

# Kumina

1 2008

Kuntien asiantuntijat  
KUMULA ry:n  
jäsenlehti



**Kehittyvä  
asiantuntijuus**

Sivu 4

**Työsuojelupäällikkö  
näkee väsymisen**

Sivu 6

**Työn vaihto  
auttaa  
jaksamaan**

Sivu 8

**teemana  
Työssä  
jaksaminen**



## Koita jaksaa – ainakin tämä vuosi

◆ En ole varmasti ainoa, joka tahtomattaankin jaksottaa elämänsä kalenterivuosien mukaan. Loppuvuodesta ajattelee: ”Kyllä tämä loppukin vuodesta tästä nyt menee, kun tänne asti on päästy”, ja ”Ensi vuodesta tulee varmasti helpompi”. Valitettavasti sitten, kun uuden vuoden alkuun on päästy, kalenteri täyttyy yhtä kiihkeällä vauhdilla kokouksista, palavereista ja työmatkoista, eikä sitä kaivattua helpotusta olekaan näköpiirissä. No, eihän näin alkuvuodesta vielä voi valittaa uupumusta tai väsymystä, koska vuosihan on vasta aivan aluillaan ja takana on juuri vuodenvaihteen pakolliset lomapäivät! Joten ei auta kuin sinitellä ainakin kevätlomaan, pääsiäiseen, kesälomaan...

Minulle tämä kalenterin mukainen jaksottaminen ja tavallaan itseni pettäminen on – ainakin toistaiseksi – toiminut keinona jaksaa ja jopa löytää innostusta uusiinkin tehtäviin. Se ei varmasti ole paras keino, ja siksi Kuminan tässä numerossa asiantuntijat ja työelämän vaatimukset hyvin tuntevat ihmiset antavat lukijoillemme muita keinoja jaksaa yhä vaativammaksi muuttuvassa arkipäivän työssä.

On hyvä muistaa, mitä Tommy Tabermann kirjoitti uusimman Me-lehden kolumnissaan: ”Ei ihminen ole kone eikä kivi. Ihminen on pystyn nostettu haavanlehti, tai kahdella jalalla kulkeva perhonen. Vahvuus on sitä, että uskaltaa myös tunnustaa heikkoutensa”. Tabermann ei jutussaan puuttunut työssäjaksamiseen, mutta minusta hänen toteamuksensa sopii hyvin myös siihen. Meillä pitäisi olla sen verran vahvuutta jäljellä, että rohkeni-

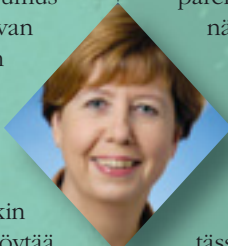
simme tunnustaa voimiemme uupumisen ennen kuin ihan viimeinenkin voimanriipe on mennyttä, sillä niiden mentyä syntyneiden vahinkojen korjaaminen vaatii jo paljon enemmän voimia ja resursseja.

Vastuullinen työnantaja tuntee huolta siitä tärkeimmästä resurssistaan, henkilöstöstä, ja onneksi se usein myös yrittää löytää työntekijän elämää helpottavia tai virkistäviä asioita, jotta me kaikki jaksaisimme taas paremmin antaa oman panoksemme. Valitettavasti näin ei kuitenkaan ole kaikilla työpaikoilla tai kaikissa kunnissa, ja silloin vastuu omasta jaksamisesta jää yksittäisen työntekijän harteille, kaiken muun lisäksi. Uusia näköaloja, intoa ja eväitä jaksamiseen saa myös kursseilta, kuten Akavan Erityisalojen tämän kevään monista koulutuksista. Niistäkin on vinkkejä tässä Kuminassa.

Kuntaelämässä tämä vuosi on valmistautumista monien kuntien yhdistymiseen ja Paras-hankkeen toimeenpanoon. Nämä uudet asiat tai näkökulmat tuovat toivottavasti monille kumulalaisille uutta intoa, uusien haasteiden parissa eikä vain lisää tehtäviä entisten lisäksi.

Voimia ja jaksamista kaikille – ihan koko vuodeksi!

Maarit Helén  
päätoimittaja



**KUMULALAINEN** sivu 6 Iris Vainio

**UUSI JÄSEN** sivu 11 Henni Ahvenlampi

**ESITTELYSSÄ AKAVAN ERITYISALAT** sivu 12 Ismo Airinen

**AJANKOHTAISTA KUMULASSA** sivu 14 Lähiaikojen tapahtumia ja koulutusta KUMULAssa ja Akavan Erityisalat ry:ssä

**KUN TARVITSET...** sivu 15 Tärkeät yhteystiedot

**SVENSK RESUMÉ** sivu 15

**Kumina** Kuntien asiantuntijat KUMULA ry:n jäsenlehti [kumina@kumula.fi](mailto:kumina@kumula.fi) **JULKAISIJA** Kuntien asiantuntijat - Kommunala specialister - KUMULA ry, Maistraatinportti 4 A, 00240 Helsinki, [kumula@kumula.fi](mailto:kumula@kumula.fi) **TP.** **TOIMINNANJOHTAJA** Jussi Näri, puh. 0201 235 385 ja 0400 816 284, [jussi.nari@kumula.fi](mailto:jussi.nari@kumula.fi) **TP.JÄRJESTÖSIHTEERI** Reija Ala-Peijari, puh. 0400 811 886, [reija.ala-peijari@kumula.fi](mailto:reija.ala-peijari@kumula.fi) **PÄÄTOIMITTAJA** Maarit Helén, puh. 040 749 2299, [maarit.helen@kumula.fi](mailto:maarit.helen@kumula.fi) **TOIMITUSKUNTA** Maarit Helén, Pentti Jormanainen, Leena Ritala, Tuija Heikkilä **TOIMITTAJA JA ILMOITUSMYynti** Tuija Heikkilä, puh. 050 430 5792, [tekspertti@tekspertti.fi](mailto:tekspertti@tekspertti.fi) **SVENSK RESUMÉN KÄÄNNÖS** Solveig Stormbom **ULKOASU** Marja Muhonen **PAINO** Forssan Kirjapaino Oy **PAINOS** 3 000 kpl **ISSN** 1796-3605 3. vuosikerta. Neljä numeroa vuodessa. [www.kumula.fi](http://www.kumula.fi) **KANSIKUVA** Magnús Tómassonin veistos *Tuntematon virkamies* Reykjavikissa. Kuva Maarit Helén.



# Kuminan toimituskunta uudistuu

Kuminan toimituskunta uudistuu osittain lehden seuraavasta numerosta alkaen. Päätoimittajana jatkaa KUMULAn hallituksen puheenjohtaja **Maarit Helén** ja toimittajana **Tuija Heikkilä**.

Toimituskuntaan **Pentti Jormanaisen** ja **Leena Ritalan** työtä jatkamaan tulevat **Eeva Lampinen** ja **Tarja Vuorinne**.

He vastasivat lukijoille kysymyksiin: **1]** Kuka ja mistä olet, mitä teet työksesi? **2]** Miten toimit KUMULAssa? **3]** Miten haluat kehittää Kuminaa? **4]** Miten Kuminan lukijat saavat sinuun yhteyden?

**1]** **Eeva Lampinen**, Pohjanmaalla syntynyt, Keminmaalla kasvanut ja Helsingissä opiskellut. Toimin Vaasan kaupungin ruokapalvelujohtajana.

**2]** Kumulalainen olen ollut jo vuodesta 1986 ja olen KUMULAn liitovaltuuston varajäsen.



Eeva Lampinen



Tarja Vuorinne

Alamme yhdistyksessä KRA:ssa eli Kuntaruokailun asiantuntijat ry:ssä olen toiminut useita vuosia muun muassa rahastonhoitajana ja tilintarkastajana.

**3]** Haluan tuoda esiin jäsenten asioita ja samoissa tehtävissä eri kunnissa olevien erilaisia toimintatapoja – benchmarkingia.

**4]** Parhaiten sähköpostilla eeva.lampinen@vaasa.fi.

**1]** **Tarja Vuorinne**, lähikirjastonjohtaja Lahdesta.

**2]** Olen toiminut neljä vuotta KUMULAn hallituksessa, sitä ennen pari vuotta valtuustossa. Liittoon olen kuulunut työurani alusta lähtien.

**3]** Kumina on kehittynyt hyväksi ja monipuoliseksi lehdeksi. Haluan olla mukana pitämässä yllä tätä hyvää tasoa ja kuuntelemassa jäsenistön toiveita lehden kehittämiseksi vielä paremmin lukijoidensa tarpeita vastaavaksi.

**4]** Minuun voi ottaa yhteyttä sekä sähköpostitse (t.vuorinne@suomi24.fi) että puhelimitse (044-2700017).

## Työntekijällä on merkitystä

TEKSTI TUIJA HEIKKILÄ

**Kuntatyönantaja** panostaa henkilöstönsä hyvinvointiin. Esimiehet ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeässä asemassa. Vielä heitä ei kuitenkaan suoraan palkita alaistensa terveydestä.

”Työntekijän hyvinvointi vaikuttaa harvan pomon bonuksiin”, otsikoi Aamulehti 21.1.2008 artikkelinsa, johon oli tutkittu Tampereen suurimpien työnantajien suhtautumista alaisten hyvinvoinnista maksettuihin keskijohdon bonuksiin. Jos tämänkaltaiset rahalliset kannustimet eivät vielä yksityissektorilakaan ole esimiestyössä kovin yleisiä, ei niitä kuntasektorilla juuri tunneta.

– Tulospalkkioita ja työhyvinvointiohjelmiä lukuun ottamatta ei kunnissa käsitteäkseeni ole esimiehiä alaisten hyvinvoinnista palkittu, sanoo Akavan Erityisalojen kuntasektorin asiamies **Jaakko Korpisaari**.

Samaa mieltä on Kuntatyö 2010 -hankkeen projektijohtaja **Pirkko Leivo** Kuntaliitosta.

– Lähes kaikissa kuntayksiköissä on tajuttu työhyvinvoinnin päälle ja asiaan kiinnitetään nykyisin todella paljon huomiota. Työvoimavaltaisella alalla palvelutuotannossa työntekijöiden hyvinvointi on keskeinen ja merkityksellinen tekijä. Sanoisin, että työhyvinvointi ja osaamisen vahvistaminen ovat kunnissa hyvin hallinnassa. Se ei ole irrallinen tekijä, vaan osa hyvää strategista henkilöstöjohtamista, Leivo sanoo.

– Kunnissa puhutaan enemmän tuloksellisuudesta kuin tuottavuudesta, ja esimiesten tulee havainnoida myös työtyytyväisyyttä, jotta panokset osataan panna oikeaan koriin. Esimiehille annetaankin malleja ja työkaluja, jotta kaikenikäiset työntekijät voisivat hyvin. Töiden vaihtaminen ja uuden oppiminen ovat kummasti virkistäviä keinoja, Leivo muistuttaa.

**Vuoden työsuojelupalkinto Dragsfjärdille**  
Dragsfjärdin kunta sai viime lokakuussa

Työterveyden Edistämisyhdistys TEY ry:n valtakunnallisen työsuojelupalkinnon merkittävästä ja pitkäjänteisestä panostuksestaan työntekijöidensä työhyvinvointiin. Hanke kohdistettiin esimiestoimintaan, sekä työyhteisön ja työntekijöiden henkilökohtaisen kunnan ja elämänlaadun parantamiseen.

Ennen 2002 käynnistynyttä Druvanhanketta Dragsfjärdissä oli sairauspoissaoloja selvästi enemmän kuin Suomen kunnissa keskimäärin. Kolmivuotinen Druvan-hanke osoitti, että panostus kannatti: henkilöstön terveys, työkyky ja viihtyvyys paranivat, työmotivaatio nousi ja sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi samaan aikaan kun ne muissa kunnissa lisääntyivät.

Dalmed Oy:n johtavan työterveyslääkärin **Ove Näsmanin** ja professori **Guy Ahosen** johdolla kehitetty Druvan on toimintamalli, jonka vaikutukset perustuvat hyvään johtajuuteen, henkilöstön sitoutumiseen, ongelmien kartoittamiseen, käytännönläheisiin kehittämishankkeisiin ja elämäntapamuutoksiin.

# Kehittyvä asiantuntijuus ja sen johtaminen

Yhä useampi palkansaaja työskentelee erilaisissa tietojen ja asiantuntija-ammateissa. Kaikilla akavalaisilla ammattiryhmillä on oma erityinen asiantuntija-alansa, johon tarvittava ammattitieto ja -taito hankitaan pitkän koulutuksen ja sitä täydentävän työkokemuksen kautta. Asiantuntijatyön lisääntyessä tulee työlainsäädännön, työn organisoimisen sekä johto- ja esimiestyön seurata mukana kehityksessä.

**Asiantuntijuuden** käsite pohjautuu julkishallinnon professioammatteihin, joiden historialliset juuret Suomessa ulottuvat aina 1700-luvulle asti. Perinteisiä professioammatteja ovat esimerkiksi lääkärit, lakimiehet ja papit. Profiessioiden tunnusmerkkejä ovat pitkä tiedepohjainen koulutus ja kyky harjoittaa itsenäisesti omaa ammattiaan.

Talouden ja työelämän muutosten myötä perinteisten professioammattien rinnalle on syntynyt suuri joukko uusia, koulutusta ja tietyn erityisalan osaamista edellyttäviä ammatteja. Tähän ryhmään kuuluvat myös kunnissa työskentelevät asiantuntijat, jotka ovat hankkineet oman alansa osaamisen pitkän koulutusprosessin kautta. Tämän päivän työelämässä usein myös esimiesten toimenkuvaan liittyy jonkin erityisalan asiantuntijuus. Myös itse esimiestyöstä ja johtamisesta on muotoutunut oma, tiettyä ammattitietoa ja -taitoa edellyttävä asiantuntija-ammatti.

Asiantuntijatyön ydin on edelleen vankka ammattitieto, jonka taustalla on tietyn alan tiedepohjainen koulutus. Tätä koulutusta on vaikea, usein jopa mahdotonta, korvata pelkällä käytännön työkokemuksella. Asiantuntijatyössä tarvittavan käytännön ammattitaidon kehittämiseen tarvitaan kuitenkin aina myös tiedon päälle rakentuvaa työkokemusta.

Oleellinen osa asiantuntijatyön ammattitaitoa on itsenäinen työote tai -orientaatio. Työ edellyttää teki-jältä itsenäistä kykyä hankkia, koota ja välittää asiantuntijatasoista tietoa. Tämän lisäksi asiantuntijan tulee osata itsenäisesti muotoilla ratkaisua vaativat ongelmat, kehittää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja tehdä myös itsenäisiä päätöksiä. Ratkaisut saattavat olla hyvinkin kauaskantoisia ja kohdistuvat monesti muihin ihmisiin. Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa, asiantuntijan työ on pääosin palvelujen tuottamista toisille ihmisille tai ihmisryhmille. Siksi asiantuntijavastuuta luonnehditaan ammattieettiseksi vastuuksi. Oleellinen osa asiantuntijan ammattitaitoa on kyky toimia ammattieettisesti. Se tarkoittaa muun muassa sitä, ettei esimerkiksi lääkäri voi työnantajansa mahdollisesta määräyksestä huolimatta hoitaa potilastaan vastoin lääkärin etiikkaa.

## Asiantuntijatyö kuormittaa

Asiantuntijatyö kuormittaa tekijäänsä eri tavalla kuin teollisuuden tai palveluammattien suorittava työ. Asiantuntijatyön henkinen kuormitus liittyy paljolti itse työhön, työn vaatimaan pitkäjänteisyyteen ja sen edellyttämiin vaikeisiin ongelmanratkaisuihin. Työn vaativuutta lisää talouden ja työelämän kansainvälistyminen sekä tiedon ja informaation tulva. Yksi keskeisistä asiantuntijatyön vaatimuksista onkin kyky erottaa tieto informaatiosta. Monissa asiantuntijatehtävissä myös työssä tarvittava

### Asiantuntijatyön ylikuormitus voi liittyä:

- ◆ Itse työhön ja työtehtäviin
- ◆ Työolosuhteisiin tai työn organisointiin
- ◆ Asiantuntijatyön johtamiseen
- ◆ Työn ja perheen yhteensovittamiseen

ammattitieto vanhenee ja uusiutuu kiihtyvällä vauhdilla. Työntekijällä tulee myös olla se ammattitaito, että hän itse kykenee tunnistamaan ne osaamisensa aukkopaidat, jotka hänen on täydennettävä lisäkoulutuksella.

Asiantuntijat joutuvat toimimaan monissa erilaisissa työryhmissä, hankkeissa ja verkostoissa. Eri hankkeiden ja projektien aikataulut voivat kulkea limittäin ja päällekkäin, jolloin työssä syntyy väistämättä kiire- ja kuormitushuippuja. Säilyttääkseen tunteen oman työnsä hallinnasta, työntekijä joutuu venyttämään työpäiviään tai työviikkojaan.

Stressiä ja ylikuormittumista syntyy erityisesti tilanteissa, joissa työehdot, työn organisointi tai esimiestyö eivät riittävästi tue työntekijää selviytymään vaikeista työtehtävistä tai työn vaatimista kuormitushuipuista. Asiantuntijatyössä kuormitus kohdistuu henkiseen kapasiteettiin ja aivoihin. Väitän, että suomalaisessa työelämässä ei edelleenkään riittävästi tunnisteta tai ymmärretä henkiseen ylikuormitukseen liittyvää oireilua. Pitkään jatkunut henkinen ylikuormitus vaatii riittävän pitkiä suvantovaiheita ja lepoa, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus uusintaa työkykynsä. Vasta aivan viime vuosina on julkisuudessa herätty huomaamaan työntekijöiden loppuun palamisesta ja masennuksesta aiheutuvat inihäiriöt, masennuslääkkeiden runsas käyttö, pitkät sairauslomat ja mielenterveysystyistä myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet. Näissä tilastoissa on aivan liian suuri määrä korkeasti koulutettuja asiantuntijoita.

### Keinona joustavat työn tekemisen muodot

Kaikessa työelämän kehittämisessä ja lainsäädännössä tulee lähtökohdaksi ottaa lisääntyvä asiantuntijatyö.

Työaikasäännöksiä tulee nykyaikaistaa. Liikkuva työ, matkustaminen ja muu työpaikan ulkopuolella tehtävä työ lisääntyvät. Työhön käytettyjen todellisten työtuntien seuranta on vaikea. Siksi työorganisaatioissa tarvitaan työaikaohjelmia ja uudenlaisia työajan seuranta-järjestelmiä.

Työaikapankit ovat yksi parhaisista joustavista työaikoja mahdollistavista työaikaohjelmista. Asiantuntijatyössä töiden ruuhkahuippuja ei aina voi kokonaan välttää. Työntekijä voi tehdä tietyn ajan pitkää työpäivää tai työviikkoa. Jos työpaikalla on käytössä työaikapankki, työntekijä voi halutessaan tallettaa tehdyt ylityöt työaikapankkiin ja käyttää tuntisäästönsä myöhemmin, vaikkapa pidempinä vapaina. Työaikapankki on myös erinomainen keino tasapainottaa työn ja perheen vaatimaa aikaa. Työaikapankit ovat nopeasti yleistyneet työpaikoilla, mutta niiden käyttöönottoa tulee edelleen lisätä.

Toinen asiantuntijatyön kuormitusta lieventävä työaikaohjelma on vuorotteluvapaa. Vuorotteluvapaoikeus tarjoaa varteen otettavan keinon toipua pitkäkestoisesta henkisestä kuormituksesta ja välttää mahdollista ennen aikaista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Tällä hetkellä vuorotteluvapaoikeutta koskeva laki on väliaikainen ja voimassa pari vuotta. Vuorotteluvapaaohjelmasta tulisi tehdä pysyvä oikeus erityisesti pitkän työuran tehneille palkansaajille.

Myös etätyön tarjoamia mahdollisuuksia voitaisiin hyödyntää nykyistä paljon enemmän. Erityisesti asiantuntijatyössä on mahdollista organisoida ja keskittää työn

eri vaiheita siten, että vaativat, keskittymistä edellyttävät työn vaiheet voidaan siirtää rauhalliseen ympäristöön pois tavanomaisesta toimiston arjesta ja kokousrutiineista. Yksi malli toimivasta etätyökäytännöstä on ns. liikkuva joustotyö. Siinä päivittäisen pitkän työmatkan aikana joukkoliikennevälineessä tehty työ luetaan osaksi virallista työaikaa.

### Asiantuntijuus ei kehity pätkätoilla

Pitkäjänteistä sitoutumista vaativaan asiantuntijatyöhön määräaikaisuus sopii vain hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa. Jos työ edellyttää työntekijältä korkeaa motivaatiota, sitoutumista ja ammattietiikkaa, vaatimukset ovat ristiriidassa lyhytkestoisien pätkätyökulttuurin kanssa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö tulee rajoittaa tilanteisiin, joissa työn määräaikaaisuudelle on selvä lainmukainen peruste.

### Turvana ammatillinen osaaminen

Kansainvälistymisen ja koulutustason nousun myötä ammatillisen osaamisen kehittämisestä on tulossa yhä tärkeämpi asiantuntijatyötä tekevien työhyvinvoinnin edistämisen keino. Se on keino turvata työntekijän tunteita, että hän hallitsee oman työnsä ja työn asettamat vaatimukset. Tämä auttaa työntekijää jaksamaan ja jatkamaan.

Tiettyyn asiantuntija-alaan pohjautuva tieto vanhenee kiihtyvällä vauhdilla. Työt työpaikoilla on mitoitettava siten, että työntekijällä on riittävästi mahdollisuuksia irtottautua päivittäisistä työtehtävistään uusintaakseen ja täydentääkseen ammattitietoaan ja taitojaan. Osaamisen kehittäminen on myös paras muutosturvan tae.

### Asiantuntijatyön johtamista kehitettävä

Asiantuntijatyön yleistymisen on tuonut mukanaan uusia henkilöstöhallintoon liittyviä haasteita. Uusilla johtamisen ja esimiestyön osa-alueilla, kuten työaika-, ikä- ja projektijohtamisessa, vaaditaan esimiehiltä aivan uudenlaisia taitoja ja osaamista.

Työorganisaatioissa johto ja esimiehet ovat avainasemassa koko henkilöstön työhyvinvoinnin turvaajina ja edistäjinä. Työelämää ja asiantuntijatyötä koskevaa tietoa tulee sisällyttää kaikkiin korkeakouluopintoihin.

Työpaikoilla esimiestyölle on varattava sen vaatima aika. Lisäksi työpaikoilla on oltava riittävästi henkilöstöhallinnon erityisosaamista.

### Työterveyshuollosta ja työsuojelusta ennalta ehkäisevää toimintaa

Työn henkistä ylikuormitusta tulee ehkäistä suunnitelmalla ja mitoittamalla työt oikein. Johdon, esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojelun valmiuksia tunnistaa entistä nopeammin muuttuneeseen työelämään, asiantuntijatyöhön ja psyykkiseen ylikuormitukseen liittyvät riskit ja oireet on parannettava. Kuntoutuksen painopistettä on siirrettävä korjaavasta ja työkykyä palauttavasta kuntoutuksesta työkykyä ylläpitävään ja edistävään kuntoutukseen. ♦

ULLA AITTA  
Tutkija, AKAVA ry

teemana  
Työssä  
jaksaminen



teemana  
Työssä  
jaksaminen

# Esimies on työssä jaksamisessa avainasemassa

**Iris Vainio** on Järvenpään kaupungin päätoiminen työsuojelupäällikkö. Hän näkee työssään kuntasektorilla työskentelevien väsymisen monet syyt. Onneksi työntekijöiden ja esimiesten tueksi on rakennettu työkaluja, joilla helpottaa uupuneen työhön paluuta ja siinä jaksamista.

**Kumulalaisella** Iris Vainiolla on monipuolinen koulutus ja työkokemus.

Peruskoulutukseltaan hän on saksan kielen opettaja, mutta sitä työtä hän ei ole sijaisuuksia lukuun ottamatta ehtinyt tehdä. Järvenpään kaupungin työväenopistossa hän on työskennellyt ensin tuntiopettajana tehdessään samanaikaisesti päivätyötään suuressa kansainvälisessä yrityksessä. 1996 hän siirtyi työväenopiston koulutussuunnittelijaksi luomaan sille tilauskursiosastoa. Vuoden 2004 alusta hän on hoitanut Järvenpään kaupungin päätoimisen työsuojelupäällikön virkaa.

– Olen kouluttanut siihen työni ohella. Keväällä 2007 sain turvallisuustutkinnon valmiiksi, ja muutoin olen käynyt kaikki tarvittavat työturvallisuuskurssit pikkuhiljaa, Iris Vainio kertoo.

Iris hoitaa työnantajan edustajana Järvenpään kaupungin työsuojelupäällikön lakisäätötehtävät.

– Pidän yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa esimiehiä ja henkilöstöä ajan tasalla päivän vaateista ja koulutan ja opastan heitä työturvallisuusasioissa. Toimin meillä valtakunnallisen työturvallisuuskorttikoulutuksen vetäjänä ja käyn tarvittaessa pitämässä näitä koulutuksia myös naapurikunnissa. Lisäksi olen linkki työsuojeluviranomaisiin ja osallistun viranomaistarkastuksiin sekä tarvittaessa sisäisiin tarkastuksiin. Olen myös mukana valmiussuunnitteluasioissa.

Järvenpäässä työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu myös urakoordinaattorin tehtävät. Niihin Iris on saanut valmiudet suorittamastaan työhönohjaajakoulutuksesta.

– Erillisenä tehtävänä hoidan vielä kaupungin laatupäällikön tehtäviä ja toimin oman laatupalkintomme arviointiryhmän puheenjohtajana.

Riiksen vastuukenttään kuuluvat Järvenpään kaupungin kaikki esimiehet ja koko henkilöstö – vajaat 2 200 henkeä. Melkoinen urakka ja vastuu siis!

Iris Vainio työskentelee Järvenpään henkilöstöpalvelut-vastuualueella henkilöstöjohtaja esimiehenään.

– Vastuualue on jaettu neljään tulosyksikköön, joista työhyvinvointipalvelut on minun vastuullani. Lähimmät työtoverit ovat henkilöstöpalveluiden johtoryhmä, sekä työsuojeluasioissa päätoiminen työsuojeluvaltuutettu, osaikainen työsuojeluvaltuutettu, seitsemän työsuojeluasiamiestä sekä työterveyshuolto. Lisäksi teen paljon töitä esimieskunnan kanssa.

## On tärkeää, miten esimies kuuntelee ja kuulee, havainnoi, ottaa asioita rakentavasti puheeksi ja arvostaa työntekijöitään.

Koska Iriksen tehtäväkenttä on laaja, ei tavanomaista työpäivääkään ole.

– Töitä tehdään, kun tarve vaatii ja vapaata pidetään, kun tarve vaatii. Yritän pitää työn ja vapaa-ajan tasapainossa, mutta joskus tulee tehdyksi pidempiä päiviäkin.

Muista työkseen huolehtiva Iris pitää itse työkykyään yllä harrastuksillaan: jumpalla, sauvakävelyllä, lukemisella ja matkailulla, kesällä mökkeilyllä ja pyöräilyllä.

– Jumpaan joka arkiamu 45 minuuttia ja kävelen aamulla töihin puoli tuntia. Osallistun sekä johtoryhmämme työnohjaukseen että työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteiseen työnohjaukseen. Lähimpien työtovereiden kanssa voin keskustella kaikista mieltä painavista asioista. Lisäksi heittäydyn joskus vain sohvalle ajattelematta tai tekemättä yhtään mitään. Tietenkin on myös tärkeää pitää itseään ajan tasalla ja ajan hengessä, mikä tarkoittaa sitä, että käyn säännöllisesti erilaisissa koulutuksissa, seminaareissa ja konferensseissa.

### Psykkiset sairaudet lisääntyvät

Työsuojelupäällikkö näkee työssään monentasoisia ongelmia. Joidenkin kuntoon hoitaminen on vain työntekijästä itsestään kiinni.

– Eniten minua työssäni ilahduttaa, että henkilökohtaisten suojainten käyttö on lisääntynyt ja turvallisuusmääräyksiä noudatetaan. On myös hienoa, että henkilölle, joka ei voi enää tehdä omaa työtänsä terveydellisistä syistä johtuen löydetään uusi järkevä työ vaikkapa sisäisten työkokeilujen kautta.

Henkilöstön ikääntyminen niin kuntasektorilla kuin muuallakin vaikuttaa osaltaan ihmisten työssä jaksamiseen ja motivaatioon – samoin sijaispula. Sen ratkaisemiseen Järvenpäässä on perustettu oma sijaisvälitys.

– Helmikuussa julkaisemme uuden ikäohjelmamme Yhteisin sävelin työuralla, johon kohderyhmäksi on nimetty kaikki 15-68-vuotiaat Järvenpään kaupungissa työtä tekevät. Emme halua keskittyä vain senioreihin, vaan haluamme myös varmistaa uusia tekijöitä organisaatioomme. Kaikilla ikäryhmillä on omat, erilaiset tarpeensa, ja me pyrimme ottamaan ne huomioon työssä

jaksamisen ja jatkamisen kannalta.

Iris Vainion mukaan myös Järvenpään kaupungissa on nähtävissä selkeästi valtakunnallinen trendi, jossa psyykkiset sairaudet nousevat pikku hiljaa ylitse muiden.

– En itse usko siihen, että uupumus tai muut väsymyssairaudet voisivat aiheuttaa pelkästään työstä, vaan yleensä taustalla on monia muitakin tekijöitä. Siksi sairastunutta pitäisi tutkia ja hoitaa kokonaisvaltaisesti.

Merkittäväksi tekijäksi henkilöstön jaksamisen kannalta Iris Vainio nostaa esimiehet.

– On tärkeää, miten esimies kuuntelee ja kuulee, havainnoi, ottaa asioita rakentavasti puheeksi ja arvostaa työntekijöitään, hän muistuttaa.

Uupumuksen ehkäisyssä ja varhaisessa havaitsemisessa esimies onkin avainasemassa, samoin työterveyshuolto.

– Työterveyshuollon tehtävä yhdes-

sä esimiehen kanssa on saada henkilö oivaltamaan itse oma tilansa, ellei hän itse ole siihen kyennyt, jottei koko työyhteisö sairastuisi.

Sairauspoissaolot kestävät pahimmillaan useita vuosia.

– Meidän mallimme mukaan esimiehen tulee olla säännöllisesti yhteydessä pitkälläkin sairauslomalla olevaan eikä jättää työntekijää oman onnensa nojaan. Pitkältä sairauslomalta palataan aina töihin työterveyslääkärin kautta, joka osaa arvioida työhön paluun edellytykset. Siinä vaiheessa pidetään nelikantapalaveri, jossa ovat läsnä asianomainen henkilö, esimies, työterveyslääkäri ja urakoordinaattori, ja sovitaan yhdessä työhön paluun pelisäännöt.

Työssä jaksamiseen saattavat vaikuttaa myös kaltoin kohtelu, työpaikkakiusaaminen, syrjintä ja seksuaalinen ahdistelu.

– Meillä Järvenpäässä on henkisen väkivallan ja henkisen kuormittumisen ohjeistus, jonka mukaan toimitaan, jos kiusaamista havaitaan. Lähtökohta on, että kaikenlainen kiusaaminen on kielletty ja jos sellaista havaitaan, siihen tulee heti puuttua. ♦

### Apua työuupumukseen

**Työuupumuksesta toipuminen edellyttää:**

- ♦ voimia elvyttävää hoitoa
- ♦ muutosta työjärjestelyissä
- ♦ muutosta omissa asenteissa
- ♦ tilanteen seuranta

**Vakavasta työuupumuksesta toipuminen etenee seuraavien vaiheiden kautta:**

- ♦ ongelman myöntäminen
- ♦ etäisyyden otto työstä
- ♦ terveydentilan kohentaminen
- ♦ elämänarvojen tarkistaminen
- ♦ vaihtoehtojen hakeminen työstä
- ♦ muutoksen aikaansaaminen

Jatkuvasti kuormittavaan tilanteeseen on puututtava mahdollisimman varhain keskustelemalla tilanteesta esimiehen kanssa muutoksen aikaansaamiseksi. Henkilökohtaisissa stressi- ja työuupumusongelmissa voi kääntyä oman työterveysaseman puoleen avun ja tuen saamiseksi. Uuden työterveyshuoltolain mukaan työntekijä voi perustelluista syistä pyytää työterveyshuoltoa selvittämään työkuormitustaan. Asioista voi keskustella myös oman terveyskeskuksen vastaanotolla tai mielenterveystoimistossa. Jos uupumuskierte on vaikeutunut niin, että tilanteeseen liittyy jo häiritseviä ongelmia, kannattaa keskustella psykiatrin kanssa psykoterapian mahdollisuudesta.

Lähde: Työterveyslaitos, [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# Työn vaihto kehittää taitoja

HAASTATTELU JA KUVAT TUIJA HEIKKILÄ

**Osastonjohtaja** Outi Melén Helsingin kaupungin pääkirjastosta ja toimistopäällikkö Solveig Stormbom Espoon Soukan kirjastosta vaihtoivat keskenään töitä ja työpaikkoja viideksi kuukaudeksi, marraskuun alusta 2007 maaliskuun loppuun 2008.

Idea vaihtoon syntyi, kun Outi opiskeli johtamisen erikoisammattitutkintoa.

– Siellä oli useampia eri kaupunkien ihmisiä, jotka olivat olleet vaihdossa aivan eri virastoissa ja kuka missäkin. Siitä jotenkin herähti ajatus, että noinpä voisi tehdä. Olin saanut valmiiksi ison remonttiin liittyneen palvelualueuudistuksen, ja itse asiassa olen ennenkin vaihtanut kollegoiden kanssa kirjastoja Helsingissä jo 1980-luvulla. Se oli ainutlaatuista ja silloin puhuttiin työnkierrosta. Se jo kertoo miten vieras asia oli, Outi Melén muistelee.

Vaihto Helsingin sisällä ei olisi antanut Outille mitään uutta. Kun Espoon, Helsingin, Kauniaisten ja Vantaan kaupunginkirjastojen välillä on yhteinen HelMet-järjestelmä ja yhteistyötä, tuntui luonnolliselta kurkotella kaupungin rajan yli.

– Ryhdyin kyselemään puolivirallisesti, josko Espoosta löytyisi joku vaihtohalukas.

Solveig Stormbom löytyi.

**Outi Melén ja Solveig Stormbom** vaihtoivat määrääjäksi keskenään työpaikkoja. Samaa he suosittelivat muillekin.

– Kun tulin kesälomalta minulta kysyttiin, kiinnostaisiko tällainen. Sain nukkua yön yli. Päätös oli helppo, siksikin, että vedettäväkseni tulee uusi Espoonlahden aluekirjasto, jonka suunnittelu on käynnistymässä. Siksi ajattelin, että tämä on mainio tapa tutustua paitsi toiseen HelMet-kirjastoon, myös suureen kirjastoon. Sitten byrokratia meinasi kompastuttaa meidät, Solveig Stormbom kertoo.

### Uusi tilanne mutkisti aloitusta

Vaihto ei ollut sittenkään vielä helppoa, koska siinä ylitettiin kuntarajat. Ongelmaksi nousivat kuntien erilaiset vastuut työsopimusten teossa ja rahan käytössä. Kaiken lisäksi Solveig on virassa, Outi toimessa.

Ay-toiminnassa aktiivien kumulalaisien kokemuksista ja opeista oli jälleen käytännön hyötyä.

– Muistin, että me emme ota virkavapaata ja mene toistemme sijaisiksi. Vaihtaessamme työntajaa olisimme menettäneet joukon etuja, kuten loman tai tulospalkkion. Seuraukset voivat olla yllättäviä. Niinpä lähtökohta oli, että menemme omilla vakansseillamme ja palkkoillamme toistemme töihin.

– Vaihdon kiemurat tulivat myös esimiehillemme ja kirjastojen johdoille yllätyksenä, koska aikaisemmin tämän tason henkilöt eivät ole pääkaupunkiseudulla vaihtaneet työtä yli kuntarajojen tai jos ovat, ovat jääneet virkavapaalle.

Outi Melén ja Solveig Stormbom ovat siis osaltaan uranuurtajia. Kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden he tietävät vaihtaneen toiseenkin kuntaan, mutta näillä ei ole kuulunut työtehtäviin päätösasioita. Pulma oli uusi myös kaupunkien keskushallinnoissa.

– Meillä Helsingissä on kannustettu vaihtoihin, joten uskoimme, ettei tämä saa kaatua byrokratiaan, varsinkin kun vaihdoissa yleensä suurimmat esteet ovat henkisiä ja meillä niitä ei ollut, Outi sanoo.

– Puhutaan seutuyhteistyöstä ja Paras-hankkeista. Työn vaihto on tämän päivän todellisuutta. Kunnissa täytyy purkaa esteitä vaihtojen toteutumisen tieltä. Tuli sellainen tunne, että



Työnvaihto vaatii rohkeutta ja avointa mieltä tietävät Solveig Stormbom (vas.) ja Outi Melén.

# ja auttaa jaksamaan

tämä täytyy voida ratkaista, Solveig painottaa.

– Se on kuitenkin sanottava, että meidän molempien työntajat suhtautuivat positiivisesti ja kannustavasti. Ja ongelmien ratkaisuhan ei hyödytä vain meitä vaan jatkossa kaikkia muita.

Outi ja Solveig olivat sinnikkäitä. Lopulta kummassakin kaupungissa tehtiin omat päätökset, malli löytyi ja työpaikkojen vaihto saattoi käynnistyä.

## Henkilökunnalle kerrottava avoimesti

Hallinnolliset hankaluudet eivät kuitenkaan olleet se, mikä viivästytti Outin ja Solveigin vaihtoa.

– Halusimme tietyt asiat ensin valmiiksi omissa työpaikoissamme. Vaihdon järjestämiseen kannattaa varata runsaasti aikaa: se ei onnistu seuraavalla viikolla eikä vielä ensi kuun alusakaan.

Varsinaista perehdytystä vaihtajat eivät toisilleen antaneet.

– Kannattaa myös varata aikaa siihen, että voi käydä toisensa luona tutustumassa siihen, mitä työt ovat. Olemme auttaneet toisiamme, mutta emme ole kyllänneet toistemme tekemisiä, se on tärkeää.

– Kävimme hyvin yleisellä tasolla läpi, mitä kummankin töihin kuuluu. Se oli tietoinen valinta. Perehdytys

ohjaisi automaattisesti ajattelemaan ja toimimaan tietyllä tavalla. Puhtaalta pöydältä lähteminen tuntui paremmalta vaihtoehdolta.

Olennaista heti järjestelyjen alkuvaiheessa oli, että kummankin kirjaston henkilökunnalle kerrottiin asiasta varhain.

– Kävimme näyttäytymässä kummankin kirjaston henkilökunnalla oikein paikanpäällä. Se oli aivan oikea ratkaisu. On hirveän hyvä, että henkilökunta voi sulatella sitä, että tärkeä lähiesimies lähtee pois. Lähempänä kerroimme sitten asiasta heille tarkemmin.

## Apu omien taitojen puntarointiin

Puolivälissä vaihtoa kumpikin löytää vain hyviä kokemuksia.

– En ollut osannut ajatella, mitä tästä varsinaisesti hyödyn. Minua vain kiinnosti kokeilla. Kun tulin pienestä viiden hengen kirjastosta suureen 40 hengen kirjastoon, minulla meni ensin hirveästi aikaa haahuiluun ja organisaation hahmottamiseen. Mutta ehdottomasti tämä on ollut hyvä kokemus siksikin, että kun on kauempana omasta työpaikastaan, näkee myös oman toimintansa siellä toisin silmin. Mitä olen tehnyt, mitä olisin voinut pitkän aikaa tehdä jo ihan toisin? On tässä pieni lomailunkin tuntu, Solveig Stormbom kiittelee.

– Minä en käyttäisi aivan lomatermiä, mutta eihän uudelta ihmiseltä odoteta niin paljon. Se antaa työhön tietyn kepeyden. Tietysti työ on kovempaa kuin normaalisti, kun joutuu perehtymään uusiin asioihin, Outi sanoo.

Vaihto on siis koulutusta ja oivallinen ammatillisen kasvun väline, ja hyödyttää näin ollen työnantajaa mitä suurimmassa määrin.

Vaihtajille on myös innostavaa huomata olevansa ammattijohtaja.

– On ihana havaita, että on organisaatio millainen tahansa, ovat perusjutut ihan samat.

– Sitä jopa miettii, että vaihto aivan toiselle toimialalle saattaisi olla mahdollinen. Johtamisessa pätevät samat lainalaisuudet niin pienessä kuin suuressa yksikössä. Kyllä tässä on niin selkeästi sekä uuden oppimisen että virkistymisen elementtejä, että saimme kaksi kärkeä yhdellä iskulla, Outi Melén vakuuttaa.

Työnvaihto saa löytämään itsestään uusia puolia ja vahvistaa jo olleita.

– Helsingissä en pysty irrottamaan aikaa asiakaspalveluun. Kun menin Soukkaan, tuli tunne, että olen palannut 13 vuoden taakse Lauttasaaren kirjastoon, perustyöhön. Oli jännä huomata, että itsestä löytyi kadoksissa ollut asiakaspalvelija. Olin unohtanut suoran

◆ ◆ ◆ asiakaskontaktin palkitsevuuden. Nyt ymmärrän henkilökuntaa taas paremmin. Sekin on ollut palkitsevaa, että on pystynyt tuomaan uuteen paikkaan jotakin uutta, Outi kertoo.

– Kun minun haahuiluni Liisana ihmemaassa päättyi, kalenteri täyttyi sellaista vahtia, ettei palvelualueelle ehdi mennä. Näin isossa talossa johtaja on väistämättä kauempana, ei sille mitään voi, Solveig vahvistaa.

– Jos Pasila on isompi kuin Soukka, niin onhan myös Helsingin kaupungin kirjasto suurempi kuin Espoon kaupungin kirjasto. Espoossa on ehkä rennompaa, tietyt asiat ovat Helsingissä jähmeämpiä ja byrokraattisempia. Toisaalta se on turva. Täällä on valtavasti eri alojen osaamista ja omat ammattilaisensa henkilöstö- ja talousasioita varten. Espoossa esimiehet hoitavat nekin, Solveig jatkaa.

– Oman johtajakäyttämisen arviointi on aika mahdotonta omassa työyksikössä. Tämä on erinomainen keino katsoa itseään ulkoapäin.

Kumpikin vaihtaja vakuuttaa, ettei kokemus mene ohi jälkiä jättämättä.

– Tästä otetaan nyt kaikki irti.

### Vaihto ei ole lääke omiin kriiseihin

Vaihdon huonoja puolia tivatessa seuraa iloisesti soljuneessa ja innokkaassa keskustelussa pitkä hiljaisuus.

– Kerta kaikkiaan en keksi huonoja puolia. Tosin meillä on tietysti vielä kuherruskuukausi menossa.

– Ei se ehdi kyllä ohi mennäkään. Tarvittaisiin paljon pidempi vaihto, jossa ehtisi nähdä ongelmia.

Espoonlahden kirjaston suunnittelu saneli vaihtoajaksi viisi kuukautta.

– Toisaalta vuosi olisi hirveän luon-



Solveig Stormbom (vas.) ja Outi Mélen ovat tyytyväisiä työnvaihtajia.

nollinen vaihdon kesto. Siinä ehtisi nähdä toiminnan kaikki vaihteen vuodenkierrossa.

– Tätä lyhyempää aikaa ei kannata ajatellakaan, silloin ei edes ymmärrä, missä on.

Sekä Outi että Solveig suosittelevat vaihtoa lämpimästi muille.

– Kannattaa lähteä rohkeasti koikelemaan – joko silloin jos on itselle tulossa työhön muutostilanne tai sitten jos on pitkään ollut samassa työpaikassa ja on vaarassa leipiintyä. Motiivi vaihtamiseen pitää olla itsellä.

Vaihto ei saa Outin ja Solveigin mielestä kuitenkaan liittyä yksityiselämän ongelmiin, avioeroon tai muuhun kriisiin.

– Ei voi lähteä terapoimaan ja hoidattamaan itseään johonkin toiseen työpaikkaan, Solveig muistuttaa.

– Aivan, päinvastoin. Pitää olla tasapainossa itsensä kanssa, koska vaihdossa joutuu uusien ihmisten puntaroitavaksi ja puntaroimaan itse itseään. ◆

### Neuvoja työn vaihtajalle:

- ◆ Kaiken a ja o on rohkeus
- ◆ Vaihtamiseen pitää olla motiivi
- ◆ Vaihto ei sovi elämän kriisitilanteisiin
- ◆ Varaa vaihdon järjestämiseen runsaasti aikaa
- ◆ Selvitä tarkasti, lähdetkö virkavapaan turvin sijaiseksi vai vaihtoon muilla järjestelyillä
- ◆ Kerro kummankin työpaikan henkilökunnalle vaihdosta heti suunnitelmien alussa
- ◆ Vaihdon keston on hyvä olla vähintään puoli vuotta, vuosi olisi vielä parempi
- ◆ Vaihdon aikana ei pidä puuttua alkuperäisen työpaikkansa asioihin

# Vertaisarvioinnista uutta intoa työhön

Tampereen kaupunginkirjastossa toteutettu vertaisarviointi antoi tietoa ja intoa kirjaston perustyöhön.

TEKSTI TUUJA HEIKKILÄ

**Tampereen** kaupunginkirjastossa toteutettiin vuoden 2007 aikana vertaisarviointi, jonka tarkoituksena oli kiinnittää huomiota kokoelmatyöhön.

– Idea syntyi pohtiessamme aineiston kiertolukuja ja erilaisia tapoja tehdä kokoelmatyötä eri yksiköissä. Kirjastossa on pitkään mietitty myös tehtäväkierron järjestämistä. Keksimme, että nämä kaksi asiaa voisi yhdistää. Toivoimme vertaisarvioinnin olevan henkilökunnalle antoisampaa ja motivoivampaa kuin tehtäväkierron ilman toimeksiantoa, Tampereen kaupunginkirjaston henkilöstöasioista vastaava kirjastotoimenapulaisjohtaja **Paula Rautaharkko** kertoo.

Tavoitteena oli tarkastella koko kirjaston kokoelmaa siten, että siitä saataisiin houkutteleva, ajantasainen ja asiakaslähtöinen.

– Hankkeeseen osallistuvien toimeksiantona oli arvioida ammatillisesti sen kirjaston kokoelmaa, jossa vieraili ja kirjoittaa raportti arvioimastaan kokoelmasta.

Hankkeeseen osallistuivat kaikki kokoelmatyötä tekevät kirjastonhoitajat. Kukin vaihtoi työpistettä kolmen viikon ajaksi.

Uudenlaisen hankkeen haasteena oli alkuun saattaminen.

– Vastustus oli aluksi voimakasta. Asenne kuitenkin muuttui, kun ensimmäisten osallistujien kokemukset olivat rohkaisevia. Esimiehet ymmärsivät hankkeen merkityksen työssäoppimisen välineenä ja olivat tukena hankkeessa. Hanke olikin merkittävä myös koulutuksen ja kenties myös vaikeasti mitattavan hiljaisen tiedon siirtämisen kannalta.

Vaikeutena olivat myös käytännön järjestelyt: miten kiertää kirjastonhoitajia siten, että he pääsisivät toivomaansa yksikköön ja jokaisessa palve-

lupisteessa olisi tarvittava miehitys.

– Jälleen kerran voi sanoa, että tiedottaa ei voi liikaa. Olisi ollut parasta, jos jokaisen hankkeeseen osallistuvan henkilön kanssa olisi voinut keskustella henkilökohtaisesti. Huolimatta yhteisestä keskustelu- ja tiedotustilaisuudesta ja lukuisista muista viestintämuodoista, palautekyselyn mukaan tietoa ei saanut etukäteen tarpeeksi.

Palautekyselyssä osallistujat kiittelivät näin: ”Työtavoistani oltiin kiinnostuneita”, ”Opin uusia hyviä työkäytäntöjä”, ”Tunnen paremmin muiden yksiköiden toimintatapoja”, ”Vertaisarviointi auttaa luomaan kokonaisnäkemystä kokoelmasta”, ”Olisi suositeltavaa muillekin”.

– Ilman vertaisarviointia kirjaston poistoluvut olisivat tuskin merkittävästi nousseet eikä kokoelman tarvittua tuoreuttamista olisi saatu toteutettua. Työntahtajanäkökulmasta onnistunut hanke rohkaisee päättäväisyyteen ja johdonmukaisuuteen. Mitä on päätetty, toteutetaan vastustuksesta huolimatta mutta perustellen.

Vertaisarviointi näyttäisi toimivan myös työssä jaksamista edistävänä.

– Uusista työtavoista ja käytänteistä saa virikkeitä omaan työhön. Vertaisarviointi auttoi myös tutustumaan eri yksiköissä työskenteleviin kollegoihin. Se oli kaikille yhteinen, yhdistävä kokemus.

Tampereen kaupunginkirjastossa jatketaan vertaisarviointia myöhemmin jonkin toisen tehtäväkentän ympärillä. Kuntasektorilla vertaisarviointia voi suositella monille muillekin asiantuntijaryhmille.

– Voisin arvioida sen soveltuvan tehtäviin, joita tehdään samansisältöisinä eri yksiköissä ja työyhteisöihin, joissa samat työntekijät ovat olleet pitkään samoissa tehtävissä. ◆

Kumina esittelee tällä palstalla KUMULAn uusia jäseniä ja kysyy, miksi liitto houkutteli. Samalla pääsemme tutustumaan kumulalais-ten ammattien vaatimaan ja laajaan kirjoon.

## Tervetuloa KUMULAan Henni Ahvenlampi



### Kuka ja mistä olet? Mitä teet työksesi?

Olen Henni Ahvenlampi, kansainvälinen nuori helsinkiläinen.

Työskentelen neuvojana Helsingin kaupungilla asettautumispalveluiden pilottiprojektissa englanninkielisessä tehtävässä. Käyntikortissani lukee Advisor, Relocation Affairs. Tuotan vastaanotto- ja neuvontapalveluja kesäkuussa 2007 Helsingissä aloittaneen Euroopan kemikaaliviraston ulkomailta pääkaupunkiseudulle muuttaville työntekijöille. Aloitin tässä joukkoviestimissäkin mainitussa kolmivuotisessa määräaikaisessa tehtävässä 2007 alusta paluumuutettuani Suomeen viiden Yhdysvalloista viettämäni vuoden jälkeen. Työssäni olenkin päässyt hyödyntämään ja täydentämään monitahoista työkokemus pohjaani useammalta alalta sekä käyttämään omia kokemuksiani maasta ja maahan muuttajana.

Koulutukseltani olen artemologi AMK. Aiemmin olen toiminut kolme vuotta sosiaalishteerinä Suomen YK-edustustossa Suomen pysyvän edustajan toimistossa ja sitä ennen suunnittelualan tehtävissä opiskelualallani sekä muissa asiakaslähtöisissä tehtävissä yksityisellä ja julkisella sektorilla Suomessa ja ulkomailla.

### Miksi liityit KUMULAan?

Paluumuuton jälkeen soveltuvaan ammattiliittoon liittyminen oli ajankohtaista ja Akavan Erityisalat ja KUMULAn jäsenyys soveltuu tähänhetkisiin työtehtäviini erityisen hyvin. Mielestäni Suomessa toimivan kannattaa jollain tasolla osallistua globaalisti poikkeuksellisen hyvällä tavalla toimivaan ratkaisuun hoitaa työnantajien ja työntekijöiden yhteisiä asioita.

### Mitkä ovat mielestäsi uuden liittosi parhaat houkuttimet?

KUMULA on osa AKAVAA ja sitä kautta vakiintuneessa asemassa neuvoteltaessa työelämän asioissa työntekijän näkökulmasta.

### Mitä toivot ja odotat uudelta liitoltasi?

Rakentaen ja tehokkaasti hoidettua työntekijöiden edunvalvontatyötä yleisellä ja yksilötasolla. ◆

Kumina tutustuttaa kumulalaiset myös KUMULAn emojärjestön, Akavan Erityisalat ry:n väkeen. Tällä kertaa tapaamme liiton uuden järjestöpäällikön, **Ismo Airisen**. Hänelle kuntasektori on työpaikkana tuttuakin tutumpi.

# Järjestöpäällikkö

## kehittää palveluita jäsenille

**Akavan Erityisalat ry:n** palveluksessa aloitti vuoden alussa uusi järjestöpäällikkö, joka palkattiin Lahden kaupungin palvelukseen siirtyneen **Mikko Jäkälän** tilalle. Samalla liitto sai organisaatioonsa toisen esimiehen toiminnanjohtajan lisäksi. Kumina tapasi uuden järjestöpäällikön, kun hän oli työskennellyt tehtävässään kolme viikkoa.

### Kuka olet?

Ismo Airinen, 49-vuotias valtiotieteiden maisteri Espoosta. Sukujuureni ovat Varsinais-Suomessa ja olen syntynyt Naantalissa mutta asunut Espoossa yli 30 vuotta. Minulla on uusioperhe: vaimo ja neljä poikaa, kaksi vaimon ja kaksi minun edellisestä avioliitostani. Joka toinen viikonloppu, kun pojat ovat meillä, on ihan hirveä hässäkkä. Joka toinen viikonloppu, kun olemme vaimon kanssa kahden, on todella rauhallista.

### Mitä harrastat?

Tässä iässä on syytä pitää itsestään huolta. Talvella tykkään hiihtää, pelaan sulkapalloa säännöllisesti, uin ja sauvakävelen. Muutama vuosi sitten aloitimme vaimon kanssa sukellusharrastuksen. Kesää vietämme mökillä Turun saaristossa, Paraisilla.

### Mikä on se kirja, joka on yöpöydälläsi aina vain kesken?

Siinä on ollut pitkään **Kjell Westön** Missä kuljimme kerran. Jostakin syystä se on osoittautunut hankalaksi luettavaksi. Nyt olen päättänyt palata ja lukea sen loppuun. Historia kiinnostaa minua ja luen kaikenlaista siihen liittyvää. Tosin luen nyt myös paksua viinikirjaa.

### Pidätkö viineistä?

Pidän, se on kiehtova alue. Pidän uuden maailman viineistä. Tällä hetkellä lempirypäleitäni punaviineissä ovat Malbec ja Shiraz, valkoisissa pitkän Chardonnay-kauden jälkeen Sauvignon

blanc ja Riesling – ne sopivat kalan kanssa, jota syömme mökillä paljon. Viineistä oppii koko ajan uutta. Se tekee nöyräksi, kun huomaa, ettei mikään olekaan kuten juuri luuli olevan.

### Millainen koulutus sinulla on?

Opiskelin Helsingin yliopistossa pääaineena yleinen valtio-oppi, sivuaineina sosiaalipoliittika ja poliittinen historia. Yhteiskunnalliset asiat ovat aina kiinnostaneet minua. Meillä on suvussakin sitä rasitetta: isä ja sisarukset ovat olleet mukana politiikassa. Niinpä oli luonnollista mennä valtsikkaan, mutta eihän sieltä valmistuta oikein mihinkään ammattiin.

### Mitä teit ennen nykyistä työtäsi?

Tulin tänne Vantaan kaupungilta, jossa olen tehnyt koko työurani, lähes 20 vuotta, valmistumisestani 1989 alkaen. Jo graduni tein Vantaan kaupungille valtionosuuksien vaikutuksesta kunnan toimintaan. Neljä vuotta olin nuorisotoimenjohtajana, ja pisin yhtäjaksoinen rupeamani oli 12 vuotta terveydenhuollon puolella aluejohtajana, kun vastasin Hakunilan alueen sosiaali- ja terveyskeskuksen toiminnasta. Viimeksi vastasin keskushallinnossa kaupungin lähidemokratiapalvelujen ylläpidosta ja kehittämisestä.

### Ehdit 20 vuodessa nähdä varmasti kuntasektorilla paljon muutosta työskentelyssä ja palveluissa.

Pitää paikkansa. Kyllä kunnallinen toiminta tänä aikana tosiaan muuttui huomattavasti. Paitsi että näin kunnan sisäisen muutoksen, näin muutoksen myös ympäröivässä yhteiskunnassa. Ollessani sosiaali- ja terveydenhuollon puolella mentiin laman läpi. Hakunilan alue on kaikkein heikko-osaisin Vantaan alueista kaikilla mittareilla laskettuna. Kun työttömyys ponkaisi siellä pariinkymmeneen prosenttiin,

tuli asiakkaita tulvimalla. Näin miten se vaikutti paineiseen työyhteisöön ja organisaatioon.

Vallitseva mielikuva kunnallissektorin työstä on ehkä edelleen, että se on staattista ja verkkaista, mutta sehän ei todellakaan pidä paikkaansa. Työhön kunnallakin on tullut kiire ja kvartaalitalous.

Vantaa oli jonkinlainen edelläkävijä strategiatyössä – toi visiot ja arvolähtöiset lähtökohdat toimintaan läpi koko organisaation. Se tuo työn tekemiseen erilaisen tunnelman, kun pohditaan, mitä kaikilla tasoilla ja kaikissa ikäryhmissä tarkoittaa, että kaupungissa on oltava hyvä elää. Se motivoi, kun kokee olevansa osa suurempaa kokonaisuutta. Näistä lähtökohdista on mielenkiintoista aloittaa myös tämänkeväistä strategiatyötä Akavan Erityisaloissa.

### Pitääkö kuntasektori mielestäsi hyvää huolta esimies- ja asiantuntija-asemissa olevista työntekijöistään?

Totta kai kunta lähtökohtaisesti on turvallinen työnantaja, vaikka palkkapolitiikka onkin edelleen mitä on. Mutta on paljon muitakin asioita, jotka vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin ja viihtyvyyteen, ja siinä on kunnilla paljon parantamista. Kaikenlainen palkitsemisen elementtien kehittäminen on vielä lapsenkengissä.

Esimiestehtävissä olleen näkökulmasta voin sanoa, että ainakin Vantaalla pyrittiin kovasti kehittämään henkilöstön asemaa, mutta esimiestaso jäi paitisioon. Haluttiin, että esimies kehittyisi paremmaksi esimieheksi, oppisi kohtaamaan työntekijät ja pitäisi parempia kehityskeskusteluja. Esimiesten piti olla antavana osapuolena, mutta saaminen jäi tosi vähälle.

Kaikkialla kunnissa tehdään isoja organisaatiomuutoksia ja useinkaan ne

eivät kohdistu perustasolle ja perustyöhön, mutta esimiestaso ja sen työ on sitä, joka muuttuu. Sen huomioonottaminen ja tukeminen muutoksessa on minusta jäännyt tosi vähälle. Esimiehet ovat kuitenkin hirveän tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin, organisaatiouudistusten onnistumisen ja strategioiden jalkauttamisen kannalta. Esimiestaso on se, jonka mukana muutokset seisovat tai kaatuvat – mikä asenne heillä on hankkeeseen ja mitä he siitä viestittävät alaisilleen.

#### **Mikä sai sinut hakemaan paikkaa Akavan Erityisaloissa?**

Tuntui, että olin nähnyt Vantaalla kaiken, ja piti lähteä, jos vielä aikoi jotakin muuta nähdä. Olin opiskeluaikana pari vuotta Suomen Tekniikan Opiskelijoiden Liitossa järjestö- ja korkeakoulusihteerinä. Siitä on aikaa, mutta järjestömaailma on tuttu, ja akavalainen, valtiotieteilijöiden liiton jäsen, olen ollut vaikka kuinka pitkään.

Tämähän on sitä minua kiinnostavaa yhteiskunnallista osallistumista ja siksi kiva nähdä. Tässä on samoja elementtejä kuin kunnallisessa toiminnassa: Virkamies on kuntalaisen verorahoilla tuottamassa kuntalaisille palveluita – mitään muita syitä ja oikeutusta ei ole. Samalla logiikalla täällä ollaan jäsenistön rahoilla tuottamassa jäsenille palveluita.

#### **Mitä järjestöpäällikkö tekee?**

Vedettävänäni on järjestötiimi, johon kuuluu puolet Akavan Erityisalojen toimiston väestä: kaikki jäsenpalvelut, jäsensihteerien työ, rekisterien ylläpito ja maksujen kerääminen, sekä koulutus-, alue- ja opiskelijatoiminta eli kentälle suuntautuvaa peruspalvelua ja tutkimustoiminta – tärkeää sekin, että saamme tutkittua tietoa jäsenistöstä ja voimme hyödyntää sitä heidän hyväkseen. Kokonaisuus on varmasti jäsenistön näkökulmasta oleellista palvelua. Tätä kaikkea johdan ja kehitän.

**Esimiestaso on se, jonka mukana muutokset seisovat tai kaatuvat.**

## teemana Työssä jaksaminen

#### **Miten Akavan Erityisalojen alue- ja opiskelijatoiminta on kehittymässä?**

Uudenmaan alueryhmä perustettiin tammikuun lopussa, ja nyt Akavan Erityisaloilla on alueryhmät koko maassa.

Aluetoiminnalla – jäsenistölle tarjottavalla koulutuksella ja erilaisilla tapahtumilla – on tilausta.

Opiskelijatoiminta on erittäin tärkeää, koska se takaa liitoille tulevaisuuden. Näen siinä myös laajemman yhteiskunnallisen tehtävän. Vaikka

nuoret ovat passiivisia poliittisesti, on ay-puolella ja erityisesti AKAVAssa saatu houkutelua heitä mukaan. Akavan Erityisalojen yli 21 000 jäsenestä vajaa 3 000 on opiskelijajäsentä. Se on merkittävä luku ja kasvamassa koko ajan. Opiskelijatoimintaan on jatkossa satsattava entistä enemmän.

#### **Millaisia havaintoja olet ehtinyt liitosta tehdä?**

Ainakin sen, että Akavan Erityisaloilla on oikeasti paikkansa järjestökentässä. Pienten liittojen kokoaminen yhteisen sateenvarjon alle on perusteltua. Vaikea kuvitella, miten pienet liitot voisivat muuten ajaa jäsenistönsä asioita. Toisaalta se tuo mukanaan enemmän haasteita kuin monella muulla akavalaisella järjestöllä. Kokonaisuuden kasassa pitäminen ja se, että kaikki kokevat tulleen palveluiksi ja että on järkevää kuulua tähän liittoon, ei ole helppoa. Tosin vaikeuksia on ehkä enemmän edunvalvonnan näkökulmasta kuin järjestöpuolella, jota minä vedän. Jäsenpalvelut sopivat kuitenkin aika hyvin kaikille.

#### **Miten haluat kehittää Akavan Erityisaloja?**

Tänä lyhyenä aikana olen huomannut, että jäsenjär-

jestöissä tehdään samoja asioita kuin Akavan Erityisaloissa. Osan asioista jäsenjärjestöt haluavat luonnollisesti hoitaa itse, mutta täytyy keskustella, olisiko mahdollista poistaa joitakin päällekkäisyyksiä niin, että tarjoaisimme jäsenjärjestöille enemmän palveluita.

#### **Mitkä ovat sellaisia asioita, joissa kumulalaiset voivat ottaa yhteyttä suoraan sinuun?**

Jäseniä koskettavat käytännönläheiset kysymykset, joten heidän kannattaa olla yhteydessä suoraan jäsensihteerihin tai kuntasektorin asiamieheen. Minuun kannattaa olla yhteydessä järjestö- ja aluetoiminnan kehittämiseen liittyvissä asioissa ideoin ja palauttein. ♦



Ismo Airinen  
puh. 0201 235 364  
ismo.airinen@akavan-erityisalat.fi

## KUNTIEN ASiantuntijat – KUMULA RY

### Hallituksen kokoukset 2008

◆ KUMULAn hallituksen kokoukset pidetään perjantaisin klo 16.00 alkaen 14.3., 26.4., 3.10. ja 5.12. sekä 8.–9.11. valtuuston kokouksen yhteydessä. 5.–7.9. pidetään hallituksen suunnitteluseminaari.

### Vuoden ensimmäinen hallituksen kokous 26.1.2008

◆ Kokouksessa valittiin hallitukselle varapuheenjohtaja vuodeksi 2008. Tehtävässä jatkaa **Päivi Hytönen**.

Kokouspäivän yhteydessä järjestettiin yhteinen koulutustilaisuus SPECIA – Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry:n hallituksen kanssa. Päivän aikana **Jarmo Nurmio** perehdytti hallitusten varsinaiset ja varajäsenet hallitustyöskentelyn vastuisiin ja toimintaperiaatteisiin. KUMULAs-ta koulutukseen osallistui 13 hallituksen jäsentä.

### Valtuuston kokoukset vuonna 2008

◆ Valtuuston kevätkokous pidetään Helsingissä lauantaina 26.4., valtuuston syyskokous ja seminaari 8.–9.11. Jäsenet voivat tehdä liittovaltuustolle aloitteita, joiden tulee olla liiton hallituksella viimeistään 40 päivää ennen kokousta.

### Järjestelyjä KUMULAn toimistossa

◆ **Jussi Näri** toimii toukokuun loppuun asti KUMULAn tp. toiminnanjohtajana. **Reila Ala-Peijari** puolestaan työskentelee 1.3.–27.5. osa-aikaisena järjestösihteerinä.

### Jäsentilaisuuksia

◆ Päijät-Hämeen kumulalaisille järjestetään maksuton jäsenilta Lahden kaupunginteatterissa ke 12.3. Pirkko Saision Omat koirat -näytelmän yhteydessä. Illan järjestelyistä vastaa hallituksen jäsen **Tarja Vuorinne**.

◆ Oulun seudun kumulalaisille on tarjolla oopperailta, Christoph Willibald Gluckin Orfeus ja Eurydike Oulun kaupunginteatterissa pe 9.5. klo 18.00. Oulun Eurooppatiedotuksen aluetiedottaja kertoo tilaisuudessa aiheesta Vuosi 2008: Euroopan kulttuurien välisen vuoropuhelun teemavuosi. Illan järjestelyistä vastaa hallituksen jäsen **Päivi Karppinen**. Ilmoittautuminen 18.4. mennessä puhelimitse 050 5365034 tai sähköpostilla [paivi.karppinen@ouka.fi](mailto:paivi.karppinen@ouka.fi).

Kumpaankin tilaisuuteen lähetetään kyseisten alueiden kumulalaisille kutsut, joista ilmenee tarkemmat yksityiskohdat.

## UDK KUMULAn vieraana

◆ Tampereen yliopiston informaatiotieteiden opiskelijoiden ainejärjestö UDK käväisi marraskuun lopulla tutustumassa KUMULAn toimistoon. Tilaisuudessa järjestösihteerin **Jussi Näri** kertoi KUMULAs-ta ja sen toiminnasta, asiamies **Jaakko Korpisaari** kirjastonhoitajien palkkauksesta ja projektipäällikkö **Tiia Lundqvist** valotti Akavan Erityisalojen opiskelijatoimintaa. Vierailun aikana suunniteltiin entistä tiiviimpää yhteistyötä KUMULAn ja UDK:n välille. Kaiken kaikkiaan kahdenkymmenen iloisen opiskelijan saapuminen toimistolle oli varsin mukava tapahtuma, jollaisia järjestetään jatkossakin.

## AKAVAN ERITYISALAT RY

### Hallituksen kokoukset 2008

◆ Akavan Erityisalat ry:n hallitus kokoontuu 31.1., 29.2.–1.3. (strategiaseminaari), 13.3., 29.5., 18.–21.9. (suunnitteluseminaari), 23.10. ja 12.12. Hallituksen toiminnan painopiste tulee alkuvuoden aikana olemaan Akavan Erityisalojen strategia työ.

### Liittokokoukset 2008

◆ Akavan Erityisalat ry:n liittokokoukset ovat 18.–19.4. ja 14.–15.11.

### Kunnan neuvottelukunta

◆ Akavan Erityisalojen kunnan neuvottelukunnan kokousaikataulua ei ole vielä sovittu koko vuodeksi, mutta ensimmäiset kokoukset ovat 1.2. ja 7.3.

Kunnan neuvottelukunta tulee vuoden 2008 toiminnassaan seuraamaan erityisen tarkasti kunta- ja palvelurakennemuutosten edistymistä kunnissa ja pyrkii vaikuttamaan positiivisella tavalla kuntien

työntekijöiden asemassa mahdollisesti uudistuksen myötä tapahtuviin muutoksiin.

## TULEVA KOULUTUSTA

Tulevista koulutustilaisuuksista löytyy kattavasti tietoa kaikille jäsenille joulukuussa Yhteenveto-lehden liitteenä tulleesta koulutus- ja jäsenetuesitteestä sekä Akavan Erityisalojen www-sivuilta ([www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi) → [jäsenkoulutus](#)). Muistathan, että KUMULA maksaa jäsenilleen Akavan Erityisalat ry:n järjestämien koulutusten osallistumismaksun ja yhden TJS-Koulutuskeskuksen järjestämän koulutuksen jäsen / vuosi. Mahdolliset matkakulut jäsenet maksavat itse.

### Akavan Erityisalojen järjestämää koulutusta keväällä 2008:

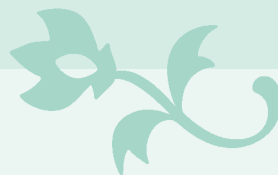
- ◆ Tie työhön – onnistunut työnhaku 11.3. Helsinki ja 22.4. Joensuu
- ◆ Innovaatiot ja luovuus työelämässä 19.4. Kuopio
- ◆ Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen 1.3. Helsinki, 29.3. Vaasa ja 4.5. Jyväskylä
- ◆ Breikki työputkeen – mitkä ovat oikeuten? 26.3. Kajaani ja 1.4. Kouvola
- ◆ Työaika vai omaa aikaa? 9.4. Lahti
- ◆ Projektityö – työhyvinvoinnin edistäjä vai tappaja? 12.4. Siuntio

### Kuntasektorin pääluottamusmiesten peruskurssi

- ◆ 10.–11.4. Turku ja 15.–16.5. Oulu
- Järjestäjä JUKO ry

### Luottamusmiesten neuvottelupäivät

- ◆ 24.–25.4.2008 Helsingissä



## Anu Tuomola on poissa

◆ KUMULAn hallituksen varajäseneksi vuosille 2008-09 valittu ruokapalvelupäällikkö **Anu Tuomola** menehtyi äkillisesti 29.11.2007. Hän oli syntynyt 17.9.1956. Tuomola työskenteli Hyvinkään kaupungilla sen Ruokapalvelun päällikkönä.

Liittovaltuuston varsinaisille ja varajäsenille

## Liittovaltuuston kevätkokous 2008

### KUTSU



Kuntien asiantuntijat KUMULA ry:n liittovaltuuston kevätkokoukseen 26. huhtikuuta 2008 Helsinkiin.

Tarkempaa tietoa liittovaltuuston kevätkokouksesta seuraa myöhemmin.

Esityksiä liittovaltuustolle voi tehdä hallitus ja aloitteita liiton jäsenet. Aloitteet on toimitettava kirjallisesti liiton hallitukselle viimeistään 40 päivää ennen kokousta eli viimeistään 17. maaliskuuta 2008. Aloitteesta on hallituksen annettava liittovaltuustolle lausuntonsa.

Valtuuston syyskokous ja seminaari pidetään 8.–9. marraskuuta 2008.

KUNTIEN ASiantuntijat – KUMULA RY  
Hallitus

## Valmistaudu KUMULAn liittovaltuustovaaleihin!

Kuntien asiantuntijat KUMULA ry:lle valitaan uusi liittovaltuusto vuosiksi 2009–2012 loppukesästä 2008 pidettävillä vaaleilla. Ryhdy jo miettimään niin omaa ehdokkuuttasi kuin muita hyviä ehdokkaita valtuutetuiksi!

## Äänestä luottamusmiesvaaleissa!

Tänä vuonna valitaan tehtäviinsä uudet JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet. Eri ammattiryhmillä on mahdollisuus asettaa ehdokkaita vaaleihin. Ehdokasasettelu on parhaillaan käynnissä, luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä. Äänioikeus on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla, siis myös KUMULAn jäsenillä. Uudet luottamusmiehet aloittavat elokuun alussa. Kolmivuotinen toimikausi päättyy 31.7.2011.

## kun tarvitset

## svensk resumé

KUMULAn jäseneksi voi liittyä kätevästi osoitteessa [www.akavanerityisalat.fi/lo-makkeet/kunta.php](http://www.akavanerityisalat.fi/lo-makkeet/kunta.php) olevalla lomakkeella. Sivuston [www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi) jäsenyys-osiossa on lomakkeet myös muun muassa jäsenmaksuvaltakirjaan ja jäsentietojen muutoksiin.

### Kuntien asiantuntijat – Kommunala specialister – KUMULA ry

Maiistraatinportti 4 A, 6. krs.,  
00240 Helsinki  
puh. 0201 235 385  
[kumula@kumula.fi](mailto:kumula@kumula.fi)  
[www.kumula.fi](http://www.kumula.fi)

### Akavan Erityisalat ry

Maiistraatinportti 4 A, 6. krs.,  
00240 Helsinki  
puh. 0201 235 340 (ma–pe klo 9–15),  
faksi (09) 147 242  
jäsenihteereiden palvelunumero  
0201 235 370  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

### Erityiskoulutettujen työttömyyskassa

Asemamiehenkatu 2, 00520 Helsinki  
(käyntiosoite Kellosilta 5 C, 6. krs,  
Itä-Pasila)  
puh. (09) 7206 4343 (puhelinaika  
ma–to klo 12–15), faksi (09) 272 1212  
sähköposti  
[erityiskoulutettujen.tk@erko.fi](mailto:erityiskoulutettujen.tk@erko.fi)  
[www.erko.fi](http://www.erko.fi)

◆ Temat för dethär numret av Kumina är att orka i jobbet. Vi betraktar ämnet från olika synvinklar och ger råd till att orka i arbetet och som chef.

◆ AKAVAs forskare **Ulla Aitta** betraktar i sin artikel problemet med att leda specialister och sakkunniga, samt hur krävande och belastande sakkunnigarbete är. "I ett specialistarbete belastas framförallt den andliga kapaciteten samt hjärnan. Jag påstår att man inom det finländska yrkeslivet fortfarande inte känner igen och förstår symptom som har att göra med andlig överbelastning", skriver Aitta.

◆ I serien Kumulalainen intervjuas arbetarskyddschefen för Järvenpää stad, **Iris Vainio**, som ser de många orsakerna till arbetströtthet. "Det är viktigt hur chefen lyssnar, hör och iakttar, tar upp frågor till diskussion på ett konstruktivt sätt samt uppskattar sina underlydanden", säger Vainio.

◆ Avdelningschef **Outi Melén** från Helsingfors stads huvudbibliotek och bibliotekschef **Solveig Stormbom** från Sökö bibliotek i Esbo bytte arbetsplatser sinsemellan för fem månader. Deras erfarenheter har varit positiva: arbetsskifte utvecklar en rent professionellt och hjälper med sin

uppriskande verkan att orka i arbetet. De lyckade bytarna ger vinkar om vilka faktorer man skall beakta när man planerar ett arbetsskifte.

◆ Biträdande biblioteksdirektör **Paula Rautaharkko** berättar om en vid Tammerfors stadsbibliotek genomförd likehetsjämföring där bibliotekarier som arbetar med samlingarna bytte arbetsplatser på tre veckor. Bytet gav möjlighet att bekanta sig med annorlunda arbetsätt och rutiner samt gav stimulans och sporrade det egna arbetet.

◆ I presenteringstur i Kumina från Akavas Specialorganisationer står den nya organisationschefen **Ismo Airinen**. Han kom till förbundet från den kommunala sektorn, från Vanda stad, där han har arbetat 20 år på krävande chefsposter. Enligt Airinen kräver man idag att cheferna skall utveckla sig, men själva blir de off side. "Chefspositionen är dock den med vilken förändringarna står eller faller", påminner Airinen.

◆ KUMULAs förbundsfullmäktiges vårmöte går av stapeln den 26.4.2008. Medlemmarna kan göra skriftliga motioner till fullmäktige senast 40 dagar innan mötet.

# VIKING



# VIKING LINE

**Katso kaikki reittivaihtoehdot ja hinnat:**

[www.vikingline.fi/edut/kumula](http://www.vikingline.fi/edut/kumula)

## KUMULA ry:n jäsenedut Viking Linella 2008

Edut on tarkoitettu KUMULA ry:n jäsenten vapaa-ajan matkoille ajalla 1.1.-30.12.2008. Jäsenkortti esitettävä lippuja lunastettaessa. Palkkoja rajoitetusti, ei koske ryhmiä.

### Helsinki-Tukholma -risteilyt

esim. **80** € /B-hytti  
norm. 196 €

Hintaan sisältyy risteily 2-4 henkilölle. Tuotetunnus FKKRY.

### Turku-Tukholma Miniristeilyt

esim. **40** € /B-hytti  
norm. 76 €

Hintaan sisältyy Miniristeily 2-4 henkilölle. Tuotetunnus FKKRY.

### Helsinki-Tallinna -reitin matkat

Piknikristeily  
M/S Rosella

Päiväristeily  
Viking XPRS

alk. **25** € /hlö  
norm. 30 €

alk. **18** € /hlö  
norm. 25 €

Hintaan sisältyy M/S Rosellalla lounas menomatalla ja Viking XPRS:llä pelkkä päiväristeily. Tuotetunnus FKKRYP.

### Autopaketit

Helsinki-Tukholma vv.

Turku-Tukholma vv.

esim. **130** €  
norm. 160 €

esim. **44** €  
norm. 55 €

Helsinki-Tallinna

Tallinna-Helsinki

alk. **80** €  
norm. 84 €

alk. **60** €  
norm. 63 €

Hintaan sisältyy yhdensuuntainen matka 2-4 henkilölle B-hytissä sekä henkilöauto. Helsinki-Tallinna-Helsinki autopakettiin sisältyy 2-5 henkilöä, ei hyttiä. Tuotetunnus FKAUTO.

Pidätämme oikeudet muutoksiin.