

sottilainen

Sosiaali- ja Terveystieteiden Järjestöjen Työntekijät ry:n jäsenlehti

1 / 2008



- 4 Tulevaisuus yhdessä
- 6 Uusi palkkausjärjestelmä
- 10 Marokon erilaiset työolot
- 18 Nepaliläiset lapset töissä
- 21 Kokoukseen ja risteilylle!

Sottilla ei ole hautajaiset, vaan häät

Mikäli kevätkokoukseen 12.4.2008 kokoontunut yhdistysväki on sama mieltä Sottin ja Ylffin hallitusten kanssa, liitymme uuteen uljaaseen yhteisen yhdistykseen, YST ryhyn, Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ry:hyn. Silloin on koottu saman hallinnon alle koko erolainen yksityinen sosiaali- ja terveyssektori. Voimamme tuplaantuu.

Jäseniltä tämä muutos ei vie mitään. Erton jäsenedut säilyvät ennallaan. Lehden nimi muuttuu, ja lehdestä tulee entistä monipuolisempi.

Muutostilanteessa olisi kova kiusaus kirjoittaa menneestä ja muistella Sottin tähtihetkiä. Koska toiminta jatkuu, ei tällaiseen muisteluun ole aihetta. Ihan pikkuisen vilkuilin kuitenkin 1990-luvun alkupuolen Sottilainen-lehtiä. Niistä välittyi kuva yhdistyksestä, joka toimi silloinkin ajan hermolla ja isojen asioiden keskellä. 1990-luvun alun lama puri sosiaalialan järjestöjäkin. Vuonna 1992 pohdittiin mikä olisi vaihtoehto EY:lle! Myös keskusjärjestö-TVK:n konkurssi puhutti. Toimiehtosopimusjärjestelmän purku vuonna 1993 oli iso asia. Oman työehtosopimuksen aikaansaaminen kesti ja vasta vuonna 1996 alkoi olla valmista.

Joissain asioissa oltiin edellä verrattuna nykyiseen. Vuoden 1993 Sottilainen lehdessä esiteltiin sosiaalikulbitoimintaa. Klubit toimivat jo Helsingissä, Mikkelissä, Kuopiossa ja Oulussa. Niitä oltiin tomerasti perustamassa Tampereelle, Turkuun ja Seinäjoelle. Uuden vuosituhatuuden alkuun mennessä tämä toiminta kuitenkin hiipui. Uuden yhdistyksen listalle onkin otettu työpaikkaosastojen paikallisen yhteistoiminnan kehittäminen. Tällainen toiminta on virinnyt jo Jyväskylässä, Oulussa ja Turussa. Ehkäpä tämä lähtee uudelleen käyntiin, kun voidaan houkuttaa sekä entisen Sottin että Ylffin kentän työpaikoilta väkeä kokoon ja keskustelemaan ajankohtaisista aiheista.

Enempää en halua muistella menneitä, koska sottilainen työ jatkuu. Sekä sosiaalialan järjestöjen että TSN:n edunvalvontavaliokunnissa jatketaan työtä sopimusten kehittämisen eteen ja saavutettujen etujen turvaamiseksi. Tämä toiminnan peruspilari ei muutu miksikään. ERTOn hallituksessa meillä säilyy kaksi paikkaa ja samoin edustus työvaliokunnassa on turvattu. Luottamusmiesseminaarit ovat olleet yhteisiä jo pitkään. Luottamusmiesten ja muiden henkilökunnan edustajien (ns. Hedit) tukeminen jatkuu ja etsii uusia muotoja. Tulevana syksynä on jälleen yhteinen luottamusmiesseminaari. Se pidetään laivaseminaarina 19.–21.9. Työpaikkaosastojen toiminnan tukeminen on ollut meille tärkeää. Tämä jatkuu ennallaan ja yritetään saada entisen Ylff:nkin kentälle perustettua työpaikkaosastoja.

Toisaalla tässä lehdessä pohdin mikä Sottin ja Ylff:n kentällä toimivia henkilöitä yhdistää ja missä olemme erilaisia. On helppo havaita, että yhdistäviä tekijöitä on enemmän. Se mikä on erilaista, olkoon rikkaus, ja olkaamme ennakkoluulottomia ja kiinnostuneita tutustumaan vähän erilaisissakin olosuhteissa työskentelevään YST-väkeen.

Matti Ojamo

sottilainen

Julkaisija:

Sosiaali- ja Terveysalan Järjestöjen
Työntekijät SOTT ry.

SOTT ry on Erityisalojen toimihenkilöliitto
ERTO ry:n jäsenyhdistys. www.sott.fi

Päätoimittaja:

Matti Ojamo, puheenjohtaja SOTT ry

Toimitussihteeri:

Reijo Partanen, lehtivastaava

Toimitusneuvosto:

Matti Ojamo
Miska Keskinen
Reijo Partanen
Risto Salmela
Satu Siltaoppi

Ulkoasu ja taitto:

Codesign Oy, Helsinki

Painopaikka:

Painotalo Auranen Oy





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 lääkärit- 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 mietittynä monta olennaista asiaa lähtien toimintatapojen kehittämisestä viestintään.

Parhailaan on menossa paikallistoiminnan kehittämishanke, jonka myötä uudelle yhdistykselle on mahdollista rakentaa entistä vahvempi

työpaikkatason ja paikallistason toiminta. Mietinnässä on myös yhdistyksen jäsenhankinta ja oppilaitosyhteistyö.

ERTOille uusi vahva yhdistys on voimavara. Se mahdollistaa tehokkaan 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 ennakkointia, 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.

Syltlytehdasta on jäljitetty Suomen

historiassa monta kertaa. Eikä aina olenkaan näin iloisissa ja rakentavissa merkeissä. Nyt voin sanoa, että yhden syltlytehtaan minäkin tunnen. Se on tämä uudistusprosessin aktiivinen ydinjoukko, joka on tehnyt hyvää työtä jäsenten parhaaksi.

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

Syltlytehtailijoille 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!

Mikä SOTTilaisia ja YLTTiläisiä yhdistää, missä olemme erilaisia

SOTT 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 limit-täin. Monet työskentelevät samoissa tehtävissä talous- ja henkilöstöhallinnossa sekä kiinteistönhuollossa. 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 muuttuneet puhtaasti viihteellisiksi hauskanpitoaikoiksi, joissa ei kuntoutusasiakkaita turistien seassa enää näy.

Sosiaalipalvelualalla ja terveyspalvelualalla tehdään pääasiassa asiakaspalvelutyötä. Sosiaalialan järjestöissä asiakastyötä tekevien lisäksi on paljon "paperitoita" 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 taloudellista 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 Kellan 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" omassa työhuoneessa itsenäisesti. Kontakti asiakkaisiin ja kohde-ryhmään hoituu sähköpostin ja kirjeiden kautta. Monien työhön liittyy matkustamista. Käydään kohde-ryhmää tapaamassa, keskustelemassa heidän kanssaan, neuvomassa ja kouluttamassa sekä esiinnyttään muissa asiantuntijaroleissa. 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 rikkaute-na. Kummallekin puolelle tulee ainutlaatuisen 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
Kaikkiällä 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 järkillitö tää
Päivämäärä tärkeä
jossa on järkeä
Laita kalenteriin muistiksi 12.4.2008
ja muista vielä
tahdon sut nähdä siellä.*

-marjo-



Minulla on ilo ja kunnia kirjoittaa teidän lehteenne oikea kolumni. Toivonkin jonkun ajatukseni herättävän teidät kommentoimaan kirjoitustani siten, että myönteinen palaute tulee minulle ja kielteisen voitte osoittaa suoraan lehden päätoimittajalle.

Mikä suomalaisia kiinnostaa?

Tässä taannoin Ylen uutisissa käsiteltiin muiden muassa kolme asiaa: Ensiksi Kaisa Variksen dopingepäilyä näyttöjen perusteella, toiseksi hiilidioksidipäästömaksujen aiheuttamia tulevia energian hinnankorotuksia ja kolmanneksi TietoEnatorin irtisanomisista. Ja nimenomaan tässä järjestyksessä.

Kaisa Variksen doping-asia elää ja tulee elämään vastakin, kun b-näytekin oli positiivinen.

Energian hinnankorotuksia on uutisissa käsitelty samaan aikaan, kun Fortum ilmoitti viime vuoden hyvästä tuloksesta ja jaettavista huippuosingoista. Päästökauppa tulee nostamaan sähkön hintaa, valitteli Fortumin johto. Ranska taas ottaa kohta EU-puheenjohtajuuden haltuunsa ja palaa varmasti asiaan Ranskan maksujen ja uusiutuvan energian määrän osalta, mutta se on vuoden jälkimmäisellä puoliskolla se. Ranskalaisilla onkin tapana soittaa mieltään kadulla, kun jokin asia ottaa päähän. Meillä Suomessa on valittu nöyrä maksajan rooli. Kolmannen asian uutisarvo on jo hävinnyt, sillä uusia vastaavia irtisanomisia tapahtuu koko ajan. Asiaan palataan ilmeisesti laajemmin mediassa, kun neuvottelut on käyty, ellei sitten mitään sykkettä nostavaa tapahdu neuvottelujen kuluessa.

Tästä herääkin kysymys, kuinka montaa työttömäksi jäävää ihmistä lämmittää Variksen dopingtuomio,

kun työttömät joutuvat maksamaan "päästöjensä" aiheuttamia kohonneita energiamaksuja. Toivottavasti monia.

Hoiva-alasta

Mennäksemme sottilaiseen kenttään, voimme kysyä itseltämme, missä on meidän julkisuutemme? Puhuttiinhan kolmannesta sektorista niin kovin kauniisti ennen eduskuntavaaleja, muutama nykyinen ministerikin teki niin. Jotakin sentään on kirjoitettu. Filippiineiltä on tulossa yksityiseen (TSN) kenttään työntekijöitä perushoitajan tehtäviin. Aluksi noin sata, ja myöhemmin lisää. Monilla valituksi tulevista on sairaanhoitajan koulutus ja on hoivaväen seassa vahvistamatoman tiedon mukaan lakimiehiäkin, jotka ovat uudelleen koulutautuneet päästökseen ulkomaille työhön. Saavat hoidettavat ainakin hymyilevää ja ystävällistä palvelua. Aasialaisissa kulttuureissa vanhuksia arvostetaan aivan eri tavalla kuin esimerkiksi täällä meillä.

Pystymmekö auttamaan?

Kolmannen sektorin työllistymis- ja auttamistavoitteet ovat kokeneet kouluksen kun Raha-automaattiyhdistys ei tehnyt kukaan avustuksiinsa indeksitarkistusta, vaan piti avustukset viime vuoden tasolla. Samaa aikaan kun yhteiskunnassamme jatkuu köyhyyden lisääntyminen ainakin ruoka-apua antavien avustujajärjestöjen mukaan, niin auttamisen edellytyksiä leikataan. Köyhien ihmisten joukossa on moni ongelmaisia hyvinkin paljon. Monien meidän mielestä köyhyys lisää ongelmia. Peruspalveluministerin mielestä pitää vaan päästä työn syrjään kiinni. Siinä se lääke.

Kuka meitä heikentää?


Auttamista riittää, mutta järjestöissä on alettu työnantajien toimesta miettiä uudistuksia (lue heikennyksiä) työsuhteiden ehtoihin. Näin meillä työvoimasta kilpaillaan. Toki näin eivät kaikki työnantajat menettele. Samoin kuin kaikki alan työntekijäkään eivät ole valmiina puhaltamaan yhteen hiileen. Erään toisen liiton jäsen soitti Erton toimistoon ja toivoi pääsevänsä Erton järjestämälle luottamusmieskurssille, sillä hän toimi järjestön yleisistovan työehtosopimuksen piirissä olevassa työpaikassa "luottamusmiehenä" (ei ertolaisena) ja hän EI aikoinut vaihtaa liittoa eli tulla ERTOon. Kyllä on sitten mukava siivestää toisten aikaansaannoksia.

Tulevaisuudesta

Minun toivottiin myös arvioivan/ennustavan ay-tulevaisuuden näkymiä. Tulevaisuuden arvioiminen onkin mukavaa puuhaa, sillä ennusteet menevät yleensä oikein tai oikein väärin. Eräässä Etelä-Helsingissä sijaitsevassa järjestössä on tehty hyvää jäsenhankintaa. Työ on tuottanut useita uusia jäseniä ja se jatkuu edelleen.

Jäsentutkimuksen – niin liiton kuin yhdistyksenkin – mukaan tieto liitosta tulee pääosin työkavereilta ja luottamusmieheltä. Tyytyväinen jäsen tekee liittoa ja yhdistystä tunnetuksi. Jäsenhankintatyön varassa on pitkälti yhdistysten tulevaisuus. Näin helppoa se on. Tässä sitä on tavoitetta. Toimiston tehtävänä on tukea vankasti kaikkea sitä työtä, mitä tämän tavoitteen eteen yhdistyksessä tehdään.

Sama työ jatkuu senkin jälkeen kun SOTT ja YLTT yhdistyvät. Toimialat ja TES:it eivät muutu. On ay-tulevaisuudessanne hyviäkin puolia: työ ei lopu ja itku ei auta.



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 palkanosa 2) tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin perustuva palkanosa ja 3) henkilökohtainen palkanosa, johon sisältyy vuosisidonnainen takuuosa. Lisäksi työpaikalla voidaan maksaa tulospalkkausta.

Uudessa palkkausjärjestelmässä on 16 palkkaryhmän sijasta 6 vaativuusryhmää (vaativuusryhmät 1–5 ja ryhmä 5b). Vaativuusryhmiin sijoittaminen tapahtuu kolmen eri vaativuus-tekijäkokonaisuuden 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, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet. Lisäksi palkkausjärjestelmään sisältyy kaksi palvelulisävuosiporrasta, neljän ja seitsemän vuoden portaata. Näitä kutsutaan uudessa järjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisiksi osiksi.

Miten tehtävän vaativuus arvioidaan?

Ennen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa kaikista työpaikan tehtäväkokonaisuuksista laaditaan kirjallinen tehtävänkuvaus, josta ilmenee vaativuusryhmittelyyn sijoittamiseen tarvittavat tiedot ja mahdolliset tehtäväkohtaiset erityistekijät. Tehtävänkuvaus voidaan laatia joko työ-

ehtosopimuksen liitteenä olevalle tehtävänkuvauslomakkeelle tai työpaikalla voidaan tehdä oma vastaavat tiedot sisältävä lomake.

Tehtävänkuvaus käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä, ja osapuolet allekirjoittavat sen. Työnantaja arvioi tehtäväkohtaisen palkan suuruuden tehtävänkuvauksen, työehtosopimuksen vaativuusryhmittelyn ja työpaikkakohtaisten soveltamisperiaatteiden perusteella. Samalla määritellään henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet. Palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä ja merkitään tehtävänkuvauslomakkeeseen. 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 vastavaltalta 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 PowerPointilla 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 kokemukseni mukaan kyseinen aihe on tuttu jo varhaisesta työhistoriastani: Ollessani opettajana eräässä kyläkoulussa opetin yhdys-

luokkaa 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 vanhuksat saivat virikkeitä nuoremmista ikäpolvista ja toisaalta toi elämää vanhustenosaston rutiineihin. Hoitaja perusteli asiaa sillä, että olihan osastolla aiemmin vierailut kissoja ja koiriakin. Tosin eläimet eivät viihtyneet paikalla koko iltavuoroa.

Oheiset esimerkit saattavat nykyaikana olla hieman 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 luokkin 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 ker- too työasioita puolisolleen ruokapöydässä. Lapset saavat pahimmassa tapauksessa osansa siitä, kun isä on väsynyt töistä ja ei jaksa leikkiä kuuru- piiloo. Parisuhdekin kärsii, kun toinen osapuoli on aina väsynyt tai kun perheen yhteisissä het- kissä on epäoikeudenmukainen pomo yhtenä osapuolena. Tähän pohdiskeluun voisi todeta, että kyse on vain työn ja vapaa-ajan yhteenso- vittamisesta, eikä siitä pitäisi valittaa.

Voisiko kuitenkin tätä ay-liikkeen lempitee- maa hieman laajentaa ja ottaa mukaan työn ja vapaa-ajan erottaminen? Olisiko yhteiskunnal- lisesti fiksua ajatella, että jos työn ja vapaa-ajan voisi erottaa siten että kumpikaan ei sotkisi toi- sen reviiiriä? Työehtosopimuksissa on määritelty tietyt työajat niin eikä se tarkoita sitä, että työt loppuu silloin kun työaika päättyy? Tässä kohtaa pitäisi vain pystyä nollaamaan ajatukset työasi- oista ja toisaalta ylityöt tulisi kieltää aivan täy-

sin. Ylitöissä on kyse vapaa-ajalla tapahtu- vasta työnteosta. Toisaalta ylityöhän ovat kyllä hyvä esimerkki työn ja vapaa-ajan erinomaises- ta 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 han- kalaa. Tässä mieleen tulee ainakin pappi ja poliisi. Sinänsä papin ei tarvitse saarnata perheel- leen ellei hän halua, mutta ammatti-identiteetin mukaisesti lähibaarissa istuminen on vähintään- kin epäsuotavaa muiden mielestä. Yhteiskunnan asettamat odotukset tulevat tässä kohtaa vastaan otsikon teeman vastaisesti. Papin osalta asia toi- mii kyllä toisinpäin: viiniä voi maistella työpai- kalla ihan virankin puolesta.

Jos ajattelee työn ja vapaa-ajan sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, niin asiaa ei todellakaan ole mietitty loppuun asti. Itse ter- mi on mielestäni epäonnistunut ja siitä saisi ir- ti montakin television sketsiohjelmua. Jokaisella meistä on kokemusta kollegasta, joka tuo koti- asioita töihin purkaakseen niitä työkavereilleen ja toisaalta jokainen meistä on vinyt työasioita kotiin. Tässä kohtaa ay-liikkeen kannattaisi uh- rata energiaa vielä yhteen koulutukseen, jossa et- sittäisiin sitä kultaista keskietä missä työ ei ot- taisi niskalenkkiä vapaa-ajasta ja päinvastoin.

Reijo Partanen



A group of people on a boat at sunset, holding up Finnish flags. The scene is dimly lit with warm, golden light from the setting sun. Several people are visible, some wearing caps, and they are holding up blue and white Finnish flags. The background is a bright, hazy sky.

Töitä on, ehkä päivä kerrallaan

Teksti ja kuvat: Miska Keskinen

Jokaisessa maassa on omanlaisensa työku-
lttuuri. Itse asiassa jokaisessa työpaikassa on
omansa. Eri työpaikoissa on omat hyvät ja
huonot puolensa. Mutta näin työntekijän näkö-
kulmasta hymy hyytyy, kun kuulee johdonmu-
kaisesta työntekijöiden oikeuksien polkemises-
ta. 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 haasteltujen ihmisten kertomia, mutta en kokenut suurta ristiriitaa tarinoissa ja asioissa, mitä työoloista näin matkalla. Monissa muissa asioissa olo oli kuin ristiaallokossa.

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. Elettään 25 vuotta Belgiassa hän oli oikea ihminen kuvailemaan eroja työelämässä. Hän palasi perheeseen Marokkoon ja ryhtyi yrittäjäksi, säilyttäen silti Belgian kansalaisuuden. Miehellä oli nyt neljä liikettä ja vireillä viides liikeidea, taksi-auton pitäminen. Mies halusi kaihtaa julkisuutta, jottei häntä luulla rikkaaksi. Siitä kuulemma seuraa hankaluuksia niin Marokossa kuin Bel-

giassa. 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 siestan muodossa.

Suuremmat, suomalaisittain supermarketia vastaavat, ovat auki aamuyhdeksästä tai -kymmenestä iltakymmeneen tai puolilleöihin. Ja tämä tapahtuu seitsemänä päivänä viikossa. Kouluisa 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 toteamiseksi, että viikon aikana näin yhden naisen työnteossa. Se tapahtui keskellä erämaata, matkalla Saharaan, eräällä huoltoasemalla. Hän oli autojen polttoaineen tankkaaja. Paikallinen oppamme oli yhtä hämmästyneenä kuin minä, erisyistä tosin. Kalasataman naiseen palaan tarinassa hieman 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 maksaa noin 10 senttiä, tomaatti 5–10



Simpukkakeittoa Marrakechin yössä.

senttiä, elokuvissa käynti 1–2 euroa, olut baaris-
sa 2,5 euroa, 60 litraa bensaa 35 euroa ja pieni
Suzuki auto 5 590 euroa. Luit aivan oikein, ul-
komaalainen saa oluttakin, kun ei ole muslimi.
Kaupassa se maksaisi vain 70 senttiä. Tosin en
koskaan nähnyt sitä baaria tai kauppa missä sitä
myydään. Me matkustimme Saharaan.

Mikä on pielessä?

Työntekijöiden olosuhteet ovat järjestelmälli-
sesti heikot. Työsuhteita ei solmita. Yrittäjä ker-
toi, että 70 prosenttia Agadirin työsuhteista on
laittomia, mitään papereita ja sitä myöden työ-
suhteita ei tehdä virallisesti. Näin ollen palkkaa
maksetaan, jos omistaja on tyytyväinen, ja hu-
menna ei ole töitä jos omistaja ei ole tyytyväi-
nen. Työaika on aukioloaika tai joskus saattaa
olla aivan oikea sovittu työaika.

Ammattiyhdistysliike on olemassa vain pape-
rilla. Marokossa työntekijä saa liittyä ay-liikkeeseen
työskenneltyään kuusi kuukautta fyysisesti

samassa työpisteessä. Yrittäjät kiertävät pykälän.
Työt joko loppuvat tai työntekijä siirretään toi-
seen liikkeeseen viiden ja puolen kuukausen koh-
dalla. Ja uusi siirto odottaa tulevaisuudessa. Jos
yrittäjän työpisteet loppuvat, kierrätetään työn-
tekijää hetkittäin toisen yrittäjän kanssa.

Ja työntekijähän siirtyy ja tekee työnsä. Sillä
se pienikin raha on tärkeä, sillä elää koko per-
he tai suku. Perhe on suurempi käsite kuin Suo-
messä. Ja montako työkykyistä perheessä on,
on suoraan verrannollinen perheen hyvinvoin-
tiin. Sosiaaliturvaa on turha odottaa ovelle apua
tuomaan.

Riskihommaa

Yritin useasti kysyä, mikä suhde tällä haastatel-
lulla yrittäjällä on työntekijöihinsä. Vastaus oli
aina kiertelevä, mutta selvästi sanottuna laiton.
Ei yhtään paperia ole tehty. Joten ei ollut yllätys,
kun kysyi mikä Marokossa on haastavaa yrittä-
jälle? Bisnes kuulemma on helppoa, erityisesti



Länsi-Saharan pääkaupungin Laayounen satamassa.

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.

Ulkomaaisia 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 ulkomarokkolaisten 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 kuukau-

sipalkkaa olosuhteissa, joita ei voi kuvitella Suomessa. Työpäivä venyy päivänvalon mittaiseksi ja palkasta on vaikea kuvitella mitään korviketta tälle nykyaikaiselle 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 päätyy – 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 antaa juomarahaa 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.

Työhyvinvointi 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 luonnollisesti olla oman työnsä vaikuttaja ja tekijä. Itseohjautuvuuden korostamisessa piilee kuitenkin vaara liiallisesta itsenäisyydestä ja yksinäisyydestä. Osaamista ei jaeta eikä apua pyydetä, kun valalla 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 osaamiseen. Pieni määrä stressiä voi parantaa työtuloksia, mutta jatkuva kiire ja ylikuormitus sairastuttaa. Stressin ja kiireen sietokyky on yksilöllistä, mutta kenenkään ei tulisi käydä jatkuvasti ylikieroksilla. 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 osaamistani ja tehtäviäni eteenpäin? On hyvä pohdita ylikorostuuko työn merkitys elämässäni, onko ihmisarvoni omissa 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 kuulua 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!



Teksti: Leo Turunen

Yhteiskunta vaikuttaa elämäämme

Muutos tapahtuu nopeasti. Met-sä- ja paperiteollisuus tuntuu- kin olevan työn menettämi- sen kannalta turvattomin paikka työn- tekijälle. Isot tehtaat lähtevät pois ja työpaikat niiden mukana. Entinen elin- ikäinen työsuhdejajattelu on mennyt maailmaa. Aivan viime päivinä on lu- ettu myös toisesta alasta, joka siirtyy muualle. It- tai tietoaala on siirtämäs- sä tuotantoaan nopeasti muualle, lä- hinnä halvan tuotannon maihin. Tie- toEnator ilmoitti lopettavansa Suomes- sa 400 hommaa, joka luottamusmiesten mukaan tarkoittaa saman verran työ- paikkoja. Työ siirtyy kauaksi pois tässä tapauksessa Intiaan ja Baltian maihin. Tekninen tuki on jo siirretty Intiaan.

Sosiaali- ja terveysala on siitä turvalin- nen, että kaikkea ei voi viedä kauaksi pois, vaikka useasti haluja olisi. Asiak- kaat ovat täällä ja pysyvät. Palveluita ei voi antaa kuin läheltä.

Yksityisen sosiaali- ja terveydenhuol- lon palvelut tulevat kasvamaan, joiden- kin arvioiden mukaan jopa räjähdysmäi- sesti. Hesarin pääkirjoituksessa epäiltiin, että sosiaalialalle kolmannelle sektorille lähiaikoina tulee 15 000 uutta työpaik- kaa. Uudet työpaikat johtuvat pitkälti siit- tä, että julkinen sektori ostaa palvelut kol- mannelta sektorilta. Samanlaisia arvioita on esitetty myös terveydenhuollon kehi- tyksestä. Tutkijat pitävät potilas- ja muita järjestöjä tulevaisuuden toimijoina.

Järjestöt ja kolmas sektori tuntuu yhä enemmän jakaantuvan kahteen eri osaan. Toisaalta ovat perinteiset järjestöt, jotka järjestävät jäsenilleen ja eri ryhmille pal- veluita. Järjestötoiminnan päärahoittaja ovat jäsenet itse ja RAY. Myös muilta jul- kisen hallinnon toimijoilta tulee järjes- töille avustuksia toimintaan pienemäs- sä määrin. Työpaikoista valtaosa on pie- niä ja työsuhde- ja työnantajaosaaminen joskus hyvinkin alkeellista. ERTO on pitä-

nyt tärkeänä, että pienissäkin työpaikois- sa työelämän pelisääntöjä ja sopimuksia noudatetaan. Toisaalta kolmannelle sekto- rille on nousemassa järjestöjä, säätiöitä ja muita toimijoita, jotka liiketaloudellisesti myyvät palveluita ja toimintoja julkiselle sektorille tai asiakkaalle suoraan.

ERTO on mukana kehityksessä. Palve- luiden tuottamiseen ja myymiseen liit- tyvät asiat monimutkaistuvat. On kil- pailulainsäädäntöä, tarjousten tekemis- tä ja hyväksymistä. Tarjouskilpailut ja niihin vastaaminen vaatii ammattitai- toa. ERTO on asettanut lähtökohdakseen työntekijän aseman. Tarjouksissa tulee aina ottaa huomioon työnantajan sitovat sopimukset ja työntekijöiden asema on turvattava. Palveluiden tuotannon tule- lee olla laadukasta, eikä pelkästään tal- loudellinen hyöty voi olla lähtökohta. Työntekijöiden asema tulee turvata kai- kissa olosuhteissa.

ERTO yhteiskuntavaikuttajana

ERTO on ottanut tehtäväkseen vaikuttaa yhä enemmän myös yhteiskunnan kehi- tykseen. Jäsenten etu on, että suuremmat yhteiskunnalliset asiat rullaisivat kaikki- na aikoina jäsenistön etujen mukaisesti. Monet asiat ovat luiskahtaneet jopa yl- lättävän nopeasti eteenpäin. ERTOn vaa- timasta työsuhdematkalipuista nousikin yllättävän äkkiä tärkeä asia koko yhteis- kunnassa. Näyttää siltä, että ratkaisuja tulee piakkoin ja vaatihan pääministeri työsuhdematkalippua jo koko perheel- le. Matkalipun nouseminen agendalle johtuu tietenkin ilmastonmuutoksesta. Voimme vaikuttaa edes hitusen muutok- seen tai paremminkin estää muutosta. Työntekijän kannalta matkalipun tuen tulisi olla tarpeeksi vaikuttava, että se oli- si vaihtoehto yksityisautoilulle. Toisaal- ta nyt olemassa olevia työmatkojen ver- ovähennyksiä ei saisi heikentää. Onhan Suomessa paljon alueita, joissa joukko-

liikenne on mahdollisuus toistaiseksi. Ministeri Vapaavuori on esittänyt luopu- mista työmatkojen verovähennysoikeu- desta. Näkökulma on stadilainen, se ei ole hyvä idea esimerkiksi pohjoisessa ja Itä-Suomessa, missä metro ei liiku.

Toinen juttu, mikä tuntuu menevän eteenpäin on työssä olevien koulutus. Koulutukseen on tulossa muutoksia niin, että työssä olevien ammattitaito säilyisi ja pysyisi kilpailukykyisenä kaikissa olo- suhteissa. Erilaiset oppisopimus- ja täy- dennyskoulutusjärjestelmät ovat myös meidän tavoitteenamme.

Työssä jaksaminen on iso alue. Erto on esittänyt, että yrityksissä lisättäisiin suunnitelmallisuutta, jossa otettaisiin esiin juuri koulutuskysymykset ja henki- löstösuunnitelmat. Erityisiä keskusteluai- heita ovat olleet myös työaikajärjestelyt vuorottelu- ja muut vapaat ja työaikapan- kin käyttöönotto. Eräs tärkeä asia, joka on jo saanut kannatusta ERTOn jäsen- ten keskuudessa, on omien vanhempi- en hoitomahdollisuus, joka järjestyisi ti- lapäisellä hoitovapaalla tai lyhyemmällä työpäivällä. Korvaus olisi samansuuntai- nen kuin lasten hoitovapaissa.

Paikallinen sopiminen on tulossa. Meidän kaikkien tehtävä on seurata, et- tei paikallinen sopiminen vie meidän etujamme. Paikallinen sopiminen on hy- vä asia, jos se lisää joustavuutta ja paikal- listen olosuhteiden huomioonottamista, mutta jos sillä pyritään rapauttamaan lainsäädäntöä ja olemassa olevia sopi- muksia, se ei ole työntekijöiden etu.

Tässäpä muutama asia, mikä on ollut esillä ERTOn yhteiskuntavaikuttamisen valiokunnassa. Lisäksi agendalle tulevat maahanmuuttajat, vuokratyöläisten ase- ma, kuntarakenteen muutos ja viime ai- koina on otettu esiin teema Sama palk- ka. Samasta työstä kuuluisi maksaa sa- ma palkka.

Työmies on palkkansa ansainnut

Toteamus on Raamatusta (Luukas 10 ja 7). Sen perusteella voisi päätellä, että sosiaalialan järjestöt ovat epäuskovaisia, ne eivät toteuta edes Raamatun sanaa. Sillä en vielä oikein ole nähnyt sellaista järjestöä, joka työmiehelleen maksaisi edes sen saman, mitä vastaavasta työstä muualla yhteiskunnassa saa. Tähän havahduin eräässä työttömyyskassan kokouksessa, jossa kiersi oli tilasto työttömyyden perusteilla maksetuista korvauksista. Sottilaisen kentän keskiansio oli pillun verran yli 1400 euron. Samaan alipalkkaukseen pääsi vain YLTT. Joten voidaan se kertoa tässäkin, naimakauppa on kahden köyhän. Häälahjaksi ERTO voisi hommata uuden järjestön jäsenilleen ensi alkuun semmoisen kahdenkymmenen prossan palkankorotuksen. Muiden ertolaisten järjestöjen työntekijät olivat vailla työtä jopa yli tuhannen euron paremmilla keskipalkoilla.

Syyksi on mainittu, että joukossamme on erityisryhmiä kuten vammaisia, maahanmuuttajia, naisia ja pätkätyöläisiä. Niinpä on, mutta lain mukaan näiden seikkojen ei pitäisi vaikuttaa, samasta työstä pitäisi saada sama palkka huolimatta siitä, mitä sinulla jalkojen välissä riippuu tai oletko viittomakielinen tai maahan muualta tullut. Muuten tästä taitaa tulla yksi STTK:n kampanjoista Sama palkka samasta työstä.

Työ pienimpien palkkojen nostamiseksi on vaikeaa. Useana vuonna on huomattu, että kuopat menevät sinne yläpähän. Hyvä esimerkki siitä on hoitajien työtaistelu. Kun kunta-alan sairaanhoitajat saivat viidenkymmenen nettokorotuksen taistelemalla, saivat lääkärit parinsadan ja opettajatkin toistasataa ja ilman taistelua. Paljonko muuten sinä sait? Ne on ne prosentit semmoisia. Ja joku päivä sitä huomaa, että naapurikoulun opettaja tienaa yli 2000 euroa kuukaudessa enemmän. Näin se on usko tai elä. Ja kun hän pirulauta tekee vielä sitä neljän tunnin koulupäivää kolmen kuukauden kesälomalla. Ei korvaus ole ihan kohdallaan, siis meille järjestötyöntekijöille.

Monet meistä tekevät innolla tätä työtä enempiä korvauksista kysymättä, kunnes huomaa, ettei rahat riitä asumiseen, autosta puhumattakaan. Voihan sitä sanoa, että ilmasto tässä on suojeltu, eikä tässä ole todellakaan ylikulutettu tai shoppailtu. Jospa sen uuden järjestön nimeksi laitetaankin Ilmastonsuojeluliitto. Logiikka on tämä, koska meidän palkat ovat niin pienet, emme voi tuhota ilmastoakaan, olemme luonnostaan linkolalaisia. Rahat eivät muuhun riitä.

Yhteisöpedagogi etsimässä yhteisöllisyyttä - löytyykö sitä ay-toiminnasta?

”Mikä ihmeen yhteisöpedagogi?”, meiltä kysytään usein. Tutkintonimike 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. Opiskelimme Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa (HUMAK) Nurmijärvellä ja olemme tekemässä kevään aikana kehittämisprojektia 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 kehittämisprojekti kahden ammattiyhdistyksen kentässä. Innostuimme ajatukselta 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 molemmille koko ay-kenttä oli kovin vieras ja se antaa kehittämiseen hieman erilaisen 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. Kehittämisprojektin 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*





Teksti: Terhi Collin

Nepal taistelee lapsityövoimaa vastaan

Aurinko ei ole vielä edes nousut, kun Sunita on jo täydessä työn touhussa. Ensin on siivottava työnantajan omistama kauppa ja sen jälkeen on tehtävä aamupala perheen pojille ennen kuin on vietävä heidät kouluun. Koulumatkalla on kolme lasta, joista kuitenkin vain yksi raahaa koululaukkuja. Sunitan on kannettava poikien laukut, vaikka nämä ovat hänen kanssaan samankokoisia. Tasan eivät käy onnen lahjat.

Nepalissa taloudellinen, poliittinen ja sosiaalinen eriarvoisuus ovat korostuneet. Köyhyys on keskittynyt erityisesti maaseudulle, ja ero vauraan Katmandun laakson sekä muun maan välillä on huomattava. Sunitan tavoin moni maaseudun lapsi on päätenyt kotiapulaiseksi Katmanduun.

Suomalainen kansalaisjärjestö Interpedia on tehnyt vuosia yhteistyötä nepalilaisen Children, Women in Social Services and Human Rights (CWISH) -järjestön kanssa. Järjestöt ovat suomalaisten kummien tu-

ella taistelleet lapsityövoiman käyttöä vastaan.

Laitonta työvoimaa

Nepalissa arviolta yli 51 000 lasta työskentelee kotiapulaisena. Heistä 70 prosenttia on alle 14-vuotiaita, joiden työnteko on Nepalin lain mukaan kiellettyä. Laki ei kuitenkaan ole estänyt, saati lopettanut lapsityövoiman käyttöä, sillä kaikkiaan 5–14-vuotiaista lapsista noin 41 prosenttia on työssä, pääasiassa maataloustöissä, mutta myös teollisuudessa esimerkiksi rakennuksilla ja mattoteollisuudessa.

Myös katulasten määrä on kasvussa, ja monet maaseudun tyttöistä päätyvät prostituoiduiksi Intiaan. Nepalissa lasten oikeudet koulutukseen ja turvalliseen lapsuuteen eivät siis toteudu parhaalla mahdollisella tavalla, ja CWISH:n kaltaisille järjestöille, jotka puolustavat lapsia ja heidän oikeuksiaan, onkin suuri tarve. Järjestö on toiminut jo vuodesta 1993 Katmandun lapsityöläisten ase-

man parantamiseksi. Tällä hetkellä he kampanjoivat aktiivisesti saadakseen kunnallisvirkamiehet, ammattiliitot ja muut kansalaisjärjestöt verkostoitumaan lapsityövoiman käyttöä vastaan.

Koulutus on avain parempaan

Lapsityövoiman täydellinen kitkeminen voi Nepalin kohdalla olla utopiaa ainakin niin kauan kuin maa on yksi maailman köyhimmistä. Yli kolmannes nepalilaisista elää köyhyysrajan alapuolella eli tulee toimeen alle dollarilla päivässä. Useat köyhät perheet ovatkin riippuvaisia lastensa työpanoksesta, eikä heillä ole varaa vastustaa lapsityövoiman käyttöä. Nepalilaisena kansalaisjärjestönä CWISH ymmärtää hyvin ongelman ytimen ja onkin asettanut realistisen tavoitteen: he haluavat saada kotiapulaisina työskentelevät lapset käymään koulua työn ohella. Koulutuksen myötä lapset saavuttavat tietoja ja taitoja, joilla he pystyvät myöhemmin it-

se auttamaan itseään ja parantamaan elinolojaan muun muassa osallistumalla päätöksentekoon.

Myös Sunitalle luvattiin, että hän saisi käydä koulua, kun hän viisi vuotta sitten aloitti kotiapulaisena. Hän joutui kuitenkin hautaamaan haaveensa koulunkäynnistä käsiensä ollessa täynnä töitä. Kotiapulaisten tilanne on vaikea, sillä kukaan ei oikein tiedä heidän olemassaolostaan – kukaan ei voi puolustaa heidän oikeuksiaan. Lapset työskentelevät neljän seinän sisällä ja usein heidät pakotetaan Sunitan tavoin kutsumaan työnantajiaan tädiksi ja sedäksi, jotta ulkopuoliset eivät kyseenalaistasi sitä, kuinka aikuiset kohtelevat lapsia. Sunitalla oli kuitenkin onnea, sillä CWISH:n sosiaalityöntekijä tuli tapaamaan tytön työnantajaa ja sai puhuttua heidät ympäri, jotta he antaisivat 13-vuotiaan Sunitan käydä koulua.

CWISH järjestää Sunitan kaltaisille lapsille noin yhdeksän kuukautta kestäviä luku- ja kirjoitustaitoluokkia. Nämä ovat johdatusta koulunkäyntiin. Saadun opetuksen avulla lapset voivat aloittaa oikeassa koulussa ja heidän tulevaisuutensa näyttää selkeästi valoisammalta kuin ilman koulutusta. Sunitankin haaveilee tulevansa vielä joskus opettajaksi. Hänen lempiaineensa koulussa on englanti. CWISH:n ja suomalaisten kummien ansiosta Sunita saa jälleen ainakin osan päivästä olla lapsi ja leikkiä ystäviensä kanssa.

Köyhyyden vähentäminen olisi ratkaisu moneen

Koulutus on kaikkien ihmisten perusoikeus, ja se on myös väline saavuttaa muut ihmisoikeudet. Maailmassa on kuitenkin miljoonia lapsia ja aikuisia, joiden kohdalla tämä oikeus ei toteudu. Nepalissa arvioiden mukaan kaksi kolmesta oppivelvollisuusikäisestä, 5–9-vuotiaasta lapsesta käy koulua. Koulunsa keskeyttäneiden joukko on kuitenkin valitettavan suuri, sillä keskikouluun jatkaa vain viidennes 10-vuotiaista. Vaaditaan siis vielä paljon työtä sen eteen, että lapset pysyisivät kouluissa ja jatkaisivat opintoja ala-asteen ensimmäisiä luokkia pidemmälle.

Erityisesti nepalilaistytöiden koulunkäynti jää yleensä alaluokkiin. Tyttöjä tarvitaan kotitöissä vanhempien apuna ja koulutus saatetaan kokea turhaksi, koska naimisiin mentyään tyttö siirtyy aviomiehen perheen jäseneksi, eikä osallistu omien vanhempiensa elatukseen. Tyttöjen koulunkäynti olisi kuitenkin erittäin tärkeää, sillä koulutetut naiset vievät oppimaansa eteenpäin: kouluttavat lapsensa sekä käyttävät tietojiaan ja taitojaan perheensä hyvinvoinnin edistämiseksi ja köyhyyden vähentämiseksi. Koulutuksen kautta myös naisten oma asema yhteiskunnassa ja taloudellisessa elämässä vahvistuu.

Sama ongelma, mikä saa vanhemmat laittamaan lapsensa töihin, on yksi koulunkäynnin suurimmista esteistä: köyhyys. Vaikka koulunkäynti on Nepalissa valtion kouluissa ilmaista, niin kokeisiin osallistumisesta peritään maksu, mikä saattaa pakollisen koulupuvun hankinnan ohella muodostua ylitsepääsemättömäksi ongelmaksi köyhille vanhemmille. Köyhyys pakottaa ihmiset tekemään vastentahtoisia valintoja. Tässä kohtaa voi suomalainen kummi olla avuksi.



Interpedia Nepalissa

Interpedialla on Nepalissa kaksi yhteistyökumppania ja kummiohjelmaa: CWISH, joka auttaa lapsityöläisiä pääsemään kouluun ja Loo Niva, joka puolestaan saattaa maaseudun pienten kylien lapset koulun penkille. Interpedian kummit tukevat Loo Nivan koulutustukiohjelmaa köyhille lapsille. Tuen piiriin kuuluvat lapset asuvat Khokanan, Bungamatin, Setidevin, Sunakothin ja Thechon kylissä lähellä pääkaupunkia Katmandua. Ohjelman tavoitteena on antaa köyhille lapsille mahdollisuus koulunkäyntiin ja vähentää koulun keskeyttämisistä. Kummituella maksetaan kummilasten lukukausimaksut, koulutarvikkeet ja koulupuvut. Yhden kummin tuella pääsee 3–4 nepalilaislasta kouluun. Interpedian kummit voivat tukea yksittäistä lasta tai toimia niin sanottuina projektikummeina, jolloin he tukevat koko lapsiryhmää.

Interpedian toimintaa voi myös tukea kertalahjoituksin. Voit esimerkiksi osoittaa merkkipäivämuistamiset CWISH:n työhön ja auttaa heitä heidän taistelussaan lapsityövoiman hyväksikäyttöä vastaan ja antaa Sunitan kaltaisille nepalilaislapsille mahdollisuuden koulunkäyntiin.

Lisätietoa Interpediasta ja kummiohjelmista löydät osoitteesta www.interpedia.fi.

KEPA AJAA JÄSENTENSÄ ETUJA

Kehitysyhteistyön Palvelukeskus Kepa ry. rohkaisee, tukee ja organisoii suomalaista kansalaisyhteiskuntaa osallistumaan maailmanlaajuisen yhteisvastuun puolesta. Kattojärjestönä Kepa välittää jäsenjärjestöjen, Etelän kumppanijärjestöjen sekä kansainvälisten järjestöverkostojen näkemyksiä kehitysrahoituksesta ja kauppapolitiikasta suomalaisille päättäjille.

Tavoitteena on, että Suomen kehityspoliittiset tavoitteet ovat kunnianhimoisia ja hallitus toimii aktiivisesti ja aloitteellisesti niiden toteuttamiseksi. Toiminnan pääkohderyhmä on eduskunta. Tällä hetkellä eduskunta käyttää valtaansa varsin säästeliäästi ja siksi Suomen kehityspoliittikkaa ohjaavat usein virkamiehet. Kepa tukee ja patistelee eduskuntaa ottamaan ohjaket käsiinsä.

Myös suomalaiset puolueet, hallitus ja virkamiehet sekä EU:n päätöksentekuelimet ja Suomen edustajat kansainvälisissä rahoituslaitoksissa kuuluvat kohderyhmään. Tällä hetkellä Kepa pyrkii vaikuttamaan uuden hallituksen kehityspoliittisen ohjelman toimeenpanoon.

Päättäjiin pyritään vaikuttamaan myös Kepan globbariverkoston avulla. Globbarit seuraavat omien vaaliipiiriensä kansanedustajien toimintaa ja pyrkivät vaikuttamaan kampanjoiden avulla esimerkiksi kehitysyhteistyömäärärahojen nostamista 0,7 %:iin BKT:sta.

Jäsenilleen Kepa tarjoaa muun muassa tietoa, koulutusta ja edunvalvontaa. Kepalla on oma Kumppani-lehti ja kepa.fi-portaali, joiden kautta tarjotaan kehitysmää-aiheisiin liittyvää tietoa. Kepan kirjastossa on materiaaleja kehityksestä, kehitysmäästä, ympäristöstä, kansainvälisyyskasvatuksesta ja kansalaisjärjestöistä kiinnostuneille.

Kepan koulutuksissa jäsenjärjestöt saavat kurssitusta esimerkiksi hankesuunnittelusta ja jäsenillä on myös mahdollisuus tilautaa räätälöityjä koulutuksia tarpeisiinsa.

Edunvalvonnan osalta Kepa tiedottaa esimerkiksi hanketukien hakuajakatauluista ja seuraa ul-

koministeriön toimia kansalaisjärjestökentällä. Kepa tiedottaa jäsenilleen suoraan extranetin ja kuukausittaisen jäsenkirjeen avulla. Kepa myös ylläpitää sähköpostilistoja, joille voi liittyä kiinnostuksensa mukaan.

Lisäksi Kepa organisoii tapahtumia, joissa esimerkiksi vapaaehtoistöistä kiinnostuneet ihmiset voivat löytää järjestön, joka tarjoaa mielekästä toimintaa. Vapaaehtoistyöstä kiinnostuneille suunnattu Anna Aikaa -tapahtuma järjestettiin tänä vuonna 24. tammikuuta Kepan omissa tiloissa.

Kepa koordinoii myös Mahdollisuuksien Tori-verkostoa, joka järjestetään yli 20 paikkakunnalla vuosittain. Toreilla järjestöt voivat paikallisesti esitellä omaa toimintaansa ja hankkia uusia jäseniä. Toriaikataulu painottuu kevääseen.

Maaailma Kylässä -festivaalikerää vuosittain kansainvälisiä tähtiä, satoja järjestöjä ja kymmeniä tuhansia ihmisiä Kaisaniemen puistoon Helsinkiin. Tänä vuonna festivaali järjestetään 24.–25.5.2008.

Sekä Mahdollisuuksien Torien että Maaailma Kylässä-festivaalin suunnittelu on jo täydessä käynnissä! Osallistuvat järjestöt voivat ottaa yhteyttä järjestäjiin:

Mahdollisuuksien Torit:

Outi Hannula, outi.hannula@kepa.fi,
puh. (09) 584 23 225,

Maaailma Kylässä -festivaali: Antti Sahlström,
antti.sahlstrom@kepa.fi, puh. (09) 584 23 238

www.kepa.fi/kampanjat/vaikuttaminen_paattajiin
www.globbarit.fi

www.kepa.fi/kalenteri/kepan_koulutus_extranet.kepa.fi

www.kepa.fi/palvelut/sahkopostilistat

www.kepa.fi/kalenteri/2880

www.mahdollisuuksientori.fi

www.maaillmakylassa.fi

Kevätkokous 12.4. Helsingissä

Kevätkokous pidetään 12.4. Helsingissä. Kokouspaikka on hotelli Radisson Sas Royal, Runeberginkatu 2.

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat sekä käsitellään myös esityksien yhdistyksen lakkauttamisesta, ja toiminnan ja jäsenten siirtämisestä uuteen ertolaiseen Yksityisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ry -yhdistykseen, johon tulevat myös nykyiset YLTT ry:n jäsenet.

Kokous alkaa klo 10.30. Tarjolla on myös lounas.

Tarkemmat tiedot kokouksesta löydät nettisivuiltamme www.sott.fi. Ilmoittautumiset 1.4 mennessä lounasvarausten takia satu.siltaloppi@erto.fi tai p. 046-8818495 / arkisin klo 15–19

Jäsenmatka 12.4. Tallinnaan

Jäsenmatka tehdään heti kevätkokouksen jälkeen Tallinnaan.

M/S Star lähtee 12.4. klo 17 Helsingin Länsisatamasta ja on Tallinnassa klo 19. Yöpyminen keskustassa Tallink City -hotellissa. Paluu tapahtuu su 13.4 Helsinkiin klo 16.

Matkat ja majoitus kahden hengen huoneessa sottilaisille 40 €. Ilmoittautumiset 9.3. mennessä huonekaveritoiveineen satu.siltaloppi@erto.fi tai p. 046-8818495 / arkisin klo 15–19. Lisätietoja nettisivuiltamme www.sott.fi.

Työpaikkaosastoille toimintatukea

Muistathan, että SOTT myöntää toimintatukea 15 euroa/vuosi jäsentä kohden. Hakuohjeet löytyvät nettisivuiltamme. Tuen avulla voi järjestää kaikkea kivaa ja hyödyllistä, mikä nostaa yhteishenkeä työpaikalla ja lisää ay-tietoisuutta.

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla?

Erton nettisivuilla voi jokainen jäsen tarkistaa jäsentietonsa. Mene pääsivulle www.erto.fi ja valitse sieltä Sähköinen asiointi, jolloin pääset Erto-online-palveluun. Käynnistä web-lyyti-palvelu. Ohjeet käyttäjätunnuksen ja salasanan muodostamiseksi näet samalta sivulta.

Kuva: Viking Line



Seminaariristeily Tukholmaan 19.–21.9.2008

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

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

Tarkempaa tietoa ohjelmasta sekä ilmoittautumisohjeet tulevat myöhemmin kutsussa ja uuden yhdistyksemme nettisivuilla.

Varaa aika kalenteriisi jo nyt! Tervetuloa!

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



Kummikuulumisia

Etelä-Afrikan talvi on ollut rankka ja kylmä. Kummityttöemme Kgothatso Mokuwapen perheen tuki ja turva, isoäiti Elizabeth kuoli viime heinäkuussa, ja koko Kgothatson perhe on sen jälkeen ollut suurissa vaikeuksissa selviytyä jokapäiväisestä elämästä. Isoäidin huolehtiminen sosiaalisesti, ja eläkkeensä ansiosta myös taloudellisesti, oli koko perheelle todella tärkeää.

Kgothatso ikävöi yhä kovasti isoäitiä. Hän ei pääse esikouluun pitkän matkan vuoksi. Äiti etsii yhä työtä. Perheen terveystilanne on hyvä mutta Kgothatsoilla kärsii usein toistuvasta nuhasta. Perhe selviytyy tällä hetkellä vain avustusten turvin. Kummijärjestömme Interpedian etelä-afrikkalainen yhteistyökumppani SA Cares for Life järjestö huolehtii Kgothatson perheen kuukausittaisesta toimeentulosta.

SOTTin oma Aslak-kurssi

Vuonna 2007 saatiin ensimmäinen vain sottilaisille tarkoitettu Aslak-kuntoutuskurssi. Yhteistyöpäivänä 16.5.2007 Kuntoutusäätiössä kävi Aslak-ryhmää tapaamassa ja jututtamassa Erton lakimies Sanna Tontteri, sekä Matti Ojamo ja Taru Tammi Sottin hallituksessa.

Kurssilaiset olivat tyytyväisiä samaansa kuntoutukseen. Erityisen iloisia oltiin kun saatiin tilaisuus tutustua uusiin kivoihin ihmisiin, jotka työskentelevät eri puolilla sottilaista kenttää. Ajatusten- ja kokemusten-vaihto koettiin erittäin hyödylliseksi.

Ryhmäkuvassa mukana osa kurssilaisista, joita olivat Inga Lassfolk-Herler Vaasasta, Päivi Järvinen ja Merja Tuokko Jyväskylästä, Marjatta Puromäki Ylöjärveltä, Tarja Kantonen, Pirkko Schleifer, Eija Härkönen ja Sirkku Palamaa-Budge Helsingistä, Anna-Liisa Rouhiainen Kuopiosta, sekä Raili Karjalainen Rovaniemeltä



Maalta ay-aktiiviksi

Maalaistalon tyttönä syntyneenä olen oppinut mitä työn tekeminen on ja mitä tarkoittaa, kun puhalletaan yhteen hiileen. Kipinän ay-toimintaan sain jo Kokkolan sairaanhoito-oppilaitoksessa opiskellessa apuhoitajaksi vuonna 1977. SuPerin järjestöinfoa kuunnellessa, siemen jäi mieleen itämään. 1980-luvun alussa työskentelin Oulun Ympäristön sairaalassa ja toimin siellä TVK-V:laisena luottamusmiehenä ja myöhemmin pääluottamusmiehenä ja tietysti aktiivisena ammattiosastolaisena. Olin myös SuPer-Opona, jonka tehtävänä oli tuoda oppilaitoksiin ajan tasalla olevaa tietoa työelämästä sekä SuPerin (Suomen Perus- ja lähihoitajaliitto) jäsenyydestä. Luottamusmieskoulutukset ja erilaiset tilaisuudet koukuttivat minut yhä ”syvemmälle” ay:n syövereihin. Sai tietoa, uusia ystäviä ja tietynlaista sykettä elämään.

Sitten oli aika vetää henkeä – opiskelin – ja tietysti toimin oppilaskunnassa, puheenjohtajana.

Noin 13 vuoden työrupeama kursisihteerinä Rokuan Kuntokeskuksessa Utajärvellä oli rivijäsenyyden aikaa. Rokualla oli ertolaisia, mutta minä ammattiliittouksellisenä pysyin SuPerissa.

Saadessani työpaikan Lihastautiliitosta Pohjois-Suomen aluesihteerinä vuonna 2003 työkaveri ”liitätti” minut Ertoon. Aluesihteerin työhön kuuluu muun muassa seuraavat lihassairaiden

palveluiden kehittymistä kunnissa ja pyrkivät yhdessä paikallisyhdistysten kanssa vaikuttamaan viranomaisiin. Toiminnan tavoitteena on lihastautia sairastavan itsenäisen elämän mahdollistaminen yhteiskunnan tasavertaisina jäseninä. Alue toimisto on myös tietopankki, joka välittää materiaalia eri tarpeisiin ja tuo liiton palvelut lähelle. Lisäksi aluesihteeri tukee jäsenistöä, järjestää koulutusta, tiedottaa sekä antaa neuvontaa ja ohjausta ja tekee yhteistyötä alueen ammattihenkilöstön ja muiden vammais- ja kansanterveysjärjestöjen kanssa.

Uusi työ, uudet haasteet ja ”ay-kärpänen”

Tätä nykyä toimin Lihastautiliiton varaluottamusmiehenä. Oulun Kumppanuuskeskuksen sottilaiset kumppanit houkuttelivat minua asettumaan ehdolle Sottin hallitukseen pohjoisen Suomen edustajaksi ja niin syyskokouksessa Oulussa minusta leivottiin Sottin hallitukseen jäsen. Sottin ja Ylft:n toimialat liittyvät tavalla tai toisella terveyteen ja sen edistämiseen, joten kahden pienen yhdistyminen on mielestäni järkevä teko – päästään puhaltamaan yhteen hiileen.

Motto: ” Ihminen on innoituksen lähde”

*Raija Similä
aluesihteeri
Oulu*



Lampaanviulu pääsiäiseksi Aulin tapaan

Sottilainen työpaikkaosastoaktiivi Auli Böök työskentelee SPR:n markkinointitiimissä Merikadulla Helsingissä. Vapaa-ajan harrastuksiin kuuluu lukemisen ja liikunnan lisäksi ruoanlaitto, jossa Auli onkin varsin taitava. Erikoisen hauskaa on hänen mielestään ruoanvalmistus kaverien kanssa kimpassa. Se saa harmaankin päivän valoisammaksi! Kutsu ystävät nauttimaan kanssasi hyvästä ruoasta ja juomasta.

Jos lampaanviulu on pakastettu, niin sen sulattamiseen on varattava aikaa pari vuorokautta.

- Sekoita marinadiaineet. Punaviinin voi halutessaan jättää pois, mutta minusta se antaa lampaanlihalle pikantin maun. Jos käytät viiniä, niin vähennä hieman kahvin määrää.
- Laita lampaanviulu isoon paistopussiin ja kaada marinadi lihan päälle. Sulje pussi tiukasti ja laita jääkaappiin (varmuuden vuoksi vaikka paistovuokaan, jottei neste missään vaiheessa pääse valumaan jääkaappiin).
- Anna lihan marinoitua n. 1½–2 vrk. Kääntele pussia välillä, jotta liha marinoituu tasaisesti.
- Ota lampaanviulu marinadista ja kuivaa se talouspaperilla. Hiero lihan pintaan suolaa ja rouhitua mustapippuri (ole varovainen pippurin kanssa).
- Anna lihan lämmetä ja maustua huoneen lämmössä 1–2 tuntia.

- Sekoita paistoliemi ja laita se isoon paistopussiin.

- Laita liha pussiin ja sulje se. Leikkaa pussin kulmasta pieni pala, jottei pussi halkea paistamisen aikana. Työnä lihalämpömittari lihan paksuimpaan kohtaan, mutta varo, ettei se ole luussa kiinni.

- Laita liha uunipellille 190 asteeseen uuniin puoleksi tunniksi. Laske uunin lämpötila sen jälkeen 150 asteeseen.

- Anna lihan olla uunissa kunnes lihalämpömittari näyttää 75–80 astetta, jolloin liha on kypsää. Jos haluat lihan olevan punertavaa sisältä, niin mittarilukema on silloin 71–73 astetta.

- Ota liha uunista. Ota paistinliemi talteen sipuleineen ja porkkanoineen. Kääri liha folioon vetäytymään ainakin 15–30 minuuttia ennen leikkaamista.

- Tee paistinliemestä kastike. Sekoita säästämäsi paistinliemi sausekoittimella tasaiseksi. Anna kiehahtaa. Tarkista maku. Lisää kermaa maun mukaan. Mikäli haluat kastikkeesta paksumpaa, niin lisää hieman ruskeaa Maizena kastikejauhetta.

Tarjoa lampaanviulun kanssa valkosipuliperunoita, keitettyjä perunoita tai suosikkiani perunamuusia. Paistinpannalla kuullotetut punasipulirenkaat ja valmis punakaalilaatti sopivat hyvin lampaanlihan kanssa. Minttuhyttelö on usein käytetty lisäke lampaanlihan kanssa. It-

se kuitenkin pidän enemmän mustaherukkahyytelöstä.

Raikas jäävesi tai punaviini on oivallinen juoma. Omia punaviinisuosikkejani tällä hetkellä ovat espanjalaiset Mas Collet 2004 tai René Barbier Cabernet Sauvignon 2003.

PS. Jos et ole kokeillut lampaan jauhelihaa, niin tee lihapullat vaihteeksi siitä – tosi maistuvaa!

*Herkullisin terveisin
Auli Böök*

Ainekset

2,5–3 kg lampaanviulu

Marinadi

n. 5 dl vahvaa kahvia
(n. 2–4 dl punaviiniä)
6–7 isoa valkosipulin kynttä hienonnettuna
2 rkl tuoretta hienonnettua timjamia
1 rkl tuoretta rosmariinia
iso paistopussi (kinkkupussi)

Paistamiseen (paistinliemi)

iso paistopussi (kinkkupussi)
2–3 dl vahvaa kahvia
2 dl kermaa
iso silputtu sipuli
4 isoa valkosipulin kynttä hienonnettuna
2 porkkanaa pilkottuna

Lisäksi

rouhittua mustapippuria
suolaa



SOTT ry:n hallitus

Puheenjohtaja: Matti Ojamo
Varapuheenjohtaja: Sinikka Yliruusi

Hallituksen varsinaiset jäsenet

Anne Pakanen
Risto Salmela
Sinikka Yliruusi
Miska Keskinen
Reijo Partanen
Raija Similä

Varajäsenet

Satu Siitaloppi
Taru Tammi
Leo Turunen
Anita Hartikka
Sirkku Mutru
Susanna Vitikka

SOTT ry:n hallituksen valinnat vuodelle 2008

Puheenjohtaja: Matti Ojamo
Varapuheenjohtaja: Sinikka Yliruusi
Sihteeri: Satu Siitaloppi
Varasihteeri: Anne Pakanen
Taloudenhoitaja: Leena Wickström
Sottilainen-lehden päätoimittaja: Matti Ojamo
Lehti- ja nettivastaava: Reijo Partanen
Opiskelijavastaava: Taru Tammi
Messuvastaava: Sinikka Yliruusi
Koulutusvastaava: Anne Pakanen
Kansainvälisten asioiden vastaava: Risto Salmela

Vastaa kyselyyn

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

Käy vastaamassa kyselyyn SOTT:in internetsivuilla osoitteessa www.sott.fi.

Kysely liittyy Diakonia-ammattikorkeakoulun medianomiopiskelija Marianne Enolan opinnäytetyöhön.