

Tiivistelmä

Oppilaitos: Aktiivi instituutti

Tutkinto: Työmarkkinakonsultti

Tekijä: Outi Erkko

Hankkeen nimi: Keski-Uudenmaan sote kuntayhtymän Tehyn ammattiosasto 148 luottamusmiesorganisaatio/ Luottamusmiesorganisaation kehittäminen uudelle luottamusmieskaudelle Tehyn Keski-Uudenmaan soten ammattiosastolle

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 18

Keski- Uudenmaan sote kuntayhtymä on alueellisesti laaja ja tuottaa sosiaali- ja terveystalvveluja noin 200 000 asukkaalle neljän kunnan ja kahden kaupungin alueella. Alueella toteutettiin Tehyn ammattiosastorakennemuutos yhtä aikaa kuntayhtymän käynnistyessä. Alueella toimii tällä hetkellä kaksi Tehyn ammattiosastoa: Tehyn Keski-Uudenmaan soten ammattiosasto (148) ja Tehyn Keski-Uudenmaan kuntien ammattiosasto (141).

Tässä työssä on kartoitettu Tehyn Keski-Uudenmaan soten nykyisin toimivien luottamusmiesten sekä ammattiosastoon kuuluvien jäsenten näkemystä heille suunnatuilla kyselyillä toimivasta luottamusmiesorganisaatiosta. Huomioon on otettu myös työsuojelun jakautuminen kuntayhtymän alueella sekä se, miten tehyläisten edunvalvontaa hoidetaan muualla samankaltaisessa organisaatiossa.

Työn tarkoituksena on olla apuna, kun uutta luottamusmiesorganisaatiota rakennetaan seuraavalle luottamusmieskaudelle.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Jouni Hackzell

Hankkeen nimi: Vaativien hoitoalan ammattitehtävien(HOI030) työn vaativuuden arviointi ja palkkausjärjestelmä PPSHP:ssä

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 12

TIIVISTELMÄ

Hankeessani vaativien hoitoalan ammattitehtävien(HOI030) työn vaativuuden arviointi ja palkkausjärjestelmä ("TVA") Pohjois - Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä("PPSHP") käyn läpi eri vaiheet uuden TVA-järjestelmän taustoista, edellisestä järjestelmästä, projektista itsestään sekä palkkatyöryhmän toiminnasta järjestelmän käyttöönoton jälkeen. Käyn läpi prosessin alusta loppuun luottamusmiehen näkökulmasta omin silmin nähtynä mitä missäkin vaiheessa tapahtui. TVA-järjestelmän uusiminen tai päivittäminen on monessa työpaikassa edessä ja hankkeeni kautta koetan auttaa muita luottamusmiehiä keskittymään oleellisiin asioihin järjestelmän kehittämisessä. TVA-järjestelmän uusiminen ja päivittäminen ovat yhä tärkeimpiä projekteja alati muuttuvien tehtävänkuvien vuoksi. Näiden toimien puuttuminen aiheuttaa tehtävien ja palkkauksen epäoikeudenmukaisen tilanteen. TVA-järjestelmässä tulee myös olla riittävästi tasoja niin, että palkkakehitys pysyy mahdollisena. Järjestelmän avoimuus on myös sellainen asia, mihin kannattaa panostaa. Jokaisen tulee itse saada nähdä avoimesti mitä tehtävää hän tekee ja sitä kautta peilata palkkatasonsa järjestelmän sisällä.

Työssäni kerron ongelmista mitä järjestelmän aikana on ilmennyt eri vaiheissa ja niihin esitettyjä ratkaisuja näin luottamusmiehen silmin. Onnistunut TVA-järjestelmä edesauttaa oikeudenmukaisemmaksi palkkakehitystä, kun samankaltaisesta tehtävästä tulee maksaa sama palkka.

Jatkossa olisi hyvä tietää palkkatyöryhmän toimintaa pitemmällä aikajaksolla eli mitä ongelmia ja mitä hyvää palkkatyöryhmä on kohdannut ajan kuluessa.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Satu Heittola

Hankkeen nimi: Esimerkki yhtiömuotoisen laboratoriotoiminnan luottamusmiesorganisaation sekä muun yhteistoiminnan synnystä ja kehittämisestä

Aika: Lokakuu 2020

Sivuja: 27

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni esittää yhteistoiminnan rakentamista uudelleen alusta asti liikelaitoksen muuttuessa osakeyhtiöksi. Painopiste on erityisesti luottamusmiesorganisaation ja -sopimuksen luomisessa ja kehittämisessä. Lisäksi esitellään työsuojelun, johtoryhmän henkilöstöedustajan ja yhteistoimintatoimikunnan, eli muiden yhteistoiminnan organisaatioiden muodostuminen ja kehittyminen vuosien saatossa.

Työni tarkoitus on auttaa vastaavassa tilanteessa olevia henkilöstön edustajia luomaan toimivat yhteistoimintaorganisaatiot uudessa tilanteessa. Kuvaamalla omiin kokemuksiini perustuvat tapahtumat siitä, mitä kaikkea tulee huomioida ja millaista sitkeyttäkin on vaadittu, toivon työni auttavan muita.

Hanketyöni kokonaisuudessaan on lopputulema siitä, miten meillä nykyisin erittäin hyvin toimivat yhteistoimintaelimet on luotu ja miten niitä yhdessä työnantajan kanssa vuosien saatossa on kehitetty. Toivon tämän esimerkin kannustavan muitakin pitkäjänteiseen työhön hyvän yhteistoiminnan saavuttamiseksi.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Anneli Helander

Hankkeen nimi: ”MINÄ; SAIRAAHOITAJA, LUOTTAMUSMIEHENÄ YKSITYISESSÄ YRITYKSESSÄ ”

Luottamusmiehen itsearviointia

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 35

TIIVISTELMÄ

Hanketyön aiheeni oli luottamusmiehen itsearviointi. Hanketehtävän tarkoitus on antaa minulle tietoa luottamusmiestehtävään liittyvästä osaamisestani ja vahvuuksistani luottamusmiehenä itsearviointin kautta. Toimin neljästä luottamusmiehenä ja koin tarvetta saada tietoa luottamusmiestaidoistani. En ole käynyt kehityskeskustelua näiden vuosien aikana kenenkään kanssa. Halusin myös etsiä vaihtoehtoja, mikä voisi olla se taho, jonka kanssa luottamusmies voisi yksityisellä sektorilla käydä kehityskeskustelua.

Hanketehtävän tavoitteena oli selvittää osaamistani ja vahvuuksiani luottamusmiestehtävässä. Tarkastella onko sairaanhoitajan ja luottamusmiehen tehtävässä yhtäläisiä vaatimuksia. Perehdyin omaan luottamusmiestoimintaani kehityskeskustelun tapaan itsearviointia toteuttamalla. Teoriaan tutuistuin aiempien tutkimusten kautta. Selvitin mitä tarkoittavat kehityskeskustelu, itsearviointi ja oppiminen. Etsin tietoa luottamusmiesjärjestelmästä ja luottamusmiestehtävistä käyttäen kirjallisuuslähteitä ja verkkojulkaisuja. Vertasin sairaanhoitajan eettisiä periaatteita ja luottamusmiestoimintaani, joka perustuu ammattiliittojen ja työnantajaliiton sopimaan terveyspalvelualan työehtosopimuksen luottamusmiessopimukseen. Tietoperustaa peilaan omiin havaintoihini ja kokemuksiini, hiljaiseen tietoon. Tein Via-vahvuustestin. Pyysin palautetta luottamusmiestoimintani yhteistyökumppaneiltani 360 asteen arviointia mukaellen. Vertasin vahvuuksiani ja saamani palautetta.

Tunnistin vahvuuksiani eli nimesin itselleni ”taitotitteleitä”. Itsearvioinnin pohjalta tein yhteenvedon sairaanhoitajan ja luottamusmiestehtävien yhtäläisistä vaatimuksista, löysin yhtäläisiä vaatimuksia, jotka tukevat toimintaani luottamusmiestehtävässä. Yrityksissä luottamusmies voi olla hyvin yksin, kun ei aina ole toista tahoja tai henkilöä, kenen kanssa jakaa ja keskustella asioista. Yksityisellä sektorilla luottamusmiestehtävässä toimivan luottamusmiehen osaamisen itsearviointijärjestelmä kaipaa kehittämistä. Työssä tuon esiin ehdotelmia siitä, mikä voisi olla taho, jonka kanssa yksityissektorin luottamusmies voisi kehityskeskustelun käydä.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Sirita Janatuinen

Hankkeen nimi: Yrityksen laajentumiseen liittyvä työoikeudellinen näkökulma

Aika: 2020

Sivuja: 12

TIIVISTELMÄ

Yrityksen laajentumiseen liittyvää työoikeudellista näkökulmaa tarkastellessa on otettava huomioon sekä työoikeudelliset lait ja säännökset, mutta myös niiden taustalla vaikuttava Euroopan unionin neuvoston direktiivi. Yrityksen laajentuessa liikkeen luovutusten kautta, myös siirtyminen työehtosopimuksien välillä sekä niiden haasteellinen vertailu, kuuluu olennaisesti myös näkökulmaan.

Työssäni olen selvittänyt ja läpi käynyt taustoja sekä vaatimuksia, joita tulee huomioida, kun liikkeen luovutuksia tehdään. Paketti on sinänsä suhteellisen tiivis ja käsittelee aihetta lähteiden tarjoaman tiedon kautta. Olen liittännyt tähän omaa kokemustani varsin vähän, sillä lainatut tekstit kertovat aidosti, kuinka neuvottelut pitäisi hoitaa. Lisäksi esitän pari esimerkkiä liikkeen luovutuksen oikeuskäytännöstä.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Kati Jetsu

Hankkeen nimi: Tämä tuli nyt vähän äkkiä – Kokemuksia etätyöhön siirtymisestä koronakeväänä 2020

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja:

TIIVISTELMÄ

Koronakeväänä 2020 työntekijöiden turvaamiseksi laajamittaiselta Condid-19 virusinfektioilta, valioneuvosto laati suositukset siirtymisestä etätyöskentelyyn. Tuossa tiedotteessa mainitaan mm., että julkisen sektorin työnantajat määräävät ne työntekijät, joiden työtehtävät etätyön mahdollistavat. (Valtioneuvosto, 2020)

Etätyö suositusta noudatettiin hyvin laajasti suomalaisilla työpaikoilla ja julkisuudessa onkin laajalti arveltu, että Suomen hallituksen toimintaohjeet ja niiden noudattaminen olisikin ollut kevään aikana yksi menestystekijä virusinfektion torjunnassa Suomessa.

Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä maaliskuussa 2020 työnantaja ohjeisti työntekijöitään siirtymään mahdollisimman tehokkaasti etätyöntekijöiksi, sellaisissa työpisteissä missä siirtyminen oli luontevaa ja mahdollista. Ohjeistus perustui valtioneuvoston ohjeeseen.

Siirtyminen tapahtui hyvin pikaisessa tahdissa vain viikon aikana. Tilanne oli monelle sairaanhoitopiirin työntekijälle kokonaan uusi, monelta puuttui täysin aikaisemmat kokemukset etätyöskentelystä. Osana työmarkkinatutkintoa päätin lähteä tutkimaan etätyön kokemuksia sairaanhoitopiirissämme tarkemmin. Tutkimuskeinoksi valikoitui kysely tutkimuksen laatiminen etätyöskentelyyn ryhtyneille työntekijöille.

Vuoden kuluessa on etätyöskentelyä tutkivan tiedon määrä kasvanut paljon. Uutta työskentelytapaa tutkitaan nyt aktiivisesti ja näyttää siltä, että sekä kokemuksista, että tutkimuksista saadaan varmasti kuulla lähiaikoina paljon lisää. Onpa jo väläytettykin, että etätyöskentely tehokkuutensa ansiosta voisikin olla se tuottavuusloikka, jota mm. edellisen hallituskauden aikaan kovasti suomalaisen työelämään kaivattiin.

Laadin oman työpaikkani etätyöskentelyyn siirtymisestä Webropol kyselyn. Sain innostettua KSSH:n henkilöstöratkaisujen henkilöstöjohtajan ja mm. työhyvinvointi päällikön ideastani. Paitsi että tutkimuskysymysten kommentoinnista, että myöskin avusta tutkimuksen toteuttamisessa olen hyvin kiitollinen.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Toni Korkiala

Hankkeen nimi: SAIRAANHOITAJIEN PALKKAKEHITYS KESKI-POHJANMAAN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUKUNTAYHTYMÄSSÄ SOITESSA VUOSINA 2017-2020

Aika: Tammikuu 2021

Sivuja: 14

TIIVISTELMÄ

Hankkeen aiheena on sairaanhoitajana toimivien palkkakehitys Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveyspalvelu kuntayhtymässä Soitessa vuosina 2017- 2020. Hankkeen tarkoituksena oli selvittää, miten sairaanhoitajien palkkaus on kehittynyt Soitessa verrattuna muuhun Suomeen. Tarkoitus on myös selvittää erilaisia, olemassa olevia malleja eri sektoreilta mihin sairaanhoitajien tehtäväkohtainen palkka voi perustua. Hankkeen tavoitteena on tukea 2/2020 järjestelyvaraerä neuvotteluita. Teoriaosuudessa selvitetään sairaanhoitajien tehtävänkuvaan liittyviä kuvauksia, sekä lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen pohjautuvat palkanmaksuperusteet.

Aineiston keruu suoritettiin tilastokeskuksen vapaasti käytössä olevasta järjestelmästä, sekä Soite työnantajan Prima-tietojärjestelmästä. Tiedot yhdistettiin kaavioiksi, joilla voitiin verrata keskimääräisen tehtäväkohtaisen palkan kehitystä ja suhdetta minimipalkkaan, sekä Soiten sairaanhoitajan palkan mediaaniin.

Kaavioiden perusteella selvisi, että Soiten sairaanhoitajien keskiarvopalkka on ollut matalammalla tasolla, kuin Suomessa keskimäärin, mutta on saavuttanut Suomen keskiarvon vuoden 2019 aikana.

Jatkossa olisi hyvä tutkia, millainen tehtäviin perustuva palkkausjärjestelmä toimisi parhaiten sairaanhoitajien kohdalla. Miten järjestelmä voisi olla avoin ja mahdollistaisi urakehityksen ohella myös ansiokehityksen?

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Merja Kumpulainen

Hankkeen nimi: Luottamusmies tiedon välittäjänä ammattiosastossa ja organisaatiossa

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 11

TIIVISTELMÄ

Tämän hankkeen tarkoitus on tarkastella luottamusmiehen roolia tiedon välittäjänä ammattiosastossa ja pohtia roolia myös omassa organisaatiossa (Wiitaunioni). Tarkoitukseni on ymmärtää tiedottamisen laajuutta ja tunnistaa tiedon välittämiseen liittyviä haasteita. Tiedon välitys on tärkeää, koska tässä hetkessä tiedottamista on kaikesta suunnasta niin paljon, että oikean tiedon löytäminen on todella vaikeaa. Luottamusmiehenä minua kiinnostaa omien tiedotteiden sekä viestien vaikuttavuus. Tämän hankkeen myötä toivon voivani kehittyä tiedottajana viestin välittäjänä. Tutkin aihetta kirjallisuudesta ja erilaisista viestintäohjeista. Hanketyön alkuosassa perehdyn tiedon välittäjän rooliin ammattiosastossa ja loppuosassa luottamusmiehen mahdolliseen rooliin organisaation viestien välittäjänä. Tein kyselyn ammattiosaston jäsenille kevätkokouksessa jotta näkisin miten pääluottamusmiehen ja ammattiosaston lähettämiä tiedotteita luetaan ja mitä tiedottamista toivotaan lisää. Selvitykseni mukaan tiedotteita luetaan mutta vastaajat kokevat ettei ammattiosaston toiminnasta tiedoteta riittävästi ja ammattiosaston näkyvyydestä sekä vaikuttamisesta organisaation suuntaan ollaan jäsenistössä huolissaan. Jatkossa on tärkeää kehittää tiedottamista ja vuorovaikutusta jäsenistölle sekä saada ammattiosastolle näkyvyyttä myös organisaation (Wiitaunioni) suuntaan. Ammattiosastossa tiedotus/tiedon välittäminen toimii, mutta on niukkaa. Organisaatiossa tiedotetaan paljon ja aktiivisesti. Tulevaisuudessa niin luottamusmiehen kuin ammattiosastonkin tulee varmistaa luotettava, oikea-aikainen ja asianosaisia kiinnostavatiedottaminen ja tiedon välittäminen. Luottamusmiehen on tulevaisuudessa oltava aktiivinen vaikuttaja myös organisaation suuntaan. Työtä on myös tehtävä siihen suuntaan että luottamusmies kutsutaan osallistumaan esimerkiksi johtoryhmätyöskentelyyn.

Tiivistelmä

Voima hanke- Helsingin kaupunki, Sosiaali- ja terveystoimiala, Munkkiniemi kotihoito 1.

Tämä hanketyö koskee kotihoidossa toteutettavaa työaikamallia.

Tarkastelin Voima- hankkeen mukaista työvuorosuunnitelmaa oman työyhteisöni näkökulmasta. Tämän hanketyön tarkoitus on kuvata työyksikössä tehtyä kehittämistyötä ja saada näkyväksi tapahtunut muutos. Työn tekemisessä on käytetty kirjallista dokumenttia ja omakohtaista kokemusta.

Työvuoromallissa työpäivät ovat 9 tunnin pituisia ja vastaavasti vapaapäiviä 2-4 peräkkäin. Myös työpäiviä on 2-4-päivää peräkkäin eli ns. yhden päivän vapaat jäävät jo suunnittelussa pois. Kun työvuorolista on ns. kiertävä, se helpottaa oman elämän suunnittelua. Työvuorot on suunniteltu niin, että viikonloppu on ajallisesti saman arvoinen kuin arki joten ns. hoitajan varallaolo jäi pois. Ja kaikkia työtehtäviä tehdään seitsemänä päivänä viikossa. Käytössä on myös ns. normaali työaika heille, jotka eivät koe tai pysty tekemään pitkiä työpäiviä.

Myös kotihoidon asiakas sai ajoittain ”parempaa hoitoa” kun omahoitajalle oli mahdollista suunnitella enemmän käyntiaikaa. Tämä oli kylläkin käytössä vain kehittämisprojektin alkupuolella koska asiakasmäärä kasvoi ja työntekijöitä hakeutui muualle työhön tai eläköityi.

Tällä hetkellä Voima- hankkeen mukainen työvuorosuunnittelu on voimassa Munkkiniemi 1 kotihoidossa.

Tekijä: Marika Mikama

Hankkeen nimi: Nova Lempäälä - uusi työarki

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 17

TIIVISTELMÄ

Hanketyö antaa palan uudesta Lempäälän kunnan kärkihankkeesta, joka vaikuttaa myös kunnan työntekijöihin. Monen vuoden työ on pyritty tuomaan miellyttäväksi kokonaisuudeksi tutustua, esitelmällä kärkihanke Nova Lempäälä, sen sykkivä sydän Lempäälä-talo ja sen tuomat mullistukset henkilöstön työarkeen. Työtavat, työtilat ja prosessi uudistetaan osallistamalla henkilöstö mukaan.

Lempäälän kuntakeskus tarvitsi uutta virastotaloa, uutta kirjastoa ja uutta eloisaa yhteistä tilaa kuntalaisille, joko vanhojen rakennusten huonon kunnon, purkutuomion tai ylipäättään tilan puutteen vuoksi. Nämä asiat päätettiin yhdistää ja suunnitella kokonaisuus uusiksi. Maailma muuttuu ja päätettiin ottaa samalla kunnollinen digiloikka myös palvelujen suhteen. Päämäärä on ollut selkeä jo lähtökuopissa, halu palvella paremmin, laajentaa palveluja, uudistaa prosesseja ja vahvistaa työhyvinvointia.

Yhteistyö kunnan henkilöstön ja päättävien elimien kanssa on kestänyt useita vuosia, aina rakennuksen suunnittelusta alkaen. Kaikki on haluttu mukaan muutokseen. Hanketyössä kerrotaan, millaisilla tavoilla henkilöstöä pyrittiin osallistamaan eri vaiheisiin työskentelytapojen, työvälineiden ja työtilojen muuttumisen suunnittelussa ja niiden toteutuksessa.

Hanke on ollut huikea kasvumatka kaikille mukana olleille. Moniin tavoitteisiin päästiin, mutta muutos on edelleen kesken. Uudet tilat on otettu käyttöön joulukuussa 2020, mutta koronan vuoksi tilojen käyttöönotto viivästyy ja vahva etätyösuositus on edelleen voimassa, joten uusi arki toimii enimmäkseen etätyön vahvistumisena ja sähköisten palveluiden painotuksella. Muutos jatkuu, kehitystyö jatkuu, tulosten kerääminen jatkuu mm. kyselyin ja työpajoin. Kun käyttöönotto on saatu valmiiksi ja tämä muutoshanke päätetään, jatkamme työarjen uudistusta uudella hankkeella työntekijöiden ja muutoksen tueksi.

Hankeen mukana valmistui pelisääntökirja yhteisiin uusiin tiloihin, jonka teossa kaikki olivat mukana.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Anita Panula

Hankkeen nimi: Päivystysalueen äkkilähtijän työssäjaksaminen ja työhyvinvointi Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä

Aika: Marraskuu 2020

Sivuja: 24

TIIVISTELMÄ

Tämän hanketyön aiheena on Päivystysalueen äkkilähtijän työssäjaksaminen ja työhyvinvointi Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä. Valitsin tämän aiheen, koska se on ajankohtainen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat aina kiinnostaneet minua. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan lisätä kokonaisuutena työntekijän työssäjaksamista ja samalla vähentää sairaspöissaoloja, joka puolestaan tuo säästöjä työnantajalle ja pidemmälläkin aikavälillä on taloudellisesti kannattavaa. Tässä työssäni käytän varahenkilöistä nimitystä äkkilähtijät, koska se on virallinen nimike Eteläpohjanmaan sairaanhoitopiirissä Hoitotyön palvelujen toimintayksikössä työskenteleville äkkilähtijöille. Varahenkilötyötä on tutkittu niukasti ja tämä työni on kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä asioista lähinnä vuorotyötä tekevillä hoitajilla.

Äkkilähtijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on neljä: varahenkilötyön tekeminen, hoitotyön tekeminen varahenkilönä, varahenkilöiden työyhteisö ja varahenkilöstön johtaminen. Äkkilähtijän työssä työhyvinvointi koostuu vaihtelevasta ja vastuullisesta, monipuolisesta työstä sekä omasta elämänhallinnasta. Näihin vaikuttavat kierrettävien työyksiköiden määrä, äkkilähtijöiden ja työyksiköiden joustavuus sekä työn sisäistäminen. Äkkilähtijöillä työyhteisön työhyvinvoinnin kokemus rakentuu toimeen tulemiseen, irrallisuuden ja yhteenkuuluvuuden kautta yksilön sijoittumisesta eri työyhteisöihin. Äkkilähtijöiden johtamisessa ja esimiestyössä puolestaan korostuvat työvuorosunnittelu ja sen toimivuus, työilmapiiri, palkkaus ja perehdytys.

Tätä hanketyötäni voidaan käyttää uusille työntekijöille osana perehdyttämisvaihetta ja jo työssä oleville muistinvirkistykseenä. Lisäksi hanketyötäni voidaan hyödyntää, kun jatkossa kehitetään

äkkilähtijöiden työolosuhteita ja heidän jaksamistaan sekä viihtyvyyttään äkkilähtijän työssä. Tästä hanketyöstä käy ilmi myös se mitä työnantajallamme on tarjota työssäjaksamisen tueksi, kuten missä ja miten työterveyshuolto on järjestetty.

Avainsanat: työssäjaksaminen, työhyvinvointi, varahenkilöstö, äkkilähtijät, hoitotyö, johtaminen

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Silja Peltola

Hankkeen nimi: TEHY ESIMIESTEN TUKENA - Näin Tehy tukee esimiesjäseniään

Aika: joulukuu 2020

Sivuja: 26

TIIVISTELMÄ.

Tässä työmarkkinakonsultin tutkintoon kuuluvassa hanketyössä, TEHY ESIMIESTEN TUKENA - Näin Tehy tukee esimiesjäseniään, on tutkittu Tehyn esimiesjäsenilleen tarjoamia tukikeinoja. Aihe työhön tuntui hyvältä jatkumolta aiempaan opinnäytetyöhön, jossa kartoitettiin niitä tukitoimia, jotka auttavat tukemaan esimiehiä työssään. Tässä hanketyössä haluttiin myös tutkia, mitä tukikeinoja Tehy tarjosi esimiesjäsenilleen ja olivatko tarjotut keinot yhteneviä aiempiin tutkimustuloksiin. Samalla haluttiin selvittää kyselyllä, kuinka hyvin esimiesjäsenet tuntevat Tehyn tarjoamat tukikeinot. Näiden perusteella hanketyön tuloksena on tehty kehittämissuositus, jonka avulla tehyläisten esimiesten tukeminen paranee.

Hanketyön alussa on muodostettu tietoperusta perustuen aiempaan opinnäytetyöhön ja Tehyn teettämään tutkimukseen. Tietoperustan havaintoja on verrattu kartoitettuihin Tehyn tarjoamiin tukitoimiin. Tehyn esimiesjäsenten tukitoimien on todettu olevan samansuuntaiset aiemmin tunnistettujen tukikeinojen kanssa. Tunnistettujen tukikeinojen tunnettavuutta esimiesjäsenten keskuudessa on kartoitettu kyselyllä. Kyselyn vastausten perusteella Tehyn viestintä esimiesjäsenille ei tavoita esimiehiä kattavasti eivätkä esimiehet ole aina tietoisia heille tarjotuista tukitoimista. Kyselyyn vastanneiden esimiesten tarve vertaistuen kehittämisestä ja verkostoitumisen mahdollisuudesta oli suuri. Etenkin alueellisen toiminnan puute korostui vastauksissa. Esimiehille suunnatut koulutukset saivat kyselyssä kiitosta ja niitä toivottiin jatkossakin lisää. Kyselyssä havaittiin myös, ettei Tehyn esimiehille suuntaama viestintä tavoittanut esimiesjäseniä eivätkä esimiehet näin ollen saaneet tarjolla olevaa tietoa ajankohtaisista asioista tai heille tarjotuista tukikeinoista. Hanketyön kehittämissuosituksena esimiestoiminnan tukemisen parantamiseksi olivat vertaistuen ja verkostoi-

tumisen kehittäminen, alueellisen esimiestoiminnan kehittäminen, esimiesjäsenten tavoitettavuuden parantaminen sekä uudenlaisten kanavien käyttäminen viestintään, esim. podcastit ajankohtaisista aiheista.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Jamina Pietikäinen

Hankkeen nimi: Liikkeen luovutus PPSHP:n ja Esko-yhtiön välillä

Aika: Lokakuu 2020

Sivuja: 14

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni aiheena on liikkeen luovutus yhteistoimintamenettely ja esimerkkinä siitä esittelen työpaikallani Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymässä eli PPSHP:ssä onnistuneesti käydyn neuvotteluprosessin liikkeen luovutuksesta PPSHP:n ja perustettavan Esko-yhtiön välillä. Liikkeen luovutuksen vastaanottajana olevaa Esko-yhtiötä ei ollut vielä perustettu yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa ja edetessä, mikä teki neuvotteluista mielenkiintoiset.

Työssäni kerron ensin taustaa, mitä tarkoittaa liikkeen luovutus sekä mikä ja millainen on Esko-potilastietojärjestelmä. Itse prosessia kuvaan alkutilanteesta lähtien neuvotteluiden loppuun asti ja lopuksi mitä neuvotteluissa sovittiin. Kerron myös neuvotteluiden edetessä ilmenneet ongelmat, mm. liikkeen luovutuksen kohteena olevan henkilöstön palvelussuhteen muodoista aiheutuneet neuvoteltavat asiat.

Meidän yt-neuvotteluihin osallistuvien luottamusmiesten yhteisenä huolena oli, että miten uudessa yhtiössä aiotaan järjestää yhteistoimintaelimet. Saimmekin pöytäkirjoihin merkinnän, että henkilökunnalla on mahdollisuus valita joukostaan henkilön, joka toimii yhteistoiminnan yhteishenkilönä, kunnes viralliset elimet perustetaan. Huolta aiheutti myös, jos tulevan Esko-yhtiön perustaminen viivästyy huomattavasti aiotusta. Siitäkin saimme pöytäkirjaan merkinnän, että neuvotteluryhmä kootaan koolle, jos näin tapahtuu. Hyvän ja osaavan neuvottelukulttuurin ansiosta neuvottelut sujuivat hyvin ja saimme neuvottelut päätökseen ajallaan.

Hanketyölläni haluan tuoda esille yhden esimerkin, miten hyvin liikkeen luovutus yt-menettely voidaan hoitaa mielenkiintoisista ja haastavista ongelmista huolimatta. Yt-neuvottelut ovat nykyään jo niin sanotusti arkipäivää ja ulkoistamiset yhä enemmän yleistymässä. Kokemukseni mukaan hyvin harvoin ulkoistaminen tuottaa voittoa ja laadun paranemista, mutta tässä kyseisessä liikkeen luovutuksessa itse koen, että Esko-potilastietojärjestelmän kehittymisen kannalta ratkaisu oli oikea.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Päivi Pulska

Hankkeen nimi: Osa-aikatyö, hoitoala

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 17

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni tarkoituksena oli tarkastella osa-aikatyön kiinnostavuutta ja halukkuutta hoitoalalla sekä osa-aikatyötä yleensä. Osa-aikatyö tarkoittaa, että työaika on lyhyempi kuin normaalisti alalle määriteltä kokoaikainen työaika. Osa-aikatyöksi lasketaan työ, jossa työaika on enintään 80 prosenttia. Suomessa tehdään vähemmän osa-aikatyötä kuin Euroopassa keskimäärin. Naisten osuus osa-aikatyötä tekevästä on suurempi kuin miesten osuus.

Hoitoala koetaan raskaaksi etenkin kolmivuorotyö. Alalta pois siirtymistä harkitsee suuri osa hoitohenkilökunnasta. Huono palkka koulutukseen ja työhön suhteutettuna lisää hakeutumista muille aloille. Hoitoalalla henkilökunnan sairauspoissaoloja on enemmän kuin muilla aloilla.

Hanketyötäni varten laadin kyselyn, jossa kysyttiin hoitohenkilökunnalta osa-aikatyöhön liittyviä asioita. Yli puolet vastanneista oli harkinnut osa-aikatyötä. Puolet vastanneista oli tehnyt osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tehneet olivat tyytyväisiä lisääntyneeseen vapaa-aikaan ja parantuneeseen elämän laatuun. Osa-aikatyötä tehdään useista eri syistä, joku hoitaa lapsiaan tai vanhempiaan toinen taas haluaa enemmän vapaata. Osa-aikatyön tekemisen syy voi olla myös se, että työnantajalla ei ole tarjota kokoaikatyötä. Terveiden/sairausten vuoksi osa-aikatyötä tekevä voi olla työelämässä, vaikka ei kykene tekemään kokoaikatyötä. Osa-aikatyöhön ei voi jäädä työntekijän omalla päätöksellä. Yleensä työnantaja suhtautuu myönteisesti osa-aikatyöhön. Sairausten vuoksi osa-aikatyöhön päätyvä joutuu käymään läpi tietynlaisen prosessin saadakseen osakuntoutustukea tai osatyökyvyttömyyseläkettä. Tällaisessa tapauksessa tuen tai eläkkeen maksaja ilmoittaa ansaintarajan minkä puitteissa voi ansaita palkkaa.

Osa-aikatyötä tekeviä on noin 20 prosenttia kaikista työssä käyvistä (koskee kaikkia ammatteja).

Työpaikoilla olisi hyvä olla henkilö, joka huolehtisi henkilökunnan hyvinvoinnista. Hänen huomatessaan työntekijän esimerkiksi olevan usein väsynyt, hän voisi keskustella osa-aikatyön mahdollisuudesta. Työnantajan kannattaisi panostaa ”hyvinvointi henkilön” palkkaamiseen.

Aktiivi-Instituutti

Työmarkkinakonsultin tutkinto

Katja Päivä

Paikallisneuvottelu

Joulukuu 2020

14 sivua, 1 liite

TIIVISTELMÄ

Tämän hanketyön tavoitteena on selventää käsitettä paikallisneuvottelu sekä tuoda ohjeita paikallisneuvottelupyynnön tekoon ja neuvottelun käymiseen. Paikallisneuvottelu käsitteenä on monesti vieras aloittelevalla henkilöstön edustajalle, tai neuvottelu voi näyttäytyä epämääräisenä tulevaisuudessa eteen tulevana asiana. Kuitenkin tilanne paikallisneuvottelun käymiseksi voi tulla eteen hyvinkin nopeasti ja tällöin neuvotteluun menevä henkilöstön edustaja tarvitsee tarkkaa tietoa paikallisneuvottelusta ja sen käymisestä. Tämä hanketyö on tehty vastaamaan siihen tarpeeseen. Työelämän muuttuessa paikallisen neuvottelun ja sopimisen merkitys korostuu. Kunta-alan työehtosopimus lähtee käsityksestä, jonka mukaan erimielisyydet ratkaistaan aina ensin paikallisella tasolla. Paikallisneuvottelun merkitys korostuu tulevaisuudessa, jossa yhä enemmän siirrytään paikalliseen sopimiseen.

Työssä selvennetään paikallisneuvotteluun liittyviä käsitteitä sekä avataan pääsopimuksen neuvotteluihin liittyviä kohtia. Ensimmäisessä osassa käydään läpi pääsopimusta paikallisneuvottelujen osalta, viitataan asiaan liittyviin lakeihin ja kerrotaan lukijalle mitä kannattaa huomioida neuvotteluihin valmistautuessa. Lisäksi kerrotaan neuvottelujen etenemisestä sekä siitä, miten toimitaan, kun neuvottelutulos on erimielinen tai yksimielinen. Toisessa osassa käydään läpi neuvottelutaitoja eri kirjallisten lähteiden avulla. On hyvä osata tulkita pykäliä mutta yhtä tärkeää on osata neuvotella.

Työssä on kerrottu suoraan työehtosopimuksesta lainatuin tekstein neuvottelun perusteet, paikallisneuvottelun kun voi käydä vain työehtosopimuksen tulkinnasta johtuvista erimielisyyksistä. Lisänä on omaa pohdintaa. Liitteenä on malli paikallisneuvottelupyynnölle.

Hanketyötä tehdessäni huomasin, miten tärkeää pääluottamusmiehelle on koulutus ja tiedon saanti sekä hankinta. Koulutus sekä asiakirjoista kuten työehtosopimuksesta, mutta myös neuvottelutai-

don ja viestinnän koulutus on tärkeää. Tieto pitää löytyä helposti ja sitä pitää olla saatavilla mahdollisimman laajasti. Kun tietoa ei ole saatavilla, sitä voi alkaa tuottaa itse ja sen jälkeen jakaa avoimesti muille. Kaikki hyötyvät.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Sari Rannikko

Hankkeen nimi: Digitalisaatio terveydenhuollossa/Digitalisuus VSSH:n keuhkosairauksienpoliklinikalla

Aika: Lokakuu 2020

Sivuja: 21

TIIVISTELMÄ

Digitalisuus terveydenhuollossa on tätä päivää. Suomi on linjannut koko maata koskevat linjaukset miten kehitetään digitalisaatiota. Sosiaali- ja terveysministeriön linjaukset lähtevät siitä, että koko valtio on samoilla linjoilla. Yhteisten linjojen tulisi turvata kansalaisen hoito koko Suomen alueella. Nythän tiedot eivät siirry potilaan mukana, joka hankaloittaa hoitoa.

Digitalisaatiota ei voida luoda hetkessä ja se pitää rakentaa pienistä osista. Nyt ovat sairaanhoitopiirit lähteneet kehittämään yhteisiä digitaalisia hoitopolkuja niin potilaille kuin ammattilaisille. TerveyskyläPRO on tuotettu yhteisvoimin, jossa on lääkärit, hoitajat ja terapeutit tuottaneet sisältöä. Samoin on tuotettu Virtuaalisairaala 2.0, jossa yliopistosairaalat ovat tehneet useita digipolkuja täydentämään perinteistä sairaalahoitoa. Terveyskylä.fi sisältyy Virtuaalisairaala 2.0 hankkeeseen.

VSSH (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri) tekee myös omaa strategiaa pohjautuen valtakunnan linjaukseen. Kehitys isossa sairaalassa aiheuttaa haastetta myös työntekijöissä. Keuhkosairauksienpoliklinikalla asioidaan virka-aikana ja potilailla usein kiire. Halutaan saada asioita selville mahdollisimman paljon tulematta sairaalaan. Näin myös poliklinikalla digitalisaatio näkyy yhä enemmän. Ongelma on useinkin siinä, että ikäjakauma on suuri ja myös digitaaliset taidot hyvin vaihtelevat. Ohjelmia, joita joudutaan käyttämään päivittäin muuttuvat päivitysten myötä ja muutos luo paineita. Siksi pitäisi panostaa tarpeeksi hoitohenkilökunnan kouluttamiseen ja tukemiseen.

Potilaat, jotka asioivat poliklinikalla, saavat jo osittain palvelua digimuodossa. Haasteena on tässäkin, osaako hoitohenkilökunta opastaa ja onko potilas vastaanottavainen.

Näissä, kuten kaikissa terveydenhuollon asioinnissa tulee muistaa vaitiolovelvollisuus ja miten laki sallii tietojen välittämisen digitaalisesti.

Olen tarkastellut tätä aihetta, koska tulevaisuus on yhä enemmän digitalisaatioon turvautuva. Aiheen kiinnostavuutta lisää se, että kaikki siihen ei ole vielä valmiita ja toisaalta mikä mahdollisuus tässä piilee. Olen tarkastellut aihetta myös Suomen linjauksen antaman sisällön pohjalta jalkautuen meidän omalle keuhkosairauksienpoliklinikalle. Kaikissa portaissa on näkynyt jatkuvan kehityksen tuomaa ulottuvuutta, joka tuntuu olevan melkein rajaton. Hidasteena on ihmisten kyky omaksua sekä yhteiskunnan hitautta muuntua nopeasti. ”Iso laiva kääntyy hitaasti”, sanotaan. Tämä on ikuista oppimista ja motivaatiota ei saa kadottaa.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Piia Ruokosalmi

Hankkeen nimi: HENKILÖ LUOTTAMUSMIESTEHTÄVÄSSÄ

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 17

TIIVISTELMÄ

Hanketyössäni tarkastelen henkilöä luottamusmiestehtävässä tehtyjen tutkimusten valossa. Millaisia ominaisuuksia luottamusmieheltä toivotaan ja odotetaan ja mitä kuuluu luottamusmiehen tehtäviin. Jokainen työntekijä haluaa itselleen jotain ottaessaan vastaan vapaaehtoisesti lisää vastuuta työssä, esimerkiksi ryhtyessään ehdolle luottamusmiesvaaleissa ja tullessaan valituksi. Tässä hanketyössä saadaan vastauksia siihen, mitä luottamusmiestehtävältään itselleen saa. Mitkä ovat niitä syitä ja henkilökohtaista hyötyä ryhtyessä luottamusmieheksi. Muuttuvassa työelämässä on oleellista, että myös luottamusmies kehittyy työssään kasvavien haasteiden kanssa. Miten minä voisin kehittyä paremmaksi luottamusmieheksi? Tarkasteltavan tutkimusten valossa selkeytyy, että luottamusmiehen kehittyminen on monivaiheinen kokonaisuus ja siihen vaikuttavat luottamusmiehen identiteetti, jatkuva oppiminen sekä luottamus. Luottamusmiestoimintaan vaikuttavat oleellisesti valta, suhdeverkosto, dialogit sekä roolit. Pelkästään työehtosopimuksen tai lakien osaaminen ei riitä, vaan luottamusmiehelle on tärkeää vuorovaikutus ja kirjoittamattoman tiedon hyväksikäyttö. Esimerkiksi tietoisuus työnantajapuolen neuvottelutaktiikasta auttaa minua luottamusmiestyössäni.

Tämän hanketyön myötä seuraavaksi olisi mielenkiintoista tarkastella eri neuvottelutaktiikoita, joista olisi tutkimuksen valossa parhaimpia hyötyjä luottamusmiestyössä.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Anita Ruotsalainen

Hankkeen nimi: Ammattiosastojen toiminnan kehittäminen maakunnallisessa työnantajamallissa

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 10

TIIVISTELMÄ

Tässä hanketyössäni tarkastelen SuPerin ammattiosaston toimintaa omasta puheenjohtajan ja pääluottamusmiehen näkökulmastani ja saamastani kokemuksesta. Hanketyön lähtökohtana on ammattiosastojen toiminnan ja yhteistyön kehittäminen. Ammattiosaston rooli on muuttunut merkittävästi siitä, kun *Siun soten* kuntayhtymä aloitti toimintansa vuoden 2017 alusta. Aikaisemmin kunnissa oli yksi ammattiosasto ja nyt kuntayhtymässä on 13 ammattiosastoa. Jäsenten edunvalvonnan kannalta yhteistyön merkitys ammattiosastojen sekä puheenjohtajien kesken on entistä tärkeämpää. Työhöni olen käyttänyt SuPerin ohjeita ammattiosastolle kuuluvista tehtävistä sekä pohtinut ammattiosastojen, puheenjohtajien ja luottamusmiesten välistä yhteistyötä, joihin olen lisännyt myös omia kokemuksiani. Pohdin työssä myös sitä, miten tai miltä osin ammattiosaston säännöt eivät vastaa tämän päivän tarpeisiin. Tästä yhtenä esimerkkinä on paikallisen sopimuksen hyväksymisen sääntöpykälä. Tämän hanketyön pohjalta on hyvä lähteä kehittämään maakunnan ammattiosastojen puheenjohtajien välistä yhteistyötä sekä miettimään, mikä on ammattiosastojen rooli tulevaisuudessa edunvalvonnan näkökulmasta.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Erkki Santamala

Hankkeen nimi: Tehyn lakko Ahvenanmaalla 2003

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 28

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni aihe on Tehyn työtaistelu Ahvenanmaan maakunnan virkaehtosopimuksesta vuonna 2003. Ahvenanmaan maakuntahallitus ja kunnat solmivat maakunnan itsehallinnon puitteissa muusta Suomesta poikkeavia itsenäisiä työ- ja virkaehtosopimuksia.

Tehys fackavdelning på Åland erosi TCÅ-nimisestä neuvotteluorganisaatiosta keväällä 2003. Ammattiosasto aloitti yhdessä Tehy ry:n kanssa lakon kesäkuun alussa. Työnantaja piti työtaistelua laittomana poliittisena lakkona, mutta työtuomioistuin päätti lakon olevan laillinen.

Neuvotteluissa käytiin sitkeä ja lähes neljä kuukautta kestänyt vääntö passiivisen ja vastahakoisen työnantajan kanssa. Ahvenanmaalla toimivat muut järjestöt, jotka olivat jo sopijaosapuolia maakuntahallituksen ja kuntien kanssa, vastustivat Tehyn tavoitteita.

Työtaistelun tuloksena Tehyn ammattiosastosta tuli pääsopijaosapuoli maakuntahallituksen virkaehtosopimuksessa. Hoitohenkilökunnan palkat nousivat 86 eurolla kuukaudessa. Ammattiosaston tavoite hoitoalan omasta sopimuksesta jäi puolitiehen. Valitsemani tarkastelujakson puitteissa ei löytynyt vastausta kysymykseen, paranivatko työolot lakon seurauksena. Kuntien osalta lakkoon ei menty eivätkä tavoitteet täyttyneet.

Olen käsitellyt työtaistelua lakkotoimijoiden pöytäkirjojen, lakkoraporttien ja kirjallisuuden valossa. Virkamieslakkoa ja virkaehtosopimusneuvotteluja ohjaavaan lainsäädännön oppiminen ja tulkitseminen on työssäni tärkeää ja muodosti merkittävän osan hanketyöstä.

Tulevaisuuden työmarkkinakentässä paikallisten ja maakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten määrä tulee todennäköisesti kasvamaan. Ahvenanmaan jo vuosikymmeniä käytyjen sopimusneuvotteluiden tutkiminen tarjoaa esimerkkejä, mihin ongelmiin on törmätty ja miten niitä on ratkottu. Toinen selvittämisen arvoinen aihe olisi Tehyn lakko Ahvenanmaalla 2014. Sen tavoitteet ja toteutus poikkesivat monin tavoin vuoden 2003 työtaistelusta.

Oppilaitos: Aktiivi-instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultti

Tekijä: Mikko Suhonen

Hankkeen nimi: Yt-lain mukaisen neuvotteluelvoitteen täytyminen kuntatyönantajalla -

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 15

TIIVISTELMÄ

Hanketyö tarkastelee yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen täyttymistä henkilöstön edustajan lähtökohdista kuntatyönantajalla. Yhteistoimintavelvoite katsotaan täytyneeksi, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla. Lain tulkitseminen isolla kuntayhtymällä tai kunnalla on vähintäänkin haastavaa. Pelkästään tarpeellisten tietojen saaminen on työläs projekti ja usein yt-neuvottelujen vaikutukset jäävät arvioimatta varsinaisessa yt-pöydässä. Yhteistoimintalaki onkin uudistuksen kynnyksellä, jotta se palvelisi paremmin isoja kuntayhtymiä. Nykymuotoisenaan laki soveltuu varsin heikosti julkiselle sektorille.

Pääpaino on hanketyössä sosiaali- ja terveysalalla. Kuntien muodostamista hyvinvointikuntayhtymissä on viime aikoina käyty useita yt-neuvotteluita ympäri Suomea. Yt-lain heikkous näkyy nimenomaan sosiaali- ja terveysalalla, missä tuotanto ei heikkene vaan kuntien kantokyky vaatii tehtävien uudelleen organisointia. Näiden uudelleen organisointien vaikutusten arviointiin ei yt-pöydissä käytetä riittävästi aikaa, ja jo lyhyellä aikajänteellä työtehtäviä usein joudutaankin palauttamaan entiselleen. Vuoropuhelun merkitys korostuukin entisestään, eikä se nykyisen lainsäädännön turvin ole riittävää.

Yt-neuvottelua ei tulisi nähdä uhkana vaan mahdollisuutena. Hanketyössä pyritään tuomaan vaihtoehtoja henkilöstön vähentämiselle. Sanaan Yt-neuvottelu kohdistuvaa negatiivista vivahdetta tulisi hälventää oikeanlaisen tiedon jakamisen ja tiedottamisen myötä.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin
tutkinto

Tekijä: Nina Tavast

Hankkeen nimi:

RUOKATAUKO YLEISTYÖAJASSA OMAA VAI TYÖAIKAA

Kertomus Kouvolan vastaanottopalveluiden onnistuneesta neuvottelusta saada ruokatauko takaisin työajalle

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 14

TIIVISTELMÄ

Monet työnantajat ovat käyttäneet 1.6.2015 alkanutta jaksotyötä koskevaa uudistusta hyväkseen siten, että niin sanotussa muodollisessa jaksotyössä olleet työntekijät on siirretty neuvottelematta yleistyöaikaan. Yleistyöaika kuntapuolen terveydenhuollon työpaikoilla on aiheuttanut kiistoja ruokatauosta.

Ruokatauosta on säädetty työaikalaissa. Työntekijälle pitää antaa työaikalain ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaiset tauot ja lepoajat. Yleistyöajassa ruokailu omalla ajalla on pääsääntö. Jos ruokatauko on omaa aikaa, työntekijän pitää pystyä se pitämään ja esimerkiksi poistumaan työpaikalta. Muutos on aiheuttanut ongelmia hoitoalan työpaikoilla, koska työntekijät eivät välttämättä ole pystyneet pitämään ruokataukoa.

Tämä hanketyö kertoo Kouvolan kaupungin terveysasemien hoitajien taistelusta yleistyöajan aiheuttaman ruokataukoriidan ratkaisuun keväällä 2017. Ruokatauko on edelleen kiistanalainen monessa kunnassa ympäri Suomea. Työntekijöitä ei ole kuunneltu, vaan laskennallisin perustein ruokatauko on laitettu palkattomaksi lepotauoksi, vaikka sen pitäminen keskellä kiireisintä työpäivää tuottaa hankaluuksia koko työyhteisölle.

Tämän työn perusteella voidaan sanoa, että hoitoalalla työntekijät ovat olleet tyytyväisiä työn ohessa tapahtuvaan ruokailuun. Toivon, että tästä tapauskertomuksesta on apua myös muille luottamusmiehille.

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinakonsultin tutkinto

Tekijä: Viitalahti Marjo

Hankkeen nimi: Työntekijöiden kokemuksia päiväkodin ergonomiasta

Aika: Joulukuu 2020

Sivuja: 13

TIIVISTELMÄ

Hanketyön tavoitteena on tuoda esiin päiväkotien ergonomisia puutteita työntekijöiden kokemusten kautta. Vaikka päiväkotien ensisijainen tarkoitus on tukea lapsen kasvua ja kehitystä, päiväkodit ovat myös aikuisten työpaikkoja, joissa erilaiset ergonomiset ratkaisut eivät aina tue aikuisten tarpeita. On ymmärrettävää, että päiväkodit suunnitellaan ensisijaisesti lapsien tarpeita ajatellen, mutta aina nämä lapsille toimivat tilat eivät tue aikuisille arkipäivän ergonomiata ja näin ollen lisää työkuormittavuutta. Päiväkotien suunnitteluvaiheessa olisi hyvä ottaa mukaan suorittavaa henkilöstöä, jotta saataisiin työntekijöiden toiveet ja tarpeet huomioitua mahdollisimman laajasti. Yhteistoiminnassa tehtävä tilasuunnittelu tukisi oletettavasti pitkällä aikavälillä henkilöstön jaksamista niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Kun päiväkodissa pystyttäisiin huomioimaan työntekijöiden yhteiset ja yksilölliset tarpeet mahdollisimman hyvin, saattaisi olla, että myös työn laatu paranisi ja ergonomiaperäisten sairauspoissaolojen määrä vähenisi. Työntekijöillä on oikeus hyvinvointia tukevaan ergonomiaan kaikkien päivän toimintojen ja työtehtävien osalta.

Käsittelen hanketyössäni varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia heidän työympäristöinä olevien päiväkotien ergonomisista ratkaisuista. Lähestyin asiaa tutustumalla verkkojulkaisuihin sekä varhaiskasvatuksen henkilöstölle tekemäni vapaamuotoisen kyselyn kautta. Kyselyssä ilmeni, että ergonomiassa on puutteita eri osa-alueilla. Puutteet vaikuttavat fyysisenä ja psyykkisenä kuormittavuutena ja niiden koettiin vaikuttavan työntekemisen mielekkyyteen. Pienillä tilamuutoksilla, kaluste- ja apuvälinehankinnoilla sekä työvälineiden oikealla käytöllä sekä hyvällä käyttökoulutuksella voi olla suuri vaikutus arjen toimivuuteen ja työturvallisuuteen.