

JÄSENLEHTI 1/2015



JHL 250 Tampere

TAMPEREEN HYVINVOINTIPALVELUT JHL ry

Kevätkokous 28.4.2015

Eduskuntavaalit

Ennakkoäänestys 8.-14.4

Vaalipäivä 19.4





Lehti 2/2015

JHL 250 Tampere nro 2/2015 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 lehdestä. Kaikkien palautetta antaneiden kesken arvotaan JHL:n metallilompakko, samoin kaikkien seuraavaan lehteen kirjoittaneiden kesken arvotaan JHL:n metallilompakko. Palautteet ja kirjoitukset osoitteella jhl250@jhl250.fi

JHL 250 HALLITUS Yhteystiedot

Eija Parkkali	eija.parkkali@tampere.fi	040 801 6213	ateria lm
Helena Nieminen	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	040 748 4238	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: Tammerkoski talvella
Kuvaaja: Asta Mattila/Osviitta

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

Puheenjohtajan mietteitä

Hei, lehtemme lukija!

Kädessäsi on uusiutuneen JHL 250 Tampere -lehden vuoden 2015 ensimmäinen numero. Pitkäaikainen lehden taittajamme Pirjo Ilomäki suuntasi voimanvaransa uusiin asioihin ja lehden teko on nyt yhdistyksen hallituksen vastuulla. Lehti on ensisijaisesti tiedottamista, jolla tavoitamme koko jäsenistön ja lisäksi tulevaisuudessa yritämme nostaa esiin työyhteisöjen toimintaa ja kuulumisia. Siihen kaipaammekin apuja sinulta hyvä jäsenemme. Nopean tiedotuksen välineenä käytämme yhdistyksen kotisivuja sekä sähköpostia esim. tapahtumien ilmoitukset ja ilmoittautumiset hoituvat kätevimmin kotisivujen kautta. Muistaa kuitenkin kannattaa, että kaikissa asioissa voitte soittaa yhdistyksen numeroon. Laittakaahan kirjoituksia, juttuvinkkejä sekä muita mahdollisia kommentteja lehdestä osoitteeseen jhl250@jhl250.fi

Vuosi on alkanut vauhdikkaasti, erilaisten tapahtumien merkeissä. Lehdestä löydät yhdistyksemme tulevat tapaamiset; yhdistyksen kevätkokouksutun, ammattilaisten tapaamiset, yhteiset tapahtumat sekä nostalgiakerhon tapaamiset.

Koukkuniemen henkilökunta JHL ry yhdistys 627 lopetettiin viimevuoden lopussa. Jäsenet siirtyivät oman ammattialansa yhdistykseen. Näin ollen Tampereen Aterialla työssä olevat JHL:n jäsenet siirtyivät yhdistykseemme ja toivotammekin kaikki uudet jäsenemme tervetulleiksi yhdistykseemme ja sen aktiiviseen toimintaan.

Liittojen kokous päätti uuden keskusjärjestöhankkeen organisoinnista ja aikataulusta. 44 liittoa on mukana hankkeessa ja 12.2.2015 pidetyssä ko-

kouksessa valittiin hankkeelle ohjausryhmä, jossa on mukana edustajat 14 liitosta ja kaksi asiantuntijajäsentä. JHL:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta on mukana ohjausryhmässä. Kevään aikana valitaan projektipäällikkö sekä määritellään keskusjärjestön strategia ja perustehtävät. Uuden keskusjärjestön olisi tarkoitus aloittaa toimintansa vuoden 2017 alussa.

Tänä keväänä valitaan jälleen nelivuotiskaudelle 200 kansanedustajaa. Ennakoäänestys on 8. – 14.4.2015 ja varsinainen vaalipäivä on sunnuntaina 19.4.2015. Vaalien tulos tulee ratkaisemaan pitkälti kunnallisen palveluiden kohtalon ja sen kuka niitä hoitaa. Onko hyvinvointivaltiomme ulkomaisien yritysten hoidossa ulkoistamisien myötä? Vaalit ovat tärkeitä, jokaisen ääntä tarvitaan, joten käythän sinäkin antamassa äänesi, mielellään sellaiselle henkilölle, joka puolustaa kuntapalveluita. Jokainen käyttämätön ääni ropisee vastapuolen laariin. Edempänä lehdessä on JHL:n Tampereelaisten ehdokkaiden kirjoitukset.

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



Tampereen hyvinvointipalvelut JHL ry 250

Sääntömääräinen KEVÄTKOKOUS

tiistaina 28.4.2015 klo 18.00
SAK:n kokoustilassa Rautatienkatu 10, 7.krs

Kokouksessa käsitellään sääntöjen määräämät kevätkokousasiat
tilinpäätös
toimintakertomus
toiminnantarkastajien lausunto
muut esille tulevat asiat

Kahvitarjoilu ennen kokousta
TERVETULOA

JHL kampanjoi eduskuntavaalien aikana – Pidetään hyvinvointi omissa käsissä!



Eduskuntavaalien alla JHL kampanjoi hyvinvointiyhteiskunnan ja julkisten palvelujen puolesta. ”Hyvinvointi omissa käsissä” -nimellä kulkevaan kampanjaan sisältyy neljä keskeistä teemaa, jotka ovat julkiset palvelut, verotus, työelämä ja turvallisuus.

Kampanja muistuttaa, että hyvät ja kattavat julkiset palvelut pitävät yhteiskunnan eheänä ja turvallisena. Ne ovat kilpailukykyisen Suomen selkäranka ja tukevat elinkeinoelämää ja työllisyyttä. Julkiset palvelut työllistävät noin puoli miljoonaa suomalaista. Ne tukevat kaikkien, etenkin naisten mahdollisuuksia osallistua työelämään.

JHL:n vaaliteesit ovat:

JULKISET PALVELUT

Hyvät ja kattavat julkiset palvelut pitävät yhteiskunnan eheänä ja turvallisena. Ne ovat kilpailukykyisen Suomen selkäranka. Ne tukevat elinkeinoelämää ja työllisyyttä. Kun turvaverkko on kunnossa, uskalletaan olla rohkeita, ottaa riskejä ja tähtyä uuteen.

VEROTUS

Verotus on säädettävä tasolle, jolla tämä tehtävä toteutuu. Paras verojärjestelmän yksinkertainen ja läpinäkyvä. Se kohtelee kansalaisia ja yrityksiä yhdenvertaisesti. Jos ei kohtelee, veronmaksu-raali heikkenee ja yhteisten palvelujen rahoitus-pohja rapautuu. Verotuksen päätehtävä on julkisten palvelujen rahoittaminen sekä tuloerojen tasaaminen.

TYÖELÄMÄ

Suomi elää työstä, kaikenlaisesta työstä. On tunnustettava ja tunnustettava, että kaikki työ on tarpeellista ja arvokasta. Ja että kaikki työntekijät ansaitsevat hyvät työolot ja oikeudenmukaisen

kohtelun, ammatista, sukupuolesta, iästä, taustasta ja työsuhteen muodosta riippumatta. Kaikesta työstä on myös saatava elämiseen riittävä toimeentulo, niin töissä ollessa, työttömyysjaksolla kuin eläkkeelläkin.

TURVALLISUUS

Kansainvälisissä vertailuissa Suomi on maailman kilpailukykyisimpiä maita. Vertailuissa on mitattu sosiaalista yhtenäisyyttä, turvallisuutta, suvaitsevuuksia, korruption vähäisyyttä ja hallinnon tehokkuutta. Tällaisena maana meidän tulee myös pysyä. Vakaana ja turvallisena sekä ihmisille että yrityksille.

Lue lisää JHL:n teeseistä

www.omissakasissa.fi

Eduskuntavaalit 2015

Ennakkoäänestys 8.-14.4.2015

Vaalipäivä sunnuntai 19.4.2015

Suunta Suomelle – työtä, tasa-arvoa ja kestäväää kehitystä

Suomi tarvitsee uuden suunnan. Tämän suunnan on mielestäni rakennuttava kolmen keskeisen kokonaisuuden varaan. Ensinnäkin, tarvitsemme toimimattoman talouskurin sijaan politiikkaa, joka luo uutta kasvua ja työtä. Toiseksi, meidän on puututtava jatkuvasti kasvavaan eriarvoisuuteen ja tasattava ihmisten välisiä tulo- ja hyvinvointieroja. Kolmanneksi, nyt tehtävien päätösten on oltava ympäristön ja ilmaston näkökulmasta kestäviä.

Talouspolitiikan suunnanmuutos on seuraavan vaalikauden yksi merkittävimmistä kysymyksistä. Tiukka kuiripolitiikka on johtanut Suomessa ja Euroopassa kasvun hidastumiseen, kysynnän ja viennin taantumiseen sekä työttömyyden lisääntymiseen. Leikkauslistojen sijaan tulisikin keskittyä elvyttävämpään politiikkaan – työllisyyden kohentamiseen ja kotimaisen ostovoiman tukemiseen. Nyt on tehtävä järkeviä investointeja, panostettava tutkimukseen ja osaamiseen sekä uudistettava rohkeasti elinkeinorakennetta. Tämän rinnalla on hyvä muistaa, että talouspolitiikka on paitsi finanssi-, vero- ja elinkeinopolitiikkaa myös ennen kaikkea sosiaalipolitiikkaa. Nyt valittava talouspolitiikan vaihtoehto määrittää hyvin pitkälti sen millaisessa maassa huomenna elämme.

Eriarvoistumiseen puuttuminen on välttämätöntä, jos haluamme rakentaa Suomea vakaana ja turvallisena yhteiskuntana. Tuloerojen kaventamisen onkin oltava politiikan keskeisimpiä tavoitteita. Tämä edellyttää sekä verotuksen muuttamista nykyistä progressiivisemmäksi että perusturvan parantamista. Hyvinvointieroja tasaataan tehokkaimmin laadukkaiden julkisten palvelujen kautta. Päivähoito, varhaiskasvatus, koulutus, sosiaali- ja terveydenhuolto ja vanhuspalvelut eivät ole erioikeuksia vaan perusoikeuksia. Meillä on edelleen varaa yhteiskuntaan, jossa kaikki pysyvät samassa veneessä.

Samalla kun tavoittelemme uutta kasvua, on huolehdittava siitä, että tekemämme ratkaisut ovat ympäristön näkökulmasta mahdollisimman kestäviä. Ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden hupeneminen



ovat edelleen aikamme suurimpia haasteita. Kestävä ympäristö- ja ilmastonpolitiikka on sukupolvien välisistä solidaarisuutta ja on nykyisten päättäjien vastuulla, että lapsillammekin on mahdollisuus hyvinvoinnin perusedellytyksiin kuten puhtaaseen luontoon, veteen ja ruokaan.

Suomi elää tällä hetkellä paitsi taloudellista myös henkistä taantumaa. Olemme taantuneet vaihtoehtottomuuden tielle, jonka päässä on hyvinvointivaltion romuttuminen. Vaihtoehtoja kuitenkin on. Me voimme yhdessä valita uuden suunnan Suomelle.

Sanna Marin

Kirjoittaja on pirkanmaalainen eduskuntavaaliehdokas, SDP:n varapuheenjohtaja ja Tampereen kaupunginvaltuuston puheenjohtaja.

Tampereen yhteisjärjestö JHL ry:n Eduskuntavaalitempaus

la 11.4.2015 klo 10.00 – 12.00

Tammelantorilla

Soppatykin äärellä

Pekka Salmi

klo 11-

Pia Viitanen

klo 10-

Sanna Marin

klo 10-

Tule tapaamaan tamperelaisia JHL-ehdokkaita ja -aktiiveja.

Tarjolla hernerokkaa!

Vahvasta julkisesta sektorista pidettävä kiinni



Olen vahvan julkisen sektorin kannattaja. Haluan rakentaa Suomesta yhä tasa-arvoisemman ja yhteisvastuullisemman yhteiskunnan, jossa heikomasta pidetään huolta. Tähän työhön tarvitaan julkisia palveluita ja sosiaaliturvaa, joita ylläpidetään verovaroin. Hyvinvointimme on kuitenkin useiden haasteiden edessä.

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD sanoo joulukuussa julkaistussa raportissaan, että tuloerojen kasvaminen on hidastanut merkittävästi länsimaiden talouskasvua. Tuloerojen kasvu on leikannut Suomen talouskasvusta 9 prosenttiyksikköä 1980-luvun jälkeen. Suomen BKT olisi lähes 20 mrd. euroa suurempi ilman korkeita tuloeroja. OECD:n mukaan tuloerojen talouskasvua heikentävä vaikutus johtuu siitä, että heikommassa sosiaalisessa asemassa olevien ihmisten tiedot ja taidot heikkenevät tuloerojen kasvaessa. Näin yhteiskunta jättää jäsentensä potentiaalia hyödyntämättä menettäen talouskasvuun. Suomen kaltaisella pienellä kansalla ei ole tähän varaa. Samalla köyhyyden vastainen kamppailu saa uusia ulottuvuuksia. Kyse ei ole pelkästään tärkeiden arvojen puolustamisesta vaan myös järjen äänen kuuntelemisesta.

Paras väline tuloerojen kaventamiselle on vahva hyvinvointivaltio. Mutta valitettavasti joudun toteamaan, että suomalainen hyvinvointivaltio on vaikeuksissa. Työttömiä on Tampereella 20 000 ja valtakunnassa yli 300 000. Eduskuntavaalien jälkeen maahan on saatava toimintakykyinen hallitus, jonka tärkein tehtävä on talous- ja työllisyyspolitiikan uudistaminen. Suomi ja Pirkanmaa tarvitsevat ennen kaikkea uusia työpaikkoja. Tätä kautta saamme hyvinvointia ihmisille ja verotuloja kunnille sekä valtiolle. Ilman verotuloja ei hyvinvointiyhteiskuntaa voida kehittää.

Paitsi rahoituspohjan säilymisestä olen huolissani myös muutamista hyvinvointivaltion keskeisistä

kivijaloista. Joka kolmannella suomalaisella on yksityinen sairausvakuutus, koska he eivät enää luota pääsevänsä terveysaseman lääkärille, kun sairastuvat. Tämä on yksi syy, miksi tarvitsemme SOTE-uudistuksen. Perusterveydenhuolto on laitettava kuntoon ja hoitojonot purettava. Muutoin ihmiset äänestävät jaloillaan yksityisen terveydenhuollon puolesta, ja julkinen puoli taantuu.

Meillä on maailman paras perusopetus. Tästä huolimatta vaikeudet kasautuvat monelle toisella asteella, ja keskeyttämiset ovat yleistyneet. Moni poika ja yhä useammin myös tyttö ei pysy teorianpainotteisen opetuksen perässä. Alle 30-vuotiaista peräti 25 prosentilla ei ole minkäänlaista ammattitutkintoa. Nykymaailmassa ei ilman koulutusta pärjää. Perusopetusta tulisikin uudistaa käytännönläheisemmäksi, ja rakentaa toisen asteen koulutukseen joustavia oppimispolkuja.

Sosiaaliturva on rakennettu vuosikymmenten saatossa. Tavoite on ollut tietenkin oikea, mutta vuosien saatossa olemme rakentaneet valtaisan byrokratian sosiaaliturvan ympärille. Esimerkiksi toimeentuloturvan hakeminen on tehty niin vaikeaksi, että moni jättää sen tämän vuoksi hakeematta. Järjestelmän sivutuotteena on syntynyt vaikeaselkoinen viidakko, joka syrjäyttää, eikä auta ihmisiä. Koko sosiaaliturvajärjestelmä tulisi perata läpi ja yksinkertaistaa.

Hyvinvointivaltio ei siis ole ilmaiskytyi, jonka kyydissä voisi vain körötellä. Se vaatii jatkuvaa huoltoa ja uudistamista. Tärkeää on myös, ettei bensa lopu tankista.

Pekka Salmi (sd)

Apulaispormestari ja Kuntaliiton hallituksen jäsen

Työn arvostus luo motivaatiota



PERIAATTEITANI:

On tärkeää, että ihmisillä on töitä, työelämä on reilua ja että kaikilla on riittävä toimeentulo. Eriarvoistumista on torjuttava kaikin voimin: kun sanotaan, että olemme kaikki samassa veneessä, ei saa olla niin, että vain toisilla on pelastusliivit.

Nämä periaatteet ovat perusta työlleni. Usko oikeudenmukaisuuteen antaa voimaa. Vuosien varrella kokemusta on kertynyt ja kenties osaamista ja näkemystäkin. Poliitiikan "elävinä" aikoina, olen viimeisen vuoden aikana toiminut käytännössä 3 ministerin: asunto-, viestintä-, ja kulttuuriministerin tehtävissä: paljon on siis tullut opittua ja tehtyä.

Työssäni haluan olla kansalaisten ja kansalaisjärjestöjen neuvottavana: parhaat vinkit saa oman elämänsä asiantuntijoilta, esim. lapsilta unelmapäiväkotipihasta ja ikäihmisiltä hyvän kodin edellytyksistä. Tämä tuo innostusta ja intohimoa, jota tarvitaan - konkreettisia tekoja, sekä uskoa "mahdottomaan", jotta asetamme kyllin kovia tavoitteita ja teemme kaikkemme niiden puolesta.

TÄRKEÄNÄ PIDÄN: - KETÄÄN EI JÄTETÄ VILTTIKETJUUN - ERIARVOISTUMISTA TORJUTTAVA

Kun taloudellisesti vaikeina aikoina teemme päätöksiä, on inhimillisesti oikein ja taloudellisesti viisasta tehdä ne niin, että niukkuutta jaettaessa toimimme oikeudenmukaisella tavalla. Ei saa olla niin, että lasku jätetään pienen ihmisen maksettavaksi. Veroratkaisut pitää tehdä niin, että se, jolla enemmän on, osallistuu talkoisiin isommalla panoksella - ja pienempien taakkaa helpotetaan.

Lyhytnäköiset säästöt tulevat tulevaisuudessa kalliiksi. Jos säästämme ennaltaehkäisevistä palveluista, tulee iso lasku myöhemmin. Ihmisten hyvinvointi on investointi -ei kulu. Meidän on junnukapallon termein huolehdittava siitä, että kaikki pelaa - Ketään ei jätetä vilttiketjuun.

Eläköön siis hyvät koulut ja päiväkodit, tasa-arvoiset terveyspalvelut, ikäihmisten hyvä hoiva, maatalan kynnyksen sosiaalipalvelut, nuorisotilat, kirjastot, kulttuuri- ja liikuntapalvelut, asukastalot, harrastusmahdollisuudet sekä viihtyisät, mukavat ja turvalliset lähiöt ja asuinympäristöt!

Eriarvoisuuden torjunta on mitä viisainta tulevaisuuspolitiikkaa.

TYÖ JA REILU TYÖELÄMÄ, JULKISET PALVELUT OVAT VALTTIA

Meidän on tehtävä töitä, että kaikilla työkykyisillä ihmisillä on työpaikka. Työtä syntyy yrityksissä ja pienikin on tässä asiassa kaunista. Valtion tulee tukea yksityrittämistä ja pienyrittämistä sen lisäksi, että mm. teollisuutta tukevilla toimilla ja investoinneilla esim. kotien rakentamiseen ja peruskorjaukseen luodaan työn edellytyksiä.

Vastapainoksi toivon ja edellytän yrityksiltä - ja myös julkiselta työnantajalta - että työntekijöitä arvostetaan eikä heitä uuvuteta ennen aikojaan työelämän ulkopuolelle. On kaikkien etu, että työtä arvostetaan ja parannetaan työntekijöiden asemaa. Motivaatio tuo hyvää - epävarmuus ja lannistaminen toimii päin vastoin.

Julkisen työn tekijöitä tarvitaan ja tätä työtä on arvostettava. On perusasia, että sosiaali- ja terveyspalvelut toimivat, lapset saavat laadukasta koulutusta, ja vanhukset hyvää hoivaa.

Hyvät julkiset palvelut ovat tasa-arvoisen ja turvallisen elämän perusasia ja myös hyvän yhteiskunnan kilpailuvaltti.

Pia Viitanen

Kulttuuri- ja asuntoministeri, kansanedustaja Tampereen Hervannasta. Perhe: Harri ja ihanat uteli-aat pikkukissat Simo ja Silja.



Hauskat juhlat Ziperiassa

Menneitä on mukava muistella. Vietimme jouluisissa merkeissä yhdistyksen yhteistä iltaa 12.12. -14 Juveneksen ravintolassa Ziperiassa. Paikalla oli pari sataa yhdistyksen jäsentä. Ruoka ja juoma oli maistavaa, naurettiin Improvisaatioteatteri Snorkkelin esitykselle, joulupukki vieraili, arvonnassa onni oli suotuista voittajille. Tunnelma oli tietenkin kaikin puolin kohdallaan, kun iloiset ihmiset tapasivat toisiaan juhlavissa merkeissä.

Palaute illasta on ollut sen verran positiivista, että olemme päättäneet järjestää tänäkin vuonna vastaavanlaisen illanvieton joulun alla jäsenistöllemme. Seuraa loppuvuoden ilmoitteluumme ja tule mukaan iloiseen seuraan. Eläkeläisjäsenistöltä on tullut erityinen kiitos, kun saivat osallistua ja nauttia lämpimästä tunnelmasta ja mukavasta illasta.

Kiitokset kaikille mukana olleille.



Osallistu JHL 250 -yhdistyksen toimintaan

Maaliskuu:

- **18.3.15** Aterian ammattilaiset, yhdistyksen toimistolla kello 16.30, tervetuloa Tampereen Aterialla työskentelevät.
- **25.3.15** Koulunkäynninohjaajat, yhdistyksen toimistolla kello 17.30, tervetuloa koulunkäynninohjaajat.
- **26-27.3.15** Puhdistus- ja ravitsemispalveluiden opintopäivät, Tampere, liiton koulutus

Huhtikuu:

- **11.4.15** klo 10-12 Sak:n paikallisjärjestön ja Tampereen Yhteisjärjestön vaalipahutuma Tammelan torilla, paikalla on eduskuntavaaliehdokkaita. Tervetuloa keskustelemaan!

Torilla tavataan.

- **15.4.15** Ammattiryhmien yhteistapaaminen elokuvien merkeissä. Tervetuloa. Seuraa ilmoittelua omalla toimialueellasi. Ilmoittautuminen kotisivujen kautta.
- **16.4.15** Yhdistyksen hallituksen kokous, kello 17.30
- **19.4.15** Eduskuntavaalien vaalipäivä.

Kaikki vaaliurnille! Äänestämään!

- **23.-24.4.15** Varhaiskasvatuksen ja koulunkäynninohjaajien opintopäivät, Tampere, liiton koulutus
- **28.4.15** Yhdistyksen kevätkokous, kello 18.00, Sak:n kokoustilassa, Rautatienkatu 10 7 krs. Kaikki jäsenet ovat tervetulleita.

Toukokuu:

- **1.5.15** Vappumarssi, Sankoin joukoin marssimaan!
- **6.5.15** Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tapaaminen, yhdistyksen toimistolla kello 18.00, tervetuloa varhaiskasvatuksessa työskentelevät.
- **12.5.15** Yhdistyksen hallituksen kokous, kello 17.30
- **20.5.15** Aterian ammattilaisten tapaaminen, yhdistyksen toimistolla, kello 16.30 tervetuloa Aterialla työskentelevät.

- **20.5.15** Yhteisjärjestön yhdistysten väliset kolmiottelut, seuraa ilmoittelua toimialueellasi ja kotisivuilla.
- **27.5.15** Koulunkäynninohjaajien ammattilaiset, kello 17.30 yhdistyksen toimistolla, tervetuloa koulunkäynninohjaajat.

Kesäkuu:

- **9.6.15** Yhteisjärjestön Mato-onginta kilpailut, seuraa ilmoittelua.
- **10.6.15** Ammattiryhmien yhteistapaaminen minigolfin merkeissä. Tervetuloa.
- Seuraa ilmoittelua omalla toimialueellasi. Ilmoittautuminen kotisivujen kautta.
- **11.6.15** Yhdistyksen hallituksen kokous kello 17.30



TAMPEREEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKASSA (HEKA) TIEDOTTAA:



Säästä aikaa ja hoida asiat henkilöstökassamme kautta

- *edullinen maksupalvelu*
- *reaaliaikainen tilien hoito*
- *keskeinen sijainti ja pitkät aukioloajat*
- *tasokas henkilökohtainen palvelu*
- *määräaikaistalletukset käytössä*

Ps. Tiesithän, että paitsi Tampereen kaupungin henkilöstö ja eläkeläiset, myös kaupungin omistamien tai hallinnoimien tytäryhteisöjen työntekijät ja eläkeläiset voivat liittyä henkilöstökassamme.

TERVETULO A PALVELTAVAKSI!

KYSY LISÄTIETOJA:

HENKILÖSTÖKASSA

Puutarhakuu 6, puhelin (565) 66457 ja (565) 66440 tai
e-mail: henkilostokassa@tampere.fi
Kassa on avoinna ma-pe klo 8.30 - 15.45

Valta järjestöiltä työpaikoille?

Työmarkkinoiden kehittymiselle on Suomessa nähty monia esteitä ja mallia on haettu monista maista. Työntekijien kestopuolue on se, että sopiminen tulisi siirtää järjestöiltä työpaikoille ja silloinkin mielellään työnantajan ja yksittäisen työntekijän kahden väliseksi sopimiseksi.

Mistä tässä sitten on kysymys?

Ei ainakaan siitä, että Suomessa ei olisi työehtoja sopiminen jo nykyisen työehtosopimusjärjestelmän puitteissa mahdollista työpaikoilla. Kysymys on lähinnä siitä, että nykyisessä yhteiskunnallisessa ilmastossa halutaan työehtoja sopimisen järjestelmä romuttaa ja siirtää historian kelloja taaksepäin aikaan, jolloin yhteiskuntarauha ja työntekijän asema oli monin tavoin epävakampi kuin nykyisin. Tässä on taas kyse siitä, että vaikeaa taloudellista tilaamme halutaan käyttää hyväksi liiketoiminnan voittojen tai työn tehokkuuden kasvattamiseen siirtymällä työmarkkinoilla villin lännen lakeihin, joiden mukaan vahvin ja röhkein on oikeassa.

Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on monen eri tekijän summa. Eräs sen keskeinen rakennuselementti on ollut, että työmarkkinoilla on voitu sopia työn tekemisen palkkaehtoja ja muista reunaehtoja maltillisesti, suunnitelmallisesti ja ennakoitusti. Tämän on mahdollistanut kolmikantainen sopiminen, jossa sopimuspöydässä on ollut edustettuina sekä työntekijät että työnantajat järjestönsä kautta ja valtio on omin lainsäädännöllisin keinoin edistänyt sopimusten syntyä. Tämä on johtanut mm. siihen, että suomalaiset työmarkkinat ovat olleet viimeaikoina poikkeuksellisen rauhalliset. Esimerkiksi lakkojen määrä on sitten 1970 – luvun huippuvuosien yli 3000 vuosittaisesta lakosta laskeneet tällä vuosituonnilla alle 5 %:iin.

Jotta työehtoja voitaisiin sopia tasapuolisesti, ilman sanelua, tulee neuvotteluosapuolten olla neuvottelutilanteessa tasavertaisia. Tämä toteutuu suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä parhaiden sovittaessa alakohtaisista työehtosopimuksista ammatti- ja työnantajaliittojen kesken. Mutta työpaikkatasolla ollaan ongelmassa, jossa sopijoina voivat olla nykyisen työmarkkinajärjestelmän puitteissa työntekijöiden luottamusmiehet ja työnantaja edustajansa välityksellä. Viimeaikaisiakin esimerkkejä löytyy siitä, että työnantaja on armotta irtisanonut hankalaksi katsomansa luottamusmiehen laittomasti ja maksanut siitä mieluummin korva-

uksia, kuin että olisi toiminut lainmukaisesti. Tällaisessa sopimisen kulttuurissa voidaan vain kuvitella, kuinka työntekijän olisi mahdollista sopia itselleen tasapuolisesti työsuhteen ehdoista yksin työnantajan kanssa ilman ammattiliiton tukea.

Työmarkkinoiden kehittämiseksi on haettu mallia milloin Saksasta, milloin Ruotsista, Virosta tai jostain muualta. Yhteistä näille mallinuksille on se, että niissä haetaan yksittäisiä temppeja sellaisista työmarkkinaolosuhteista, jotka ovat toisenlaiset verrattuna Suomen olosuhteisiin. Kysymys on vähän samasta asiasta, kuin hakimme mallia esimerkiksi kouluruokailuun Englannista, jossa sekä kouluruokailu, että koko koululaitos on järjestetty perusteitaan myöten erilailla kuin Suomessa. Tai kun Virosta haetaan mallia vaikkapa verotukseen, samalla unohdetaan, että heillä on täysin erilainen yhteiskunnan palveluverkko. On päivän selvää, että tällaisella rusinoiden noukkimisella eri maiden työmarkkinapullista ei voi olla ratkaisu suomalaisen työmarkkinajärjestelmän kehittämiseen.

Työmarkkinajärjestelmämme kehittäminen, mukaan lukien paikallisen sopimisen kehittämisen, on kyllä tärkeää ja kannatettavaa. Mutta kehittämisen tulee lähteä sekä työntekijöiden että työnantajien ja yhteiskunnan kokonaistarpeesta. Nykyisessä yhteiskunnallisessa ilmapiiressä ovat korostuneet vain työnantajien näkemykset ja esimerkiksi työoloihin keskeisesti vaikuttavat teemat, kuten työssä viihtymisen, työn ja perheen yhteen sovittaminen ja johtaminen ovat jääneet taka-alalle.

Tulevissa eduskuntavaaleissa ratkaistaan myös se suunta, mihin työoloja tullaan kehittämään lainsäädännön puitteissa. Tutustumalla JHL:n eduskuntavaalisivuihin näet miten ammattiliittosi haluaa edistää työelämää seuraavalla vaalikaudella!



Esko Vatanen

Kirjoittaja on sopimustoimitsija JHL:n edunvalvontalinjalta, joka toimii toukokuun loppuun saakka JHL:n Pirkanmaan toimistolla osa-aikaisena aluetoimitsijana oman toimensa ohella.

Työsuojelu

Kotihoitokin menee kevättä ja aurinkoa kohti, terve vaan!

Vielä saa pukea lämmitä takkia ja pitää vää saapasta ennen kuin kesän lämpimiin päästään – kotihoitossa tätä pukemisen ja riisumisen riemua tehdään monen minuutin kerta päivässä ja illassa! Liukkaille keleille työnantaja on antanut käyttöön nastat kenkiin ja kaupungin pyöriin. Kypärät kuuluvat myös suojavarustukseen, joita jokaisen työntekijän tulisi pyöräillessä käyttää. Arvostetaan ainokaista päätämme!

Kentältä kuultua:

Älypuhelimet on enemmän tai vähemmän arkea, eivätkä niitä käyttävät enää haluaisi palata vanhaan. :)

Ongelmia niitten kanssa vielä on, mutta toivon mukaan jokainen työntekijä pääsee laitteensa kanssa sinuiksi. Olen esittänyt johtoryhmään toiveen, että koulutustarvetta niitten kanssa vielä kartoitettaisiin ja sen mukaisesti annettaisiin koulutusta, ettei työvälineestä tule ylimääräistä kuormitusta.

Hoke:t pitäisi olla ajan tasalla, että tieto välittyisi kännystä. Se vaatii tarkkuutta ja aikaa. Stressiä aiheuttaa epävarmuus, liian vähäinen tieto asiakkaan asioista ja se, että liian paljon uusia asioita on pitänyt omaksua liian nopeasti perustyon pyörittäessä päivää.

Työntekijöitä huolettava pystyykö optimointi ikinä siihen, että kasvavaan välittömään työaikaan (60% tuleva tavoite) voidaan vastata ilman, että työntekijät ovat uupumuksesta kaksinkerroin. Osa työntekijöistä suhtautuu asiaan lievästi toiveikkaana, osa kokee, että työtä on liikaa. Kukaan ei tiedä vielä.

Palavereja on kerran viikossa ja tämä koetaan liian vähäiseksi. Asiakasasioita ei ennetetä käymään läpi kunnolla. Monet sanovat väsyvänsä siksi, kun jotkut työntekijät tekevät vain välttämättömän, eivätkä huolehdi lainkaan asiakkaan ympäristön, vuoteen, vessan ym. siisteydestä. Nämä sitten jäävät sille, joka ne ”huomaa”. Näkökö väsymys välinpitämättömyytenä, vai johtuuko ilmiö vain kiireestä, siitä ettei tieto välity uusille työntekijöille?

Isoissa tiimeissä työilmapiiri kiristyy tämän vuoksi ja ongelmat henkilöityy helposti. Asiakasasioista, asiakkaan luona tehtävästä työstä pitäisi olla aikaa puhua. Esimiehiä olen kehoittanut avaamaan uudestaan ja uudestaan hoitajan työnkuvaa, että uudet tulokkaat saisivat koko kuvan

työstä.

Taukoja ei joka paikassa pidetä, etenkin iltaisin. Pitkän matkan takaa ei haluta lähetä taukotilalle, eikä rappukäytävissä ole mielekästä pitää taukoa. Se siis jää.

Tauot on tarpeellisia jaksamisen, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kannalta. Pitäkää taukonne, hyvät ihmiset, huokaikaa se hetki, muuten akut tyhjenee vaan! Se tauko ihan kuuluu siihen työn lommaan!

Kunta 10 tuloksia aukaistaan, toivottavasti saatuihin tuloksiin vastataan toimenpiteillä. Tarkoitus on sitten tiimeissä käydä niitä läpi esimiehen johdolla. Kotihoito on kyselyn jälkeen jo elänyt huimasti muutoksien mukana, nyt tarkasteltavat tulokset ovat historiaa sen valossa katsottuna.

Nyt kuulutaan uuteen kotihoito- ja asumispalvelut tuotantoalueeseen. Työt jatkuu kuten ennen. Tämä nyt lyhykäisesti tästä aiheesta. Palaan asiaan kun on jokin kerrottava :)

Joo, ja kuuluuhan kentältä paljon hyvää: ihania asiakkaita, onnistumisia työssä. Mukavia hetkiä työkaveriitten kanssa kiireen lomassa, naurua, tukea ja kannustusta!

Jutellaan kun tavataan. Soittakaa, jättäkää viestiä niin otan yhteyttä!



Johanna Nevala

Kotihoidon työsuojeluvaltuutettu

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

Ongelmien ratkaiseminen ja vaikeuksien voittaminen on helpompaa, jos ne tuodaan ajoissa esiin. Vain nostamalla asiat pöydälle niihin voidaan saada kestäviä, kaikkia osapuolia edes kohtuullisesti tyydyttäviä ratkaisuja.

Miltä näyttää työyhteisöissämme?

”Tampereella parannettavaa vaikutusmahdollisuuksissa, päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa ja työstä aiheutuvasta stressissä. Tampereella ilmapiiri parantunut, syrjinnän kokemukset ja väkivalta vähentyneet. Työssä jatkamisen mittarit parantuneet.” Näin kertoo meille helmikuussa julkaistu Kunta-10 tulokset.

Meillä kaikilla on mahdollisuus tutustua itse työpaikkamme tuloksiin. Tuloksiin pääset Looran sivuilta, mistä myös löytyy käyttäjätunnus ja salasana. (etusivu / henkilöstöasiat / työhyvinvointi ja terveys / kunta-10 tutkimus)

Esimiesten tulee käydä oman yksikönsä tulokset läpi yhdessä henkilöstönsä kanssa, arvioida työhyvinvoinnin tilaa, yksikön vahvuuksia ja kehityskohteita. Pystytte myös vertailemaan tuloksia edellisvuosien vastauksiin ja toteamaan minkälaista kehitystä on tapahtunut ja onko tapahtunut?

Koko Tampereen kaupungin yhdeksi kehittämiskohteeksi nousi työperäisen stressin ehkäiseminen. ”Työperäisen stressin ehkäisemiseksi tulee työpaikoilla kiinnittää huomiota työnkuvien selkeyteen sekä työstä aiheutuvan paineen ja työn hallinnan väliseen tasapainoon. Asia tulee ottaa huomioon työpaikan vaarojen arvioinnin ja työpaikkaselvityksen yhteydessä.” Miltä sinun työyhteisösi tulokset näyttävät työpaineiden ja työnhallinnan osalta? Onko työyhteisönne innovatiivinen ja autetaanko työkaveria tarvittaessa? Näihin kysymyksiin löydät vastauksen tutustumalla kunta-10 tuloksiinne.

Keskustelemaa kevättä toivotellen



Helena Nieminen

Varhaiskasvatuksen työsuojeluvaltuutettu

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

Luottamusmiehet

Muutoksia, muutoksia...



**Jaana Nieminen-
Marttila**

*Hyvinvointipalveluiden
tuotantoalueluottamusmies*

jaana.nieminen-marttila@tampere.fi

Ikäihmisten määrän kasvu, hoidon tarpeen kasvu ja hoitoon liittyviin odotuksiin vastaamisen vaikeus näkyvät julkisuudessa lähes päivittäin. Kirjoitetaan ja puhutaan kotihoidon tilasta, sairaalapotilaiden kotiuttamiskunnosta, hoitopaikkojen alarajasta, hoidon laadusta ja saatavuudesta, ja todella paljon puhutaan rahasta. Uutisoinnin sävy on enimmäkseen negatiivista: vanhukset ovat monisairaita, hoito maksaa kestämättömän paljon, ja samalla hoidon laatu on käyttäjien ja omaisten mielestä riittämätöntä, vääriin aikaan tapahtuvaa ja väärin asioihin keskittyvää. Harvemmin uutisointiin nostetaan juttuja onnistuneista hoitotilanteista, sopivista kustannustasoista ja tyytyväisistä palvelun saajista. Ja harvassa ovat TV- tai lehtijutut työhönsä tyytyväisistä vanhustyön tekijöistäkään: vai tuntuisiko sellainen jo vääristelyltä, tekaistulta jutulta?

Tampereella ikäihmisten hoito ja hoidon linjaukset noudattelevat valtakunnallisia suosituksia mm. sairaalassa asumisen vähentyminen, kotihoidon ja palveluasumisen korostaminen. IPU eli ikäihmisten palvelurakennemuutos on meneillään, ja sen myötä vuoden 2015 alusta tehtiin kaksi uutta tuotantoaluetta hyvinvointipalveluihin. Toisena alueena sairaala- ja kuntoutuspalvelut; jossa ovat yhdessä entinen erikoissairaanhoidon (Hasa) ja entisen laitoshoidon sairaalat Kauppi, Rauhaniemi ja Hatanpään puistosairaala. Lisäksi toimintaan kuuluu mm. poliklinikoita ja kotikuntoutus. Kotikuntoutuksessa työntekijä käy asiakkaan kotona tavoitteellisen, rajatun hoitajakson ajan; toiminta helpottaa sairaalasta kotiutumisen vaihetta. Mahdollisesti toimintakyky lisääntyy, ja apuvälineiden käyttö kotona harjoitellaan (fysioterapia ja toimintaterapia). Ja psykogeriatrissa kotikuntoutuksessa fyysisen toi-

mintakyvyn ohella tuetaan ja vahvistetaan psyykkistä pärjäämistä kotiooloissa.

Toinen uusi tuotantoalue on kotihoito- ja asumispalvelut, jossa yhdessä työtä tekevät avopalveluista siirretty kotihoito ja entisestä laitoshoidosta vanhainkotihoito ja tehostettu palveluasuminen. Tampereen kaupungin oma tehostettu palveluasuminen alkoi reilu vuosi sitten joulukuulla 2013 Koukkuniemen alueella olevassa Impivaaratalossa (uudisrakennus), jossa 5 ryhmäkotia. Seuraavaksi valmistuivat Jukola-talon remontoitujen tilojen omalle ryhmäkodille Impivaaran viereen. Saman talon alakerassa on myös Kontukoti, jossa yhteiskunnallisen yrityksen toimintatapa. Pispan ryhmäkodit valmistuivat Kotilinnasäätiön palvelutalon yhteyteen elokuuksi, kahdessa talossa yhteensä 7 ryhmäkotia, kussakin 15 paikkaa. Lisäksi 5 tukiasuntoa, joissa pyrkimys astetta omatoimisempaan asumiseen kuin ryhmäkodeissa, mutta yhden ryhmäkodin vankka tuki apuna. Tehostetun palveluasumisen ryhmäkotien asukkaat ovat pääosin sairaalasta siirtyneitä; varsinkin Pispan A-talon asukkaat tulivat hyvin pitkän sairaala-ajan jälkeen asukkaiksi Pispaan.

Miten muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden arjessa? Kotona-asumisen tavoitteen vahvistuminen, ja sairaala- ja vanhainkotipaikkojen määrän lasku on näkynyt kotihoidossa lisääntyvinä asiakasmäärinä. Ja monen työntekijän kokemus lienee, että potilaat kotiutetaan suhteellisen nopeasti ja heikkokuntoisempina kuin ennen. Sairaalassa työskentelevät kokevat saman tilanteen kiireen lisääntymisenä, hoitajaksojen lyhytenä ja paljoina paperitöinä, soitteluina ja jatkohoidon järjestämisenä varsin nopealla aikataululla. Ja huolena paikkaluvun edelleen pienentymisestä, tätä myötä työpaikan säilymisen tai vaihtumisen miettimisenä. Samanlaisia teemoja vanhainkodin väki miettii; suuntana on paikkaluvun vähentyminen. Remonttien myötä on menossa muutos tehostetuksi palveluasumiseksi talo kerrallaan. Tehostetussa palveluasumisessa ollaan uuden keskellä: uusissa taloissa hiotaan käytäntöjä, totutaan työyhteisöön, siirrellään tavaroita ja mietitään paljon myös toimintatapoja. Asukkaat ovat siirtyneet sairaalasta asumaan omaan vuokrattuun pikkuasuntoon, ja osalla henkilökunnasta on myös monivuotinen sairaalatyötausta: tästä tulee omat lisämausteensa toiminnan muotoutumiseen. Myös asumisen ja siihen kuuluvan hoidon hinta ja sisällön määrittely, on uusi asia työntekijöillekin. Siihen on riittävästi perehdyttävä, sillä omaiset ovat tästä puolesta varsin kiinnostuneita. Työntekijänäkökulmasta kannustava asia on se, että työntekijät vaihtoivat palveluasumiseen hakemisen ja oman motivaation pohdinnan jälkeen: työhön siis päästiin, ei jouduttu. Silloin ratkaisujen hakemiseen pulmakohdissakin on halua

ja yritystä. Tuoreesta Kunta 10-tutkimuksen tuloksesta näkee myös osviittaa tähän suuntaan: työssä olleiden muutosten laatu on arvioitu plus-merkkinä, ja prosenttiluku ei-vaikuttamismahdollisuuksia työssä olleisiin muutoksiin oli pienempi kuin vanhainkodissa ja ent. laitoshoidon sairaaloissa työskentelevillä.

Kaikessa tässä muutoksessa on paljon muuttuvia osia: ihmiset muuttavat, tavarat muuttavat, nimet vaihtuvat, toiminta-alueet ja -tyylit muuttuvat. Huono juttu on se, että muutoksissa on mukana epävarmuustekijöitä, nopeitakin asioiden ja päätösten vaihtumista; paljon työtä ja päänsärkyä asioiden keskellä työtään tekeville. Hyvää on se, että asioiden muuttuessa on toki mahdollisuus siihen, että joku asia kohentuu ja paranee. Ja meidän työtätekevien näkökulmasta arjen työn ja työtään tekevien äänen ja kädenjäljen, pitää näkyä ajoissa asioista päätettäessä, toiminnan suunnittelussa ja konkreettisissa työn sisällöissä.

Siivoustyö Aterialle



Kirsileena Nurmikolu

Päälouottamusmies

*kirsileena.nurmikolu@
tampere.fi*

040 801 2767, 040 773 9138

Siivoustyön selvitysryhmä sai tehtävänsä syksyllä päätökseen ja lopputuloksena oli, että työryhmä esitti koko kaupungin siivoustoiminnan keskittämistä yhteen organisaatioon. Toinen esitetty asia on se, että Aterialla on ns. järjestämisvastuu koko kaupungin siivouksesta, niin ulkoistetusta kuin oman tuotannon toteuttamasta.

Kaupunginhallitus käsitteli asiaa ja päätti, että näin menetellään. Nyt eletään sitten sitä virallista valmisteluvaihetta. Tilakeskuksen siivoustuotanto siirtyy Tampereen Ateriaan 1.8.2015 alkaen. Muun siivouksen, siis Avopalveluiden sairaalat, laitokset yms. kohdalta linjaukset tehdään vuoden 2015 aikana. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti Tampereen Aterian nimi "päivitetään"

uutta toimintamallia kuvaavammaksi.

Olin työryhmässä henkilöstön edustajana ja ihan helppoja eivät linjaukset olleet. Mutta koko siivouksen ulkoistamisen rinnalla yhteiseen organisaatioon siirtäminen on mielestäni se parempi vaihtoehto.

Tätä kirjoitettaessa on pidetty yksi Yhteistoimintalain mukaiseksi tilaisuudeksi luokiteltu tilaisuus, joka koski Aterian ja Tilakeskuksen siivoustoiminnan esimiehiä ja suunnittelijoita. Jos muotoseikkojen unohtamista ei oteta huomioon, tilaisuus ei siltikään mennyt ihan kivuttomasti.

Tilaisuudessa selvisi se, että uusi organisaatio ei tule tarjoamaan kaikille nykyistä työtehtävää vastaavaa työtä. Päätökset ja linjaukset oli tehty Ateriasa, ja tilakeskuksen henkilöstölle ne tuotiin vain tiedoksi. Itse olen hyvin huolissani siitä, että ”uusi ateria” hukkaan sen laajan ja monipuolisen siivoustyön osaamisen mitä Tilakeskuksessa tällä hetkellä on.

Perustuksessa oleville siivoojille vastavat yt-tilaisuudet järjestetään maaliskuun aikana.

Sote uudistuksen kohdalla ollaan tällä hetkellä pelkkänä kysymysmerkkinä. Tuleeko uudistusta ja jos tulee niin mitä. Henkilöstön asema ja tieto siitä, mitä osaa henkilöstöstä uudistus tulisi oikeasti koskemaan on ollut täysin avoinna, samoin kun faktatieto siitä, mitä uudistus todella säästäisi kuntien ja koko yhteiskunnan menoissa. Ovat päätökset sitten minkälaisia tahansa, muutoksia on tulossa.

Toimintamallinmuutoksista johtuen esimerkiksi palkkojen maksuissa on ollut epäselvyyksiä. Nyt kun lähes kaikki ovat siirtyneet sähköiseen palkkalaskelmaan, jää sen tarkastaminen useimmilta. Kehoitankin kaikkia tarkistamaan aina palkkalaskelmansa!

Kevään tärkeimpiä asioita ovat Eduskuntavaalit. Toisaalla lehdessä esittelen kaikki JHL:n taustaiset Tampere-laiset eduskuntavaaliehdokkaat. Jollette löydä heidän joukostaan sopivaa, käyttäkää kuitenkin äänioikeuttanne henkilöön, joka todella puolustaa hyvinvointivaltiota ja sen todellisia palvelutuottajia eli meitä.

Aurinkoista kevään odotusta!

Varhaiskasvatus-perusopetus

Luonnossa valon määrä on merkittävästi lisääntynyt, talven selkä on taittunut. Aurinگون esiintulo tuo lupauksen lämpimästä vuodenajasta. Mieli on virkeämpi ja olo energisempi. Kaiken kiireen ja muutosten keskelläkin pienet ilonaiheet auttavat jaksamaan. Toivon, että kaikki työntekijät työpaikoillaan jaksaisivat iloita pienistä asioista, omasta työyhteisöstä, lapsista, työkavereista jne. Monenlaisia harmituksia on

helpompi käsitellä, kun vaakakupissa toisella puolella on tarpeeksi positiivisia aineksia tasapainottamassa elämää. Viime vuoden puolella julkaistiin JHL:n varhaiskasvatuksen ammattilaisten eettiset periaatteet työntekoaamme tukemaan. Työntekijän oma osuus ja osallistuminen oman työn arvioimiseen ja kehittämiseen sekä työyhteisön muiden jäsenten osaamisen arvostaminen ja hyvän työilmapiirin edistäminen kuuluvat periaatteisiimme, joihin jokaisen tulisi omassa työssään kiinnittää huomiota. Eikä pidä unohtaa omaa ja työkavereiden jaksamista sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimista. Työntekijän kanssa vuosittain käytävään kehityskeskusteluun näistä pitkin vuotta tapahtuvista pohdintoista on hyötyä.

Varhaiskasvatus-perusopetuksen tuotantoalueella on saatu alkuvuodesta uusi vuosisuunnitelma valmiiksi ja se on hyväksytty lautakunta- ja johtokuntakäsittelyissä. Suunnitelma määräytyy kaupungin strategian pohjalta ja siinä pitää yhteensovitaa tavoitteet talouden ja toiminnan näkökulmista. Talousarviossa on asetettu yhteiset tavoitteet ja vuosisuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma sekä työhyvinvointisuunnitelma ovat osa tätä asiakirjaa.

Henkilöstösuunnitelma sisältää tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta. Koko tuotantoalueen vakituisen henkilöstön määrä on n. 3300. Vaikka vakituisen henkilöstön määrä tänä vuonna vähenee 40 hv:lla, niin se ei tarkoita etteikö uusia työntekijöitä palkattaisi työpaikoillemme. Itse asiassa rekrytointiprosessi avoimiin lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan toimiin on parhaillaan käynnissä. Henkilötyövuosivähennys toteutetaan kuten edellisenäkin vuonna; keskittämällä palveluja, supistamalla toimintaa erityisesti kesäaikana, sijoittamalla vuosilomia toiminnan hiljaisiin aikoihin sekä sijaisen käytön tarkalla suunnittelulla. Lisäksi perusopetuksessa toteutetaan koulunkäynninohjaajien kohdalla 20 henkilötyövuoden vähennys toiminnan uudelleen organisoinnilla.

Tuotantoalueemme vuosisuunnitelmaan voi tutustua Looran sivuilla Varhaiskasvatus-perusopetuksen välilehdellä kohdassa Suunnitelmat ja sopimukset.

Tampereen kaupungin henkilöstöjaosto on hyväksynyt esityksen varallaolojärjestelmän käyttöönotosta vuorohoitopäiväkodeissa, jotka ovat viikonloppuisin avoinna. Vuorohoidossa henkilöstöresurssin suunnittelu viikonlopuille on tullut yhä vaikeammaksi, koska perheiltä on tullut peruutuksia varattuun hoidon tarpeeseen tai toisaalta hoidon tarvetta ilmenee perheille, jotka eivät ole osanneet hoitoa ajoissa varata.

Henkilöstön osalta varallaolomääräys tehdään lauantaiksi. KVTEsin mukaan varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hä-

net voidaan tarvittaessa kutsua työhön ja saapua kohtuullisessa ajassa (puolen tunnin sisällä tehtävän vastaanottamisesta). Henkilöstöyksikön päätöksen mukaisesti vuorohoitopäiväkodeissa varallaolokorvaus on 30% korottamattomasta tuntipalkasta. KVTEsin mukaan korvaus voidaan maksaa rahana tai vastaavana vapaa-aihana.

Perhepäivähoitajien työttömyysturvaan tuli vuoden alusta parannus.

Kunnallisten omassa kodissa työskentelevien perhepäivähoitajien työttömyysturvaan tuli selkeä parannus kun laki työttömyysturvallain muuttamisesta astui voimaan 1.1.2015 lähtien.

Perhepäivähoitajia koskeva muutos koskee lomautukseen rinnastettavaa syytä. Vuoden alusta lähtien hoitaja on oikeutettu työttömyyspäivärahaan tilanteissa, joissa työnteko ja palkanmaksu on keskeytynyt kokonaan sen vuoksi, ettei hänellä ole lapsia hoidettavanaan hänestä itsestään riippumattomasta syystä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Tällainen nollapalkkatilanne syntyy, jos kunta ei ole osoittanut hoitajalle lainkaan lapsia varatuille hoitopaikoille tai hoitopaikkavaraukset on sanottu irti ja takuupalkka-aika on kulunut umpeen. Tähän mennessä on tulkittu, että hoitaja on töissä, vaikka hoidettavia ei olisi. Palkkaa ei silti takuupalkka-ajan jälkeen saa, koska palkka on sidottu varattujen hoitopaikkojen lukumäärään. Hoitajan työsuhte on kuitenkin koko ajan voimassa.

Heinäkuun alusta perhepäivähoitajien (Liite 12) sopimustekstiin tulee muutos. Muutos tarkoittaa, että 1.7.2015 lukien perhepäivähoitajan omassa kodissa työskentely ei enää ole este palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen. Perhepäivähoitajalla on oikeus saada varsinaisen palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä oman lapsen sairastumisesta lukien. Meillä Tampereella käytäntö on ollut voimassa paikallisella sopimuksella, mutta muutos on merkittävä valtakunnallisesti.



Päivi Karjalainen

*Luottamusmies
Varhaiskasvatus-
perusopetus*

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

JHL 250 AMMATTIRYHMÄT TOIMIVAT

Yhteinen saunailta Rajaportilla 11.2.2015

Aterian ja Vakan ammattilaiset tapasivat Rajaportin yleisessä saunassa Pispalan valtatievarrella. Rajaportin sauna on vanhimpia, jos ei vanhin Pispalaan rakennettu sauna ja ainoa edelleen toimiva. Juttelimme mukavia ja nautimme hyvistä löylyistä ja ne vain kovenivat, kun miesten puolella heitettiin löylyä.

Monille tuli mieleen saunasta ja pukuhuoneesta lapsuus ja mummula.

Saunomisen jälkeen siirryimme vanhan ajan tunnelmaliseen kahvilaan nauttimaan höyrymakkarat, kahvit ja pulat. Kahvilassa soi taustalla vanha putkiradio.

Rajaportin saunalla on aina mukava ja rentouttava tunnelma.

Aterian ammattilaiset

Järjestimme joulun alla perjantaina 21.11.2014 perinteisen Piparkakku-illan Aterian ammattilaisille. Paikalla olisi saanut olla enemmänkin työkavereita, mutta onneksi 13 urhoollista saapui kuitenkin paikalle. Aloitimme illan vieton pienellä jouluisella iltapalalla johon sisältyi mm. glögiä ja kinkkua. Iltapalan jälkeen aloitimme vapaan keskustelun päivän polttavista aiheista niin työ- kuin kotirintamallakin. Olihan kivaa nähdä työkavereita pitkästä aikaa ja puheen sorinaa riitti. Joulumieltä löytyi varmasti jokaiselta. Keskustelun lomassa jaoimme toisillemme myös pienet joulupaketit, joista löytyi toinen toistaan ihanampia juttuja, oli suklaata, sukkaa, kynttilää ja vaikka mitä ihanaa. Joulupukki ei kerennyt saapumaan paikalle kiireidensä takia mutta onneksi tonttu löytyi omasta takaa. Iltasuju leppoisesti, emmekä edes huomanneet ajan kulkua. Kunnes noin kello 20.00 tienoilla havaitsimme että oli kotiin lähdön aika. Seuraa yhdistyksemme lehteä sekä kotisivujamme josta löydät tarkempaa tietoa tapahtumista lähempänä ajankohtaa.

Jos sinulla on jotain päivän polttavaa tai mieltä askaruttavaa niin otathan rohkeasti yhteyttä Aterian luottamusmieheen Eija Parkkaliin puh. 040 801 62 13 tai alueellisiin luottamusmiehiin Katri Parkkaliin puh. 040 801 27 77 ja Sari Niemiseen 050 511 07 43

Hauskaa kevään odotusta kaikille ja tapaamisiin
Terveisin Sari Nieminen ja Katri Parkkali

Koulunkäynninohjaajat

Koulunkäynninohjaajat kokoontuivat tammikuussa tämän vuoden ensimmäiseen oman ammattiryhmän iltaan. Luottamusmies Päivi Karjalainen kertoi vuosisuunnitelmassa olevista koko tuotantoalueen henkilöstöä sekä erityisesti koulunkäynninohjaajia koskevista asioista. Koulunkäynninohjaajien ammattiryhmässä toteutetaan 20 henkilötyövuoden vähennys, joka toteutetaan organisoimalla uudelleen koulunkäynninohjaajien työtä. Tämä vähennys toteutetaan vähentämällä määräaikaisia työsuhteita, vakituiset työsuhteet säilyvät ennallaan. Esiopetukseen on tulossa uuden toimintakauden käynnistyttyä pilottikokeilu, jossa seitsemässä kouluilla olevassa yksikössä järjestetään esiopetuksen jälkeistä hoitoa kerhotoimintana.

Eri koulujen työntekijät kertoivat kuulumisia omilta työpaikoiltaan. Keskustelun aiheiksi tammikuussa nousivat työhön perehdyttäminen ja sen merkitys. Riskien tunnistaminen ja huomioiminen. Koulutuksiin osallistuminen. Työajan ylitykset ja miten ne korvataan. Työturvamonitoriin kirjaamiset. Mitkä tekijät tuovat kiirettä ja painetta työpäivään. Erilaiset käytännöt vanhempien kanssa tapahtuvaan viestintään ja yleisesti tiedonkulku esim. hoidontarpeen muutoksissa.

Suunnittelutyö kesäajan työskentelyyn koulun lomajalla omalla tuotantoalueella varhaiskasvatuksen tehtävissä tai toisella tuotantoalueella kokonaan toisenlaisissa tehtävissä on alkanut.

Koulunkäynnin ohjaajien ammattiryhmän kokoonkutsujana toimii Mia Laitila. Kokoonkutsutut vuorokuukausina omalla porukalla toimistolla keskustellen ja vuorokuukausina muiden ammattiryhmien kanssa vapaa-ajan toiminnossa. Keskustelu oman porukan kesken koetaan erittäin tärkeänä, kokemukset ja käytännöt työpaikoilta auttavat oman työn sisällön kehittämässä ja työssä jaksamisessa.

Seuraavat kokoonkutsut löydät lehden toimintakalenterista. Yhteisiin tapahtumiin ilmoittautuminen tapahtuu kotisivujen kautta. Toimistolla pidettaviin kokoonkutsuihin ilmoita tulostasi sähköpostilla mia.laitila@tampere.fi

Tervetuloa mukaan!

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset

Vuosi on lähtenyt mukavasti käyntiin, toivottavasti myös sinullakin. Nyt olen hiihtolomaviikolla muutaman päivän vapaalla itsekin ja saan ladata akkuja (lue: tehdä rästiin jääneitä kotihommia!) En ole itse mikään talvi-ihminen, joten kevään ensimmäiset aurinkoiset päivät suorastaan vaativat vaihtamaan kukkiin multia ja ostamaan talven jäljiltä kuituneiden viherkasvien tilalle uusia.

Olemme tavanneet varhaiskasvatustajien ammattilaisten kanssa tämän vuoden puolella kaksi kertaa. Tapaamisia on kerran kuussa ja joka toinen kerta on ns. toiminnallinen, jolloin teemme yhdessä Aterian väen ja koulunkäynnin ohjaajien kanssa jotain mukavaa. Helmikuussa olimme Rajaportin saunalla kinkunsulatellulöylyissä. Siitä onkin enemmän asiaa toisaalla lehdessä.

Joka toinen kuukausi tapaamme toimistolla (Rautatiekatu 10 7.krs.) Sinne on vapaa pääsy kaikilla JHL 250 yhdistyksen jäsenillä, juomme kahvit ja syömmekin pienet suolapalaa keskustelun lomassa. Käymme läpi päivän polttavia asioita ja osallistujat voivat tuoda tapaamiseen vinkkejä, kysymyksiä, toimintamalleja tms. mitkä ovat nousseet esiin kentältä ja joita halutaan jakaa muiden kanssa. Tapaamisiin saa tulla silloin, kun se itselle sopii, mitään velvoitteita ei ole.

Viime tapaamisessamme keskustelimme uudesta varhaiskasvatusta ja sen etenemisestä. Kävimme läpi, mitä koulutuksia Jhl tarjoaa ja mistä niistä löytyy tietoa. Esimerkkinä nyt huhtikuussa ovat Tampereella valtakunnalliset varhaiskasvatuspäivät. Tilastoista selvisi, että lapsimäärät päivähoidossa ja AVK:n puolella ovat lisääntyneet viime vuodesta. Säästöt ja niiden toteutus aiheuttavat myös vilkasta keskustelua. PH/Po Luottamusmies Päivi Karjalainen kertoo ylemmän tahon kuulumisia. Tässä pienet esimerkkejä mistä tapaamisissamme keskustellaan.

OLET ENEMMÄN KUIN Tervetullut TAPAAMISIIMME, päivämäärät ja muut tiedot löytyvät toisaalta lehdestä! Koko ryhmän puolesta, sihteerikkö Nina

Mitä pääluottamusmies tekee?

Periaatteessa pääluottamusmies neuvottelee kaupunkitasolla työnantajan kanssa kaikista omaa jäsenistöään koskevista asioista. JHL edustaa kuntakentällä aika suurta osaa henkilöstöstä. Muihin liittoihin verrattuna meillä on se ero, että edustamme enemmän työyhteisönäkemyksiä kuin jonkun määrätyn ammattiryhmän asiaa. Tämä tuo kyllä haasteitakin edunvalvontaan. Ei saa toimia vain yhden ammattiryhmän eteen, täytyy huomioida koko jäsenistö.

Millainen työyhteisö sinulla on?

Meillä JHL:llä on Tampereella kolme pääluottamusmiestä, se on erittäin hyvä asia. Pystymme miettimään asioita yhdessä, ja keskustelemaan ja pohtimaan asiat mahdollisimman monipuolisesti. Aika vähän on asioita joissa on vain oikea ja väärä vastaus. Usein lopputulos on monen asian kompromissi.

Lisäksi yhteydenpito tuotantoalueluottamusmiehiin on tärkeä osa työtä. Onneksi JHL:llä on kattava joukko hyviä ja tehtävästään kiinnostuneita luottamusmiehiä.

Myös yhteistyö muiden liittojen luottamusmiesten kanssa on osa työtä. Aina se ei ole ollenkaan vaivatonta tai yksinkertaista, mutta toimeen ollaan tultu.

Miten tavanomainen työpäiväsi alkaa ja ovatko työpäivät samanlaisia?

Jollei ole mitään sovittua tapaamista tai neuvottelua, työpaikalla aamu alkaa yleensä aamukahvilla ja keskusteluilta viikon asioista. Työpaikallamme on yhteensä yhdeksän pääluottamusmiestä, joten Tampereen kaupungin työpaikkojen asiat kyllä tulevat tutuiksi.

Tuotantoalueiden luottamusmiesten päivittäiset yhteydenotot ja heidän tukeminen edunvalvontatyössään kuuluu tehtäviini.

Sellaista keskivertopäivää ei taida olla olemassakaan. Ja yleensä käy niin, että suunnitellun aikataulun muuttaa jokin, josta etukäteen ei voinut tietää.

Mikä on nyt juuri ajankohtaista?

Tällä hetkellä kaupungin taloudellinen tilanne, sote-uudistuksen toteutuminen, 1.7 palkkaratkaisu ovat esimerkiksi asioita, jota taidetaan päivittäin sivuta. Työpaikoilta tähän aikaan vuodesta tulee yleensä kysymyksiä vuosilomista ja erilaisia sairastumiseen liittyvistä asioista.

Puhelimen ja sähköpostin välityksellä tulee paljon kysymyksiä. Osaan asioita pystyy vastaamaan heti, mutta usein joutuu selvittämään aika tavallakin.

Mihin asioihin täytyy valmistautua?

Erilaisiin tapaamisiin joutuu valmistautumaan: lukemaan ohjeita tai tarkistamaan asioita. Kurjempia ovat tilanteet, joissa vastausta ei saa heti ja asian hoito pitkittyy ja pitkittyy. Henkilöstöasiat on Tampereella ohjeistettu hyvin. Loorasta löytyy vastaus melkein asiaan kuin asiaan, mutta yleensä siellä perustyöpaikoilla ei ole edes aikaa tutkia Looran saloja.

Mitä ilonaiheita löydät työstäsi?

Aina kun jokin pitkään töitä teettänyt asia saadaan päätökseen tai kun joku tehty esitys menee eteenpäin. Yksittäisten henkilöiden palautteet, kun asiat saadaan hoidettua kuntoon.

Mitä haluat sanoa JHL:n jäsenille?

Yhdessä toinen toistamme tukien olemme vahvoja!



Tervetuloa oppimaan, jakamaan kokemuksia, virkistymään ja verkostoitumaan TSL:n kursseille!

Ilmoittauduthan kursseille hyvissä ajoin, mielellään jo viimeistään neljä viikkoa ennen kurssia mm hotellivarausten takia. Vapaita ja peruutuspaikkoja voit kysyä vielä pari viikkoa ennen kurssiaikaa.

Ilmoittautumiset kursseille <http://www.tsl.fi/koulutus/kurssit/> tai puh. 020 745 7611 tai neuvonta@tsl.fi tai jos ammattiliitosi on JHL tai PAU, ilmoittaudu suoraan omaan liittoosi, kiitos!

Monet SAK:laiset ammattiliitot maksavat kurssimaksun jäsentensä puolesta.

Katso tiedot www.tsl.fi/koulutus/kurssit/ammattiliittojen_tuki/

VIIKONLOPPUKURSSIT

Työhyvinvoinnin jäljillä
14.-15.3.2015
Ikaalisten kylpylä, Ikaalinen

Viisasta vuorovaikutusta kaikille!
25. – 26.4.2015
Kylpylähotelli Rauhalampi, Kuopio

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

Helena Nieminen

helena.nieminen@tampere.fi

Päivi Karjalainen

paivi.karjalainen@tampere.fi

Sari Nieminen

sari.nieminen250@gmail.com

Eija Parkkali

eija.parkkali250@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