

# Kyltti

*Yksityisten lääkintä- ja terveystalvelulaitosten työntekijät YLTT ry:n jäsenlehti*

**1/2008**



**4** Mitä tapahtui vuonna 2007?

**8** Tulevaisuus yhdessä

**10** Uusi palkkausjärjestelmä

**14** Marokon erilaiset työolot

**21** Kokoukseen ja risteilylle!



## Suuria muutoksia yhdistyksessämme



**Kädessäsi oleva jäsenlehti** ilmestyy viimeisen kerran Kyltti-nimisenä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että lopetamme kokonaan jäsenlehden julkaisun, sillä tänä keväänä yhdistykset SOTT (Sosiaali- ja Terveysalan Järjestöjen Työntekijät ry) ja YLTT (Yksityisten lääkintä- ja terveyspalvelulaitosten työntekijät ry) liittyvät yhteen. Samalla yhdistyksemme saa uuden nimen, jossa ilmenevät molempien yhdistysten toimialat. Uusi nimi julkistetaan kevätkokouksessamme 12. huhtikuuta. Yhdistymisestä johtuen uusi lehtemme tulee saamaan myös uuden nimen. Jatkossa siis Kyltti ja Sottilainen painetaan samoihin kansiin uudella nimellä, joka on vielä keksimättä. Se saa kuitenkin rauhassa muhia ja syksyyn mennessä lehdellämme on uusi hieno nimi.

Yhdistymistyötä olemme tehneet noin puolitoista vuotta ja olemme perustaneet erilaisia työryhmiä työstämään onnistunutta lopputulosta. Monia asioita on pitänyt ottaa huomioon, mutta onneksi meitä toimijoita on niin monta, että olemme molempien yhdistysten kovalla puurtamisella saaneet asiat eteenpäin. Olen varma, että laajentunut yhdistyksemme saa uusia tuulia ja tarmoa toimia entistä aktiivisemmin, ja on myös teitä kaikkia jäseniä palveleva.

Yhdistymisen myötä tiedottamisen tarve kasvaa, ja uusi lehti tulee ilmestymään useammin kuin kaksi kertaa vuodessa. Se on myös sisällöltään monipuolisempi ja sivumäärältään suurempi. Emme ole siis suinkaan menossa huonompaan suuntaan, vaan tulemme tarjoamaan teille antoisaa lukemista koskien niin ay-asioita kuin myös ihan tavallisia meitä kaikkia kiinnostavia juttuja.

Suuria asioita tapahtui myös Terveyspalvelualan työehtosopimusta noudattavissa työpaikoissa.

Maaliskuun alussa astui voimaan uusi palkkausjärjestelmä. Vanhoista palkkaryhmistä 1–16 muodostettiin uudet vaativuusryhmät 1–5 ja 5b. Palkkausjärjestelmän mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu vaativuusryhmittelyn mukaisesta palkasta ja tehtäväkohtaisesta työn vaativuuteen vaikuttavista erityistekijöistä. Itse kunkin työpaikalla määritellään, mitä erityistekijöitä työpaikan töihin sisältyy ja miten nämä erityistekijät vaikuttavat palkkaukseen. Tehtävän vaativuuden arviointi tapahtuu kirjallisen tehtäväkuvauslomakkeen avulla. Nyt täytyy kuitenkin muistaa, että tässä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää.

Meille työntekijöille tämä muutos on suuri asia ja myös hiukan pelottava, koska tapahtuu niin paljon palkkaukseen liittyviä muutoksia. Ei ole enää taulukkoa, josta ihan suoraan katsotaan mikä kunkin palkka on, vaan peruslähtökohta sieltä löytyy edelleenkin ja loput neuvotellaan yhdessä esimiehen kanssa. Muistakaa, että näihin neuvotteluihin ja keskusteluihin voi aina pyytää mukaan luottamusmiehen, jos tuntuu, että tarvitsee tukea tähän tilanteeseen. Palkkausjärjestelmän soveltamisohjeita voitte lukea uudesta työehtosopimuksesta, joka on postitettu teille tämän vuoden alkupuolella. Sopimuksesta löytyy myös tehtäväkuvauslomake, jota voi täytellä harjoitusmielessä.

Toivotan teille mukavaa kevättä!

*Kaija Raatikainen*  
YLTT:n puheenjohtaja

## Kyltti

### Julkaisija:

Yksityisten lääkintä- ja terveyspalvelulaitosten työntekijät ry YLTT.

YLTT on Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n jäsenyhdistys.

### Päätoimittaja:

Kaija Raatikainen, puheenjohtaja YLTT

### Ulkoasu ja taitto:

Codesign Oy, Helsinki

### Painopaikka:

Painotalo Auranen Oy

# Yksityisten lääkintä- ja terveystalvvelulaitosten työntekijät YLTT ry

## Toimintakertomus 1.1.–31.12.2007

### Yleistä

Vuosi 2007 oli yhdistyksen kahdeskymmeneskuudes toimintavuosi. Yhdistyksen jäsenmäärä 31.12.2007 oli 2113. Vuoden 2006 lopussa se oli 2212. Jäsenmäärä on siis laskenut. Jäsenrekisterin siivousta on jatkettu ja poistettu niitä jäseniä, jotka eivät ole maksaneet jäsenmaksujaan.

Työttömyyskassan maksama bruttomääräinen ansiopäivärahan kokonaisuus vuonna 2007 oli 1 340 813 euroa ja vuonna 2006 se oli 1 671 611 euroa. Keskimääräinen päivärahan perusteena oleva palkka oli vuonna 2007

1 458,35 euroa. Keskimääräinen ansiopäiväraha oli 38,68 euroa (vuonna 2006 41,42 euroa).

Työttömyyden kesto oli keskimäärin 115 päivää. Työttömiä oli eniten ikäryhmässä 55–59 vuotta, toiseksi ryhmässä 45–49 vuotta ja kolmanneksi ryhmässä yli 60 vuotta.

Työttömyyskassa maksoi jäsenillemme koulutuspäivärahaa bruttona 43 067,17 euroa ja aikuiskoulutustukea bruttona 223 164,24 euroa sekä vuoroteltuvapaakorvausta bruttona 107 860,93 euroa.

### Hallinto

Hallitus kokoontui kymmenen (10) kertaa + 1 sähköpostikokous. Toimintavuonna lehtitoimikuntaan ovat kuuluneet Kaija Raatikainen, Arja Lehtonen, Kristina Westerholm ja Sari Jyrkkänen. Hallituksen kokouksiin ovat osallistuneet Ertosta Erkki Haarala kaksi kertaa ja Sanna Tonteri kaksi kertaa. Tilikauden 2007 tilintarkastaja on Pauli Aaltonen HTM, Helsinki ja varatilintarkastaja Päivi Ollila, Vantaa.

### Edunvalvonta ja TSN

Jäsenistömme edunvalvontaa on hoitanut Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry yhdessä Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestön TSN ry:n kanssa.

TSN:ssä ovat mukana myös Tehy ja Super. Erton neuvottelijana on toiminut Sanna Tonteri.

TSN:n hallituksen varsinainen jäsen vuonna 2007 on ollut Tapio Huttula ERTO ja varalla Anita Hartikka SOTT.

TSN:n kevätkokous oli 24.4.2007, jossa yhdistyksemme edustaja oli Terhi Vuorinen. TSN:n syyskokous oli 10.12., jossa meiltä ei ollut edustusta, mutta saimme kuitenkin TSN hallitukseen vuodelle 2008 Tapio Huttulan ERTO ja Kaija Raatikaisen YLTT varsinaisiksi ja varalle Sanna Tonteri ERTO ja Marjo Manninen YLTT.

YLTT:n edustajat TSN-alojen edunvalvontavaliokunnassa ovat olleet Kaija Raatikainen puheenjohtajana, Terhi Vuorinen, Marjo Manninen, Maisa Haapaniemi ja Kaisa Keinonen. Edunvalvontavaliokunta kokoontui neljä kertaa,

### Hallituksen jäsenet

Läsnä Paikkak. Luottamustehtävä

#### Puheenjohtaja

Kaija Raatikainen 10+1 Kuopio

#### Varsinaiset

Kristina Westerholm	8+1	Oulu	Varapuheenjohtaja
Kaisa Kaarina Keinonen	5	Vantaa	Netti/lomatukivastaava
Terhi Vuorinen	10+1	Espoo	Koulutusvastaava
Arja Lehtonen	8+1	Turku	Sihteeri, tiedotusvastaava
Marjo Manninen	10+1	Kotka	Taloudenhoitaja
Anna-Greta Koort	9+1	Lahti	Vuosikirjavastaava

#### Varajäsenet

Pirkko Möller	6	Seinäjoki	
Maisa Haapaniemi	9+1	Seinäjoki	Jäsenasiainhoitaja
Raija Laukkoski	5	Helsinki	Kokousvastaava
Sari Jyrkkänen	10+1	Turku	Nettivastaava
Vappu Hantikainen	8+1	Pori	Luottamusmiesvastaava
irmeli Hemmilä	7	Lahti	Opiskelijavastaava

16.1., 17.4., 15.8. ja 29.11.2007.

TSN neuvottelupäivät olivat 30.–31.10. ja mukana olivat Kaija Raatikainen ja Terhi Vuorinen.

TSN järjesti koulutuspäivän uudesta terveystalouden palkkausjärjestelmästä 24.11. Koulutuksessa oli mukana 15 ertolaista. Palkkausjärjestelmä tulee voimaan 1.3.2008.

Työehtosopimuksen selvittelytilaisuudet olivat 22.10. Helsingissä, 8.11. Tampereella, 10.11. Oulussa ja 12.11. Turussa.

Terveystalouden työehtosopimus on voimassa 1.10.2007–31.1.2010.

TSN:n toimintakertomus vuodelta 2007 on nähtävillä kevätkokouksessa ja liitetään alkuperäiseen yhdistyksen toimintakertomukseen.

## YLTT–SOTT-yhteistyö

YLTT:n ja SOTT:n yhdistymistä on valmisteltu koko vuosi 2007. Yhdistymistyöryhmä on kokoontunut seitsemän (7) kertaa ja hallituksilla oli elokuussa yhteinen suunnitteluseminaari Berliinissä. Lisäksi pohjatyötä yhdistymistä varten on tehnyt kuusi työryhmää: lehdistöryhmä, nettityöryhmä, työpaikkaosastotyöryhmä, luottamusmiestyöryhmä, edunvalvontatyöryhmä ja hallintotyöryhmä. Ryhmiä yhdistettiin syksyllä niin, että muodostettiin mediatyöryhmä, edunvalvontatyöryhmä ja koordinaatiotyöryhmä.

Yhdistyminen on suunniteltu tapahtuvan siten, että YLTT muuttaa sääntönsä ja laajentaa toimialansa SOTT:n kenttään ja SOTT lopettaa toimintansa ja siirtää jäsenensä ja varansa lähinnä toimintaa jatkavaan yhdistykseen eli uudistettuun YLTT:iin. Keväällä 2008 yhdistysten kevätkokoukset päättävät, hyväksyvätkö ne valmistelut ja hallituksen esitykset.

Yhdistymisen valmistelusta syntyneet dokumentit on talletettu erikseen.

YLTT:n ja SOTT:n yhteistyötä vuonna

2007 on toteutettu myös Terve-SOS-messujen (Oulu 23.–24.5.) ja yhteisen luottamusmiesseminaarin (29.–30.9. Ranta- puisto, Helsinki) merkeissä. Seminaarissa oli osallistujia 36, joista YLTT:n jäseniä 11.

## Sääntömääräiset kokoukset

YLTT:n kevätkokous pidettiin 5.5.2007 Helsingissä, Sokos Hotelli Presidentissä. Kokous vahvisti toiminta- ja tilikertomuksen vuodelta 2006. Jäseniä oli kokouksessa paikalla 86.

Kokouksen jälkeen jäsenet lähtivät Tallinnan risteilylle ja osallistujia oli 65.

Syyskokous oli 10.11.2007 Oulussa, Radisson SAS Hotel Oulussa. Kokouksessa oli jäseniä paikalla 28. Kokous valitsi puheenjohtajaksi kaudelle 2008 Kaija Raatikaisen. Kokouksen yhteydessä oli kehoterapeutti Kaija Virho-Litmasen luento ”Rakastamisen ropleemat”.

## Jäsenhankinta

Jäsenhankintaa on hoidettu TSN:n puitteissa sekä erilaisten Erton tilaisuuksien yhteydessä. Aluejärjestöjen tilaisuudet ovat olleet tärkeä kanava uusien jäsenien hankkimiseksi.

Optisten myyjien jäsenhankintakampanjaa yhdessä Erton kanssa on viety läpi koko vuoden ja kehittämispäällikkö Erkki Haarala on toiminut siinä toimeenpanevana voimana. Kutsuja lähti keväällä 15 tilaisuuteen, joista toteutui 10 ja osallistujia oli 39. Syksyllä kutsuja lähti 10 tilaisuuteen, joista toteutui 4 ja osallistujia oli 11. Keväällä 2008 jatketaan vielä kampanjaa suurimmissa kaupungeissa.

Terve-SOS-messut 23.–24.5. Oulussa yhdessä SOTT:n kanssa oli jälleen erinomainen tilaisuus tehdä YLTT:iä tunnetuksi. Yhdistyksemme edustaja paikan päällä oli Kristina Westerholm.

Luottamusmiesseminaarissa 29.–30.9. perustettiin YLTT:n ja SOTT:n yhteinen

jäsenhankintatoimikunta, joka piti ensimmäisen kokouksensa 27.11. ja jossa keskusteltiin järjestäytymisen edistämistä SOTT:n ja YLTT:n toimialoilla. HUMAKin opiskelijat jatkavat jäsenhankintamallin työstämistä. Selvittämään seuraavassa kokouksessa välineitä, joita käytettäisiin jäsenhankintakampanjoissa.

## Jäsenhuolto

Yhdistys on tukenut vuoden 2007 aikana jäsenten kotimaan lomailua. Hakemuksia tuli 33. 5 vrk:n lomina (11 hakemusta) tuettiin 935 eurolla, 3–4 vrk:n lomina (11 hakemusta) 561 eurolla ja 2 vrk:n lomina (11 hakemusta) 374 eurolla eli yhteensä 1 870 eurolla.

Lomatukihakemuskavaake on jokaisessa Kyltti-lehdessä ja myös yhdistyksen nettisivuilla.

TSN-alojen koulutustilaisuus pidettiin Mehiläisessä, Helsingissä 21.4.2007 työpaikkatilaisuutena. Riihimäen Seudun Koivukodissa oli työpaikkatilaisuus 7.12. ja paikalla oli 8 YLTT:n jäsentä. Kuluja korvattiin 114 euroa.

Suomen Terveystalo Oyj:n Kemian toimipisteessä oli työpaikkatilaisuus 5.12. ja mukana oli 7 yltiläistä. Kuluja korvataan 7 x 15,00 euroa.

Työpaikkaosastotoimintaa tuettiin edelleen 15 euroa/jäsen/vuosi.

## Tiedotus

Yhdistyksemme jäsenlehti KYLTTI lähetettiin jäsenille kaksi kertaa vuoden aikana ennen varsinaisia kokouksia Erto-lehden välissä. Tiedottamiseen on käytetty myös Erto-lehteä ja Erton nettisivuja.

YLTT:n omia nettisivuja on käytetty hyvin aktiivisesti tiedottamiseen vuoden aikana ja käyttäjämäärät ovat olleet koko ajan kasvussa. Nettisivut sopivat erinomaisesti nopeaan tiedottamiseen, joka ei voi odottaa lehden ilmestymistä.

## Koulutus

Yhdistyksen jäsenille on ollut tarjolla Erton ja Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton (TJS) järjestämää koulutusta sekä TSN-aloille kohdennettua koulutusta.

TSN koulutuskalenteri on nettisivuillamme nähtävillä.

Yhdistyksemme jäseniä on osallistunut Erton järjestämiin tai tilaamiin iltakoulutuksiin vuoden 2007 aikana 57. Koulutuksia on ollut 11 eri teemalla ja lisäksi Ertolainen alueella ja Optiset myyjät -tapahtumat.

Sari Jyrkkänen osallistui Erton Ketjureaktio-koulutukseen 19.4. ja hallitukselle oli OpenDora-jäsenrekisteriohjelman koulutusta 10.2.

## Edustukset

Yhdistystämme ovat edustaneet Erton edustajistossa varsinaisina jäseninä Arja Lehtonen, Mirja Taivainen, Maisa Haapaniemi ja Marjo Manninen sekä varajäseninä Raija Laukkoski, Eila Oravainen, Vappu Hantikainen ja Raija Lindell.

Arja Lehtonen on edustajiston II varapuheenjohtaja.

Erton työttömyyskassan edustajiston varsinaiset jäsenet ovat Kristina Westerholm, Eila Oravainen, Anna-Greta Koort ja Pirkko Möller sekä varajäsenet Terhi Vuorinen, Vappu Hantikainen, Imeli Hemmilä ja Sari Jyrkkänen. Kristina Westerholm on työttömyyskassan edustajiston I varapuheenjohtaja.

Erton hallituksessa YLTT:n edustaja on ollut puheenjohtaja Kaija Raatikainen ja varalla Kristina Westerholm. Arja Lehtonen on ollut mukana liittohallituksen kokouksissa edustajiston II varapuheenjohtajan ominaisuudessa. Erton työttömyyskassan hallituksessa varsinaisen jäsenenä on ollut Raija Laukkoski ja varalla Arja Lehtonen.

STTK:n liittovaltuustossa on Arja Lehtonen II yleisvarajäsenenä kaudella 2005–2009.

Marjo Manninen on edustanut Ertoa

STTK:n Kotka-Haminan seudun työelämäneuvottelukunnassa.

Marjo Manninen osallistui SASK-seminaariin Jyväskylässä 20.–22.4.2007.

Logistiikka juhli 30-vuotista taivalta 17.11. ja Kaija Raatikainen kävi onnittelemällä.

## Erto

Erton edustajiston kevätkokous oli 12.5. Tehyn tiloissa Asemamiehenkatu 4, Helsinki. Varsinaiset edustajat olivat kaikki paikalla.

Edustajiston syyskokous oli 1.12. Ravintola Limonessa, Ratamestarinkatu 11, Helsinki. Varsinaiset edustajat olivat paikalla.

Erton työttömyyskassan edustajisto kokoontui 21.4. Ravintola Limonessa, Pasilassa. YLTT:n edustajat olivat Sari Jyrkkänen, Vappu Hantikainen ja Terhi Vuorinen.

Erton aluetoiminnan seminaari oli Tampereella 3.–4.11. Tapahtumaan oli kutsuttu aluejärjestöjen aktiiveja ja myös uusien koulutuspoliittisen ja yhteiskuntavaikuttamisen valiokunnat, joissa edustajamme ovat Sari Jyrkkänen ja Marjo Manninen.

Yhdistysten hallinnoilla ja Erton hallinnolla oli yhteisiä suunnittelukokouksia keväällä 2007. YLTT:n ja SOTT:n yhteinen kokous oli 31.5.2007. Tarkoitus on nivoa toimintaa yhteen niin, että aikataulut on yhtenäinen, tehostetaan toimintaa tekemällä yhdessä ja käyttämällä resursseja tehokkaammin ja myös rahaa säästään.

Erto järjesti vuoden 2007 aikana Ertolainen alueella -tapahtumia; 17.3. Oulussa, 31.3. Turussa ja Tampereella sekä 21.4. Lappeenrannassa.

## Muu toiminta

YLTT on painottanut jäsentensä osallistumista Erton aluejärjestöjen toimintaan ja yhdistyksemme jäseniä onkin paljon mukana eri aluejärjestöjen hallituksissa.

Aluejärjestöjen kautta on saatu myös edustusta jonkin verran STTK:n aluetoimikuntiin.

Työpaikkaosastojen perustaminen alamme työpaikoille on ollut hidasta ja tämän toimintamuodon tukemisessa on hallituksella edelleen haasteellinen tehtävä.

Luottamusmiesten verkoston vahvistamistyöhön on myös jatkuvasti panostettava.

## Talous

Yhdistyksen talous perustuu jäsenmaksupalautteeseen. Liiton perimä jäsenmaksu vuonna 2007 oli 1,35 % jäsenen ennakonpidätyksen alaisesta palkasta.

Tähän palkkaan ei lueta mukaan lomarahaa eikä työsuhteen päättyessä maksettavia lomakorvauksia. Yhdistyksen osuus jäsenmaksusta oli 1/5 liitolle jäävästä osuudesta, kun työttömyyskassamaksu on ensin vähennetty.

YLTT:n talousarvion 2007 loppusumma oli 75 800 euroa.

Yhdistyksen talletukset 31.12.2007 olivat Sampo Pankissa 21 734,22 euroa ja Nordea Pankissa 18 013,72 euroa. Talletukset ovat kahden vuoden määräaikaistalletuksia. Sampo eräännytty 13.9.2008 ja Nordea 31.3.2008.

Ilman jäsenmaksusaamia 7 925,59 euroa, jäsenmaksutuotot 31.12.2007 ovat 74 234,21 euroa ja sijoitus- ja rahoitustoiminnan tuotot 2004,18 euroa sekä kulut 78 853,32 euroa.

Tilikauden ylijäämän 3 932,66 euroa hallitus esittää kirjattavaksi edellisten tilikausien yli/alijäämätilille. Tilikauden aikana on erityisesti panostettu optisten myyjien jäsenhankintaan sekä YLTT:n ja SOTT:n yhdistymiseen tähtäävään valmistelutyöhön.

Yhdistyksen taloudenhoitaja on tehnyt avustavat kirjanpitytöt ja kirjanpito on tehty Teemuaho Oy:ssä, Kuopion toimipisteessä.

# Poikkea kahville tai varaa ilta omalle ja yhteiselle asialle

**T**änä vuonna ERTO täyttää 40 vuotta, on karkausvuosi ja kunnallisvaalivuosi. Jokainen meistä haluaisi asua kunnassa, jossa asiat ovat yleisesti hyvin, veroprosentti kohtuullinen ja hyvinvointipalvelut toimivat. Nyt voimme taas itsekin vaikuttaa äänestämällä sekä tuomalla ehdokaiden vastattavaksi meille kaikille tärkeitä teemoja.

- Hankkiiko ja tuottaako kotikuntani riittäviä ja laadukkaita hoiva- ja hyvinvointipalveluja, jos terveyskeskukseen ei pääse lääkäripulan takia?
- Löytyykö yksityislääkäri ja milloin kelakorvauksen taksat nostetaan oikealle tasolle (60 prosenttia)?
- Saako lapsiperhe kotiapua edes kriisitilanteessa?
- Onko järjestetty mitään, jotta peruskoulun jälkeen opiskelu- ja työpaikkaa vaille jäävät nuoret eivät syrjäydy?
- Ovatko esimerkiksi hoivatyöhön tulevat uussuomalaiset tervetulleita?
- Saavatko vammaiset ja vanhukset riittävästi apua ja apuvälineitä?
- Löytyykö avustajia ja tulkkipalveluja opiskeleville ja työssä käyville vammaisille?
- Saavatko tarvitsijat taksi- ja kotipalveluseleitä?

Nämä kaikki kysymykset vaikuttavat myös meidän työpaikkojemme tilanteeseen: jos kunta hankkii palveluja, meille ammattilaisille riittää töitä. Liittomme ERTO ja keskusjärjestömme STTK näkyvät vuoden aikana eri puolilla Suomea kiertueella Kunta menestyy.

Tilaisuus on tarkoitettu juuri Sinulle, ja meille jokaiselle. Varaa siis kalenteriisi tuo oman tai lähimmän paikakuntasi ilta. Ohjelma aloitetaan noin klo 16 ERTOn synttärikahveilla, sitten on vuorossa kunnallisvaaliasi-

aa paneelikeskusteluna ja noin 19.30 iltapalabuffet. Tervetulleita ovat myös työkaverit, jotka eivät vielä ole sottilaisia tai yltilläisiä!

Seuraa ERTOn nettisivuja, niillä ilmoitellaan tarkemmin tilaisuuksien paikat ja ajat. ERTOn toimistolta lähetetään alueen jäsenille sähköpostikutsut. Olethan ilmoittanut sähköpostiosoitteesi jäsenrekisteriin? Jos et ole varma asiasta, lähetä tietosi netissä jäsentietojen muutoksena tai sähköpostitse jassenpalvelu@erto.fi.

Mitä karkauspäivä siis tähän kuuluu? Ei suoranaisesti millään tavalla, mutta työnantajien kannattaisi muistaa, että tänä vuonna jokainen työntekijä on tuottavassa työssä kaksi päivää normaalia enemmän: karkauspäivän ja Vappuna olevan helatorstain!

*Sirkku Mutru*



# YLTT:n hallitus 2008

## Puheenjohtaja

**Kaija Raatikainen** Toivala  
2008 050 573 8717  
kaija.raatikainen@erto.fi

## Varsinaiset jäsenet:

**Terhi Vuorinen** Espoo  
2008-09 040 749 1482

**Maisa Haapaniemi** Tuomikylä  
2008-09 040 738 7023

**Kristina Westerholm** Oulu  
2008-09 040 751 0492

**Arja Lehtonen** Turku  
2007-08 040 557 2245  
arja.lehtonen@erto.fi

**Marjo Manninen** Kotka  
2007-08 044 526 0506

**Anna-Greta Koort** Lahti  
2007-08 044 586 0000

## Varajäsenet

**Raija Laukkoski** Helsinki  
2008-09 040 544 8701

**Riitta Ukkola** Oulu  
2008-09 040 719 8126

**Leena Siltanen** Espoo  
2008-09 040 741 2772

**Sari Jyrkkänen** Turku  
2007-08 044 356 5627

**Vappu Hantikainen** Pori  
2007-08 050 411 7241

**Irmeli Hemmilä** Kalliola  
2007-08 040 539 7310

## YLTT:n jäsenedut

### Erton eli liiton jäsenetujen lisäksi

Erton perimä jäsenmaksu 1,35 % palkasta jakautuu työttömyyskassalle, liitolle ja yhdistyksille. Erto tarjoaa kaikille jäsenilleen jäsenetuja, mutta yhdistyksillä on sen lisäksi omia jäsenetujaan.

### YLTT:n tarjoamat jäsenedut ovat:

Kotimaan lomatuki: 85 euroa viiden yön, 51 euroa kolmen yön ja 34 euroa kahden yön majoituksesta kotimaan lomakohteessa. Tuki maksetaan hakemuksesta alkuperäisiä tositteita vastaan.

YLTT järjestää koulutustilaisuuksia jäsenilleen

YLTT järjestää luottamusmies-/yhdyjäsentapaamisen tai -seminaarin vuosittain

YLTT tukee työpaikkaosastojen toimintaa 15 euroa/jäsen/vuosi

YLTT tukee liiton jäsenilleen järjestämiä ulkomaan jäsenmatkoja

YLTT korvaa matkat kevät- ja syyskokouksiin edullisimman kulkuneuvon mukaan sekä tarjoaa osallistujille kokouslounaan

YLTT tarjoaa Kyltti-jäsenlehden kaksi kertaa vuodessa

### YLTT:llä on uudet nettisivut [www.ylftt.fi](http://www.ylftt.fi)

Käy tutkimassa sivuja ja anna palautetta. Hyödynnä sivuilla olevaa tietoa. Ajankohtaista-kohdassa on aina uutta tietoa tapahtumista, puheenjohtajan palsta, nettikolumneja tuoreista aiheista, kutsuja ym. Sivut ovat myös jäsenetu, jolla yhdistys tarjoaa jäsenilleen nopeaa tiedonkulkua.

# Mikä SOTTilaisia ja YLTTiläisiä yhdistää, missä olemme erilaisia

**S**OTT toimii kolmella toimialalla. Näitä ovat sosiaalialan niin sanotut yleishyödylliset järjestöt, yksityinen sosiaalipalveluala ja yksityinen terveyspalveluala. YLTT toimii terveyspalvelualalla. Näistä suurin on yksityinen sosiaalipalveluala, jonka työehtosopimuksen piirissä on noin 38 000 työntekijää. Yksityisen terveyspalvelualan tes kattaa 17 000 työntekijää ja sosiaalialan järjestöjen tes 4 500.

Tärkein yhdistävä seikka on työskentely yksityisellä sektorilla erotuksena julkisen sektorin työpaikoista. Muita yhdistäviä seikkoja on runsaasti, koska sosiaali- ja terveydenhuolto menevät monilta osin limittäin. Monet työskentelevät samoissa tehtävissä talous- ja henkilöstöhallinnossa sekä kiinteistöhuollossa. Kumpikin toimiala on muutoksen edessä. Alalla työpaikat tulevat lisääntymään, koska hyvinvointipalveluiden kysyntä kasvaa jatkuvasti. Kuitenkin palvelutuotannon yhtiöittäminen koskee molempia kenttiä. Toimintojen ulkoistaminen ja kilpailuttaminen ovat uusia ilmiöitä sosiaalialan järjestöissä. Yhä useammat terveyspalvelualan työpaikat liukuvat kaupan alalle, kun sosiaalisiin perusteisiin toteutettava kuntoutus hiipuu ja viihdepalvelujen tarjonta kasvaa. Monet perinteiset terveyskylpylät ovat jo muuttaneet puhtaasti viiheellisiksi hauskanpito- paikoiksi, joissa ei kuntoutusasiakkaita turistien seassa enää näy.

Sosiaalipalvelualalla ja terveyspalvelualalla tehdään pääasiassa asiakaspalvelutyötä. Sosiaalialan järjestöissä asiakastyötä tekevien lisäksi on paljon "paperitöitä" tekeviä.

Työ sosiaalialan järjestöissä eroaa muista selvästi. Työnantajana on vammaisjärjestö tai muu yleishyödyllinen yhdistys tai järjestö, joka ei tee voittoa. Sosiaalipalvelualalla on myös tällaisia työpaikkoja. Sen sijaan yksityisellä terveyspalvelualalla toimitaan liikemaailman ehdoilla. Ne ovat osakkeenomistajien hallinnoimia ja niiden tarkoituksena on tuottaa taloudel-

lista voittoa, joka jaetaan osakkaille, mutta käytetään myös liiketoiminnan kehittämiseen sekä investointeihin.

Sosiaalialan järjestöissä ja yksityisen sosiaalipalvelualan yksiköissä asiakkaita yritetään auttaa ja estää uhkaava syrjäytyminen. Heitä yritetään voimavaraistaa niin, että he kykenevät paremmin hoitamaan omia asioitaan ja pääsevät osallistumaan yhteiskunnan toimintaan täysivaltaisina kansalaisina. Yleensä palvelut ovat heille maksuttomia ja he ohjautuvat palveluihin Kelan tai muiden viranomaisten ohjaamina. Yksityisellä terveyspalvelualalla asiakkaat ovat maksavia asiakkaita. Tuotteet ja palvelut on hinnoiteltu ja markkinoinnin avulla yritetään houkuttaa asiakkaita. Mahdollisimman hyvä asiakaspalvelu on sielläkin arvossaan ja välttämätöntä. Yritykset ovat myös huomattavia palvelujen ostajia tarjotessaan henkilöstölleen työterveyspalvelut. Myös julkinen sektori käyttää yksityisen sektorin palveluja ostopalveluina täydentääkseen omia palvelujaan.

Sosiaalialan järjestöissä monet työskentelevät "takatöissä" omissa työhuoneissa itsenäisesti. Kontakti asiakkaisiin ja kohderyhmään hoituu sähköpostin ja kirjeiden kautta. Monien työhön liittyy matkustamista. Käydään kohderyhmää tapaamassa, keskustelemassa heidän kanssaan, neuvomassa ja kouluttamassa sekä esiinnyttään muissa asiantuntijarooleissa. Sosiaalipalvelun ja terveyspalvelun laitoksissa suurin osa työskentelee välittömästi asiakkaiden kanssa: monet palvelutiskillä, monet vuorotyössä. Suurin osa heistä kuuluu avustavaan tai tekniseen henkilökuntaan. Osa työskentelee talous- ja henkilöstöhallinnossa.

Yhdistäviä tekijöitä on enemmän kuin erottavia. Otetaan tämä erilaisuus rikkautena. Kummallekin puolelle tulee ainutlaatuinen tilaisuus avartaa näkemyksiä, kun yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset toimivat samassa ammattiyhdistyksessä.



## Liitytään

*On ihmisiä erilaisia erilaisista ammateista ammatteja on paljon  
Paljon myös Suomessa paikkakuntia Paikkakuntia niin pohjoisesta-etelään idästä-länteen kilometri kilometriltä kaikki  
Kaikkialla YLTT:läisiä sekä SOTT:laisia  
Vaan kohta ne yhtä on tuo joukko verraton  
Ei ikään, kokoon, sukupuoleen katsota me  
tulkaa mukaan myös kaikki te Ertossa me pysytään  
on järkilliitto tää  
Päivämäärä tärkeä  
jossa on järkea  
Laita kalenteriin muistiksi 12.4.2008  
ja muista vielä  
tahdon sut nähdä siellä.*

-marjo-



Teksti: Tapio Huttula, puheenjohtaja, ERTO

## JÄLJET JOHTAVAT SYLTTYTEHTAALLE

Joidenkin asioiden on syytä jäädä historiaan. Hyvät asiat on syytä muistaa! Yksi niistä hyvistä asioista, joita olen saanut ERTOssa oloikanani seurata, on ollut SOTTin ja YLTTin yhdistymisprosessi.

Kun Sosiaali- ja Terveysalan Järjestöjen Työntekijät SOTT ry ja Yksityisten lääkin- ja terveyspalvelulaitosten työntekijät YLTT ry yhdistävät voimansa, syntyy jotakin enemmän kuin osiensa summa. Uusi sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia yhdistävä järjestö tuo voimaa alan järjestäytymiseen, kehittämiseen ja sitä myöten edunvalvontaan.

Uusi yhdistys tuo dynamiikkaa alan toimintaan. Jo nyt esille on noussut ratkaisuja, joilla luodaan uudenlaista toimintaa sosiaali- ja terveysalan jäsenille. Huhtikuussa aloittavalla yhdistyksellä on jo valmiiksi mietittyä monta olennaista asiaa lähtien toimintatapojen kehittämisestä viestintään.

Parhaillaan on menossa paikallistoitumisen kehittämishanke, jonka myötä uudelle yhdistykselle on mahdollista rakentaa entistä vahvempi työpaikkatason ja paikallistason toiminta. Mietin-

nässä on myös yhdistyksen jäsenhankinta ja oppilaitosyhteistyö.

ERTOlle uusi vahva yhdistys on voimavara. Se mahdollistaa tehokkaamman toiminnan, jäsenhankinnan ja uuden kehittämisen. Uusi yhdistys on myös vastaus alan muutoksia ja haasteita varten. Sosiaali- ja terveysala on murroksessa ja muutosten edessä. Alan näkymät ovat hyvät. Alan merkitys kasvaa ja työ lisääntyy, mutta muutokset vaativat myös ennakoitua, koulutusta ja edunvalvonnan kehittämistä. Näihin tehtäviin uusi yhdistys antaa enemmän voimaa

Liiton puolelta on ollut ilo katsoa päämäärätietoista uuden rakentamista, johon sottilaiset ja yltiläiset ovat olleet alusta lähtien hyvin sitoutuneita. Uuden luomisessa on sujuvasti pohdittu myös liiton ja yhdistyksen yhteistyötä. Yhdistymisprosessilla on ollut tiivis moottori, yhdistysten työryhmä, joka on Kaijan ja Matin vetämänä vienyt määrätietoisesti ja hyvässä hengessä työtä eteenpäin.


Syltityhdasta on jäljitetty Suomen historiassa monta kertaa. Eikä aina olenkaan näin iloisissa ja rakentavissa

merkeissä. Nyt voin sanoa, että yhden syltityhtaan minäkin tunnen. Se on tämä uudistusprosessin aktiivinen ydinjoukko, joka on tehnyt hyvää työtä jäsenten parhaaksi.

SOTTin ja YLTTin yhdistymisprosessi väännettiin syltityhtaan heti alussa, siksi luonteva lyhenne se työlle oli. Ja aika monesti molempien yhdistysten väki onkin saanut tehtäällä heilua sen reilun vuoden aikana, jona työtä on tehty.

Syltityhtailijoille onkin syytä lausua kiitos työstä jonka olette tehneet. Tämä työ kantaa hyvää hedelmää jäsenille, meidän sosiaali- ja terveysalan vahvoille ammattilaisille, suomalaisen hyvinvoinnin tekijöille.

ERTOn ja sen toimijoiden puolesta haluan toivottaa hyvää menestystä uudelle yhdistykselle ja sen jäsenille sekä rohkeutta aktiiveille ja kehittäjille. Uusi yhdistys tulee olemaan tärkeä osa dynaamista, vahvaa ja kasvavaa ERTOa. Tästä on hyvä jatkaa kohti uusia seikkailuja!



## Mitä jokaisen jäsenen olisi hyvä tietää palkkausjärjestelmäuudistuksesta

Terveyspalvelualan sopimusratkaisu on tehty ajalle 1.10.2007–31.1.2010. Ratkaisun osana sovittiin terveyspalvelualan palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Näin ollen 1.3.2008 lukien työntekijän vähimmäispalkka määräytyy uuden vaativuusryhmittelyn ja siihen liittyvän vuosisidonnaisen takuun mukaisesti.

## Mihin palkkaus perustuu uudessa järjestelmässä?

Uusi palkkausjärjestelmä sisältää kolme osaa: 1) työn vaativuuden arviointiin perustuva vaativuusryhmän mukainen palkanos 2) tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin perustuva palkanos ja 3) henkilökohtainen palkanos, johon sisältyy vuosisidonnainen takuuos. Lisäksi työpaikalla voidaan maksaa tulospalkkausta.

Uudessa palkkausjärjestelmässä on 16 palkkausryhmän sijasta 6 vaativuusryhmää (vaativuusryhmät 1–5 ja ryhmä 5b). Vaativuusryhmiin sijoittaminen tapahtuu kolmen eri vaativuustekijäkokoaisuuden perusteella, joita ovat a) osaaminen ja harkinta, b) työn vaikutukset ja vastuu sekä c) vuorovaikutus työssä.

Tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin perustuvan palkanosan maksuperusteet on sovittu työehtosopimuksessa. Tällaisia erityistekijöitä ovat esimerkiksi erityinen työkokemus, osittainen esimiesvastuu, erityinen taloudellinen vastuu, poikkeuksellisen vaativat työolosuhteet, työn edellyttämät erityistaidot tai jokin muu erityistekijä tai -vastuu. Tehtäväkohtaiset erityistekijät korottavat palkkaa, mikäli työtehtävän sisältö poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävistä ja kyseisen vaativuusryhmän normaalista vaativuustasosta.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena voivat olla esimerkiksi työtulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, joustavuus, kehittyminen ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet. Lisäksi palkkausjärjestelmään sisältyy kaksi palveluslisävuosiporrasta, neljän ja seitsemän vuoden portaat. Näitä kutsutaan uudessa järjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisiksi osiksi.

## Miten tehtävän vaativuus arvioidaan?

Ennen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa kaikista työpaikan tehtäväkokonaisuuksista laaditaan kirjallinen tehtäväkuvaus, josta ilmenee vaativuusryhmittelyyn sijoittamiseen tarvittavat tiedot ja mahdolliset tehtäväkohtaiset erityistekijät. Tehtäväkuvaus voidaan laatia joko työehtosopimuksen liitteenä olevalle tehtäväkuvauslomak-

keelle tai työpaikalla voidaan tehdä oma vastaavat tiedot sisältävä lomake.

Tehtäväkuvaus käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä, ja osapuolet allekirjoittavat sen. Työnantaja arvioi tehtäväkohtaisen palkan suuruuden tehtäväkuvausten, työehtosopimuksen vaativuusryhmittelyn ja työpaikkakohtaisten soveltamisperiaatteiden perusteella. Samalla määritellään henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet. Palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä ja merkitään tehtäväkuvauslomakkeeseen. Työntekijän pyynnöstä perusteet on käytävä läpi myös luottamusmiehen kanssa.

## Miten uuteen palkkausjärjestelmään siirrytään?

Palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä on sovittu siirtymäsäännöksistä. Ennen 1.3.2008 alkaneessa työsuhteessa oleva työntekijä, jonka vanhan palkkausjärjestelmän mukainen 10 tai 15 vuoden palvelusvuosiporras tulisi täyteen ennen 1.11.2008, säilyttää oikeuden 1.10.2007 voimaan tulleen taulukon mukaisiin palvelusvuosikorotuksiin 1.11.2008 saakka.

Jos uuden palkkausjärjestelmän mukainen palkka johtaisi työntekijällä 1.3.2008 yli 70 euron palkankorotukseen, voidaan 70 euroa ylittävä palkankorotus maksaa viimeistään 1.11.2008 lukien ja 130 euroa ylittävä korotus viimeistään 1.6.2009 lukien.

Palkkausjärjestelmän uudistamisen takia kenenkään palkka ei voi laskea.

## Mistä saat lisätietoa?

Lisätietoa saat oman työpaikkasi TSN:läiseltä luottamusmieheltä (TSN:n luottamusmies on ERTOn, Superin tai Tehyn jäsen ja edustaa luottamusmiehenä kaikkien kolmen liiton jäseniä) tai soittamalla Erton työsuhdeneuvontaan 020 1130 241 tai Erton terveystalouden vastaavalta neuvottelijalta lakimies Sanna Tonterilta (sanna.tonteri@erto.fi tai 020 1130 234).

*Sanna Tonteri*





## Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen – hölmöläisten puuhaa?

Otsikon mukainen teema on ollut paljon esillä viime aikoina. Ammattiyhdistysliike on liikuttavan yksimielinen siitä, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on yksi tärkeimmistä teemoista globalisoituvassa maailmassa. Itsekin olen ollut monilla luennoilla missä asiaa käsitellään ja onpa Ertonkin koulutustilanteissa asia otettu vahvasti esille.

Sinänsä kyse on ikivanhasta keksinnöstä, mutta sen tärkeysarvo kohoaa kummasti kun korkeasti koulutettu luennoitsija esittää asiat PowerPointillä valkokankaalle ja luo erilaisia ratkaisumalleja ja kaavioita siitä, miten työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän saisi näppärästi sovitettua yhteen kansantaloudellisesti kannattavalla ja onnellisuutta lisäävällä tavalla.

### Koti työhön?

Oman kokemuksen mukaan kyseinen aihe on tuttu jo varhaisesta työhistoriastani: Ollessani opettajana eräässä kyläkoulussa opetin yhdysluokkaa

joka käsitti luokat 3–6. Alaluokkia opetti nuorehko naisihminen, ja aina perjantaisin hän toi mukanaan luokkaan viisivuotiaan tyttärensä. Näin hän näppärästi säästi kyseiseltä päivältä lapsensa päivähoitomaksut ja saattoi hyvin yhdistää oman perhe-elämänsä ja työn. Toinen esimerkki lienee tuttu monille hoitoalalla joskus työskennelleille: Eräässä vanhustenhoitokodissa yksi hoitaja toi omat alaikäiset lapsensa työpisteeseensä, eikä järjestely hänen mielestään ollut mitenkään eettisesti omituinen. Eihän se toisaalta ollutkaan, koska vanhukset saivat virikkeitä nuoremmista ikäpolvista ja toisaalta toi elämää vanhusten osaston ruutiineihin. Hoitaja perustelikin asiaa sillä, että olihan osastolla aiemmin vierailut kissoja ja koiriakin. Tosin eläimet eivät viihtyneet paikalla koko iltavuoroa.

Oheiset esimerkit saattavat nykyaikana olla hieinan moraalisesti arveluttavia, mutta kun katsoo historiaan, niin menneinä aikoina on ollut aivan luonnollista, että lapset seuraavat vanhempiaan



työmaalle. Maatalous-Suomessa lapset tekivät töitä pelloilla, navetoissa ja metsissä vanhempiensa seurassa suurin piirtein heti kun oppivat kävelemään. Nykyään teollistunut Suomi luokin uusia haasteita työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän yhteensovittamiselle, ja onneksi ay-liike on ottanut teeman sydämenasiakseen.

## Vai työ kotiin?

Kenellekään ei liene outo ilmestys se seikka, että kannettavat työsuhdetietokoneet ovat osa perhe-elämää eikä se, että perheen palknauttija kertoo työasioita puolisolleen ruokapöydässä. Lapset saavat pahimmassa tapauksessa osansa siitä, kun isä on väsynyt töistä ja ei jaksa leikkiä kuurupiiloo. Parisuhdekin kärsii, kun toinen osapuoli on aina väsynyt tai kun perheen yhteisissä hetkissä on epäoikeudenmukainen pomo yhtenä osapuolena. Tähän pohdiskeluun voisi todeta, että kyse on vain työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta, eikä siitä pitäisi valittaa.

Voisiko kuitenkin tätä ay-liikkeen lempiteemaa hieman laajentaa ja ottaa mukaan työn ja vapaa-ajan erottaminen? Olisiko yhteiskunnallisesti fiksu ajatella, että jos työn ja vapaa-ajan voisi erottaa siten että kumpikaan ei sotkisi toisen reviiriä? Työehtosopimuksissa on määritelty tietyt työajat niin eikö se tarkoita sitä, että työt loppuu silloin kun työaika päättyy? Tässä kohtaa pitäisi vain pysyä nollaamaan ajatukset työasioista ja toisaalta ylitöytä tulisi kieltää aivan täysin. Ylitöissä on kyse vapaa-ajalla tapahtuvasta työnteosta. Toisaalta

ylityöthän ovat kyllä hyvä esimerkki työn ja vapaa-ajan erinomaisesta yhteensovittamisesta: saat palkkaa siitä, että teet vapaa-ajalla töitä.

## Selkeämmät käytännöt haussa

Tietenkin on olemassa ammatteja, joissa työn ja vapaa-ajan erottaminen on enemmän kuin hankalaa. Tässä mieleen tulee ainakin pappi ja poliisi. Sinänsä papin ei tarvitse saarnata perheelleen ellei hän halua, mutta ammatti-identiteetin mukaisesti lähibaarissa istuminen on vähintäänkin epäsuotavaa muiden mielestä. Yhteiskunnan asettamat odotukset tulevat tässä kohtaa vastaan ot-sikon teeman vastaisesti. Papin osalta asia toimii kyllä toisinpäin: viiniä voi maistella työpaikalla ihan virankin puolesta.

Jos ajattelee työn ja vapaa-ajan sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, niin asiaa ei todellakaan ole mietitty loppuun asti. Itse termi on mielestäni epäonnistunut ja siitä saisi irti montakin television sketsiohjelmaa. Jokaisella meistä on kokemusta kollegasta, joka tuo kotiasioita töihin purkaakseen niitä työkavereilleen ja toisaalta jokainen meistä on vienyt työasioita kotiin. Tässä kohtaa ay-liikkeen kannattaisi uhrata energiaa vielä yhteen koulutukseen, jossa etsittäisiin sitä kultaista keskitietä missä työ ei ottaisi niskalenkkiä vapaa-ajasta ja päinvastoin.

Reijo Partanen





*Teksti ja kuvat: Miska Keskinen*

## Töitä on, ehkä päivä kerrallaan

Jokaisessa maassa on omanlaisensa työkuulttuuri. Itse asiassa jokaisessa työpaikassa on omansa. Eri työpaikoissa on omat hyvät ja huonot puolensa. Mutta näin työntekijän näkökulmasta hymy hyytyy, kun kuulee johdonmukaisesta työntekijöiden oikeuksien polkemisesta. Tai työoloista, joissa lakia ei ole nähtykään. Ja ei, nyt en kerro tarinaa itäisiltä mailta vaan paljon meitä lähempää.

< Kuvaamista häirittiin satamassa viranomaisten toimesta. On myös kulttuurisidonnainen asia, että ihmiset eivät halua tulla kuvatuksi.

> Kalat matkalla ruokapöytään. Osa palkasta voi olla meren antimia.



Osana omaa työtäni ovat monikulttuurisuus, ihmisoikeus- ja pakolaisasiat, joskaan en koe olevani yhdenkään näistä asiantuntija. Oli silti helppo vastata myöntävästi, kysyttäessä lähteäkö Marokon Länsi-Saharaan tutustumaan ihmisoikeus- ja pakolaisasioihin. Osana suurempaa tarinaa afrikkalaisista pakolaisista matkalla Eurooppaan, käteen jäi myös työelämän tarinoita niin Marokosta kuin Länsi-Saharastakin. Matkakumppanina minulla oli tiedottaja Ihmisoikeusliitosta ja toimittaja Turun Sanomista.

Seuraavat asiat ovat vahvistamatta yhdeltäkään Marokon viranomaiselta. Ne ovat haastateltujen ihmisten kertomia, mutta en kokenut suurta ristiriitaa tarinoissa ja asioissa, mitä työoloista näin matkalla. Monissa muissa asioissa olo oli kuin ristiallokossa.

Hyvin moni asia poikkeaa Suomen ja Marokon kulttuurien välillä. Asiaa olisi niin aikakäsitteestä, perheestä, hygieniasta, yhteiskunnasta kuin sääoloistakin, liikenteestä puhumattakaan. Nyt ei ole mahdollista kertoa kaikkea kulttuurillista taustaa, joka on aina syytä ottaa huomioon, kun yrittää kuvailla toisen maan asioita. Joidenkin asioiden on silti hyvä tulla julki.

### Pitkiä päiviä

Agadir on eurooppalaisten suosima rantalomakohde Marokossa ja aurinkoa riittää. Agadirissa tapasin yrittäjän, joka oli muuttanut viisi vuotta sitten Belgiasta takaisin Marokkoon. Elettyään 25 vuotta Belgiassa hän oli oikea ihminen kuvailemaan eroja työelämässä. Hän palasi perheineen Marokkoon ja ryhtyi yrittäjäksi, säilyttäen silti Belgian kansalaisuuden. Miehellä oli nyt neljä liikettä ja vireillä viides liikeidea, taksiauton pitäminen. Mies halusi kaihtaa julkisuutta, jottei häntä luulla rikkaaksi. Siitä kuulemma seuraa hankaluuksia niin Ma-

rokossa kuin Belgiassa. Omien sanojensa mukaisesti asiat olivat hänellä hyvin.

Agadirissa, niin kuin muuallakin Marokossa, pienet – usein yhden ihmisen yritykset – ovat auki aamukuudesta puoleenyöhön. Puolenpäivän aikoihin on taukoa niin rukoushetken kuin sies-tan muodossa.

Suuremmat, suomalaisittain supermarketia vastaavat, ovat auki aamuyhdeksästä tai -kymmenestä iltakymmeneen tai puolilleöihin. Ja tämä tapahtuu seitsemänä päivänä viikossa. Kouluissa lapset ovat kuutena päivänä viikossa. Valtion työntekijät pääsevät helpoimmalla, vain maanantaista perjantaihin ja suurin piirtein suomalaisen tyyliin virka-ajalla.

### Valtion leveämpi leipä

Työ valtion leivissä on myös haluttua. Erityisesti siksi, että silloin on mitä todennäköisimmin virallinen työsuhde työnantajaan. Tai että palkka on parempi ja se myös kehittyy, nousee. Lisää palkkaa saa muun muassa avioliitosta, jokaisesta lapsesta ja kokemuksen karttuessa. Viranomaisilla on jopa naisia palkkalistoillaan. Tämän totean siksi, että viikon aikana näin yhden naisen työnteossa. Se tapahtui keskellä erämaata, matkalla Saharaan, eräällä huoltoasemalla. Hän oli autojen polttoaineen tankkaaja. Paikallinen oppaamme oli yhtä hämmästyneenä kuin minä, eri syistä tosin. Kalasataman naisiin palaan tarinassa hie-man myöhemmin.

Valtiolle työskennellessä alkupalkka voi olla korkeasti koulutetulla 5 000 dh eli noin 500 euroa. Ja se on kova palkka Marokossa. Agadirissa keskimääräinen palkka yksityisellä puolella on 150–200 euroa kuussa, painottuen asteikon alapäähän. Palkka ei ole paljon, eikä se ole sitä senkään jälkeen, kun suhteuttaa sen hintatasoon. Yksi leipä mak-



*Simpukkakeittoa Marrakechin yössä.*

saa noin 10 senttiä, tomaatti 5–10 senttiä, eloku-  
vissa käynti 1–2 euroa, olut baarissa 2,5 euroa, 60  
litraa bensaa 35 euroa ja pieni Suzuki auto 5 590  
euroa. Luit aivan oikein, ulkomaalainen saa olut-  
takin, kun ei ole muslimi. Kaupassa se maksaisi  
vain 70 senttiä. Tosin en koskaan nähnyt sitä baa-  
ria tai kauppa missä sitä myydään. Me matkus-  
timme Saharaan.

### **Mikä on pielessä?**

Työntekijöiden olosuhteet ovat järjestelmällisesti  
heikot. Työsuhteita ei solmita. Yrittäjä kertoi, et-  
tä 70 prosenttia Agadirin työsuhteista on laitto-  
mia, mitään papereita ja sitä myöden työsuhteita  
ei tehdä virallisesti. Näin ollen palkkaa makse-  
taan, jos omistaja on tyytyväinen, ja huomenna  
ei ole töitä jos omistaja ei ole tyytyväinen. Työ-  
aika on aukioloaika tai joskus saattaa olla aivan oi-  
kea sovittu työaika.

Ammattiyhdistysliike on olemassa vain paperil-  
la. Marokossa työntekijä saa liittyä ay-liikkeeseen  
työskennelyään kuusi kuukautta fyysisesti samassa  
työpisteessä. Yrittäjät kiertävät pykälän. Työt joko  
loppuvat tai työntekijä siirretään toiseen liikkee-  
seen viiden ja puolen kuukausen kohdalla. Ja uusi  
siirto odottaa tulevaisuudessa. Jos yrittäjän työ-  
pisteet loppuvat, kierrätetään työntekijää hetkit-  
täin toisen yrittäjän kanssa.

Ja työntekijähän siirtyy ja tekee työnsä. Sillä se  
pienikin raha on tärkeä, sillä elää koko perhe tai  
suku. Perhe on suurempi käsite kuin Suomessa. Ja  
montako työkykyistä perheessä on, on suoraan ver-  
rannollinen perheen hyvinvointiin. Sosiaaliturvaa  
on turha odottaa ovelle apua tuomaan.

### **Riskihommaa**

Yritin useasti kysyä, mikä suhde tällä haastatellul-  
la yrittäjällä on työntekijöihinsä. Vastaus oli aina



*Länsi-Saharan pääkaupungin Laayounen satamassa.*

kiertelevä, mutta selvästi sanottuna laiton. Ei yhtään paperia ole tehty. Joten ei ollut yllätys, kun kysyi mikä Marokossa on haastavaa yrittäjälle? Business kuulemma on helppoa, erityisesti kaupungeissa missä on turisteja. Ja työvoimaa on aina tarjolla. Mutta mistä löytää luotettava työntekijä? Periaate oli seuraava: "Pitää ottaa riski ja palkata joku. Koulutuksella ei ole mitään väliä. Kokemus ratkaisee työntekijän työnsaannin. Mekaanikoksi tulee korjaamalla autoja. Ei sitä opi koulunpenkillä 3–4 vuoden aikana. Jos joku jättää tulematta töihin, ei tarvitse tulla huomennakaan, saan kyllä uuden tilalle. Mutta mistä saisi niitä luotettavia työntekijöitä?" Ja kaikki tämä tuli ylpeydellä sanottua!

Ehkäpä tästä syystä tämä yrittäjä kiertää kaupansa aamulla, sillä jos joku on jäänyt pois, hänen pitää itsensä jäädä töihin. Samoin hän kiertää liiketoimintansa sulkemisaikaan – yöllä. Joskus jopa aamukolmelta. Hän vain käy tarkistamassa internetkahvilan tuottojen olevan turvassa sulkemisaikaan.

Ulkomaisia työntekijöitä ei ole, sillä Marokossa ei ole varaa maksaa sellaisia palkkoja, millä ulkomaalainen tekisi töitä. Sen sijaan moni marokkolainen työskentelee ulkomailla, lähettää rahaa perheelle Marokkoon. Suositut maat ovat Espanja, Ranska, Belgia ja Hollanti. Marokon bruttokansantuotteesta merkittävä osa on ulkomarokkolaisien kotiin lähettämää rahaa.

### **Entä se kalasatama?**

Länsi-Saharan hallinnollisen keskuksen Laayounen satama on maailman toiseksi suurin fosfaattien vientisatama ja yksi suurimmista kalasatamista Afrikan mantereella. Länsi-Saharan edusta Atlantilla on erittäin kalarikas. Moni Suomessakin syöty kalajaloste on täällä kohdannut ahkerat kädet, jotka pakkaavat ne rekkoihin kohti Espanjan

ja Euroopan tehtaita. Ne, useimmiten naisten, kädet nauttivat noin 80 euron kuukausipalkkaa olosuhteissa, joita ei voi kuvitella Suomessa. Työpäivä venyy päivänvalon mittaiseksi ja palkasta on vaikea kuvitella mitään korviketta tälle nykykaikeiselle orjatyölle.

Entä ne pakolaiset Malista, Senegalista, Norsunluurannikolta, Tsadista tai Mauritaniasta joita tapasimme Länsi-Saharassa? Kyllä, jokainen heistä oli matkalla Eurooppaan keinolla millä hyvänsä. Tavoitteena oli leveämpi leipä eli eurooppalainen palkka. Mitään realistista kuvaa laillisista tai laittomista työolosuhteista, minne heistä moni Espanjassa ja Ranskassa päättyy – ei ollut.

Mihin tässä voi vaikuttaa? Olisi kova juttu, kun me suomalaiset ryhtyisimme joukolla tiedostamaan ostamiemme palveluiden ja asioiden taustoja. Kun kaupassa ostaa espanjalaisia tomaatteja tai lomamatkoillamme miettii antaako juomaraahaa kerrossiivoajalle. Marokon kaltaiset maat tarvitsevat turismia pysyäkseen toiminnassa. Mutta millä ja kenen hinnalla esimerkiksi turismia pyöritetään?

*Kirjoittaja on SOTT ry:n hallituksen jäsen, työssä nuorisotyöntekijänä Suomen Punaisessa Ristissä.*





Teksti: Anita Hartikka

## ARJEN HYVINVOINTIA TYÖSSÄ

Voinko hyvin työssäni? Tärkeä kysymys pohdittavaksi. Jos vastaus on kielteinen tai epämääräinen, on hyvä pysähtyä pohtimaan, mitkä asiat kaiheartavat.

**T**yöhyvinvointi on sekä yksilön että yhteisön kokemus. Siihen vaikuttavat monet ulkoiset, mutta myös henkilökohtaiset seikat. Työhyvinvoinnin perusta on johtamisessa, työn organisoinnissa, osaamisessa ja vaikutusmahdollisuuksissa. Hyvien työ- ja toimintaedellytysten luominen on hyvän johtamisen osa. Työn tekemisen edellytykset ovat osittain konkreettisia asioita, kuten toimiva ja turvallinen työympäristö, ja osin henkisiä, kuten selkeät työn tavoitteet ja hallitut työprosessit. Jos työnteon edellytysten luominen on johtamisen vastuulla, on työn sisällön ja työyhteisön hengen kehittäminen yhteistä vastuualuetta. Hyvinvointia työssä luodaan yhdessä.

### Läsnäolon taito

Itseohjautuvuudesta ja itsensä johtamisesta työssä puhutaan paljon. Aikuinen ihminen haluaa luon-

nollisesti olla oman työnsä vaikuttaja ja tekijä. Itseohjautuvuuden korostamisessa piilee kuitenkin vaara liiallisesta itsenäisyydestä ja yksinäisyydestä. Osaamista ei jaeta eikä apua pyydetä, kun vallalla on voimakas oman työnsä johtamisen eetos. Esimiehelle itseohjautuvuuden korostaminen voi tarjota mahdollisuuden vältellä henkilökohtaisia kontakteja ja vuorovaikutusta. Läsnäolevasta johtajuudesta tulee poissaolevaa johtajuutta.

Hyvä työilmapiiri edellyttää kuitenkin toimivaa vuorovaikutusta ja läsnäolevaa johtajuutta. Paljon jaksaa, kun työhön liittyviä asioita voi keskustellen jakaa työtovereiden ja esimiehen kanssa. Vuorovaikutus, yhdessäolo, huumori ja ilo työpaikalla parantaa arjen hyvinvointia ja työn tuloksia. Työstä keskustelun ja ongelmien varhaisen kuuntelemisen ja kuulemisen tärkeyttä ei voi liikaa korostaa.

### Realistiset tavoitteet

Ilmapiirin lisäksi arjen työhyvinvointiin vaikuttaa myös mahdollisuus oman työn hallintaan. Hallinnan tunne liittyy työmäärän kohtuullisuuteen ja osamiseen. Pieni määrä stressiä voi parantaa työtuloksia, mutta jatkuva kiire ja ylikuormitus sairastuttaa. Stressin ja kiireen sietokyky on yksilöllistä, mutta kenkään ei tulisi käydä jatkuvasti ylikierroksilla. Tilanteen muuttaminen edellyttää yhteistä pohdintaa siitä, mitä työyhteisössä on muutettava, jotta töistä selvittää työajan puitteissa.

Työtehtävien delegoiminen tai jakaminen voi tuntua työntekijästäkin vaikealta. Kärsiikö arvovaltani, jos luovutan jotain pois itseltäni, ja jaan osaamista- ni ja tehtäviäni eteenpäin? On hyvä pohtia ylikorostuuko työn merkitys elämässäni, onko ihmisarvoni omista silmissäni kiinni työsuorituksista? Liiallinen kilpailuhenkisyys, joko yksilön tai yhteisön ominaisuutena, uuvuttaa pitkän päälle ja syö hyvinvointia ja työniloa. Stressi syntyy myös omista ylimitoitetuista vaatimuksista itseä kohtaan.

Työn hallintaan kuuluu myös riittävä osaaminen. Tarvittavien taitojen ja tietojen puuttuminen uuvuttaa ja heikentää motivaatiota. Häpeä omasta osaamattomuudesta johtaa pahimmillaan salailuun ja yliyrittämiseen. Ellei osaamisvajeitaan uskalla tuoda esiin, ei tilanteen korjaantumistakaan tapahdu. Mahdollisuus koulukseen ja lisävalmennukseen tulisikin kullua työelämän normaaliin arkeen. On koko työpaikan etu, että henkilöstö on osaavaa ja hyvinvoivaa. Omaan ja toisten arjen työhyvinvointiin kannattaa panostaa.

### Vinkkejä työhyvinvointiin

- kuuntele itseäsi, intuitiotasi ja kehosi viestejä
- lepää välillä ja tauota työtäsi
- hakeudu toisten seuraan kahvi- ja ruokatauoilla
- ole aloitteellinen työsi ja työyhteisösi kehittämisessä
- kuuntele työtovereitasi ja puhu omasta työstäsi
- pyydä apua, kun sitä tarvitset
- hakeudu koulutukseen, joskus jopa vain virkistyksen vuoksi
- huolehdi itsestäsi myös työn ulkopuolella
- jos kokonaiselämäntilanteesi on liian vaativa, pohdi, mitä voit muuttaa, jotta taakkasi kevenisi.
- opettele arvostamaan itseäsi ihmisenä ja työntekijänä!



Kuva: Radisson SAS

# Kutsu kevätkokoukseen

Yksityisten lääkintä- terveyspalvelulaitosten  
työntekijät ry:n sääntömääräinen kevätkokous  
pidetään lauantaina 12.4.2008 klo 10.30 Hotel  
Radisson SAS Royalissa, Runeberginkatu 2, Helsinki.

**K**okouksessa käsitellään sääntöjen kevätkokoukselle määräämät asiat eli vuoden 2007 toimintakertomus, tilinpäätös ja vastuuvapauden myöntäminen hallitukselle ja muille tilivelvollisille. Kokouksessa käsitellään myös sääntömuutosesitys, jonka mukaan yhdistyksen toimiala laajenee kattamaan yksityisen sosiaalialan järjestöt ja palvelut. Tämän toteutuessa myös yhdistyksen nimi muuttuu.

Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijät SOTT ry:n kevätkokouksessa samaan aikaan käsitellään esitys toiminnan lopettamisesta ja jäsenistön sekä varojen siirtämisestä uudistuneeseen YLTT ry:hyn.

Kokouksessa käsitellään myös jäsenten kokoukselle tekemät aloitteet, jotka on toimitettava kirjallisena puheenjohtaja Kaija Raatikaiselle (Oinaslammentie 19, 70900 Toivala) kuukautta ennen kokousta.

## Aikataulu

- 10.00 Aamukahvi
- 10.30 YLTT ry:n ja SOTT ry:n kevätkokoukset
- 12.00 Lounas
- 13.00 Kokoukset jatkuvat
- Iltapäiväkahvi kokousten päätteeksi

Kokousohjelman jälkeen lähdetään laivaristeilylle Tallinnaan. M/S Star lähtee Helsingin Länsisatamasta klo 17.00 ja saapuu Tallinnan D-terminaaliin klo 19.00. Tallinnassa yövytään Tallink City Hotellissa (A.Laikmaa 5, Tallinn). Hotellista on varattu kahden hengen huoneet ja huoneiden hintaan kuuluu aamiainen. Paluumatkalle lähdetään D-terminaalista sunnuntaina 13.4. klo 14.00 ja saavutaan Helsingin Länsisatamaan klo 16.00.

Risteilylippuja on varattu 70 hengelle. SOTT ry:n jäsenet lähtevät myös risteilylle ja heillä on oma lippukiintiö. Omavastuuna peritään 40 euroa, joka on maksettava viipymättä, kuitenkin viimeistään 10. maaliskuuta YLTT ry:n tilille Sampo 800018-1382400. Ilmoittautuminen astuu voimaan, kun suoritus on tullut tilille. Viitteeksi ”risteily/osallistujan nimi”.

Sitova ilmoittautuminen kokoukseen ja risteilylle viimeistään 10. maaliskuuta Marjo Manniselle, gsm 044 526 0506 tai marjo.manninen@pp1.inet.fi. Ilmoittautumisen yhteydessä on kerrottava syntymäaika ja ruokarajoitukset. Risteilylle pitää ottaa passi mukaan. Risteily edellyttää kokoukseen osallistumista. Pelkkään kokoukseen voi ilmoittautua 28.3. asti Marjo Manniselle.

Yhdistys maksaa jäsenten matkat kokoukseen edullisimman kulkuneuvon mukaan. Junaliput tilataan VR-Yrityspalvelusta puh. 0307 23702 (mape klo 9–16) tai yritysmyynti.helsinki@vr.fi, asiakasnumero 708743, koodi 0500. Bussiliput tilataan Kaleva Travel Oy:stä, puhelin 0205 615 564 (mape klo 8–17), koodi YLTT/0500. Jos jäsen tulee lentäen, hänelle korvataan enintään bussi-/junalipun hinta. Matkojen korvaamisen edellytys on, että jäsen on läsnä kokouksessa.

Ottakaa Kyltti-lehti mukaan kokoukseen, sillä siinä on kokousaineisto. Tilinpäätöspaperit jaetaan kokouksessa.

*Tervetuloa!*

## Esityslista

### Varsinainen kevätkokous

Aika Lauantai 12.4.2008 klo 10.30

Paikka Hotel Radisson SAS Royal, Runeberginkatu 2, Helsinki

1. Kokouksen avaus
2. Kokouksen laillisuus
3. Kokouksen järjestäytyminen
  - 3.1 Valitaan kokoukselle puheenjohtaja
  - 3.2 Valitaan kokoukselle sihteeri
  - 3.3 Valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa
  - 3.4 Valitaan kaksi ääntenlaskijaa
4. Kokouksen menettelytapojen hyväksyminen
5. Esityslistan hyväksyminen kokouksen työjärjestykseksi
6. Jäsenten varsinaiselle kokoukselle tekemät aloitteet
7. Hallituksen kertomus yhdistyksen toiminnasta vuodelta 2007
8. Käsitellään tilikertomus ja tilintarkastajien lausunto vuoden 2007 tileistä, taloudenhoidosta ja hallinnosta
9. Toimintakertomuksen hyväksyminen ja tilinpäätöksen vahvistaminen sekä vastuuvapauden myöntämien hallitukselle ja muille tilivelvollisille
10. Päätetään toimenpiteistä, joihin tilinpäätös antaa aihetta
11. Sääntömuutosesitys
12. Päätös sääntömuutoksesta
13. YLTT ry:n hallitus eroaa
14. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
  - 14.1 Todetaan kokouksessa paikalla olevat Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ry:n jäsenet sekä purkautuneen Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijät ry:n jäsenet
  - 14.2 Todetaan purkautuneen Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijät ry:n kevätkokouksen päätös yhdistyksen purkamisesta ja jäsenten sekä varojen siirrosta Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ry:een
  - 14.3 Hyväksytään purkautuneen Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijät ry:n jäsenet täysivaltaisiksi Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ry:n jäseniksi
  - 14.4 Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
15. Kokouksen uudelleen järjestäytyminen
  - 15.1 Valitaan kokoukselle puheenjohtaja
  - 15.2 Valitaan kokoukselle sihteeri
  - 15.3 Valitaan kokoukselle kaksi pöytäkirjan tarkastajaa
  - 15.4 Valitaan kaksi ääntenlaskijaa
  - 15.5 Valitaan vaalivaliokunta
16. Lähetekeskustelu hallituksen puheenjohtajasta
17. Lähetekeskustelu hallituksen jäsenistä ja yleisvarajäsenistä
18. Päätetään hallituksen jäsenten palkkioista ja tilintarkastajien palkkioperusteista loppuvuodelle 2008
19. Vahvistetaan toimintasuunnitelma, tulo- ja menoarvio sekä mahdollisen jäsenmaksun suuruus loppuvuodeksi 2008
20. Valitaan hallituksen puheenjohtaja
21. Valitaan hallituksen varsinaiset jäsenet ja yleisvarajäsenet
22. Todetaan tilintarkastaja ja varatilintarkastaja
23. Muut mahdolliset asiat
24. Kokouksen päättäminen

# Yhteisöpedagogi etsimässä yhteisöllisyyttä - löytyykö sitä ay-toiminnasta?

”Mikä ihmeen yhteisöpedagogi?” meiltä kysytään usein. Tutkintotilanne on aika uusi ja vieras monelle. ”Meistä tulee nuorisotyön ja kansalaistoiminnan ammattilaisia”, on helpoin vastaus.

Yhteisöpedagogi on kuitenkin hyvin monipuolinen käsite ja pitää sisällään paljon. Suuntautumisvaihtoehtojakin on kolme, joista me valitsimme järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisen. Opiskelemme Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa (HUMAK) Nurmijärvellä ja olemme tekemässä kevään aikana kehittämissuunnitelmaa ja opinnäytetyötä SOTT:in ja YLTT:in toimintaympäristössä.

## Miten päädyimme tutkimaan ja kehittämään ay-toimintaa?

ERTO on sopinut HUMAK:in kanssa opiskelijayhteistyöstä ja lehtorimme kertoi meille mahdollisuudesta tehdä kehittämissuunnitelma kahden ammattiyhdistyksen kentässä. Innostuimme ajatuksesta heti. SOTT ja YLTT toivoivat opiskelijoita mukaan seuraamaan yhdistymisprosessia ja kehittämään ay-toimintaa jäsenlähtöisesti. Molemmat yhdistykset kokevat tärkeäksi selvittää mitä jäsenet oikeasti ay-toiminnalta haluavat sekä minkälaista tukea luottamusmiehet kaipaavat toimintaansa.

Näistä tarpeista lähdimme suunnittelemaan projektia. Meille ollemmille koko ay-kenttä oli kovin vieras ja se antaa kehittämiseen hiekan erillisen näkökulman. Meitä kiinnostaa tietää miten jäsenet kokevat tämän päivän ay-toiminnan, onko se foorumi yhteisöllisyydelle vai vain edunvalvontapalveluiden tuottaja?

## Yhteinen toiminta luo yhteisöllisyyttä

Tarkoituksena on tehdä selvitystyö siitä kaipaavatko jäsenet yhteisöllistä toimintaa sekä miten luottamusmiehiä voisi tukea paremmin. Samalla on tarkoitus selvittää voisiko yhdistysten jäsenten välinen paikallinen toiminta luoda lisää yhteisöllisyyttä jäsenistön välille. Yhteinen paikallinen toiminta voisi antaa niille jäsenille mahdollisuuden osallistua ay-toimintaan, joilla ei ole esimerkiksi työpaikkaosastoa.

Projektin perimmäinen tarkoitus on siis löytää yhteisöllisyyden avain ay-toiminnasta. Kehittämissuunnitelman jälkeen syvennämme tutkimustuloksia luottamusmiesseminaarissa syksyllä sekä teemme aiheesta opinnäytetyömme.

Yhdistysten syyskokouksessa Oulussa meiltä kysyttiin, onko ay-toiminta kuivaa. Ei se tunnu kuivalta, päinvastoin. Ay-toiminta vaikuttaa todella mielenkiintoiselta ja siinä on paljon haastetta.

Se kaipaa myös paljon kehittämistä vastatakseen tämän hetken haasteisiin. Se on todella hyvä oppimisympäristö tulevalle yhteisöpedagogille.

Yhteisöpedagogiopiskelijat  
Kirsi Viljamaa ja Sanna Viljakainen



## Hyvät jäsenet

Yhdistyksen kevät- ja syyskokoukset ovat innostaneet jäseniä osallistumaan runsaasti.

Järjestämiskulut nousevat helposti korkeiksi ja peruskustannuksissa on oltava tarkkana, koska jäsenten omaa osuutta ei haluta nostaa kovin korkeaksi.

Hallituksen päätöksen mukaan matkakulut varsinaisiin kokouksiin korvataan halvimmalla matkustustavan mukaan, joka yleensä on juna tai bussi. Lentoliput voivat joskus olla edullisin tapa, mutta siitä on aina sovittava puheenjohtajan kanssa ennen kuin liput tilataan. Taksimatkat hyväksytään vain kun taksissa on useampi matkustaja ja matkustajakohtainen kustannus on halvempi kuin bussimaksu. Taksin käytöstä on sovittava myös etukäteen puheenjohtajan kanssa.

Jäsenen velvollisuus on olla paikalla koko sen tilaisuuden ajan, jonka kulut yhdistys kokonaan maksaa. Hallitus toivoo, ettei tämä "kustannustehokkuus" aiheuta harmia, vaan jäsenet tulevat kokouksiin entiseen malliin.

*Hallitus*

Saatko tarpeeksi tietoa oman yhdistyksesi asioista? Anna risuja tai ruusuja, kerro ideasi tiedottamisen kehittämiseksi. Sana on vapaa!

Käy vastaamassa kyselyyn YLTT:in internetsivuilla osoitteessa [www.ylft.fi](http://www.ylft.fi).

Kysely liittyy Diakonia-ammattikorkeakoulun medianomiopiskelija Marianne Enolan opinnäytetyöhön.



## YLTT:n kotimaan lomatuon myöntämisperusteet

### Kuka saa hakea lomatukea

- YLTT:n jäsen, joka on ollut jäsenenä vähintään puoli vuotta ja jonka jäsenmaksut on maksettu tai joka on saanut ERTOn liittohallituksen myöntämän jäsenmaksuvapautuksen
- vapaajäsenet
- myös työttömät ovat oikeutettuja hakemaan lomatukea

### Millainen loma

- loma vietetään Suomessa, majoitus- tai matkailuliikkeessä
- loman pituus on 2–5 vrk yhtämittaisesti

### Kuinka paljon

- tuki on 85 euroa, jos loman pituus on 5 vrk (5 yötä) tai enemmän
- tuki on 51 euroa, jos loman pituus on 3–4 vrk (3 yötä)
- tuki on 34 euroa, jos loman pituus on 2 vrk (2 yötä)
- tositteita on oltava vähintään edellä mainitun summan edestä

### Tuen myöntäminen

- lomatuki on henkilökohtainen
- etusija on lomatukea aikaisemmin saamattomilla
- ei perättäisinä vuosina samalle hakijalle
- ei myönnetä samana vuonna, jolloin on saanut lomatukea ERTOsta tai ulkomaan matkaan YLTT:stä tai ERTOn aluejärjestön järjestämälle matkalle
- ei myönnetä jo tuettuihin lomiin
- hallitus myöntää tuen vuosittaisen määrärahan puitteissa, hakemusten saapumisjärjestyksessä

### Miten haetaan

- lähetetään hakemus YLTT:n hallitukselle/lomatuki-vastaavalle
- hakulomake on KYLTTI-lehdessä ja [www.ylft.fi-sivuilla](http://www.ylft.fi-sivuilla)
- lomakkeen voi myös pyytää hallituksen jäseniltä, joiden tiedot ovat Kyltti-lehdessä tai lomatuokivas-taavalta
- hakuaika on puoli vuotta loman viettämisestä
- hakemukseen on liitettävä alkuperäiset tositteet
- puutteellisesti täytettyjä hakemuksia ei käsitellä
- hylätyt hakemukset palautetaan liitteineen



<b>Yhteystiedot</b> Nimi:
Henkilötunnus:
Lähiosoite:
Postinumero ja -toimipaikka:
Puhelin kotiin: Puhelin työhön:
Pankkiyhteys:
Ammatti- tai tehtävänimike: Työnantaja: <input type="checkbox"/> Työtön
ERTO/YLTT jäsen ___/___ (vuosi) ___ alkaen <input type="checkbox"/> Olen saanut ERTO:n liittohallituksen myöntämän jäsenmaksuvapautuksen ajalle ___/___ (vuosi) ___ – ___/___ (vuosi) ___
Loman ajankohta ___/___ (vuosi) ___ – ___/___ (vuosi) ___ <input type="checkbox"/> 5 vrk (yötä) <input type="checkbox"/> 3–4 vrk (yötä) <input type="checkbox"/> 2 vrk (yötä)
<input type="checkbox"/> Olen saanut ERTO:n lomatukea vuonna ___ <input type="checkbox"/> Olen saanut YLTT:n ulkomaan matkatukea vuonna ___ <input type="checkbox"/> Olen saanut YLTT:n kotimaan lomatukea vuonna ___
<b>Postita</b> – lomake, valokopiot jäsenkortistasi ja viimeisestä maksetusta jäsenmaksusta, todistus jäsenmaksuvapautuksesta, alkuperäiset tositteet majoitus- tai matkailuliikkeestä <b>Osoitteella</b> – Terhi Vuorinen, Suopurontie 1 E 34, 02920 Espoo Tiedustelut puhelin 040 749 1482
Tällä allekirjoituksella vahvistan antamani tiedot oikeiksi:  Paikka _____ ___/___ 200__ Allekirjoitus _____
Hakemus saapunut ___/___ 200__ Käsitelty hallituksen kokouksessa ___/___ 200__ Päätös: <input type="checkbox"/> hyväksytty <input type="checkbox"/> hylätty Perustelu:
Lomatuki maksettu ___/___ 200__ _____ euroa

# Seminaariristeily Tukholmaan 19.–21.9.2008

Sinä luottamusmies, yhdyshenkilö, henkilöstöedustaja, muu aktiivitoimija – lähde mukaan yhteiseen viikonloppusemi-naariimme Viking Linen M/S Mariellalle. Aloitamme laivala klo 16 perjantaina. Laiva lähtee Helsingistä.

Saadaan tietoa, vaihdetaan kokemuksia, mietitään miten hoidetaan yhteisiä asioita yhdessä.

Tarkempaa tietoa ohjelmasta sekä ilmoittautumisohjeet tu-levat myöhemmin kutsussa ja uuden yhdistyksemme net-tisivuilla.

Varaa aika kalenteriisi jo nyt! Tervetuloa!

Sirkku Mutru  
seminaarivalmisteluemäntä  
040 519 6767  
sirkku.mutru@erto.fi

