyskuuta Raatihuoneella. Tilaisuuteen ilmoittautuminen tapahtuu kotisivujemme kautta, tarkemmat ohjeet toisaalla lehdessä. Toivotamme jäsenistömme runsaslukuisena mukaan juhlistamaan yhdistystämme pitkää ja kunniakasta taivalta. Yhdistyksellämme on myös muita yhteisiä tapahtumia, joista löytyy tietoa tämän lehden sivuilta sekä myös kotisivuiltamme.



Tampereen yhteisjärjestö on kaksikymmentä vuotta vanhempi eli se täyttää tänä vuonna 80 vuotta. Yhteisjärjestöllä on useita jäsentapahtumia vuoden aikana, joihin myös meidän yhdistyksemme jäsenillä on mahdollisuus osallistua. Näistä tapahtumista saat tietoa yhteisjärjestön kotisivuilta

Hyvää alkanutta vuotta 2016 kaikille lehtemme lukijoille!

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

**Tule vaikuttamaan ja tekemään päätöksiä
JHL 250:n kevätkokoukseen
Torstaina 28.4.2016 kello 18.00
SAK:n kokoustiloihin Rautatienkatu 10 7 krs.**

**Kokouksessa käsitellään Tampereen hyvinvointipalvelut JHL ry:n
järjestäytymisalan muutosta sekä sääntöjen 12§ määräämät asiat, mm.**

**Vuoden 2015 toimintakertomus
2015 vuoden tilinpäätös
Kokoustarjoilu alkaa kello 17.30
Kaikki jäsenet sankoin joukoin mukaan!**

Aluetoimisto

Ajatuksia aluetoimistolta

Viimeinen vuosi on ollut melkoista tennisottelua. Pallo on siirtynyt työmarkkinakentällä hallitukselta ay-liikkeen kautta työnantaja-liitoille ja takaisin. Ottelu jatkuu edelleen.

Eivät toteutuneet työmarkkinoiden vakaus ja ennustettavuus vaikka niitä viime kesäkuussa 2015 sovitusta työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson palkkaratkaisulta odotettiin. Työn arvioitiin luovan edellytyksiä hallituksen esittämille yhteiskuntaneuvotteluille ja tukevan talouskasvua ja työllisyyttä.

Maan hallitus edellyttää hallitusohjelmassaan 15 % kilpailukyvyyn nostoa, työnhintaa alentamalla. Tämä 15 % koostuu kolmesta osasta: 5 % palkkamaltilista, 5 % paikallisella sopimisella mahdollistettavasta yksikkötyökulujen alentamisesta sekä 5 % yhteiskuntasopimuksesta jolla kohennetaan yritysten tuottavuutta. Lisäksi hallitusohjelmaan on kirjattu työolainsäädännön uudistamistoimenpiteitä (kuten vuorotteluvapaa uudistukset).

Yhteiskuntasopimusta on yritetty saada aikaiseksi, ei kerran tai kaksi, vaan kokonaiset viisi kertaa. Ensimmäisten neuvotte-

lujen lähtökohta oli lisätä työntekijän työaika ja leikata pitkiä lomiam. Vaihtoehtoja näille leikkauksille ei haluttu huomioida ja liitot päättivät lopettaa yksipuoliset neuvottelut. Tällöin maan hallitus esitti oman vaihtoehdonsa, pakkolakipaketin.

Pakkolakipaketti koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Siksi loppuvuonna 2015 SAK esitti mm. nollaratkaisua, jota ei kuitenkaan saatu maaliin saakka. EK teki päätöksen jättäytyä kokonaan keskitetyistä ratkaisuista eroon (2016 vuoden aikana) ja AKT ei hyväksynyt sopimusta. Joulutauko herkisti yrittämään vielä kerran sopimusta ja se saatiinkin tällä kertaa aikaiseksi.

STTK:n ja Akavan liitot hyväksyivät yhteiskuntasopimuksen tai kilpailukyky sopimuksen heti. SAK:n hallitus päätti kysyä liitoilta. Pirkanmaan hiihtoloma viikon aikana viisi SAK:n liittoa (PAM, Rakennusliitto, AKT, SEL ja SLSY) päättivät jäädä sopimuksesta pois. Tänäpäin tätä kirjoittaessani EK:n mielestä tämä tulos ei ole riittävän kattava sopimusselle.

JHL:n hallitus päätti lähteä neuvottelemaan kilpailukykyso-

pimuksen soveltamisesta omilla sopimusaloillaan. Käytännössä se tarkoittaa, että lähdemme neuvottelemaan työehtosopimusamme kilpailukyky sopimuksen pohjalta jos sopimus nähdään riittävän kattavaksi. Keväällä JHL:n edustajisto tekee lopullisen arvioin, hyväksytäänkö neuvottelutulos.

JHL:n hallitus teki valinnan kummalta pohjalta neuvotellaan, pakkolakien vai kilpailukyky sopimuksen. Kumpikaan vaihtoehto ei ollut mieluinen, mutta nämä olivat sillä hetkellä ne vaihtoehdot joista valittiin. Kilpailukyky sopimuksella saamme työrauhaa ja taloudelliset menetykset ovat pienempiä. Alla esitettyssä kaaviossa on molemmat vaihtoehdot pähkinänkuoressa.



Nina Heikkilä

JHL Pirkanmaan
aluetoimiston aluepäällikkö

Pakkolait

- ▶ Lomien leikkaus 8 pv
 - Enintään 30 pv
- ▶ Lomarahakatoksi 35%
- ▶ 2 arkipyhää työpäiviksi
- ▶ Sairausajan palkan alennus
 - 1. pv 0%, 2-9 pv 80%
- ▶ Sotu-maksun alennus vain yrityksille (vrt. julkinen)
- ▶ Paikallinen sopiminen lailla
 - Ei luottamusmiesehtoa
- ▶ Aikuiskoulutustuki -50%
- ▶ 1,5 mrd leikkaukset
 - Työttömyysturva, vuorotteluvapaan poisto, lapsilisät, jne.
- ▶ Ei kolmikantavalmistelua

Kilpailukyky sopimus

- ▶ Ei leikata lomiam
- ▶ 30% lomarahaleikkaus julkisella sektorilla nykytasosta määräajaksi, 2017-2019
- ▶ 24t lisää vuotuisen työaikaan
- ▶ Ei sairausajan palkanalennusta
- ▶ Eläke- ja työttömyysmaksujen korotus tt-puolelle
- ▶ Sotu-maksun alennus kaikille työnantajille
- ▶ Paikallinen sopiminen tes-pohjalta, luottamusmiesehto
- ▶ Aikuiskoulutustuki -15%
- ▶ Ei lisäleikkauksia
- ▶ Kolmikantavalmistelua

Avopalvelut

Monialainen avopalvelut

Avopalvelujen lähes 2000 työntekijää tarjoaa noin 200 palvelupisteessä sosiaali- ja terveydenhuollon avohuollollisia palveluja erilaisiin elämäntilanteisiin tamperelaisille ja Oriveden asukkailla. Sosiaalipalveluja ovat mm. perhe- ja lastensuojelupalvelut sekä aikuissosiaalityön ja toimeentuloturvan palvelut. Käytetyimpiä terveyspalveluja ovat neuvolat sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuolto, terveyspalvelujen neuvonta, terveysasemat ja aikuisneuvonta. Mielenterveys- ja päihdepalveluihin kuuluvat mm. psykiatrian vastaanotot ja päiväsairaalat sekä eri päihdepalvelut. Suun terveydenhuolto tarjoaa hammas- ja suusairauksien ehkäisyä ja hoitoa.

Muutosta kaiken aikaa

Avopalvelut on ollut muutoksessa olemassaolonsa ajan vuodesta 2007. Rakenteita on selkeytetty ja toimintatapoja uudistettu. Tehtävät ovat lisääntyneet väestön kasvun myötä ja lainsäädännön tuotua uusia velvoitteita. Palvelujen painopistettä on kohdistettu peruspalveluihin.

Hyvinvointineuvolatoiminta käynnistyi ja Suupoli valmistui. Koulukadulta palvelut muuttivat Sarvikselle, Tiptien sosiaali- ja terveysasema sekä Lielahrikeskus rakennettiin. Mielen-terveys- ja päihdepalveluissa sekä lapsiperheiden sosiaalipalveluissa tehtiin organisaation, palveluverkon ja toimintamallien uudistukset. Oriveden sosiaalihuollon palvelut siirtyivät osaksi Tampereen palvelutuotantoa vuonna 2013 ja terveydenhuolto vuotta myöhemmin. Viime syksynä Tampereelle saapui lähes 1000 turvapaikanhakijaa, joille järjestettiin hätämajoitus. Tämä oli aikuisten sosiaalipalveluille, terveyspalveluille, vapaaehtoisille ja monelle muulle taholle iso tehtävä, jonka hoitaminen yhteistyössä jatkuu edelleen.

Ajanjaksoa on leimannut talouden taantuma ja rahoituksen niukkuus. Palveluille se on merkinnyt tuottavuuden edistämistä. Keskustelua on hallinnut raha ja säästöt. Henkilöstöltä on odotettu paljon venymistä, kun sijaisten käyttöä on rajoitettu. Henkilöstön jaksamiseen on kiinnitetty

huomiota. Työhyvinvointi on yksi kehittämisen kärkiteemoista avopalveluissa ja koko kaupungissa. Henkilöstökyselyjen mukaan perusasiat ovat jo aivan vertailukelpoisessa kunnossa, mutta parempaan työhyvinvointiin pääsemiseksi pitää tehdä edelleen paljon työtä yhdessä. Johto ja esimiehet ovat vastuussa tehtävien organisoinnista ja resursoinnista, mutta jokaisen työntekijän tehtävänä on tukea osaltaan omaa ja työtovereiden sekä koko työyhteisön hyvää henkeä. Arkista työtä tukevat erilaiset työkykyä liikunnalla ja yhdessä tekemisellä edistävät kampanjat.

Kohti sotea ja digitalisaatiota

Tämän hetken tärkeimmät kehitystehtävät liittyvät kaupungintoimintamallin uudistamiseen, sote-uudistukseen, valinnanvapauden laajenemiseen ja palvelujen digitalisaatioon. Kaupunki luopuu ensi vuoden alusta sisäisestä tilaaja-tuottajamallista. Jatkossa palvelujen järjestämislinjaukset toimeenpannaan perinteisellä hallinto-ohjauksella. Ohjaaminen selkiytyy ja byrokratian toivotaan kevenevän. Toimintamallin uudistus ei tule tuottannon kannalta parhaaseen aikaan. Sote-palveluille olisi ollut selkeintä keskittyä sote-uudistuksen valmisteluun ilman sen kannalta väliaikaiseksi jäävää hallinnonuudistusta.

Vuoden 2019 alusta palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta vastaavat sote-alueet, jotka tuottavat palvelut itse tai hankkivat palvelut yksityisiltä tai kolmannen sektorin palveluntuottajilta. Isoja kysymyksiä on vielä ratkaisematta. Tampereelta Pirkanmaan sote-alueelle siirtyy avopalvelujen, kotihoidon ja asumispalvelujen sekä sairaala- ja kuntoutuspalvelujen lähes 5000 työntekijää eli kolmannes kaupungin henkilöstöstä ja lähes puolet hyvinvointipalveluista. Jotta sote-alueelle ja kuntiin ei synny päällekkäistä hallintoa, mukaan lähtenee työntekijöitä myös tilaajalta ja tukipalveluista. Kehittämisen voimavarat tulee jatkossa sijoittaa lähelle tekemistä arjen uudistamisen tueksi. Uudistus on onnistunut, kun kuntalainen huomaa palvelunsa parantuneen.

Sote-uudistuksen yhteydessä säädetään valinnanvapauslainsäädäntö, joka laajentaa huomattavan paljon kansalaisen oikeutta tehdä valintaa palvelun tuottajien välillä. Jo nyt kuntalaisella on mahdollisuus valita hoitopaikkansa julkisessa terveydenhuollossa Suomessa ja jopa koko EU:n alueella. Jatkossa hän voisi nykylinjausten mukaan mennä palvelusetelin kanssa mihin tahansa terveyspisteeseen ja sosiaalipalveluunkin. Tällaisessa ympäristössä pärjääminen kohdistaa huomion palvelujen vetovoimaisuuteen, saataavuuteen ja laatuun.

Enemmän kuin mikään hallinnollinen uudistus, kehitystä suuntaavat palvelujen digitalisaatio ja robotisaatio. Digitaaliset palvelut eivät ole sidottuja aikaan tai paikkaan. Kaupungin rinnalla palveluja tarjoavat yhä enemmän yksityiset ja usein kansainvälisetkin toimijat. Kehityksen ensimmäisessä aallossa sähköistyminen koski ajanvarausta, viestintää ja muita asioita. Toisessa aallossa teknologia tulee mukaan tukemaan itse hoitotapahtumaa. Avopalveluissakin on jo alkanut kehitys, jossa sensorointi- ja monitorointitekniikkaa hyödynnetään potilaiden hyvinvoinnin seurannassa, testien ja analyysien toteuttamisessa, omahoito- ja elämäntapaohjeiden saamisessa sekä yhteydenpidossa aikuisneuvonnan hoitajaan.

Automaatio ei tule kokonaan korvaamaan ihmistyötä, mutta se muuttaa kohtaamisen ympäristöjä ja toimintatapoja, työntekijän roolia ja asiakkaan palvelukokemusta. Ammatilliselta vaaditaan korkeaa osaamista sekä halua ja kykyä toimia asiakkaan valmentajana ja kannustajana. Avopalvelujen henkilöstöllä on mahdollisuus menestyä uudessakin toimintaympäristössä. Se vaatii kuitenkin määrätietoista valmistautumista jo nyt. Kymmenen vuoden kuluttua avopalvelut on ihan toisen näköinen.

Timo Tuurala
suunnittelupäällikkö
avopalvelut

Luottamusmiehet

Päälouottamusmiehen mietteitä

Vuoden alku on ollut kerta kaikkiaan yhdenlaista sekasortoa. Suomen hallituksen pakkolait pelästyttivät meidät pahankerran ja jonkinlaisena helpotuksena saimme huokaita kun työmarkkinaosapuolet saivat sovittua yhteiskuntasopimuksen ehtoista. Meitä julkisen sektorin työntekijöitä yhteiskuntasopimus ei kohtelisi ollenkaan silkkihansikkain, mutta pakkolakeihin verrattuna olisi kuitenkin siedettävä asia. No nyt tilanne näyttää taas yhtä sekasortoiselta, SAK:n päätöksen jälkeen Ek:n tyyli ilmoitus ”El käy”, jätti meidät taas tyhjän päälle.

Samanaikaisesti Sote-uudistuksen työryhmät aloittivat pitkän hiljaisuuden jälkeen valmistelunsa, ja viimeisen tiedon mukaan alueille siirtyisivät kaikki työntekijät, jotka sote palveluita tuottavat. Koska ja millä ehtoilla on kysymys, johon ei ole lopullista vastausta.

Tampereen kaupungin toimintamallin uudistuminen on muutos, mutta siitä tiedämme jo paljon enemmän. Tässä uudistuksessa halukkaat ovat kyllä myös pystyneet vaikuttamaan. Kuntalaisena tai työntekijänä tai molempina. Kaupunginvaltuusto on linjannut keskeisiksi tavoitteiksi mm. kuntalaisen vaikutusmahdollisuuksien vahvistamisen, johtamisen selkeyden, taloudellisuuden ja tuottavuuden lisäämisen. Työntekijöihin ja myös työnsisältöihin vaikuttaa varmasti sisäisestä tilaaja-tuottajamallista luopuminen ja siirtyminen ”nykyisen mallin hyviä puolia hyödyntävään” johtamismalliin. Konsernihallinto on uudistettu ja esimerkiksi Konsernipalveluita tuottavaa Koppari on aloittanut vuoden vaihteessa toimintansa uudessa toimintamallissa.

Uudistuksessa Kaupungin palvelutuotanto järjestetään kolmelle eri palvelualueelle: Hyvinvoinnin palvelualue, Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualue ja Kaupunkiympäristön palvelualue. Uusien palvelualueiden johtajapaikat ovat parhaillaan auki, ja valittavat johtajat aloittavat työnsä kesän kynnyksellä. Suurin osa jäse-

nistöstämme tulee työskentelemään uudella hyvinvoinnin palvelualueilla. Sinne kuuluvat esimerkiksi Avopalvelut, Sairaala- ja kuntoutuspalvelut, Kotihoito ja asumispalvelut ja Varhaiskasvatus ja perusopetus, sekä liikelaitoksista Tampereen Voimia.

Tulevaisuudessakin kaupunkia johtaa pormestari ja apulaispormestareiden johtamissa lautakunnissa vastaataan palveluiden järjestämisestä.

Työvuosieni aikana organisaatiota ja johtamista on muutettu suuntaan ja toiseenkin. Joissain asioissa tuntuu, että ollaan palaamassa sinne mistä joskus lähdettiin. Mutta, Kuntalaiset tarvitsevat peruspalveluita joita me omalta osaltamme tuotamme, ja tulevat tarvitsemaan tulevaisuudessakin.

Toivottavasti jaksamme näissä työelämän haasteissa ja jaksamme myös tukea muita työyhteisöjemme jäseniä.

Tampereen kaupunki luopui huomioimisvapaasta

Tampereen kaupungin on myöntänyt palkallista vapaata palkinnoksi pitkästä työhistoriasta, ns. huomioimisvapaata, reilun 10 vuoden ajan. Huomioimisvapaa on ollut ainakin meille JHL:n jäsenille myönteinen asia ja palkitsi pitkään palvelleita, työnantajauskollisia työntekijöitä.

Kuitenkaan kaikki, eivät arvostaneet huomioimisvapaata, ja osa henkilöstöstä koki sen erittäin epätasa-arvoisena. Uudet työntekijät jäivät tietenkin edun ulkopuolelle, samoin kaupungin palvelukseen muualta siirtyneet työntekijät.

Tampereen kaupungin henkilöstöyksikkö neuvotteli huomioimisvapaasta, samoin kuin muistakin henkilöstöetuuksista sopijajärjestöjen kanssa pitkän aikaa. JHL on ainoa järjestö, joka koko ajan oli huomioimisvapaan säilyttämisen kannalla.

Tampereen kaupungin henkilöstöyksikkö teki asiasta lopullisen päätöksen kokouksessaan 15.12.2016. Huomioimisvapaasta luovutaan 1.1.2016 alkaen. Edustaja Ulla Kampanin esityksestä kuitenkin ne hen-

kilöt, joille vuoden 2016 aikana tulee täyteen 40 tai 50 palvelusvuotta saavat vielä lomaetuuden.

Muut henkilöstöetuudet säilyvät ennallaan. Vuonna 2015 ensimmäistä kertaa saatu 100 € liikuntaetus muutetaan vuoden 2016 alusta kulttuuri- ja liikuntaeduksi.

Eli kun jotain menettää, niin jotain saa tilallekin. Kaikkia meitä ei tänä päivänä kuitenkaan lämmitä 100 € lahjakortti korvauksena ”menetetystä” vapaa-ajasta.

Henkilökohtaisen lisän periaatteet

Tampereen kaupunki on jo pitkemmän aikaa halunnut keskustella henkilökohtaisen lisän periaatteista Tampereen kaupungilla. Kaupungin tavoitteena on saada henkilökohtainen lisä aina määräaikaiseksi. Sopimuksen mukaan henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, mutta määräaikainen lisäkin on mahdollinen. Määräaikaista henkilökohtaista lisää meillä on käytetty esimerkiksi silloin, kun työntekijä on hoitanut jotain lisätehtävää tai lisävastuuta määräaikaisesti. Määräaikaista henkilökohtaista lisää on kokeiltu jo useampia vuosia joissain yksiköissä hyvin tuloksien.

Henkilökohtaisen lisän myöntämisestä tehdään päätös, ja päätöksessä on mainittava perusteet lisälle, ja tietenkin myös se onko lisä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Kaupungin lomake löytyy Loorasta: henkilöstöasiat/ palkkaus/ kuukausipalkka/arvioinnin mukainen henkilökohtainen lisä.

Jos lisä on myönnetty toistaiseksi voimassa olevaksi, se voidaan poistaa tai alentaa sopimuksen mukaan vain ”kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkauserusteiden uudelleen arviointi tai työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.” Jos kysymyksessä on työntekijän työsuorituksen huononeminen, työntekijälle on ennen lisän poistamista tai alentamista, va-

rattava mahdollisuus työsuorituksen parantamiseen.

Nyt työnantajan tahtotilana on, että kaikki myönnettynä olevat henkilökohtaiset lisät määräajan kuluessa arvioitaisiin, ja niistä tehtäisiin määräaikaisia. Uusien myönnettävien lisien kohdalla tämä käytäntö on tietenkin mahdollista, mutta vanhojen osalta näin ei voi toimia. Tarvitaan sopimuksen edellyttämät perusteet, mikäli jo myönnettyistä lisistä aiotaan tehdä määräaikaisia.

Henkilökohtaisia lisiä on kyllä valitettavasti aikojen kuluessa myönnetty perusteella jos toisellakin ja joissain yksiköissä lisällä on myös paikattu perusteettomasti henkilö-

kohtaista peruspalkkaa. Vanhemista henkilökohtaisista lisistä ei kaikkialta varmaankaan löydy edes asianmukaisia perusteltuja päätöksiä, vain nimilistoja henkilöistä, joille lisä on myönnetty.

Muistutukseksi vielä, työkokemuksellisiä on oma asiansa. Edelleen Työntekijälle maksetaan 5 vuoden työkokemuksen perusteella 3% ja 10 vuoden työkokemuksen perusteella 8% henkilökohtaisesta peruspalkasta. Perusteena on saman työnantajan palveluksessa olo, tai muun työnantajan palvelusaika mikäli siitä on olennaista hyötyä nykyisen tehtävän hoitoon, tai yritystoiminta josta on olennaista hyötyä nykyisen tehtävän

hoitoon enintään viideltä vuodelta. Näillä mietteillä kevättä kohden



Kirsileena Nurmikolu
Päätuottamismies
kirsileena.nurmikolu@tampere.fi
040 801 2767, 040 773 9138

Varhaiskasvatus-perusopetus luottamusmies

Talvinen tervehdys kaikille lehden lukijoille.

Tätä ajankohtaa hallitsee hienoinen epätietoisuus. Se on tullut huolena monissa yhteydenottoissa teiltä työntekijöiltä. Valtakunnallisesti sorvataan yhteiskunta- tai kilpailukyky-sopimusta, Tampereen kaupungissa tehdään isoa organisaatiomuutosta, kun toimintamallia uudistetaan. Muutoksilla on omat vaikutuksensa meidänkin työn tekemiseen, palkkaan ym. Varhaiskasvatus-perusopetuksen tuotantoalueen hallinnon tehtäviä muokataan uudenlaiseen malliin. Tuotantoalueemme nykyinen alue-malli ja aluetoiminta päättyy heinäkuun loppuun mennessä.

Kaikki me haluaisimme tietää mahdollisimman aikaisessa vaiheessa mitä muutoksia on tulossa ja miten mahdolliset muutokset vaikuttavat minun työhöni. Varhaiskasvatus-perusopetuksen tuotantoaluetta koskevat valmiit ja lukkoon lyödyt suunnitelmat ja mallit tiedotetaan henkilöstölle, mutta muutokset ovat sidoksissa niin monen asian kanssa, että valmista pitää vain odotella. Tällä kertaa suurin muutos koskettaa hallintoa ja organisaatiota.

Päiväkodeista ja kouluista työ ei häviä minnekään. Työntekemisen puitteet saattavat muuttua ja tilat vaihdella, kuitenkin työntekijöiden lähesimiehisuus pysyy päiväkodeissa ja kouluilla. Muutamilla työntekijöillä työtehtävätkin saattavat muuttua,

suunnitelmissa on pienten yksiköiden sulkemisia tilojen soveltumattomuuden vuoksi. Muutokset vievät aina oman aikansa, mutta ne kuuluvat vahvasti tähän aikaan. Työaikojen mobiiliseurantajärjestelmä laajenee koko kaupunkia koskevaksi syksyyn mennessä ja mukaan tulee myöhemmin lasten hoitoaikojen kirjaaminen. Syyskaudella kolmessa päiväkodissa kokeillaan pilottina lasten hoitoaikaperustaista laskutusta. Eppu-kerhojen toimintaa lisätään, kouluissa tapahtuvan esiopetuksen yhteyteen.

Työpaikkoja meillä on lukuisia ja yksiköiden tavat toimia ovat erilaisia. On ollut ilo seurata työpaikkojen ja tiimien erilaisia toimintatapoja, työhyvinvointiin panostamista ja viihtyvyyden huomioimista ym. On hyvä muistaa, että tuotantoalueemme työntekijöitä ei ole sidottu olemaan yhdessä työpaikassa. Meillä on mahdollisuus liikkua työkierron kautta eri yksiköissä ja tehtävissä. Osallistuessaan työkiertoon työntekijä siirtyy sovituksi ajaksi toiseen yksikköön. Työkierron tavoitteena on ammattitaidon rikastaminen, lisätiedon ja -osaamisen hankkiminen sekä kokonaiskuvan saaminen organisaation muista työtehtävistä. Työntekijä voi ilmoittaa olevansa halukas siirtymään määräajaksi toiseen yksikköön tai tehtävään. Jos kiinnostuit asiasta, niin lisätietoa löytyy Loorasta ja omalta esimieheltä.

Erittäin surullinen asia on kunnallisen perhepäivähoidon vähenemi-

nen. Vuosisuunnitelmaan on kirjattu ettei uusia perhepäivähoitajia rekrytoida ja ryhmäperhepäiväkotien lakkauttamisesta on tehty päätös lasten ja nuorten lautakunnassa. En moiti millään tavalla yksityistä perhepäivähoitoa, mutta mielestäni perhepäivähoito hoitomuotona pitäisi olla valittavana kunnallisena vaihtoehtona Tampere-laisille perheille tulevaisuudessakin. Toivon, että työssä olevien perhepäivähoitajien työssä jaksamiseen ja jatkamiseen panostetaan. Ammattiryhmänä perhepäivähoitajat jäävät usein unohduksiin, he työskentelevät yksin ja toinen toistaan tukien ja nauttivat työstään. Eivät pidä suurta ääntä työn pienistä epäkohdista huolimatta. Tämän kaiken allekirjoitan omakohtaisestikin kokeneena.

Työn iloa kaikille harmaista pilvistä huolimatta. Vielä se aurinkokin paistaa



Päivi Karjalainen
luottamusmies
varhaiskasvatus-perusopetus
p. 040 8004810

Kohtaamisia työssä

Hän oli niin onnellinen. Pitkän poissaolon jälkeen vihdoin häämötti paluu työelämään, paluu osaksi työyhteisöä ja arjen rutiineja. Työterveyden kanssa käydessä neuvottelussa sovittiin kuitenkin vielä kokeilujaksosta, hänestä tulisi kuitenkin työyhteisön jäsen kuntoutusten turvin. Työkyky pääsisi palautumaan työssä. Kuinkas kävikään?

Työtoverini on jo tehnyt pitkän työuran, jatkuvat uudistukset työelämässä tuntuivat vievän kaikki voimat ja iltaisin hän ei jaksanut tehdä mitään. Piti kerätä voimia jotta selviäisi tulevasta työpäivästä. Työterveydessä käydyssä neuvottelussa sovittiin, että hänen työtään hiukan kevennetään. Sovittiin, ettei tarvitse kurahousujumppaa harrastaa eikä taistella tietokoneen ohjelmien kanssa jotka eritoten kuormittivat häntä. Kuinkas kävikään?

Osatyökyvyttömyyseläke on yksi mahdollisuus keventää työtä silloin, kun työkyky on alentunut. Liisa lastenhoitajalle tämä vaihtoehto antoi mahdollisuuden jatkaa työelämässä, Liisalla on kuitenkin vielä eläkeikään melkein kahdeksan vuotta. Työterveydessä sovittiin, että Liisa on töissä viikon ja eläkkeellä viikon. Kuinkas kävikään?

Lastentarhanopettaja Laura muutti Tampereelle ja onni potkaisi ja hän sai sijaisuuden päiväkodista, jolla olikin heti mittaa peräti puolivuotta. Laura oli tyytyväinen. Puolessa vuodessa oppisi talon tavoille, tulisi osaksi työyhteisöä. Kuinkas kävikään?

Kalle koulunkäynninohjaajalla ei ole ehtinyt kertyä vuosilomaa. Kalle pääsi päiväkotiin koulujen loma aikoina töihin. Kalle oli tyytyväinen ja innoissaan mahdollisuudesta olla päiväkoti ikäisten lasten kanssa. Kuinkas kävikään?

Minun kohtaamisiani työssä,

vastaavia tarinoita kuulen viikoittain. Yllä olevat tarinat ovat tosia mutta muokattuja, henkilöt olen keksinyt. Kyseisten tarinoiden henkilöt ovat kaikki koulutettuja ja ammattitaistoisia henkilöitä siihen tehtävään joihin työnantaja heidät palkkasi.

Mitä meillä oikein tapahtuu työpaikoilla. Mihin laatikkoon on laitettu yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu työyhteisöissä? Esimerkkitapausteni tarinat on surullista kuultavaa. Työtoverini kohtasi suuren vastarinnan muilta työkavereilta. ”Välivuorossa olevan tehtävä on pukea kurahousut ja vasuja pitää kaikkien kirjata.” Hänet leimattiin laiskuriksi. Liisa lastenhoitajan olisi pitänyt pysyä arjessa mukana täysin omatoimisesti, vaikka oli töissä joka toinen viikko. Laura ei päässyt viikokopalavereihin eikä koulutuksiin ja kahvihuonekin hiljeni Lauran sinne saapuessa. Laurahan oli sijainen. Kalle laitettiin varastoja viikkaamaan ja keksittiin töitä jotka ovat mahdollisimman kaukana lapsista.

Kaikissa esimerkkitapauksissani työntekijä jätettiin jollakin syyllä työyhteisön ulkopuolelle. Kuin heitä ei olisi ollutkaan. Nakattiin nurkkaan roskaläjän tavoin! Työyhteisöstä eristäminen on yksi epäasiallisen kohtelun ja häirinnän muoto. Syrjintä ja huono kohtelu ovat asioita joita meidän ei pidä hyväksyä missään eikä kenenkään kohdalla ja niihin on aina puututtava.

Laura läksi naapurikuntaan, Kalle palkattomalle, Työtoverini sairauslomat lisääntyivät, Liisa vaihtoi uusien neuvottelujen jälkeen toiseen työyhteisöön jossa sovittiin mitä työtehtäviä Liisalle kuului kun hän tuli töihin, sovittiin miten pidetään hänet ajan tasalla siitä mitä hänen poissa ollessaan oli tapahtunut.

Onko sinun työyhteisösi erilaisuuden salliva, osaatteko hyödyntää jokaisen työntekijän osaamiset ja kohdentaa osaamiset oikein työyhteisössä.

Työturvallisuuslain 18 § kertoo työntekijän velvollisuuksista. ”Työntekijän on työpaikalla välitettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. ”Työturvallisuus lain 8§ ja 25§ kertoo miten työnantajan on huolehdittava työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta ja puututtava asioihin, välittömästi tiedon saatuaan.

Miten teidän työyhteisössä kohdataan? Kuulisin mielelläni myös onnistuneita tarinoita, kuinka sinut on kohdattu ja miten uudet työyhteisön jäsenet otetaan teillä vastaan. Laita vaikka postia tulemaan tai pyydä käymään. Onnistuneista kohtaamisista voidaan vaikka kirjoittaa seuraavaan lehteen.

Hymyillään kun kohdataan



Helena Nieminen

Varhaiskasvatuksen
työsuojeluvaltuutettu
helena.nieminen@tampere.fi
0400 981 559

JHL 250 hallituksen jäsenet kaudella 2016-2017

Seuraavassa esittelyssä viime syyskokouksessa valitut JHL 250 yhdistyksen hallituksen jäsenet. Esitimme kaikille samat kysymykset, josta selviää yhdistyksemme toimijoiden taustaa ja ajatuksia miksi toiminnassa ollaan mukana.

- 1. Nimi ja mitä haluan kertoa itsestäni**
- 2. Mitä työtä teen?**
- 3. Roolini järjestöaktiivina**
- 4. Miksi minä olen lähtenyt mukaan JHL:n toimintaan?**
- 5. Miksi on tärkeää olla mukana ay-toiminnassa?**



Eija

1. Eija Parkkali
2. Ma - ke vapautus työstä, Voimian luottamusmie To - pe Juhannuskylän koulu Tammerkosken koulutalon keittiössä
3. Yhdistyksen puheenjohtaja, Voimian luottamusmie
4. Tiedon jano, halu tietää asioista enemmän
5. Pysyy mukana muuttuvassa työelämässä



Helena

1. Helena Nieminen (Hellu) Iloinen Mummo lastenlasteni mielestä, sohvanvaltaajakin ehdin olla toisinaan mieheni mieliksi.
2. Työurani olen tehnyt Tampereen kaupungilla vuodesta 1981 alkaen. Nyt on kahdeksas vuosi menossa varhaiskasvatuksen koko-aikaisena työsuojeluvaltuutettuna, edustan koko henkilöstöä. Työhuoneeni on Vanhalla kirjastotalolla, mutta olen paljon päiväko-deilla tarkastuksilla ja ison osan ajastani vie erilaiset palaverit ja kokoukset. Välillä päivä tosin voi mennä myös puhelimesta asioita selvittellen.
3. Olen 2000 -luvun aktiivi ja hyvin monessa edunvalvonta tehtävässä mukana. Tällä hetkellä olen yhdistyksemme vara-puheenjohtaja, Tampereen yhteisjärjestön puheenjohtaja sekä liiton hallituksessa varajäsenenä. SAK:n Tampereen paikallisjärjestön toiminnassa aktiivisesti mukana ja SAK:n valtuuston jäsenenä.
4. Työpaikalla minut valittiin aikanaan työsuojeluasiamieheksi, osallistuin JHL:n järjestämään koulutuksiin ja minua pyydettiin ay-toimintaan mukaan. Minut valittiin laitoshuoltajien luottamusmieheksi ja sillä tiellä ollaan. Tahtotila asioiden selvittämisestä vei mukaan, minusta on tullut ay-aktiivi ja edunvalvonta asiat kuuluvat päivittäiseen arkeeni.
5. Toimiessani Ay-toimijana pystyn vaikuttamaan muiden aktiivien kanssa edunvalvonnallisiin työelämää koskeviin kysymyksiin. Näen erittäin tärkeänä yhteistoiminnan ja yhdessä tekemisen. On hyvin tärkeätä viedä jäsenistön näkemyksiä sekä ajatuksia päätöksentekijöille ja olla mukana kehittämässä tulevaisuuden toimintaa.



Sari

1. Sari Nieminen
Tampereen kaupungille tulin töihin 2002 loppu vuodesta. Aloitin urani kaupungilla Kanjoni päiväkodin keittiöllä. Ja siitä matka jatkui muutaman keittiön kautta nykyiseen paikkaani. Ja vaikka ikääkin on jo kertynyt mutta silti on kova halu oppia uutta.
2. Työskentelen Tampereen voimialla palveluvastaavana Hallilan koulun ja päiväkodin keittiöllä. Opastan myös Tampereen voimian henkilökuntaa Aromi ohjelman käytössä
3. Tampereen hyvinvointipalveluiden hallituksen jäsenenä, taloudenhoitajana, jäsenasianhoitajana, vapaa-aikajaoston vetäjänä. Voimian jaoston puheenjohtajana. Voimian varaluottamusmiehenä sekä alueluottamusmiehenä. Tampereen yhteisjärjestön edustajiston jäsenenä. Työsuojelun varavaltuutettuna
4. Vaikuttamisen mahdollisuus, mielenkiinto ay-toimintaan, uteliaisuus, uuden oppiminen
5. Halu tietää mitä muutoksia työelämässä tapahtuu, olla ajan hermoilla, saada ajankohtaista tietoa asioista ja oppia uutta. Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin.



Outi

1. Minä olen Outi Kataja, karvanverran alle 40-vuotias. Asun Tesoman ja Ikurin rajamailla. Tulen ihmisten kanssa toimeen ja huumorintajua löytyy.
2. Olen palvelutyöntekijä Tampereen Voimia liikelaitoksessa, toimipisteenäni on Lamminpään koulu. Siellä olen tekemisissä ruoan kanssa. Kiinnostus siivouksen puolelle on kova.
3. Olen toiminut luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna ja nyt lähti käyntiin 7- vuosi yhdistyksen sihteerinä. Toimin myös Tampereen yhteisjärjestön vapaa-aikajaoston puheenjohtaja ja olen siellä sun täällä yhdistyksen edustajana.
4. Ihan alkujaan joko siemennesteen tai äidinmaidon mukana. No joo epäilen vahvimmin äidinmaitoa. Ja kyllä sitä oma kiinnostus edunvalvontaan nousi, kun koulut oli käyty ja oltiin siirrytty työmarkkinoille. Ja jotainhan tästä saa, koska vieläkin se kiinnostaa. Nämä on niitä asioita, joita en ainakaan minä osaa sanoa selittää.
5. Yhteinen edunvalvonta, joukossa on voimaa. Tässä nykymaailmassa ei pärjätä yksin.



Anita

1. Anita Harjanne. Olen liittynyt 1978 ammattiliittoon silloiseen KTV:hen. Tampereen kaupungilla olen ollut töissä 39 vuotta.
2. Työskentelen lastenhoitajana 3-5 vuotiaiden ryhmässä. Työpaikkani on Metsäniityn päiväkotia ja koulu. Se sijaitsee Annalassa.
3. Olen 250 hallituksen jäsen, varhaiskasvatusjaoston puheenjohtaja, päivähoiton luottamusmies ja 1.työsuojeluvalluutettu.
4. Aikanani lähdin ystäväni kanssa tapahtumiin ja kevät- ja syyskokouksiin. Niihin aikoihin kokouksissa kävi kymmenittäin ihmisiä. Pikkuhiljaa osallistuin yhdistyksen muuhunkin toimintaan. Olin mm. jäsenasioidenhoitajana. Lasteni ollessa pieniä pidin taukoa toiminnasta. Uudestaan lähdin mukaan ystävien houkuttelemana ja aloin osallistua varhaiskasvatusjaoston toimintaan ja siitä pikkuhiljaa muuhunkin toimintaan.
5. Ay-toiminnassa puhutaan työelämän ajankohtaisista asioista. Varhaiskasvatusjaoston kokoontumisissa keskustelemme päivähoiton käytännöistä ja toimintatavoista. Monenlaiset koulutuspäivät ovat tärkeitä ajantasaisen tiedon ylläpitämiseksi. On myös tärkeää saada tukea toisilta ay- toimijoilta.



Markku

1. Markku Itkonen olen yhteistyökykyinen ja kuunteleva ihminen ja työtoveri. Minulla ei ole erityisiä harrasteita kotitouhujen, liikkumisen ja lukemisen lisäksi. Seuraan ajankohtaisia asioita ja keskusteluja mm. työolosuhteiden muuttamisesta.
2. Työpaikka on Avopalveluissa Lapsiperheiden sosiaalipalveluissa. Toimipiste on Sarviksella. Työpäivät kuluvat suunnittelu-, opetus- ja perehdytystehtävissä koskien erilaisia ATK-ohjelmien käyttöä, ohjeiden laatimista, kyselyjen kokoamista esim. asiakaspalautteet. Lisäksi vastuualueenani on toiminta- ja talousraportointia. Vedän myös toimistotiimiä.
3. Osallistun yhdistyksen hallitustyöskentelyyn. Seuraan mitä muutoksia työelämään ja yhdistystoimintaan yhteiskunnan muutokset tuovat.
4. Työkaveri houkutteli, kun siirtyi itse toiselle paikkakunnalle töihin.
5. Varmistaa, että työehtojen sisältöä noudatetaan molemmin puolin. Työehtojen sopimisessa ollaan mukana. Ay-toiminta on yhteiskanava työnantajaan ja päätöksentekoon, jolla vaikutetaan työhön, sen sisältöön. Yhdessä toimimalla on mahdollista vaikuttaa työoloihin, -tehtäviin, -aikoihin ja palkkaukseen tasa- arvoisemmin kuin yksin toimimalla.



Päivi

1. Olen Päivi Karjalainen, elämäkokemusta on kertynyt vähän reilut puolivuosisataa. Asun Ikurissa, minulla on kaksi lasta, jotka ovat jo aikuisia ja asuvat omillaan.
2. Tällä hetkellä työtä teen varhaiskasvatus-perusopetuksessa kokopäiväisenä luottamusmiehenä. Työpisteeni on Vanhalla Kirjastotalolla. Oikeaa työtä olen tehnyt Tampereen kaupungilla 30 vuotta, alkuvuodet kotipalvelussa ja varsinaisen työuran varhaiskasvatuksessa perhepäivähoitajana. Koulutukseltani olen lähihoitaja/kodinhoitaja.
3. JHL 250 yhdistyksen hallituksen jäsen. Tampereen yhteisjärjestön hallituksen jäsen ja taloudenhoitaja. Toimin Pirkanmaan JHL varhaiskasvatusverkostossa Tampereen edustajana ja valtakunnallisessa JHL varhaiskasvatusverkostossa Pirkanmaan edustajana. Perhepäivähoidon tutkintotoimikunnassa olen työntekijäedustajana.
4. Olen kasvanut perheessä, jossa on oltu aktiivisia yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Olen sitä mieltä, että asioista ei voi valittaa, jos ei ole valmis jotenkin vaikuttamaan siihen, että ne olisivat paremmin. Jos itse ei halua vaikuttaa, pitää etsiä väylä tai henkilö, jonka kautta asia tulee tietoisuuteen. Olen yrittänyt olla välillä pois aktiivitoiminnasta, mutta aina olen palannut ja tänä päivänä olen taas täysillä mukana.
5. Ay-toiminta on parhaillaan toisista välittämistä. Ammattiyhdistystoiminta antaa laajempaa näkemystä ja tietoa työhön liittyvistä asioista. Työehdoista on pidettävä kiinni niin työntekijän kuin työnantajanakin. JHL kouluttaa ja koulutus on laadukasta, myös ammattialakoulutusta on tarjolla ei vain järjestöllistä. Luottamusmies voi auttaa yksittäisen työntekijän, koko työyhteisöä koskevissa tai kokonaisen ammattiryhmän asioissa. Jos lähdet vapaa-ajan toimintaan tai oman ammattialasi jaoston kokoukseen tai yhdistyksen jäsenkokoukseen niin taatusti löydät sieltä samanhenkistä seuraa.



Mia

1. Mia Järvinen
2. Tampereen Voimilla, Palveluesimies.
3. Hallituksen jäsen, ensimmäistä kautta.
4. Oma kiinnostus toimintaa kohtaan ja kaverit sai houkuteltua.
5. Voi olla mukana vaikuttamassa asioihin.



Kirsileena

1. Kirsileena Nurmikolu
2. JHL:n kuukausipalkkaisten pääluottamusmies, lähihoitaja läntisen alueen kotihoito
3. Yhdistyksen hallituksen jäsen
4. Ay-toimintaan lähdin heti mukaan kun pääsin yhdistyksen jäseneksi. Vuonna 1981 jäseneksi pääsi vasta silloin, kun 3 kk koeaika oli tullut täyteen. Ay-liikkeeseen kuulumisen oli itsestään selvää, liittyisikö jotenkin verenperintöön?
5. Saa tietoa, pystyy vaikuttamaan ja oppii ymmärtämään, että asiat eivät ole yksinkertaisia tai itsestäänselvyyksiä. Uusille jäsenille sanoisin, käytäkää liittomme tarjoamaa koulutustarjontaa hyväksenne!



Katri

1. Katri Parkkali
2. Tampereen Voimia, tällä hetkellä työskentelen Pohjois-Hervannan koululla kokkina
3. Tampereen Voimia lasten- ja nuorten aterioiden luottamusmies luottamusmies, yhdistyksen hallituksen jäsen, Voimian alajaoston sihteeri
4. mielenkiinto ay-toimintaan
5. Ajankohtaisen tiedon saanti työelämän muutoksista



Nina

1. Nina Rajala, liiton jäsen vuodesta 2001
2. Toimin lastenhoitajana Pallopuiston päiväkodissa
3. Olen varhaiskasvatuksen alajaoston sihteeri, kuulun jhl 250 hallitukseen, olen päivähoiton varaluottamusmies ja työsuojelun 2. varavaltuutettu.
4. Mukaan yhdistystoimintaan minut houkutteli entinen kollega , pitkän linjan ay-aktiivi.
5. Saan ensikäden tietoa meitä koskevista asioista, voin osallistua tuleviin päätöksentekoehdotuksiin. Olen linkkinä tiedonsiirrossa kentän ja edunvalvojien välillä. Minulla on mahdollisuus osallistua yhdistyksen järjestämiin koulutuksiin.



Marjo

1. Nimeni on Marjo Rinne Olen työskennellyt varhaiskasvatuksen erilaisissa tehtävissä kohta 40 vuotta ja yhdistystoiminnassa ole ollut mukana yli 30 vuotta. Työuraani voi verrata vanhan oppipoika - kisälli - mestari malliin. Aloitin harjoittelijana, toimin sijaisena ennen vakinaisen päiväkotiapulaisen toimen saantia. noin vuoden verran ehdin toimia päiväkotiapulaisena, kun pääsin opiskelemaan lastenhoitajaksi Kätilöopistolle Helsinkiin. Lastenhoitajana työskentelin yli kymmenen vuotta ja opiskelin työn ohessa sosiaalikasvattajaksi ja olen nyt työskennellyt lastentarhanopettajana jo yli 20 vuotta. Olen kokoajan tasaisesti täydentänyt ammatillista osaamistani yliopistokoulutuksilla 2000-luvulla ja tälläkin hetkellä opiskelen.
2. Työskentelen Ankkarin esiopetusryhmässä ja toimin myös valtona (ent. varajohtaja). Ankkarista tuli osa Vellamoaa noin pari vuotta sitten ja ensi vuoden alussa (2017) päiväkotia on osa Pappilan kokonaisuutta.
3. Toimin pitkään päivähoiton alaosaoston puheenjohtajana, nyt olen yhdistyksen hallituksen varajäsen.
4. Yhdistystoimintaan minut innoitti yhdistyksessä aktiivisesti toiminut lastenhoitaja, joka oli johtajana Pispalan päiväkodissa, josta sain vakinaisen päiväkotiapulaisen toimen.
5. Yhdistystoimintaa pidän tärkeänä: pysyn työelämän muutoksissa mukana, tiedän oikeuteni ja velvollisuuteni, pystyn opastamaan työkaveria epäselvissä asioissa sekä voin vaikuttaa omaan työhöni paremmin. Olen myös kiinnostunut muutoksista yhteiskunnassa ja niiden vaikutuksista työelämään.



Johanna

1. Olen Nevalan Johanna. Olen tullut sijaiseksi kotihoitoon ensimmäisen kerran 1991. Jäin pian toisen lapseni kanssa äityslomalle ja kotiin n. kolmeksi vuodeksi. Takaisin kotihoitoon tulin -95 tammikuussa, josta lähtien olenkin täällä työskennellyt. Työnantaja on tukenut kouluttautumista hyvin, esim. erikoisammattitutkinto, hoiva- ja huolenpito-moduulien sisältämät opintokokonaisuudet, että kodinhoitajan pohjakoulutuksella pystyin tekemään lähihoitajan töitä, sekä viimeisimpänä hoitotyön puolelta muistihoidajakoulutus oppisopimuksella. Tällä hetkellä toimin toista vuotta työsuojeluvalltuutettuna.
2. Toimipisteeni on Kaukajärven terveystalolla, mutta koko kotihoito on työkenttäni. Teen työtä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden kanssa. Tähän kuuluu mm. erilaisten työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, perehdytyksen ja koulutuksen seuranta erilaisten seurantatietojen, tilastojen ja kyselyjen avulla. Käyn myös tutustumassa eri tiimeissä, milloin missäkin työsuojeluun liittyvässä asiassa ja välillä muutenkin vain. Tärkein tieto työstä tuleekin työntekijöiltä, jotka ottavat aktiivisesti yhteyttä ja tuovat esille huomaamiaan kehittämistarpeita työssä. Näitä vien eteenpäin mm. yhteistoimintaryhmän jäsenenä sekä Etelä-Kaakko-alueen henkilöstön edustajana. Tunnen tärkeänä tämän roolini viestinvälittäjänä työntekijöiden ja työnantajan edustajien välillä. Asiakkaan hyväksi tehtävän työn on oltava hyvälaatuista ja kokonaisvaltaista hoitotyötä. Nykyisessä tilanteessa myös kustannukset on koko ajan pidettävä työn kehittämisessä mukana. Tämän kokonaisuuden aikaansaamiseksi juuri jatkuva keskustelu toimialalla kaikista työhön liittyvistä asioista, niiden jatkuva tarkastelu ja kehittäminen on tarpeen, että kaikkien meidän osaaminen olisi parhaassa mahdollisessa käytössä ja meidän vanhukset näin saavat heille kuuluvan hyvän hoidon.
3. Olen uutena JHL-250 hallituksessa varajäsenenä. Olin ay-toiminnasta pois n. kymmenen vuotta tässä välillä. Perhesyistä toimintani ei voi olla hyvin aktiivista, aikaa kun ei ole rajattomasti, mutta annan sen panokseni minkä pystyn. Olen myös jäsenenä Pirkanmaan vanhustyön ammattialaverkostossa. Verkoston tapaamisissa kuulee alueelliset ja edunvalvonnalliset kuulumiset eri puolilta Pirkanmaata erilaisista vanhustenhoitoa tuottavista työpaikoista.
4. Uutena kotihoidon työntekijänä halusin tietää miten eri puolilla kaupunkia työtä tehdään ja millaisia keinoja siihen on vaikuttaa. Meillä oli tiimissä ay-aktiivi, joka luotsasi minut toimintaan mukaan - kiitos Laineen Terhille siitä ja lämpimät terveiset, toivottavasti luet tämän :)
5. Mitä useampi ihminen kuuluu ay-liikkeeseen, sitä enemmän sillä on voimaa ja uskottavuutta. Ammattiliittojen neuvottelemat työehtosopimukset ja muut työelämän pelisäännöt muuttuvat työpaikoillamme todeksi. Ilman niitä jokainen joutuisi neuvottelemaan palkkansa, lomansa ja muut etunsa itse. Myös työttömyysturvan sisällöstä neuvottelevat ammattiliitot. Ristiriitatilanteissa järjestäytyneet työntekijät saa apua omalta luottamusmieheltään. Ay-toiminnassa mukana oleminen auttaa pysymään ajan hermolla omaa työpaikkaa koskevissa asioissa ja samalla antaa väylän vaikuttaa, tuoda työpaikan asioita esille. JHL:ssä tärkeänä minulle on keskeinen toimintaperiaate, että ihmisten tarvitsemat palvelut tuotetaan kunnan omana työnä, ettei esim. vanhustenhoito muodostuisi voitontavoittelun kohteeksi.



Pia

1. Olen Pia Saxholm, työssäkäyvä nuori aikuinen.
2. Työskentelen palvelutyöntekijänä Kaukajärven koulun keittiöllä.
3. Olen yhdistyksen 250 hallituksen varajäsen.
4. Lähdin mukaan uteliaisuudesta sekä saada lisää tietoa JHL-liitosta; mitä kaikkea siellä tehdään, minkälaista toimintaa on JHL:ssä sekä olla tietoinen työntekijän oikeuksista ja eduista.
5. Mielestäni hyvä puoli olla mukana ay-toiminnassa on se, että on ajanhermolla siitä mitä on menossa milloinkin sekä on tutustunut moniin toiminnassa mukana oleviin ihmisiin.



Päivi

1. Päivi Koivumäki-Karjalainen, koulunkäynninohjaaja

Tervetuloa tapaamaan yhdistyksen toimijoita yhteisiin tilaisuuksiin ja kertomaan työpaikan kuulumisia.

Toimintakalenteri lehden viimeisellä aukeamalla.

Seuraa myös tapahtumia kotisivuiltamme.

Tervehdyksiä

Kuulumisia varhaiskasvattajilta

Alkuvuosi kääntyy jo kevään korvalle ja varhaiskasvattajat ovat kokoontuneet tänä vuonna jo kahdesti. Viime vuonna päätimme, että kokoonnumme toimistolla kuukausittain, näin saamme enemmän mahdollisuuksia keskustella kentän kuulumisista ja tavata toisiamme.

Meitä onkin ollut ihan mukavasti paikalla molemmilla kerroilla. Tapaamiset alkavat aina kahvittelulla pienen suolaisen kera ja kuulumisien vaihdolla. Tapaamisemme eivät ole virallisia kokouksia, emmekä noudata kokouskäytäntöjä, joten kynnyksellä tulla mukaan on hyvin matala. Aluksi käymme läpi edellisessä tapaamisessa esiin nousseita asioita ja niihin löytyneitä ratkaisuja.

Alkuvuonna kentällä on puhututtanut mm. Pääkky- mobiililaitteen käyt-

töönotto. Toisilla puhelin tulee vasta käyttöön ja sen kanssa toimimista opetellaan, pilottitaloissa siirrytään tuntiperustaisen maksun kokeiluun jo syksyllä. On mukava kuulla erilaisia kokemuksia eri taloista. Näin itse sitä käyttäneenä tuntuu, että ei se nyt niin vaikea ole. Enemmän haastetta tuo itse tekniikka ja sen toimivuus.

Valtakunnallisella tasolla puhututtavat säästöt ja niiden toteuttaminen, uhkaukset ryhmäkokojen kasvattamisesta päivähoitossa mietityttävät. Tiukat säästöt, mutta entistä laadukkaampaa varhaiskasvatusta...outo yhtälö? Myös lomat ja lomarahat puhututtavat. Toivottavasti päätökset sadaan nopeasti aikaiseksi, niin loppuu se epävarmuus.

Kaikista meidän laajaa ammattikuntaa koskevista asioista on puhut-

tu, tosin nyt sävy on ollut huolestunut, johtuen maan tilanteesta. Onneksi me kasvattajat olemme yleisesti ottaen hyvin positiivisia ja iloisia, joten ei vaivuta synkkyyteen. Keväällä mietimme jotain hauskaa tekemistä yhdelle tapaamispäivälle, onko se elokuvat tai jotain muuta, jää nähtäväksi. Tule tapaamiseen, niin sinäkin voit vaikuttaa päätökseen. Vain yksi ilta kuukaudessa ja pääset iloisen ja asiantuntevan porukan pariin kuulemaan ja tuomaan esiin sinua kiinnostavia asioita. Saamme virikkeitä työntekoon ja lasten kanssa toimimiseen toisiltamme. Tapaamisten aikataulut löytyvät toisaalta lehdestä. Nähdään!

Hiihtolomalaiset Nina ja Anita

Tervehdys Tampereen Voimian väki

Viime tapaamisessamme päätimme vaihtaa ammattiryhmämme nimen Aterian ammattilaisista Voimian ammattilaisiksi. Järjestämme tapaamisia yhdistyksen toimistolla joka sijaitsee osoitteessa Rautatienkatu 10, 7 krs joka toinen kuukausi joihin ovat tervetulleita kaikki Voimialla työskentelevät jäsenemme.

Tapaamisemme ovat vapaamuotoista keskustelua kahvittelun mer-

keissä. Tapaamiseen voit tulla pienen tai isojenkin murheiden kanssa. Ja aina ei tarvitse olla murheitakaan voit tulla muuten vain juttelemaan ja tapaamaan muita Voimialaisia. Kutsu tapaamisiin tulee viikkoa ennen tapaamista toimipisteesi sähköpostiin. Seuraa myös yhdistyksemme kotisivuja www.JHL250.fi, sieltä löytyy tapaamisajankohtamme ja muutakin ajankohtaista asiaa.

Toivoisimme erityisesti myös uuden jäsentemme tutustumista toimintaamme.

Yhdistyksemme järjestää vapaaajan toimintaa kaikille JHL 250 jäsenillemme. Näihin tulee ilmoittautua kotisivujen kautta www.JHL250.fi. Huhtikuussa keilaataan ja kesäkuussa minigolfataan, tarkemmat ajankohdat löydät kotisivuiltamme.

Nähdään
Terveisin Sari ja Katri

JHL 250 jaostojen toiminnasta vastaavat

Koulunkäynninohjaajat
Pii Kraft
Päivi Koivumäki-Karjalainen

Varhaiskasvatus
Anita Harjanne
Nina Rajala

Voimia
Sari Nieminen
Katri Parkkali

Nostalgia-kerho
Sointu Mäkinen

Nostalgia kerho

Hei kaikki JHL 250 entiset ja uudet eläkeläiset. Meillä on joka kuukauden ensimmäinen maanantai kokoontuminen klo 11.00 Rautatienkatu 10, 7 kerros, mukaan toivotaan lisää väkeä.

Meillä on siellä vapaamuotoista keskustelua, tai jos joku paikka kiinnostaa lähdetään käymään tutustumassa.

Kesällä on ollut perinteinen Viikinsaaren reissu, lokakuussa kävimme katsomassa Tornihotellia ja joulukuussa on nautittu hyvä joulupuuro.

Meillä on joka kerta yhdistyksen tarjoamat kahvit ja sen kanssa pulaa tms

Olette lämpimästi tervetulleita.

Terveisin kerhonvetäjä Sointu Mäkinen

Yhdistyksen sihteerin mietteitä

Näin se on vuosi 2016 jo edennyt helmikuun loppupuolelle. Hiihtoloma on jo ovella. Helmikuun puolivälissä oli meidän yhdistyksen hallituksen koulutus päivä. Päivä vietettiin Mediapolis tiloissa. Puheenjohtaja oli järjestänyt sinne kivat kokouspuitteet. JHL Pirkanmaan aluetoimistolta Nina Heikkilä oli meillä kouluttajana. Päivän aikana kävimme lävitse hallituksen jäsenten tehtäviä sekä yhdistyksen huoltokirjaa. Uudet jäsenet kehuivat päivää eikä meille vanhoillekkaan siitä haitaksikaan ollut.

Kevät toi minulle uuden tehtävän. Tampereen yhteisjärjestön vapaa-aikajajaoston puheenjohtajuuden. Manttilan Hannun saappaat on isot ja vaikea täyttää, mutta eiköhän se ajan kanssa onnistu. Lisäksi olen mukana yhdistyksen edustajana Tampereen

JHL Yhteisjärjestön juh latoimikunnassa, niin täyttäähän yhteisjärjestö jo kunnialliset 80- vuotta. Suunnitellemme tänä vuonna juh lavuositahtumia. Seuraa kotisivuilla ilmoituksia! Juuri eilen 20.2.16 oli talvitapahtuma Tohlopilla, tapahtuma oli muuten mielestäni onnistunut, mutta jäseniä olisi saanut olla enemmän. Kesäkuussa on perhetapahtuma Viikinsaassa, jonka yhteydessä pidetään myös perinteiset yhdistysten väliset kolmiottelut sekä mato-ongintakilpailut. Syyskuussa on juhlaristeily ja loppu vuodesta olisi tiedossa pääjuhla.

Tässä pikku vinkki lehden lukijoille vietäväksi eteenpäin heille keitä asia koskee: Itse viime vuonna Kelan kuntoutuksessa käyneenä sain sieltä tietoa, että Tampereen kaupungilta saa erityisuimahallikortin edullisem-

paan hintaan. Erityisuimakortti on tarkoitettu tamperelaisille eri tavoin vammaisille tai pitkäaikaissairaille henkilöille edistämään omaehtoista uintiharrastusta. Lisätietoja ja hakemuksen löytää seuraavaa polkua pitkin: www.tampere.fi. -->kulttuuri ja vapaa-aika-->liikunta-->erityisryhmille -->erityisuimakortti, tältä sivuilta löytyy tiedot kuka tätä korttia voi hakea sekä hakemus. Kannattaa hakea! Kaikissa kaupungeissa ei ole tällaista tukea.

Näillä mennään eteenpäin. Hyvää kevään odotusta kaikille jäsenille ja lehden lukijoille!

Terveisin
Outi Kataja
yhdistyksen sihteeri
outi.kataja250@gmail.com

Edunvalvontaa 60 vuotta

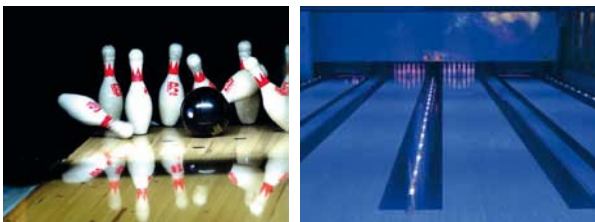
Haluamme juhla yhdessä jäsenistömme kanssa.

Tervetuloa juhlimaan kanssamme yhdistyksen 60v juhla Raatihuoneelle 2.9.2016

Kaikki yhdistykseemme kuuluvat jäsenet ovat tervetulleita juhlaamme. Ilmoittautuminen tapahtuu kotisivujen kautta 16.5.2016 alkaen, joten seuraille kotisivuja. Mukaan mahtuu noin 350 jäsentä.

Tervetuloa

TERVETULOJA KEILAAMAAN MAANANTAINA 11.4.2016 KLO 18.00



Jhl 250 jäsenet, lähdetään yhdessä keilaamaan maanantaina 11.4.2016 klo 18.00–19.30 Space Bowling & Billiards, Hämeenkatu 23, 3krs

Pelataan, puhutaan mukavia ja nautitaan yhdessä olosta.

Ilmoittaudu mukaan

Sitovat ilmoittautumiset yhdistyksen kotisivujen kautta 6.4.2016 mennessä osoitteeseen WWW.jhl250.fi

Talvitapahtuma Tohloppijärvellä

Yhdistyksemme jäseniä osallistui Yhteisjärjestön talvitapahtumaan 20.2.2016



Töissä täällä

Markku Itkonen Lapsiperheiden sosiaalipalvelut



Miten tavanomainen työpäiväsi alkaa ja ovatko työpäiväsi samanlaisia?

Työssä olen ma-pe ja työ alkaa klo 8. Työpäivä koostuu erilaisista yhteydenotoista sähköpostitse ja puhelimitse, jotka liittyvät asiakastietojärjestelmissä toimiseen, henkilöstöasioihin, erilaisiin työssä tarvittaviin oikeuksiin, laskutukseen ja arkistointiin. Usein teen töitä ja tapaan työntekijöitä 1 - 3 toimipisteessä työpäivän aikana. Teen erilaisia tilasto- ja palauteyhteydenottoja säännöllisesti. Päivitan yksikön Looira ja Tampere.fi - sivuja.

Mihin asioihin täytyy valmistautua?

Etukäteen valmistautumista vaatii johtoryhmän, sijaishuollon johtamistiimin, toimistotiimin ja suunnittelutiimin kokouksiin osallistuminen. Työntekijöi-

den perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät asiat vaativat jatkuvaa asioiden seuraamista. Erilaisiin asiakastietojärjestelmiin ja talous- ja henkilöstötietojärjestelmiin liittyvät yhteistyökokoukset vaativat eri yksiköiden toimintatapojen tuntemusta.

Mikä on nyt juuri ajankohtaista?

Vuoden 2015 toiminnan ja talouden raportointi ja syksyn 2016 koulutusten ja tapahtumien suunnittelu ja toteuttaminen. Toimeentulotuen Keilaan siirtymisen vuoden 2017 alussa vaikutusten seuraaminen yksikköni osalta.

Millainen työyhteisö sinulla on?

Työhuoneen jaan Sarviksella sijaishuollon palvelupäällikön kanssa. Kuulun Lapsiperheiden sosiaalipalveluiden hallintoon ja toimistotiimiin.

Mitä ilonaiheita löydät työstäsi?

Työ sinänsä on mielekästä. Työkaverien kanssa tulen hyvin toimeen. Työpaikka on viihtyisä. Jatkuvassa muutoksessa mukana oleminen takaa, että työni hioutuu jatkuvasti ja uudelleenoppiminen pitää mielen virkeänä.

Mitä haluat sanoa JHL:n jäsenille?

Jatkuvassa työn uudelleen organisoimisessa JHL:n jäsenenä voimme saada tukea oman työmme järjestelyissä.

Tampereen hyvinvointipalvelut JHL ry toimintakalenteri 2016



2016	Aika	Tapahtuma	Paikka
Maaliskuu	7.4. klo 11.00 9.3. klo 17.30 16.3. klo 16.30 23.3. klo 18.00 23.3. klo 17.30	Nostalgiaakerhon kuukausitapaaminen Yhdistyksen hallituksen kokous Tampereen Voimian jaoston tapaaminen Varhaiskasvatuksen jaoston tapaaminen Koulunkäynninohjaajien jaoston tapaaminen	Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto
Huhtikuu	4.4. klo 11:00 6.4. klo 17.30 11.4. klo 18.00 27.4. klo 18:00 28.4. klo 18.00	Nostalgiaakerhon kuukausitapaaminen Hallituksen kokous 250 jäsentapaaminen keilauksen merkeissä / vapaa-aika jaosto / ilmoittautuminen kotisivujen kautta Varhaiskasvatuksen jaoston tapaaminen Yhdistyksen kevätkokous	Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Space Bowling & Billiards Yhdistyksen toimisto SAK:n kokoustila Rautatienkatu 10 7 krs
Toukokuu	1.5. 2.5. 11.5. klo 16.30 11.5. klo 17.30 12.5. klo 17.30 18.5. klo 18.00	Vappumarssi / järjestäytyminen murtokadulla klo 11.00 Nostalgiaakerhon kuukausitapaaminen Tampereen Voimian jaoston tapaaminen Koulunkäynninohjaajien jaoston tapaaminen Yhdistyksen hallituksen kokous Varhaiskasvatuksen jaoston tapaaminen	Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto
Kesäkuu	1.6. klo 17.30 6.6. klo 16.30 15.6. klo 18.00 18.6.	Yhdistyksen hallitus Tampereen Voimian jaoston tapaaminen Varhaiskasvatuksen jaoston tapaaminen Mini-golf ilta / seuraa kotisivuja / vapaa-aika jaosto Yhteisjärjestön 80v kesätapahtuma jäsenistölle	Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Yhdistyksen toimisto Koulukadun kenttä Viikinsaari

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