

LOUSI

Lounais-Suomen Insinöörit LOUSI ry, jäsenlehti 1/2010



SISÄLLYSLUETTELO

Puheenjohtajan palsta.....	3
Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet.....	4
Hyvää Uutta Vuotta 2010!.....	5
Jäsenyhdistykset.....	6
Rohkea loikka yrittäjäksi.....	7
Jäsenyhdistykset.....	8
Insinöörin ilmastomuutosteot.....	10
Lousin ensimmäinen	
Golf-mestaruus Tommi Tuusalle!.....	11
Motivointi.....	12
Kevennys.....	13
Yhdistysten jäsentiedot.....	16

Kansikuva Ilmastomuutos on täällä
- vai onko? Kuva tammikuisesta Turun
saaristosta.

UUSI LOUSI 1/2010

Toimituksen osoite

Aurakatu 20 A 1, 20100 Turku

Puhelin pj.

Jonna Aaltonen 040 557 6673

Puhelin pt.

Pekka Härkönen 050 598 5599

E-mail

uusilousi@gmail.fi

Kotisivut

www.lousi.fi

Lehden/yhdistyksen pankkiyhteys:

TOP 571004-2231219

Julkaisija

Lounais-Suomen Insinöörit ry.

Painos

5000 kpl

Perustettu

1.1.2008

Päätoimittaja

Pekka Härkönen

Ulkoasu ja taitto

Lisa Saloranta, lisa.saloranta@students.turkuamk.fi

Painopaikka

Forssan kirjapaino Oy (www.forssankp.fi)



UUSI VUOSI UUDET KUJEET



Kerrankin olemme saaneet nauttia valkoisesta talvesta jo ennen joulua. Ulkona maa valkoisena, maassa eläinten jälkiä, lapsilla puuhasteltavaa. Edelleen kyllä mieltä kalvaa, että mikä pikkueläin meidän terassin alta on tullut useampaan otteeseen pois. Ei kai hiiri tai rotta? Biologian tunteista on liian pitkä aika, jotta enää osaisi jäniksen jäljistä kummempia tunnistaa.

Monille perheille ja työpaikoille mennyt vuosi oli rankka. Mitä tiettyjä asiantuntijoita kuuntelee, tulee tämänkin vuosi olemaan rankka, jollei jopa rankempi. Ainakin jos ennusteita työttömien määrästä on uskominen. Toivotaan ja uskotaan kuitenkin asiantuntijoiden olevan kerrankin väärässä ja luotetaan siihen, että oman osaamisemme kautta Suomi palaa taas nousujohteiseen talouskasvuun. Jos sinulla on joku hyvä idea, miten LOUSI jäsenyhdistyksineen voisi arkea helpottaa esimerkiksi jonkun kurssin tai koulutuksen muodossa, niin laitathan ideasi tulemaan meille. Budjetin puitteissa pyrimme tekemään toiveista totta.

”Elämä on elämää varten annettu” todetaan yhdessä Leevien biisissä. Mitä se elämä sitten on? Iso osa elämästämme koostuu työnteosta. Pitääkö sen olla niin? Toki nyky-yhteiskunnassa suurin osa ihmisistä tarvitsee rahaa elääksensä ja vain murto-osa meistä on sitä saanut perintönä tai töitä tehden niin paljon, että voisi kokonaan töistä jäädä pois. Mutta entä jos kukin meistä tekisi esimerkiksi kerran kuussa jotain sellaista, mistä on haaveillut? Ei sen tarvitse olla mitään kallista tai suurta tai voi se joskus olla sellaistaakin. Yksi ystäväni totesi joulunaikaan, että hän haluaisi tehdä lumienkelin, mutta ei aikuisena yksin kehtaa. Niinpä me kaksi aikuista makasimme selällämme maassa ja tehtiin enkelit. Oli muuten aika kivaa, mutta se huppu olisi kannattanut laittaa päähän ennen makaamista. Itseni teki eilen mieli tehdä lumilyhty. Teinkin. Olin innoissani kuin pikkulapsi. Tai jos ollaan rehellisiä, niin sitä lasta ei se lyhty kiinnostanut pätäkäkään. Pulkkailu vain oli pop.

LOUSI järjestää helmikuussa Pre-Ystävänpäiväjuhlat. Juhlissa syödään, juodaan, leikitään, tanssitaan ja ennen kaikkea tavataan uusia ja vanhoja tuttuja. Olisiko tänä vuonna se ensimmäinen kerta, kun sinäkin tulisit mukaan? Tai kenties se 10. kerta, kun osallistut? Jäsenyhdistyksemme järjestävät myös paljon erilaista toimintaa. Kuuluitpa sitten mihin yhdistykseen vain, niin kaikki tapahtumat, yhdistysten kokouksia lukuun ottamatta, ovat avoimia kaikille LOUSI:n jäsenille. Tervetuloa mukaan tapahtumarikkaaseen kevääseen!

Mukavaa keväänodotusta!

Jonna Aaltonen
Puheenjohtaja
Lounais-Suomen Insinöörit LOUSI ry



TUOTANNOLLISET JA TALOUDELLISET IRTISANOMISPERUSTEET

Teksti: Juha Teerimäki, UIL:n työsuhdelaikimies

UIL:n lakimiehet ovat törmänneet viime aikoina usein tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita koskeviin kysymyksiin. Miten arvioidaan ilmoitetun perusteen täyttymistä ja saako äitiysvapaalla tms. olevan irtisanoa?

Työnantaja saa työsopimuslain mukaan irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työn on siis oltava yhtä aikaa vähentynyt sekä olennaisesti että pysyvästi. Jos näin ei ole, irtisanominen ei tule kysymykseen. Tällöin työntekijän lomautaminen tai osa-aikaistaminen saattaa olla mahdollista.

Peruste ei täyty

Työsopimuslaissa on lyhyt esimerkkiluettelo tilanteista, joissa ei ole riittävää syytä työntekijän irtisanomiseen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kyseisen lainkohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole ainakaan silloin, kun

työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

toiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Irtisanominen on pääsääntöisesti mahdollinen vain, jos irtisanottavan työntekijän työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Käytännössä on tarkasteltava, mitä kyseiseen työhön sisältyville tehtäville tehdään. Jos tehtävät lakkaavat tai ne jaetaan yritykseen jäävän henkilökunnan kesken, työ on todennäköisesti vähentynyt. Jos toinen henkilö ryhtyy hoitamaan irtisanotun työntekijän tehtäviä, työ ei ilmeisesti ole vähentynyt. Ajallisesti työn pitää

vähentyä viimeistään irtisanomisajan päättyessä.

Lomautus

Mikäli työn väheneminen on vain tilapäistä, työntekijää ei saa irtisanoa. Tällöin lomautus tulee lähinnä kysymykseen. Työn vähenemistä pidetään pääsääntöisesti tilapäisenä, jos aika jolta työ on vähentynyt, ei ylitä 90 päivää. Työn väheneminen voi johtua monesta eri syystä. Tällaisia ovat esimerkiksi kysynnän väheneminen, kiristynyt kilpailu, yrityksen tuotteiden vanheneminen, siirtyminen alihankintaan, työnantajan rationalisointitoimenpiteet ja toiminnan supistaminen tai uudelleen suuntaaminen.

Kustannussäästöt

Ongelmallisia ovat tilanteet, joissa työ ei varsinaisesti ole vähentynyt, mutta yritys on tuottanut tappiota ja irtisanoa työvoimaa kustannussäästön saamiseksi. Tilannetta on tällöin tarkasteltava kokonaisuutena ja pyrittävä selvittämään, onko työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö todella oleellinen tekijä yrityksen toiminnan jatkumiselle.

Koulutus ja uudelleen sijoittaminen

Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle yllä tarkoitettua työtä, on hänen selvitet-

tävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallansa olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Tällöin määräysvallan lisäksi edellytetään yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä lähinnä henkilöstöasioiden hoidossa. Yllä tarkoitettu työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia työnantajan Suomessa olevia toimipisteitä ja kestää työsuhteen päättymiseen saakka. Tämän jälkeen työnantajalla on kuitenkin laissa tarkoitettu takaisinottovelvollisuus.

Perhevapaat

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ole johtunut työntekijän raskaudesta. Työntekijällä on velvollisuus esittää selvitys raskaudesta, mikäli työnantaja sitä pyytää.

Korvaukset

Jos irtisanominen on tehty lain perusteiden vastaisesti, työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä. Korvaus on määrältään vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Käytännössä yli vuoden palkan suuruiset korvaukset ovat harvinaisia. Kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa, siitä kun työsuhde on päättynyt.

Yrityksessä, jossa on vähintään 20 työntekijää, tulee käydä yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut ennen irtisanomista. Jos velvoitetta laiminlyödään, niin työnantaja joutuu maksamaan tästä enintään 30 000 euron korvauksen irtisanotulle työntekijälle.

HYVÄÄ UUTTA VUOTTA 2010!

Tervehdys taas kaikille Lousilaisille!

Jälleen on vuosi vaihtunut ja olemme siirtyneet jo uudelle vuosikymmenelle. Viime vuodelta jäi varmastikin yhtenä päällimmäisenä muistona lukuisat yt-neuvottelut, lomautukset ja irtisanomiset. Puhuttiin taantumasta ja myöhemmin jo enemmän ja enemmän lamasta niin kansainvälisellä tasolla kun meillä täällä kotisuomessakin.

Nämä vaikeat työllisyystilanteet näkyivät konkreettisesti myös työttömyyskassojen pidentyvinä jonoina. Myös meidän IAET kassa oli kovien haasteiden edessä koko vuoden, mutta kuitenkin kokoajan tehostaen ja nopeuttaen toimintaansa. Kassan työntekijöiden määrä yli tuplaantui loppuvuodesta 2008 ja vuoden 2009 aikana. Uusien työntekijöiden kouluttaminen ja suuremman organisaation tehokkaaksi saaminen kuitenkin aina ottaa oman aikansa, eikä sitä helpottanut ollenkaan kokoajan kasvavaneet lomautettujen ja irtisanotujen määrät, myös meidänkin ammattikunnassamme. Nyt täällä hetkellä kassa toimii jo suhteellisen nopeasti ja tehokkaasti. Uusien hakemusten käsittelyaika tätä juttua kirjoittaessa oli n. neljä viikkoa.

Monet työehtosopimukset olivat katkolla vuoden 2009 aikana ja johtuen näistä haastavista taloudellisista lähtökohdista ja vaikeasti ennustettavasta tulevaisuudesta ne heijastuivat suoraan myös neuvottelupöydissä uusien työehtosopimusten solmimisissa. Monet sopimukset syntyivät monivuotisina, mutta hyvin yleisesti sellaisella ehdolla, että ne ovat vuosittain irtisanottavissa, riippuen muunmuassa tullaanko sopimukseen vuosittaisista palkankorotuksista.

Itse toivoisinkin nyt malttia ja avarakatseisuutta, sillä esimerkiksi yhtenä puntaroitavana asiana vaakakupissa painaa mm. globalisaatio. Siinä punnitaan mikä työ kannattaa pitää Suomessa tai yleensäkin Euroopassa ja missä painopiste siirtyy esimerkiksi, vaikka Intiaan tai Kiinaan. Kuitenkin Suomalainen insinööriosaaminen arvostetaan hyvin korkealle ja meillä on siinä onneksemme mahdollisuutemme. Se toki vaatii uudelleen oppimista, innovaatiota ja muuntautumiskykyä. Näillä elementeillä uskon, että me ammattitaitoiset insinööripuurtajat pystymme vastaamaan näihinkin haasteisiin.

Uusia yrityksiä ja yritysideoita on hyvä tukea, sillä sitä kautta saamme uusia työpaikkoja ja tiedä vaikka uusia kansainvälisestikin menestyviä yrityksiä, joista meillä Suomalaisilla on hyviä esimerkkejäkin edelläkävijöinä! Tähän heitän myös haasteen yrityksille, että ottakaa insinööriopiskelijoita työharjoitteluun, kesätöihin ja lopputyön tekemiseen, sillä opiskelijoihin satsaaminen heijastuu varmasti positiivisena panoksena tulevaisuuden nousuun ja mahdollisuuksiin! Viime kesänä nämä insinööriopiskelijoiden ja muidenkin opiskelijoiden kesätyöpaikat olivat kiven alla. Taantumanki aikana tervekkään yritys ei menesty jos ei uskalla yrittää ja ottaa

riskejä. Toki silloin riskin ottamiset on punnittava tarkemmin ja huolellisemmin.

Nyt kuitenkin maailmalla on näkyvissä jo nousun ja elpymisen merkkejä ja on aina sanottu, että Suomi tulee hiukan niiden trendien perässä, joten itse ainakin uskon ja odotan, että työllisyysnäköymät tulevat paranemaan ja talous lähtee kääntymään vielä hyvään nousuun tämän vuoden aikana.

Hyvää alkanutta vuotta 2010 ja toivotaan tältä vuodelta uutta hyvää nousukautta!

Yhteistyöterveisin,

Mika Paukkeri
UIL Hallituksen jäsen
Lounais-Suomen vaalipiiri



Tammi- ja helmikuun tapahtumista on jäsenille tiedotettu sähköpostilla ja internetissä <http://www.tasiry.fi>.

Tutustuminen FunMat tutkimuskeskukseen Åbo Akademissa

Tiistaina 9.3.2010 kello 17 Porthaninkatu 3, Turku.

FunMat (Funktionaalisten Materiaalien tutkimuskeskus) tuottaa tulevaisuuden papereita ja pakkauksia ja kehittää materiaaleja ja painettavaa älykkyyttä. ”Tutkimme, mitä paperilta vaaditaan, että sen päälle voi painaa elektroniikkaa tai älykkyyttä, jotta paperi reagoi esimerkiksi magneettiseen, sähköiseen tai valovasteeseen.”

Sovelluskohteita on paljon
Pakkausteollisuus odottaa painettavalta elektroniikalta esimerkiksi antureita, jotka osoittavat, onko lääkepakkaus vanhentunut tai onko lihajaloste jossain vaiheessa lämmennyt liikaa.

Ilmoittautuminen viimeistään 26.2.2010

Huhtikuussa yllätysexcurcio

Tarkemmat tiedot tulevat nettisivuillemme <http://www.tasiry.fi> tammikuun loppuun mennessä.

Ilmoittautumiset ja peruutukset joko sähköpostilla tapahtumat@tasiry.fi tai nettisivujen kautta <http://www.tasiry.fi>. Viestin otsikkoon tieto mihin tapahtumaan olet ilmoittautumassa. Käytä muotoa ”TASI: <tapahtuma>”, esimerkiksi ”TASI: Kevätkokous 2010”. Viestiin oma nimesi (ja henkilömäärä avec-tilaisuuksiin. Muista ilmoittaa myös mahdolliset ruoka-aineallergiat. Muistathan myös ilmoittaa, jos et pääsekään tulemaan!

Nettisivuillemme <http://www.tasiry.fi> runsaasti aineistoa. Käyppä kurkkaamassa.

Naantalin Emma teatteriin katsomaan Seitsemää veljestä

torstaina 15.7 kello 19.00 (avec-tilaisuus)

Neljän näyttelijän voimin, uudelleen käsikirjoitettuna ja Linnateatterin kanssa yhteistyössä toteutettuna – ja luvassa on takuulla repäisevä tutustumisretki yhteen suomalaisen kirjallisuuden suurimmista teoksista! Ketkä velikullat haasteen ovatkaan ottaneet vastaan?

Varaa paikkasi välittömästi, sillä vain 80 nopeinta mahtuu mukaan.

Koko paketin hinta on vain 15 euroa/henkilö, sisältäen lipun ja väliaikatarjoilut.

Liput on maksettava yhdistyksen tilille viimeistään 23.6. Tilinumero 800027-5167236. Laita maksuun viestiksi ”TASI kesäteatteri”, oma nimesi ja henkilömäärä (TASI kesäteatteri, Matti Lehtinen, 2 henkeä)

Vain lippunsa etukäteen maksaneet pääsevät mukaan!

Ilmoittautuminen teatteriin viimeistään 23.6.

Kun toimitat sähköpostiosoitteesi osoitteeseen **matti.ol.lehtinen@metso.com**, saat tietoa toiminnastamme myös sähköpostitse. Muista ilmoittaa, jos sähköpostiosoitteesi muuttuu.

Tervetuloa mukaan sähköiseen toimintaan.

Turun Alueen Sähköinsinöörit ry, TASI
Matti Lehtinen
Sihteeri

ROHKEA LOIKKA YRITTÄJÄKSI

Pörssiyrityksen lopettaessa toimintaansa Varsinais-Suomessa, sain kohdata globaalien rakennemuutoksen omalla kohdallani. Koti-isänä toimiessa vapaalla, koin olevani uutta luovassa tilanteessa. Tuli opittua hyödyllisiä taitoja tulevaisuuden varalle. Mökin kattoremontti tuli tehtyä oikeaan aikaan. Muitakin toteutusaikaa odottavia projekteja saatiin päätökseen.

Pidemmän aikaa olen seurannut omalla ja tuttujen kohdalla elektroniikkateollisuuden kehitystä Salon seudulla. Näiden pohdintojen tuloksena syntyi päätös omasta yrityksestä. Juuri oikeaan aikaan TE-keskus järjesti Salossa yritysкурсin meille valituille innokkaille yritystä vakavasti harkitseville.

Alkavan yrittäjän tulisi saada tukeva pohja, jolta ponnistaa tuleviin haasteisiin. Perheen aito tuki on apu menestymisessä ja ajankäytön hallinta ennalta ehkäisee turhia riitoja perheessä. Yrityskurssin luennoitsija, yrittäjien antama tietotaito sekä pitkän yrittäjäkokemuksen viisaudet loistivat kirkkaana kurssilla. Keskustelu ja toisilta kurssilaisilta saatu palaute auttoivat eteenpäin kohti perustamiskokouksen pöytäkirjaa.

Yritysidea tuli vuosien takaa. Kuluttajien kallein ostos tehdään tänäkin päivänä tunteen pohjalta, ilman dokumentoitua tietoa ostettavan kohteen laadusta. Muutaman sadan euron digihärveliä tutkitaan ahkerasti lehdistä ja netistä, etsien tietoa sekä kommentteja tuotteen ostopäätöstä varten.

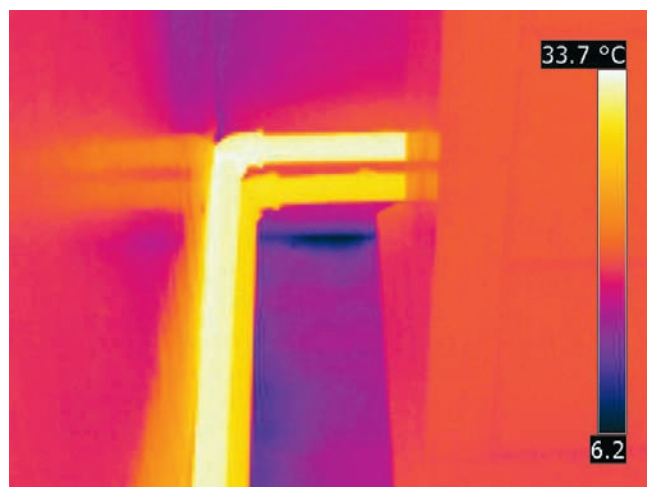
Näin Energiapulssi Oy sai alkunsa. Lämpökuvaukseen, antennijärjestelmiin ja energiaremonttien laitehankintoihin erikoistuva yritys tarjoaa asunnon ostajalle rahanarvoista tietoa kohteen laadusta. Ilmastomuutoksen ja kallistuvan energian aikana investointeihin on varattava suunnittelu-aikaa ennen hankintaa. Yksin öljylämmitteisessä taloudessa asuva eläkeläinen kun valitsee muita ratkaisuja verrattuna suureen lapsiperheeseen. Taloudelliset realiteetit ohjaavat tehokkaasti hankintoja energiaa säästävään suuntaan.

Lämpökuvaukseen mielletään usein rakennuksen ja teollisuuden prosessien kuntoa mittaavaksi menetelmäksi. Emme ole vielä nähneet lämpökuvauksen sovelluksia siinä laajuudessa mitä menetelmä tarjoaa. Ideoita on tutkittavaksi, joilla lämpökuvauksen käyttöä viedään uusille alueille. Tuotekehitys vaatii osajia toteuttamaan hankkeita joita kukaan ei ole vielä tehnyt. Lämpökuvattu kohde on turvallinen ostaa ja omistaa. Olemme lukeneet ja kuulleet kauhutarinoita asunnoista joissa ei ole rakentamisen laatu määräysten mukainen. Nyt asiakas saa tuotteistetun palvelun laadun varmistamiseksi.

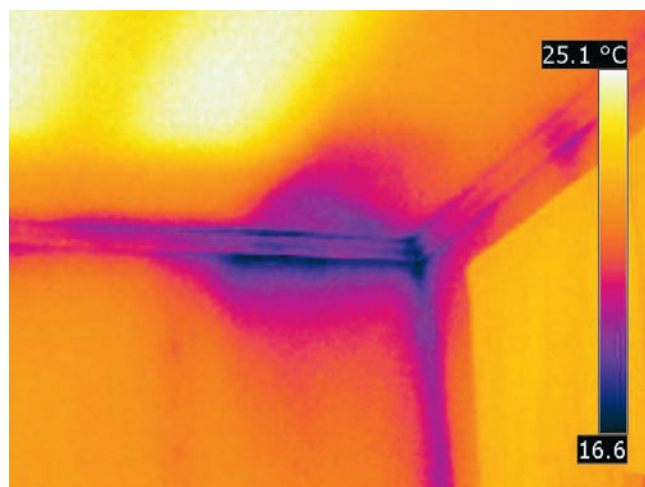


Yrittäjä
Riku Ikonen
riku.ikonen@energiapulssi.fi
0400 908010

Ilmavuoto jalkalistan alta.



Kattolämmitys ja ilmavuoto.



Kokouskutsu sääntömääräiseen kevätkokoukseen

Keskiviikkona 10.03.2010 klo 18:00 Wärtsilän Turun yksikössä (osoite Stålarinkatu 45, Turku).

Käsitellään sääntömääräiseen kevätkokoukseen liittyvät asiat sekä sääntömuutosten 2. käsittely. Kokousesitelmä jostakin ajankohtaisesta aiheesta.

Yhdistys tarjoaa iltapalan. Tervetuloa päättämään!

Ilmoittautumiset uudelle puheenjohtajalle Ari Kivikoskelle, puh. 010-7093266 tai 040-5708510 tai ari.kivikoski@wartsila.com.



Valokuvassa kättelevät yhdistyksemme Varsinais-Suomen Insinöörit ry:n uusi (Ari Kivikoski) ja vanha (Taisto Talsi) puheenjohtaja syyskokouksessa, jossa annettiin Ari Kivikoskelle Uuden Insinööriliiton myöntämä pronssinen ansiomitali.

Kutsu perinteiselle kevään koulutusmatkalle avec Viroon (Pärnuun)

Lähtö 21.5.2010 (pe) aamulla klo 4:00 ja paluu 23.5.2010 (su) illalla.

Matkalla ollaan 2 yötä Pärnussa, jossa voidaan tilata mahdollisesti myös erilaisia hoitoja. Matkan ohjelmaa ja ruokailuja ollaan vielä järjestelemässä, joten lopullinen hinta täsmentyy vasta myöhemmin (hinta on noin 200 €:n paikkeilla). Matka on varattu 40 henkilölle.

Matkasta on tarkempaa tietoa myöhemmin, kun tapahtumasta saadaan tietoja LOUSI:n kotisivuille: www.lousi.fi/varsii. Seuratkaa näitä sivuja myöhemmin talvella ja keväällä.

Sitovat ilmoittautumiset viimeistään noin kuukautta ennen matkaa.

Ilmoittautumiset ja tiedustelut Rauno Jalava 0400-826563 tai rauno.jalava@pp1.inet.fi.

Himokselle

Tuike järjestää laskettelumatkan Jämsän Himokselle lauantaina 13.2.2010.

Matkalle lähdetään klo 7.00 Turun linja-autoaseman tilausajolaiturista ja perille Himokselle saavutaan noin klo 10.30.

Paluumatkan aloitamme klo 17 ja takaisin Turussa olemme noin klo 21.00.

Matkan hinta on 10€ /henkilö, joka sisältää bussikuljetukset ja koko päivän laskettelulipun. Matkalle voi ottaa mukaan avecin ja lapset.

Ilmoita lapsen ikä ilmoittautumisen yhteydessä.

Jos jollakin on tarvetta vuokrata lasketteluvälineet, olemme sopineet alennetut vuokrahinnat. Kerro mahdollinen vuokravälinetarve ilmoittautumisesi yhteydessä, näin varmistetaan sovittu alehinta.

Ilmoita nimi, pituus, paino ja kengän koko. Välinevuokra maksetaan suoraan vuokraamon kassalle, ei Tuiken tilille.

Sitovat ilmoittautumiset 5.2.2010 mennessä osoitteeseen: tuikeilmoittautumiset@hotmail.com

Paluupostissa saat viite- ja tilinumeron jolle voit suorittaa osallistumismaksun.

Matkalle mahtuu vain 48 nopeinta !!!

Lisätiedot:

www.tuik.fi

Kansallisoopperaan!

Tervetuloa Helsinkiin kansallisoopperaan katsomaan esitystä Don Giovanni lauantaina 6.3. Esitys alkaa klo 19.00, mutta matkaan lähdetään todennäköisesti noin 3 tuntia aikaisemmin. Aikataulu tarkentuu lähempänä.

Ilmoittautumismaksu on 30 euroa/hlö ja myös seuralainen on tervetullut mukaan. Ilmoittautumiset osoitteeseen tuikeilmoittautumiset@hotmail.com. Paluupostissa tulee lisätietoa maksusta ja aikataulusta.

Lisätiedot:

www.tuik.fi

Nämä ja paljon muita kevään tapahtumia
www.tuik.fi

LOUSI

Pre-Ystävänpäiväjuhlat 13.2. kello 18



LOUSI järjestää Ystävänpäivän aattona Pre-Ystävänpäiväjuhlat Läänin virastotalolla (Itsenäisyydenaukio 2, kaupunginteatterin naapurissa). Juhlat alkavat kello 18.00 ja

kotimatka/ matka jatkoille voi alkaa noin kello 01.

Illan aikana luvassa on hyvää ruokaa ja juomaa, loistavaa seuraa, leikkimielistä kisailua sekä tanssia bändin siivittämänä.

Illalliskortti (sis. ruuan, kuohuviinin, kaksi kaatota viiniä, kahvin kanssa avecin sekä ohjelman) maksaa 35 euroa/henkilö. Näihin juhliin saa luonnollisesti ottaa sen parhaan ystävänsä eli puolisonsa mukaan.

Ilmoittautumiset osoitteeseen **uusilousi@gmail.com** 29.1.2010 mennessä. Ilmoitathan mahdolliset ruokarajoitteet samalla. Vastausviestissä tulee maksuohjeet. Nopeimmat syövät hitaat, ilmoittaudu siis heti!

Insinööri Pettersson-risteily 22.5.2010



Insinööri Petterssonin risteily järjestetään lauantaina 22.5. M/S Sundbyholm-nimisellä aluksella. Alus lähtee Aurajokirannasta kello 10 ja suuntaa keulansa kohti Insinööri Petterssonin loistoa. Loistolla nostamme maljat kuten insinöörien aina ohi mennessään on tapana

tehdä. Loistolta suuntaamme Nauvon vierasvenesatamaan, jossa tutustumme Nauvon keskusta noin 1,5 tunnin ajan. Laivaan palattuamme nautimme lounasbuffetin antimista. Takaisin Aurajoessa olemme noin kello 16.

Retken hinta on 10 euroa/henkilö sisältäen aamukahvin, lounaan juomana vesi, kuohuviinin ja matkat.

Ilmoittautumiset osoitteeseen **uusilousi@gmail.com** 12.5. mennessä. Vastausviestissä tulee maksuohjeet. Paikkoja riittää noin 100 henkilölle eli ilmoittaudu nopeasti.

SALON ALUEEN INSINÖÖRIT SAI RY

Kevään 2010 tapahtumia:

Yhdistys on varannut jäsenilleen edullisia teatterilippuja 'Piukat paikat'-musikaaliin maaliskuussa kulttuuritalo KIVAan.

Koko perheen laskettelumatka Himokselle maaliskuussa.

Yhdistyksen kevätkokous viikolla 12.

Tarkemmat tiedot weppisivuilta www.sai.fi, jossa voi myös ilmoittautua tapahtumiin ja sähköpostituslistalle.

TARI

Kevätkokous

TARI:n sääntömääräinen kevätkokous on tiistaina 9.2.2010 klo 19.00. AKAVA-talolla Aurakatu 20 A1

Kokoontumiset joka kuukauden 2. tiistai Akava-talolla Aurakatu 20 A 1 kello 19. alkaen jollei toisin ilmoiteta. Tarkemmin lähempänä kutakin tapahtumaa osoitteesta **www.lousi.fi**.

INSINÖÖRIN ILMASTOMUUTOSTEOT

Ajan joskus bussilla ja junallakin.

Kävelen.

Menen kauppaan ilman rahaa ja kortteja.

En osta kaukaa tuotuja ruokia enkä tavaroita.

En osta uusia lamppuja ja muita energiaa säästäviä hyödykkeitä, vaan käytän ensin vanhat tavarani loppuun.

Poltan kynttilää - molemmasta päästä...

Mietin syvällisesti jatkuvan kasvun filosofiaa.

En matkusta lomalla minnekään, vaan lepään.

Enkä syö lanttua, kaalia, papuja enkä laktoosia.

Ilmasto ei ole muuttumaton

Maapallo on ollut olemassa noin 4,5 miljardin vuoden ajan, ja tänä aikana ilmasto on muuttunut moneen kertaan. Enimmäkseen ilmasto on ollut varsin lämmin, mutta lämpökausien väliin on sattunut useita hyisen kylmiä jääkausijaksoja. Yksi ilmastonmuutosten aiheuttaja on ollut ilmakan koostumuksen vaihtelu: kasvihuoneilmiö on ollut väliin voimakkaampi, toisinaan heikompi. Myös mantereitten sijainti on vaihdellut, mikä on vaikuttanut merivirtojen kykyyn siirtää lämpöä päiväntasaajan tienoilta kohti napa-alueita. Vuoristojakin on aikojen kuluessa ehtinyt syntyä ja rapautua kerta toisensa jälkeen.

Viime vuosisatojen ja -kymmenten aikana näyttämölle on astunut uusi ilmastonmuutosten aiheuttaja, ihmiskunta. Yhtäältä ihmiset ovat päästäneet ilmakan lisää hiilidioksidia

ja muita kasvihuonekaasuja. Näitten vaikutuksesta maapallon ilmasto on alkanut lämmetä. Toisaalta ihmiset tuottavat myös ilmassa leijuvia pienhiukkasia. Nämä hiukkaset samentavat ilmakehää ja myös lisäävät pilvien kykyä heijastaa auringon säteilyenergiaa pois maapallolta. Näin pienhiukkaset ovat osittain kumonnet kasvihuonekaasujen aiheuttaman lämpenemisen.

Miten Suomen ilmasto muuttuu?

Suomi sijaitsee alueella, jossa lämpenemisen arvioidaan olevan selvästi voimakkaampaa kuin koko maapallon keskimääräinen lämpeneminen. Lisäksi muutokset tulevat olemaan suurempia talvella kuin kesällä. Lämpenemisen ohella sademäärien arvioidaan kasvavan.

Lämpötila

- etenkin talvilämpötilat tulevat kohoamaan
- hyvin alhaiset lämpötilat tulevat harvinaistumaan
- hellejaksot tulevat kesäisin yleistymään
- kaikkein korkeimmat lämpötilat todennäköisesti kohoavat
- Sademäärät
- etenkin talvisateet lisääntyvät
- talviset vesisateet yleistyvät
- rankkasateiden oletetaan voimistuvan enemmän kuin keskimääräisten vesisateiden

Tuulen nopeus

- eri ilmastomalleihin pohjautuvat arviot poikkeavat toisistaan
- merijään väheneminen voi lisätä tuulisuutta talvisin rannikolla
- matalapaineiden reittien mahdollinen muuttuminen voisi vaikuttaa tuulisuuteen ja myrskyisyyteen, aiheuttaen lisää

Lumipeite ja routa

- lumipeiteaika lyhenee
- lumen vesiarvo vähenee
- aluksi runsaat lumisateet voivat jopa yleistyä etenkin sisämaassa ja Pohjois-Suomessa
- routaa on nykyistä vähemmän
- lauhojen ja sateisten talvien aikana maaperä on usein märkä ja sen kantavuus on huono

Lähde: Ilmatieteenlaitoksen internetsivut: www.fmi.fi

LOUSIN ENSIMMÄINEN GOLF-MESTARUUS TOMMI TUUSALLE!



Avaslyöntiin väylällä yksi keskittyy
Marko Hämäläinen.

Useiden Insinöörijäseniemme toiveesta järjestimme historian ensimmäisen Lousin Golf-mestaruuskilpailun Halikon Wiurilan Golfkentällä viime syyskuussa. Osallistujia saatiin ihan kohtuullinen määrä vaikkakin ilmoittautumisaika ja mainonta jäi turhan lyhyeksi. Kilpailu käytiin sunnuntaina 6.9.2009 hyvissä sääolosuhteissa, joskin jopa onnekaastikin, sillä puolisen tuntia kilpailumme jälkeen vettä tuli alas taivaan täydeltä.

Kilpailu sai osallistujilta hyvää palautetta ja moni jäsenemme, joille ajankohta ei tällä kertaa sopinut toivoivat, että Lousin mestaruuskilpailuja

jatkettasiin tulevinakin vuosina. Päätimmekin jo, että tämän vuoden 2010 Lousin Golf-mestaruuskilpailut järjestetään Uudessakaupunkissa Ykskoivussa (UGK:n kentällä) lauantaina 11. syyskuuta 2010. Tarkemmat tiedot ja ajankohdat selviävät kun seuraillette jäsenyhdistyksienne mainoksia ja nettisivuja tässä kevään aikana (esimerkiksi www.lousi.fi). Tehdään tästä kiva perinne ja alueemme Insinööreille!

Kilpailun tulokset Wiurilasta (10 parasta):

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. Tommi Tuusa | 6. Heikki Junnila |
| 2. Tapio Rohkea | 7. Marko Hämäläinen |
| 3. Vesa Sulo | 8. Jussi Soro |
| 4. Jari Inkinen | 9. Olli Tuominen |
| 5. Seppo Tahvanainen | 10. Eva Åke |



Tyytyväinen mitalikolmikko, vasemmalta
Tapio Rohkea, Tommi Tuusa ja Vesa Sulo.

MOTIVOINTI

Motivointi on jokaisen yksilön henkilökohtaisesti kokema vireystila, sillä jokainen yksilö motivoituu eri asioista ja eri tavoin. Motivointi on motivaatioon vaikuttavien tekijöiden huomioonottamista sekä niiden edellytysten luomista, joista yksilö motivoituu ja pysyy motivoituneena. Viitalan (2003, 161) mukaan motivaation synnyttäminen on monisyinen ja herkkä asia, joka riippuu monista muistakin tekijöistä kuin vain rangaistuksista ja palkkioista tai oikeudenmukaisuudesta. Motivaation vahvistaminen on yhteydessä tuntemuksiin ja intuitiivisiin kokemuksiin (Viitala 2003, 161). Motivointi on taitolaji esimiehille. Voi olla viisasta korostaa organisaation ja yksikön perustehtävän toteuttamista sekä pohtia, mitä se kulloinkin tarkoittaa toiminnan kannalta. Esimiehen tulee varmistaa, että osaaminen, tiedon saanti, valtuudet ja palkitseminen ovat oikeassa suhteessa tavoitteeseen, olipa kyseessä sitten yksilön tai ryhmän tavoite. (Hakonen ym. 2005, 55.)

Osaamisen johtaminen ilmenee henkilöstösuunnittelussa seuraavina kysymyksinä, joihin yrityksissä parhaimmillaan vastataan säännöllisesti ja huolella:

- Mitä osaamista yrityksen liiketoiminnalliset suunnitelmat edellyttävät eri aikajänteillä?
- Mitä osaamista pidämme itsellämme ja mitä ostamme ulkopuolelta?
- Kenellä tuota osaamista on?
- Paljonko ja milloin yrityksestä poistuu sellaista osaamista, jota voidaan ennakoita?
- Paljonko uusia osaajia tarvitaan?
- Mitä toimintoja siirtyy pois tai tulee lisää, jota vaikuttavat osaamisen siirtämistarpeisiin?
- Mistä osaamisesta tullaan luopumaan ja millä aikavälillä?
- Paljonko tarvittavan osaamisen varmistaminen maksaa?
- Mikä on tarvittavien osaajien määrä ja minkälaisissa työsuhteissa he toimivat? Mihin he maantieteellisesti ja organisatorisesti sijoittuvat?

(Viitala 2007, 170-171)

Motivointiin vaikuttavat tekijät

Motivointiin vaikuttavat yksilön aikaisemmat kokemukset, osaaminen, nykyinen tilanne, omat odotukset, tavoitteet, halut, ”tiedon nälkä” sekä tulevaisuuden näkymät. Näiden taustalla ovat muun muassa yksilön itsetunto, itseluottamus, arvot ja asenteet sekä tunteet. Motivointi saa aikaan motivaation, joka on merkittävä voimavara ihmisten työssä jakamisessa. Motivaatio ei ole välttämätön toiminnan kannalta, mutta se parantaa työn laatua ja tuloksellisuutta. Esimies voi vahvistaa yksilön motivoitumista tarjoamalla tälle jotakin tai vaikuttamalla johonkin, mitä yksilö todella haluaa tai käyttämällä näitä kumppaakin keinoa yhdessä. (Viitala 2003, 161.)

Motivaation kautta yksilö kokee asiat ja tehtävät omikseen ja innostuu niistä. Motivaatiota työssä vahvistaa yksilön ja hänen tekemänsä työn arvostus, työssä onnistumiset sekä yksilön saama palaute työstä. Kykyjen ja taitojen mukaiset haasteet auttavat yksilöä motivoitumaan työssä. Muita motivoitumiseen ja motivaatioon vaikuttavia asioita yksilöstä riippuen ovat asioiden ymmärtäminen samalla tavoin muiden kanssa, yksilön ymmärrys omasta osuudesta ja sen tärkeydestä kokonaisuuden kannalta sekä työn näkeminen lopullisena tuloksena. Motivoitumiseen ja motivaatioon vaikuttavat lisäksi asianmukaiset työvälineet ja työskentelyä helpottava ympäristö, riittävän informaation saanti asioiden taustoista, toimivat ihmissuhteet sekä yksilön eheys ja ammattiympäryys. (Viitala 2003, 161.)

Motivoiminen edellyttää yksilön kykyjen ja taitojen tuntemista, ihmissuhdetaitoja, viestintätaitoja ja positiivista asennetta. Kun taidot ovat kohdallaan, tavoitteet saavutetaan ja tunteet ovat positiiviset, motivaatio on helppo saavuttaa. Esimiehen vaikutus yksilöiden motivoitumiseen riippuu paljon hänen asenteistaan ja työntekijöitä kohtaan osoittamastaan arvostuksesta. Näiden

taustalla vaikuttavat esimiehen oma ihmiskäsitys ja persoonallisuus. (Viitala 2003, 161.) Työntekijöiden motivaation lähteenä voi olla myös kateus työtoverien asemaa tai etuja kohtaan. Oman aseman tai etujen parantaminen suhteessa työtoverien vastaavaan saattaa joskus olla suuri motivaation lähde. Tämä motivaation muoto ei välttämättä aina ole hyväksi, sillä se saattaa aiheuttaa konflikteja, tiedon panttaamista ja rikkoo organisaation tai ryhmän sosiaalista rakennetta ja ryhmähenkeä.

Motivointikeinot

Aika, arvostusten muuttuminen ja taloudellisen toimeentulotason nousu vaikuttavat motivaatioperusteisiin (Kauhanen 2000, 102). Siksi jokaisessa yrityksessä tulisi miettiä, mitkä ovat juuri sen oikeat motivointikeinot sillä hetkellä. Ei pidä tyytyä niihin keinoihin, joita on aina ollut, vaan yrityksen tulee seurata aikaansa ja ottaa käyttöön uusia keinoja. Keskustelemalla henkilöstön kanssa voi löytää juuri sen hetkistä henkilöstöstä motivoivia keinoja. Motivointikeinoja on useita riippuen muun muassa työntekijöiden iästä, sukupuolesta, koulutuksesta ja kulttuuritaustoista. Motivoinnissa tulisi kuitenkin olla tarkkana, sillä mikäli motivaation keinona käytetään palkitsemista, voi vaarana olla, että tärkeät tavoitteet, joista ei palkkiota saa, jäävät toteutumatta palkitsevien tavoitteiden vuoksi. Palkitseminen motivoi ja ohjaa toimintaa, vaikkeivät ihmiset sitä useinkaan myönnä. Motivaatiota vahvistaa odotusarvo, kun uskotaan, että onnistuminen suorituksessa on mahdollista ja onnistuminen johtaa palkitsemiseen. (Hakonen ym. 2005, 56.) Työn mielekkyyden kannalta on tärkeää, että esimies oppii tunnistamaan ja ymmärtämään motivaatioon vaikuttavia tekijöitä (Hakonen ym. 2005, 57).

Selkeän tavoitteen antaminen

Viitalan (2003, 162) mukaan selkeä, tiedossa oleva tavoite, mikä on helppo saavuttaa lisää työntekijän motivoitumista. Kun yksilö saa selkeän tavoitteen, hänen on helpompi omaksua tehtävä ja uskoa sen saavuttamiseen. Tämä edesauttaa yksilön motivoitumista tehtävän suorittamiseen ja omaan työhönsä. Esimiehen ja työntekijän välillä on oltava yhteisymmärrys siitä, mitä työntekijältä odotetaan. Tieto ohjaa työntekijän ponnistuksia ja hän voi nähdä työnsä konkreettisina tuloksina. (Leskelä 2001, 45.) Selkeä tavoite ei tosin välttämättä motivoi kaikkia, esimerkiksi niitä, jotka kaipaavat työhönsä haasteita ja ongelmanratkaisua. Selkeiden tavoitteiden antaminen työntekijöille saattaa myös vääristää yrityksen tuotannon / myynnin jakaumaa, mikäli tavoitetta ei ole annettu ottaen huomioon koko toiminta. Yksilö yleensä toimii valintatilanteessa sen mukaan, mistä saa itse suurimman hyödyn. Valintatilanne saattaa siten muuttaa yksilön käyttäytymistä, esimerkkinä myyntikilpailut ja ostoedut.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut, joita käydään säännöllisesti voivat motivoida työntekijöitä parempiin suorituksiin. Kehityskeskusteluissa käydään läpi yksilön tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Tällöin yksilö saa palautetta suorituksistaan ja niissä onnistumisesta tai epäonnistumisesta. Esimiehen tulee kehityskeskusteluissa rakentavasti etsiä ratkaisuja ja toimenpiteitä auttaakseen työntekijää parantamaan suoritustaan. Tulosten arviointi, joka perustuu hyväksytyihin kriteereihin ja suoritetaan säännöllisesti lisää Viitalan (2003, 162) mukaan työntekijän motivaatiota. Kehityskeskusteluun kuuluu osana myös avoin keskustelu, jossa esimies omalta osaltaan voi mo-

tivoida työntekijöitä. Työntekijöiden tulee saada tunnustusta ponnisteluista ja saavutuksista sekä työn määrästä ja laadusta. Lisäksi työntekijöille tulee antaa mahdollisuuksia kehittyä työssään.

Positiivinen palaute

Johtaja ja esimies voivat positiivisella palautteella kasvattaa työntekijän uskoa kykyihinsä ja kehittymisen mahdollisuuksiin. Saamansa positiivisen palautteen avulla työntekijä voi motivoitua uusiin haasteisiin. Esimiehen vilpittömän kiitos hyvistä suorituksista ja työssä onnistumisista tuottaa myös arvostetuksi tulemisen kokemuksen ja lisää sitoutumista organisaatioon. Positiivisella palautteella on ihmistä voimistava vaikutus, sillä vaikka onnistuminen on sisäinen kokemus ja tuottaa ihmiselle tyydytystä jo sinällään, on myös ulkoinen tunnustus merkittävä vahvistus omalle onnistumiselle. Jokainen yksilö toivoo olevansa hyväksytty ja arvostettu, joten kaikki sitä lisäävät viestit kasvattavat uskoa omiin taitoihin, ja siten lisäävät rohkeutta tarttua uusiin haasteisiin. (Viitala 2003, 161.) Positiivista palautetta työntekijä voi saada myös muualta kuin esimieheltään, johdolta tai yleensä yrityksen sisältä. Yrityksen ulkopuolelta tuleva positiivinen palaute ja arvostus saattavat olla työntekijälle motivoivampaa ja merkittävämpää kuin oman yrityksen sisältä tuleva.

Avoin, välitön palaute

Palaute, joka on avointa, välitöntä ja kohdistuu toimintaan ja tuloksiin lisää Viitalan (2003, 162) mukaan yksilön motivoitumista. Palaute tulee antaa työntekijälle välittömästi tai ainakin mahdollisimman pian onnistumisen jälkeen. Tällöin työntekijä tuntee, että hän on todella onnistunut tehtävän suorittamisessa ja motivoituu yhä vaativampiin

suorituksiin. Esimiehen tulee varmistua, että jokainen yksilö hänen osastollaan tietää tarkasti oman asemansa. Työssä onnistumisesta on annettava tunnustusta ja epäonnistumisen tapahtuessa tulee kertoa, miten työn olisi voinut suorittaa paremmin. Esimiehen ja työntekijän tulee keskustella suoritustasosta jatkuvasti. (Leskelä 2001, 45 - 46.) Työelämän kehittyessä suuntaan, missä suoria välittömiä esimiehiä ei ole läsnä arkipäivässä, välittömän palautteen antaminen voi olla jopa mahdotonta. Tällöin esimiehen tulee huolehtia, että palaute annetaan mahdollisimman pian.

Ohjaava tuki

Ohjaava tuki, joka pohjautuu luottavaan ihmiskäsitykseen ja on pääasiassa myönteistä lisää yksilön motivoitumista (Viitala 2003, 162). Työntekijä kokee, että häneen luotetaan ja hänelle halutaan opettaa uusia mahdollisesti vaativampia asioita. Tämä voi motivoida yksilöä ottamaan lisää vastuuta ja pyrkimään entistä parempiin suorituksiin. Ohjaavaa tukea voi siis antaa kannustamalla työntekijöitä uusiin haastavampiin suorituksiin. Toisaalta, on myös työntekijöitä, jotka haluavat haastavampia tehtäviä ja ovat niihin valmiita ilman ohjaavaa tukea.

Työn sisältö ja vastuu

Itsenäinen, vaihteleva ja sopivan vaativa työ motivoi yksilöä. Työn määrän tulee olla sopiva aikaan ja määrään nähden. (Viitala 2003, 162.) Esimiehen tulisi antaa työntekijöille sellaisia tehtäviä, että työntekijät saavat haasteita tai tuntevat olevansa suureksi hyödyksi organisaatiolle. Toisaalta on varottava, etteivät haasteet ole kohtuuttomia vaan tavoitteet ovat saavutettavissa. Kaikki yksilöt eivät kaipaa haasteita, vaan mahdollisuutta erikoistua ja olla siten

tärkeitä organisaatiolle. (Leskelä 2001, 46.) Työntekijöille tulee antaa tilaisuus kasvaa ja edistyä. Siksi esimiehen tulisi delegoida velvollisuuksia ja vastuuta aina kun mahdollistaa. Tämä osoittaa kunnioitusta työntekijän arvostelukykyä kohtaan, vahvistaa hänen aloitekykyään ja luottamustaan ja saa hänet tuntemaan itsensä tärkeämmäksi. (Leskelä 2001, 46.) Työn sisältö ja vastuu ovat tärkeitä motivaatiotekijöitä. Toisaalta niin sanotut rutiinisuurittajat tulee ottaa huomioon. He eivät välttämättä halua erikoistua eivätkä halua lisää vastuuta. Esimiesten tulisikin huolehtia rutiinisuurittajien motivoinnista, sillä usein he ovat niitä, jotka hoitavat kaiken sen, mikä on liian yksitoikkoista vastuuta ja uusia haasteita haluaville.

Organisaation Me-hengen luominen

Organisaation Me-hengen luominen ja sen ylläpitäminen lisäävät työntekijöiden motivoitumista. Hyvä yhteishenki edesauttaa motivaation syntymistä, silloin yksilö tuntee kuuluvansa ryhmään. Sekä organisaation järjestelyt että työolosuhteet ja työvälineet vaikuttavat myös osaltaan yksilön työmotivaatioon. Ihmisten huomioon ottaminen eri organisaation tasoilla vaikuttaa työntekijöiden motivoitumiseen. Esimies voi omilla asenteillaan ja esimerkillään motivoida yksilöitä parempiin suorituksiin. Motivoiva esimies tukee, kannustaa ja välittää työntekijöistä. Hän luo avoimen ilmapiirin ja rohkaisee työntekijöitä lausumaan mielipiteensä ja ehdotuksensa johdolle. Työntekijän on tunnettava, että johto ottaa huomioon kaiken hänen osallistumisensa. Esimiehen / johdon olisikin hyvä käyttää aikaansa johdettaviensa kanssa enemmän kuin vain kerran kaksi vuodessa käytävien kehityskeskustelujen aikana. Esimiehen selkeä ja oikeudenmukainen johtaminen voi olla jo itsessään motivoivaa toisille työntekijöille. Organisaatioissa tulisi

ottaa huomioon, että yksilöillä on aikaa sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden organisaation jäsenten kanssa, sillä se lujittaa Me-henkeä.

Palkkaus ja muut taloudelliset edut

Palkitsevuus voi olla joko sisäistä tai ulkoista, jota muun muassa palkka ja muut taloudelliset edut edustavat (Viitala 2007, 159). Kannustava palkkaus, joka perustuu yksilön suoritukseen tai tulokseen lisää yksilön motivoitumista (Viitala 2003, 162). Palkkaa on pidetty perinteisesti yhtenä työntekijän keskeisimmistä motivaation lähteistä. Mitä korkeampi palkka, sitä arvokkaammaksi oma panos työhön koetaan. (Viitala 2007, 159.) Yleensä yksilö, joka tuntee saavansa liian pientä palkkaa, tuntee kärsivänsä vääryyttä ja hän turhautuu. Palkkauksen tulisi vastata kunkin yksilön kykyjä ja suoritustasoa. Mittareiden tulisi olla yksiselitteiset ja jokaisen työntekijän ymmärrettävissä. Palkan rinnalle ovat tulleet myös muut sosioekonomiset tekijät kuten esimerkiksi sijainti, työaika, joustavuus ja henkilökuntaedut. Työmatka ja siihen käytetty aika tai etätyön mahdollisuus voivat monelle olla tärkeä motivoinnin lähde. Toisille taas joustavuus erilaisissa tilanteissa kuten työajassa tai työvuoroissa on tärkeää. Henkilökuntaedut kuten esimerkiksi ostetu, lomavientopaikkaetu, asumisetu ja autoetu saattavat motivoida toisia työntekijöitä enemmän kuin toisia.

Motivaation vaikuttavat teoriat

Motiivit ja arvot vaikuttavat siihen, miten hyvin tai huonosti henkilö motivoituu tehtävien tekemiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Henkilön on vaikea motivoitua tehtäviinsä, jos niiden toteutus edellyttää omien motiivien ja /tai arvojen vastaista käyttäytymistä (Sistonen 2008, 74). Yhdysvalloissa on

1950- ja 1960-luvuilla kehitetty useita motivaatioteorioita, joita on muokattu ja käytetty perustana uudemmille teorioille. Yksittäiset teoriat voidaan jaotella kahteen pääryhmään: työmotivaation sisältöteoriat ja työmotivaation prosessiteoriat (Lämsä & Hautala 2005, 81).

Maslown tarvehierarkia (sisältöteoria)

Maslow'n tarvehierarkia on psykologinen teoria, joka tuotiin esille Abraham Maslowin vuonna 1943 tekemässä tutkimustyössä "A Theory of Human Motivation". Ihmisten käyttäytymistä ohjaavat yleismaailmalliset tarpeet, jotka muodostavat arvoasteikon:

- Fysiologiset tarpeet
- Turvallisuuden tarpeet
- Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet/liittymisen tarpeet
- Arvonannon tarpeet
- Itsensä toteuttamisen tarpeet

Teorian ydin on, että ihmisen tietyt perustarpeet pitää tyydyttää ensin. Vasta perustarpeiden tyydyttämisen jälkeen ihminen alkaa etsiä tyydytystä korkeammille tarpeille. Mallissa motivaatio on alituisen vaihtuva voima, joka pyrkii täyttämään yhä ylempitasoisia tarpeita. Ihminen ei ole koskaan täysin tyydytetty. (Sistonen 2008, 71.)

Lähteet

Hakonen, N. & Hakonen, A. & Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Juva. WS Bookwell Oy.

Kauhanen, J. 2000. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 3. painos. Vantaa. Tummavuoren Kirjapaino Oy.

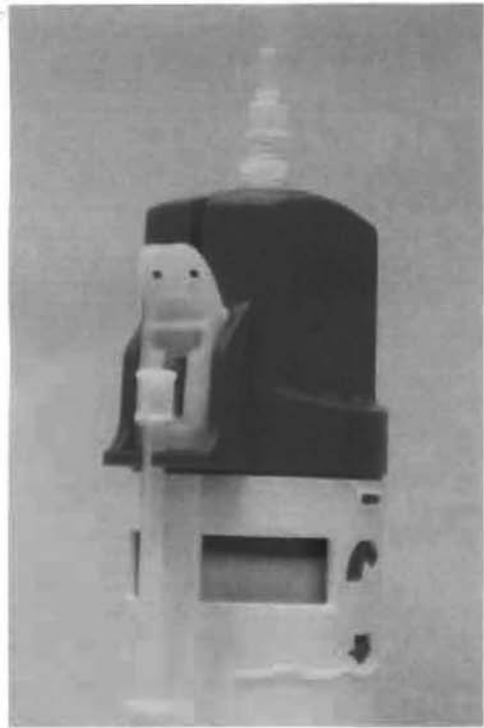
Kauhanen, Juhani 2001. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 3.-4. painos. Vantaa. WSOY. Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Leskelä, J. 2001. Motivaatiojohtaminen. Ihmistunte muksen ja itsetuntemuksen kehittäminen matkalla kohti oppivaa organisaatiota.

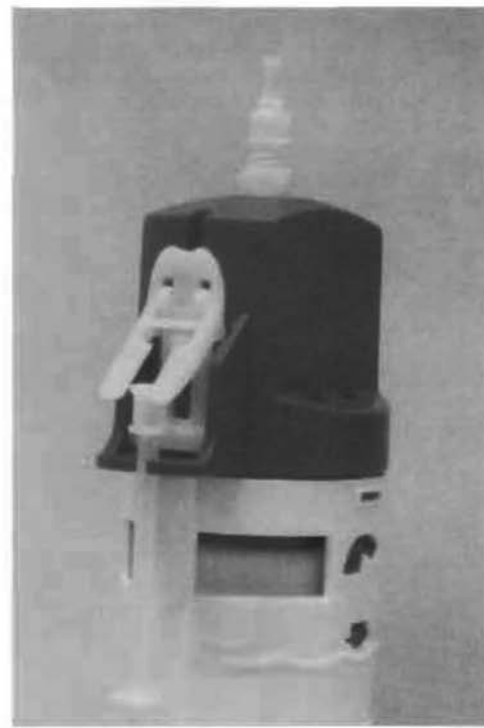
Sistonen, Samuli 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Jyväskylä. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Viitala, Riitta 2003. Henkilöstöjohtaminen. 2-3. painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Prima Oy.



Rätt
Riktig
Rigtig
Väärin
Right
Recht



Fel
Feil
Fejl
Oikein
Wrong
Falsch

 **SVEDBERGS**

2002-12-19

Suunnitelkoon insinööri kuinka hyvin tahansa, virhe kuitenkin tapahtuu jossain vaiheessa....

Ohessa esimerkki wc-pytyn asennusohjeesta, voisi olla vaikkapa ydinreaktorin kokoamisesta?

www.lousi.fi

Uusi Lousi 15

LOUNAIS-SUOMEN INSINÖÖRIT
LOUSI RY:N HALLITUS

Puheenjohtaja

Jonna Aaltonen (TUIKE)
jonna.aaltonen@tools.fi
040 5576673

Varapuheenjohtaja

Mika Paukkeri (SAI)
mika.paukkeri@nokia.com
050 5507658

Jäsenet

Pertti Degerholm (TASI)
pertti.degerholm@gmail.com
040 842 1177

Aleksi Kirjonen (VARSI)
aleksi.kirjonen@wartsila.com
040 549 2323

Torsti Mäkelä (TARI)
torsti.makela@hartela.fi
0500 224 552

Janne Salminen (MYT, Turku)
janne.salminen@metso.com
040 543 2272

Vesa Sulo (V-SI)
vesa.sulo@uusikaupunki.fi
044 507 9713

Sanna Suominen (TUIKE)
shsuominen@gmail.com
040 7335379

Opiskelijajäsen

Valtteri Johansson (TIO)
valtteri.johansson@tio.fi
044 0200047

TURUN INSINÖÖRIT TUIKE RY

Puheenjohtaja

Sanna Suominen
shsuominen@gmail.com
040-7335379

Varapuheenjohtaja

Teppo Ilmanen
teppo.ilmanen@tuakk.fi
0400-469141

Sihteeri

Taru Tolonen
taru.tolonen1@gmail.com
045-6742234

Taloudenhoitaja

Pauli Ares
pauli.ares@luukku.com
040-7664002

Jäsenet

Kari Haajanen
kari.haajanen@turkuamk.fi
050-5985694

Lari Haapala
lshaapala@gmail.com
050-4024264

Piia Jansen
piia.jansen@warmia.fi
050-5053303

Martti Kaurimo
martti.kaurimo@ovako.com
0400-224540

Ilpo Kosonen
opli39@hotmail.com
050-4148876

Niko Putaala
niko.putaala@stxeurope.com
040-7719069

Sven Stähle
sven.stahle@sci.fi
0400-595888

Marko Viholainen
hdmakke@gmail.com
044-2721070

TURUN ALUEEN
SÄHKÖINSINÖÖRIT RY, TASI

Puheenjohtaja

Jesse Mattila
jesse.mattila@perkinelmer.com
040 546 4232

Varapuheenjohtaja

Pertti Degerholm
pertti.degerholm@gmail.com
040 842 1177

Sihteeri ja tiedotusvastaava

Matti Lehtinen
matti.ol.lehtinen@metso.com
040 8323 589

Taloudenhoitaja

Jukka Niemensivu
jukka.niemensivu@turkuamk.fi
040 753 1858

Hallituksen jäsenet

Jari Hiltunen
jari.hiltunen@raseko.fi
0400 614 447

Tuomo Hinkkanen
tsto.hinkkanen@co.inet.fi
0400 440 147

Alpo Holsti
alpo.holsti@pp1.inet.fi
040 5693 567

Markku Kokkonen
markkukokkonen@
dnainternet.net
0400 825 320

Jouko Laine
jouko.j.laine@kolumbus.fi
040 593 1174

Viktor van Meer
viktor.meer@elisanet.fi
0500 784 074

Rauno Uusitalo
rauno.uusitalo@gmail.com
050 328 7357

TURUN ALUEEN
RAKENNUSINSINÖÖRIT RY TARI

Hallituksen jäsenet

Puheenjohtaja

Tuula Keistinen
tuula.keistinen@pp.inet.fi
050 404 9020

Rahastonhoitaja

Torsti Mäkelä
0500 224552
torsti.makela@hartela.fi

Aimo Rauhamäki
0400 224534
aimo.rauhamaki@pp.inet.fi

Veijo Sundell
0505 583680
veijo.untamo@gmail.com

VAKKA-SUOMEN INSINÖÖRIT RY

Puheenjohtaja

Jere Karlsson
jere.karlsson@netti.fi
040-546 4240

Varapuheenjohtaja

Hannu Lehtonen
hannu.lehtonen@yara.com
0500535631

Sihteeri

Mikael Karlsson
m.karlsson@aalborg-industries.
fi
040 505 4072

Rahastonhoitaja

Osmo Laine
osmo.laine@uusikaupunki.fi
0500 822 933

Jäsenet

Jarmo Hannula
jarmo.hannula@vahterus.com
044 7427022

Jorma Hoseus
jorma.hoseus@uusikaupunki.fi
044 3422511

Matti Kinnanen
matti.kinnanen@gmail.com
040 763 7058

Juha-Matti Paavola
juha-matti.paavola@lailanet.fi
044 551 0800

Vesa Sulo
vesa.sulo@uusikaupunki.fi
044 507 9713

Jari Ukkonen
jari.ukkonen@uusikaupunki.fi
0400 820850

VARSINAIS-SUOMEN
INSINÖÖRIT VARSII RY

Puheenjohtaja

Ari Kivikoski
ari.kivikoski@wartsila.com
040-5708510

Sihteeri

Seppo Ranki
seppo.ranki@pp1.inet.fi
040-7312578

Rahastonhoitaja

Rauno Jalava
rauno.jalava@pp1.inet.fi
0400 826 563

Jäsenet

Aleksi Kirjonen
aleksi.kirjonen@wartsila.com
040 549 2323

Paavo Muikkula
paavo.muikkula@wartsila.com
040 7435245

Reima Salminen
reima.salminen@stxeurope.com
040 5478 440

Taisto Talsi
taisto.talsi@gmail.com
040 538 5015

Ismo Rantanen
ismo.rantanen@dnainternet.net
040 169 5550

Varajäsen

Ismo Virtanen
iska.virtanen@gmail.com
040 573 1847

LOIMAAN ALUEEN INSINÖÖRIT
LAI RY

Puheenjohtaja
Pekka Tamminen
0500 848 188
pekka.tamminen@dinolift.com

Sihteeri
Janne Tapio
janne.tapio@jmqping.fi
040 842 1833

Jäsenet
Timo Koski
050 324 8917

Jouni Nurminen
jouni.nurminen@ofa.fi
0400 162 725

Timo Sario
tsario@auria.net
040 839 0951

Timo Pölkki
timo.polkki@nekomat-belos.fi
0400 743 449

MYT/TURKU

Puheenjohtaja
Mika Saarinen
mika.saarinen@metso.com
0400 243504

Varapuheenjohtaja
Janne Salminen
janne.salminen@metso.com
040 5432272

Sihteeri
Mika Granlund
mika.granlund@metso.com
050 3171740

Rahastonhoitaja
Hans-Erik Backman
hans-erik.backman@metso.com
0400 341919

Jäsenet

Markku Valtonen
markku.o.valtonen@metso.com
040 535 1251

Janne Onkamo
janne.onkamo@metso.com
040 7627354

Arto Léman
arto.leman@metso.com
040 5916258

TURUN INSINÖÖRIOPISKELIJAT
TIO RY

Puheenjohtaja
Heikki Heimonen
heikki.heimonen@tio.fi
050 496 7507

Varapuheenjohtaja
Jens Holmström
jens.holmstrom@tio.fi
040 830 9796

Sihteeri
Henna Tuunainen
henna.tuunainen@tio.fi
040 823 1584

Rahastonhoitaja
Marianne Helén
marianne.helen@tio.fi
044 5768657

Koulutuspolitiikkavastaava
Mira Heininen
mira.heininen@tio.fi
040 591 9973

Huvi- ja kulttuurivastaava
Ville Schreck
ville.schreck@tio.fi
044 0775 775

Tiedotus ja markkinointi
Atte Illman
atte.illman@tio.fi
050 5353 331

WWW-vastaava
Timo Reinikari
timo.reinikari@tio.fi
040 7429 560

Yhteyshenkilövastaava
Linda Eurén
linda.euren@tio.fi
050 370 1032

Tutor- ja haalarivastaava
Tuomas Hakonen
tuomas.hakonen@tio.fi
040 5477 517

SALON ALUEEN INSINÖÖRIT RY

Puheenjohtaja
Veli Tiainen
veli.tiainen@euro-baltic.fi
0500-509480

Varapuheenjohtaja
Mika Paukkeri
mika.paukkeri@nokia.com
050-5507658

Sihteeri
Marko Oikarainen
marko.oikarainen@kolumbus.fi

Rahastonhoitaja
Jani Leinonen
jani.leinonen@gmail.com
040-7400828

Jäsenet

Timo Jaakola
timo.jaakola@salonseutu.fi
044-5751784

Mikko Kukkonen
Mikko.kukkonen@kotikone.fi

Esko Elomaa
esko.elomaa@nokia.com
040-7374653 2010-2011

Eino Hatakko
eino.hatakko@dnainternet.net

Riku Ikonen
riku.ikonen@energiapulssi.fi
0400-908010

Veli-Matti Virtanen
veli-matti.virtanen@nokia.com
050-5389018

LÄNSI-SUOMEN PIIRI

Alueasiamies
Timo Ruoko
timo.ruoko@uil.fi
0201 801856