

tETra

Erityistoimihenkilöt ET ry:n jäsenlehti

1/2010

4 *Paljon asiaa vuosilomista*

12 *Luotettava mies*

16 *Pidempiä työuria?*

Kevätkokouksessa nähdään!



Olemme saaneet nauttia oikeasta talvisäädästä: pakkasta ja lunta on ollut riittämiin. Vielä kun VR ja puhtaanapitolaitoskin sopeutuisivat normaaliin suomalaiseen talvisäähän, niin mikä olisi ihastella tällaisia talvimaisemia. Hiihtokelit ovat olleet mitä upeimmat ja moni sellainenkin, joka ei ole vuosiin noussut suksille, on tänä vuonna sen tehnyt.

Viime vuonna pääministeri hiihteli Rukalla ja sai oivan idean työurien pidentämisestä. Tätä eivät työntekijäjärjestöt nielleet ja perustettiin pari työryhmää, jotka tunnetaan sittemmin nimillä Rantalan ja Ahtelan työryhmät. Rantalan ryhmä ei saanut minkäänlaista esitystä aikaiseksi ja Ahtelan työryhmä puristi esityksen juuri ennen kuukaudella pidennetyn määräajan päättymistä. Ja tästä alkoi sitten koko alkuvuoden ehdoton puheenaihe: mistä suunnasta työuria pidennetään. Ahtelan työryhmä tuottikin hyviä ehdotuksia, jos ne vain saataisiin jotenkin toteutettua.

Yhtenä keinona esitetään työterveyshuollon kehittämistä pienillä työpaikoilla. Tämähän koskee nimenomaan ET:läisiä työpaikkoja. Muutkin ehdotukset lähtevät siitä, että työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia työpaikoilla kehitetään, jotta työurat pidentyisivät. Työurien pidentämistä alkupäästä on myös pohdittu: tämä edellyttäisi, että pitäisi valmistua nopeammin. Esille on nostettu myös asepalveluksen vaikutus työuriin. Lukuisista keinoista oikeiden ja tepsivien valintaan tarvitaan nyt sanaillijoiden sijaan neuvottelijoita.

Työnantajien esityksestä töissä pitäisi jatkaa ainakin 68-vuotiaaksi. Miten voi jatkaa, jos irtisanotaan sitä ennen? Eräässä keskustelussa esitettiin YT-neuvottelujen yhteydessä irtisanottujen yli viisikymppisten tilaston julkaisemista.

Meidän jäsenkuntamme työskentelee työpaikoilla, joissa useilla on ihan hyvät olot, toisilla erinomaiset ja toisilla alle kaiken arvostelun. Olemme miettineet monissa yhteyksissä, miten pystymme auttamaan jäsenistöämme heidän arjessaan. Edunvalvonnan lisäksi on kaikille ertolaisille yhteisinä jäsenpalveluina kehitetty mm. mahdollisuutta hakeutua ura- ja elämänvalmennukseen. Käyttämällä jäsenpalveluita saat maksamallesi jäsenmaksulle vastinetta. Käytä jäsenpalveluitasi, maksimoi jäsenmaksusi vastine!

ET:n kevätkokous pidetään 24.4. Helsingissä, tuohon päivään on sisällytetty myös muuta ohjelmaa niin asiaa kuin virkistystäkin, kannattaa tulla paikalle.

Seuraava tETra ilmestyy lokakuussa. Sitä ennen tiedotamme toiminnastamme sähköisillä jäsenkirjeillä kerran kuukaudessa.

Aurinkoisia kevätpäiviä ja virkistävää kesää!

Seija Pyökeri
seija.pyokeri@erto.fi

tETra

Julkaisija:

Erytystoimihenkilöt ET ry.
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki

ET ry on Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n jäsenyhdistys. www.etry.fi

Päätöimittaja:

Seija Pyökeri, puheenjohtaja ET ry

Ulkoasu ja taitto:

Codesign Oy, Helsinki

Painopaikka:

Ykkös Offset Oy

KUTSU KEVÄTKOKOUKSEEN!

24.4.2010 klo 14.00, Kokoushotelli Rantapuisto,
Ramsinniementie 14, Helsinki

Erityistoimihenkilöt ET ry:n sääntömääräinen kevätkokous pidetään lauantaina 24.4.2010 alkaen klo 14.00 Helsingissä Kokoushotelli Rantapuisto (os. Ramsinniementie 14, 00980 Helsinki). Yhteiskuljetus Kiasman edestä (Mannerheiminaukio 2) lähtee klo 10.30.

Kokouksessa käsitellään sääntöjen 9 §:n kevätkokoukselle määräämät asiat. Kokousasiakirjat lähetetään etukäteen kokoukseen ilmoittautuneille sähköpostilla tai tarvittaessa postin välityksellä.

Kokoukseen osallistuville yhdistyksen jäsenille korvataan matkakulut matkustusohjesäännön mukaisesti halvinta kulkuneuvoa käyttäen kotipaikkakunnalta kokouspaikkakunnalle. Kerro ilmoittautumisen yhteydessä matkalipputoivee-

si. Pääkaupunkiseudulta (Helsinki–Espoo–Kauniainen–Vantaa) tulleille ei korvata matkakuluja.

Yhdistyksen sääntöjen 12 §:n mukaan yhdistyksen jäsenet voivat tehdä aloitteita yhdistyksen kokoukselle. Kirjallinen aloite päätösehdotuksineen tulee jättää hallitukselle viimeistään kolmekymmentä (30) päivää ennen kokousta.

Ilmoittautumiset 9.4. mennessä joko kotisivuilla www.etry.fi olevan kaavakkeen kautta tai Virpi Pelttarille p. 050 377 1961.

Katso tarkemmat tiedot www.etry.fi.

Erityistoimihenkilöt ET ry
Hallitus

Kevätkokouspäivän 24.4. ohjelma

10.30	Lähtö Kiasman edestä Kokoushotelli Rantapuistoon
11.15	Lounas
12.15–13.00	ERTOn kuulumiset Puheenjohtaja Tapio Huttula ERTO ry
13.00–13.45	Työurien pidentäminen Edunvalvontayksikön johtaja Markku Salomaa STTK
14.00	Kevätkokous Pysyvää on vain muutos – auttaako life coaching eli elämänohjaus? – alustajana FM, työnohjaaja, coach Seppo Metso
15.30	Kahvi
16.00	Vapaamuotoista iltapäiväohjelmaa (musiikkia, stand up -komiikkaa, yms.)

ESITYSLISTA

1. Kokouksen avaus
2. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
3. Kokouksen puheenjohtajan, sihteerin, pöytäkirjan tarkastajien ja ääntenlaskijoiden valinta
4. Kokouksen työjärjestys
5. Kokouksen menettelytavat
6. Hallituksen kertomus yhdistyksen toiminnasta ja taloudesta edellisenä toimintavuotena
7. Tilinpäätös ja tilintarkastajien lausunto edellisen vuoden tileistä ja talouden hoidosta
8. Tilinpäätöksen vahvistaminen ja vastuuvapauden myöntäminen hallitukselle ja muille tilivelvollisille
9. Alijäämän kattaminen
10. Kokoukselle tehdyt aloitteet
11. Ilmoitusasiat
12. Muut mahdolliset asiat
13. Kokouksen päättäminen



Teksti: Leila Bruun

Olemme ansainneet lomamme

Tässä vaiheessa vuotta viimeistään aloitetaan haaveilu tulevasta kesälomasta, mietitään ja suunnitellaan etukäteen miten loman saisi käytettyä 110 prosenttisesti. Ohessa järjestöasiantuntija Leila Bruun valottaa vuosiloman lakikiemuroita ja työehtosopimusten määräyksiä. Työsuhdeneuvontaan tulneiden puheuiden perusteella voisi arvella, että useilla työpaikoilla asia on keskustelun alla.

Kevätauringon pilkistellessä talvikukausien jälkeen taivaalta herää mielikin miettimään loma-asioita. Joku laatii suunnitelmia talviloman vietosta, joku toinen puolestaan haikailee kesällä pidettävän mökkiloman perään tai tutkii matkaopaita unelmareissun toteuttamiseksi.

Loman tarkoitus on varata työntekijälle vuosittain aikaa yhdenjaksoista lepoa ja virkistystä varten. Lomaa koskevat säännökset on kirjattu vuosilomalakiin. Lomaa ansaitaan työtä tekemällä. Ansainta-aika on lomanmääräytymisvuosi eli 1.4.–31.3. välinen aika, jonka kutakin kalenterikuukautta (lomanmääräytymiskuukautta) tarkastellaan erikseen.

Ansaintasäännöt: 14 päivää tai 35 tuntia

Loman kertymistä koskee kaksi ansaintasääntöä: 14 päivän ansaintasääntö ja 35 tunnin ansaintasääntö. Säännöistä sovelletaan vain jompaakumpaa, ei molempia rinnakkain.

14 päivän säännön piiriin kuuluu työntekijä, joka työsopimuksensa mukaan tekee työtä kaikkina kuukausina vähintään 14 päivänä. Kukin sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on työssä vähintään 14 päivänä, kerryttää vuosilomaa. Sen sijaan työntekijälle ei kerry lomapäiviä lainkaan sellaiselta kuukaudelta, jonka aikana työssäolopäiviä tai niiden veroisia päiviä ei ole vähintään 14. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä, ainoastaan lukumäärä ratkaisee.

Esimerkki 1

A oli ollut työssä vähintään 20 päivänä kaikkina muina kuukausina paitsi tammi- ja helmikuussa, joiden kummankin aikana työssäolopäiviä tai niiden veroisia päiviä oli vain 10 päivää. Siten A:lle kertyi vuosilomaa 10 lomanmääräytymiskuukaudelta.

35 tunnin sääntö puolestaan koskee työntekijää, joka työsopimuksensa mukaan on työssä niin harvoin päivinä, ettei hänelle kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää. Työntekijä ansaitsee lomaa kultakin sellaiselta kalenterikuukaudelta,

jonka aikana hän on tehnyt työtä vähintään 35 tuntia.

Esimerkki 2

B oli tehnyt työtä 40 tuntia kaikkina muina kuukausina paitsi tammi-helmikuussa, joiden aikana B teki työtä 20 tuntia kumpanakin kuukautena. B ansaitsi lomaa 10 lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomaa vastaava vapaa

”Kolmas ansaintasääntö” koskee työntekijää, joka ei kuulu 14 päivän eikä 35 tunnin säännön piiriin. Tällöin edellytetään, että työntekijä kaikkina kuukausina työsopimuksen mukaan tekee työtä alle 14 päivää tai alle 35 työtuntia.

Tällaisella työntekijällä on oikeus työsuhteen kestäessä ja niin halutessaan saada vapaata 2 arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Lomaa vastaavan vapaan ansainta ei perustu tehtyyn työpäivien tai työtuntien määrään taikka niiden veroiseen aikaan, vaan vapaata kertyy työsuhteen keston perusteella. Vapaan ajalta maksettava lomakorvaus on joko 9 tai 11,5 prosenttia riippuen työsuhteen kestosta.

Työntekijällä on mahdollisuus itse valita, haluaako käyttää oikeutta vapaaseen. Jos näin on, siitä tulee ilmoittaa työnantajalle ennen lomakauden alkua eli viimeistään huhtikuussa.

Myös määräaikainen työntekijä, joka on saman lomanmääräytymisvuoden aikana tehnyt samalle työnanta-

jalle työtä toistuvien keskeytyksellä tai ainoastaan lyhyin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeutettu lomaa vastaavaan vapaaseen siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty. Vapaan enimmäispituus määräytyy tällöin kuten vuosiloman pituus.

Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman kertymisen kannalta työssäolon veroisena aikana pidetään sellaista työstä poissaoloa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkan, esimerkiksi oma vuosiloma.

Vuosilomalaisissa on lisäksi luettelona niistä työpäivistä ja -tunneista, joita pidetään työssäolon veroisena, vaikka työntekijä on estynyt tekemästä työtä. Tällaisia ovat esimerkiksi äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, sairaus tai lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, opintovapaa enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa (edellyttää työhön paluuta välittömästi opintovapaan jälkeen), lomauttaminen kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan, työviikkojen lyhentäminen enintään 6 kuukautta kerrallaan. Hoitovapaan ajalta vuosilomaa ei sen sijaan kerry.

35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevalle sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta aiheutuneen poissaolon ajalta pidetään työssäolon veroisena enintään 105 kalenteripäivän jaksoa. Opintovapaasta ja lomauttamisesta työs-

säolon veroisena aikana pidetään enintään 42 kalenteripäivän pituista jaksoa.

Lomapäivien määrä

Lomaa kertyy lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. ajalta. Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Sen sijaan jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultaakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomapäivän osa pyöristetään täyteen kokonaisluukuun.

Esimerkki 3

C:lle oli kertynyt lomaa 11 lomanmääräytymiskuukaudelta. Hänen työsuhteensa oli kestänyt kolme vuotta. C:lle kertyi lomaa 11 x 2,5 arkipäivää eli yhteensä 27,5 arkipäivää. Se pyöristetään, jolloin lomapäivien määrä on 28 arkipäivää.

”Pidennyspäivät”

Vuosilomalaissa ei säädetä niin sanotuista loman pidennyspäivistä. Sen sijaan joihinkin työehtosopimuksiin saatetaan sisältyä määräys, että työntekijä saa lisälomapäiviä pitäessään osan lomastaan lomakauden ulkopuolella.

Loman antaminen

Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ja otettava lomatoive

mahdollisuuksien mukaan huomioon. Lopullisen loman ajankohdan määrää työnantaja, jonka on ilmoitettava loman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos se ei ole mahdollista, lomasta on kuitenkin ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen loman alkua.

Lomasta 24 päivää tulee antaa lomakaudella eli 2.5.–30.9. ja niin sanottu talviloma 1.10.–30.4. välisenä aikana. Vuosilomalaissa on mahdollistettu työnantajan ja työntekijän välinen sopiminen loman pitämisestä muunakin ajankohdana. Lomapäiviksi lasketaan kaikki arkipäivät, joita ovat muut viikonpäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joulua- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä.

Loma tulee pääsääntöisesti antaa yhdenjaksoisena. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä jakaa kesälomaa, 12 arkipäivän loma on annettava yhdenjaksoisena ja sen ylittävä kesäloma voidaan jakaa yhteen tai useampaan osaan.

Lomapalkka

Vuosiloma on palkallinen eli lähtökohteisesti työntekijällä on oikeus saada loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Palkkaan kuuluvat luontoisedut tulee antaa vähentämättä myös loman ajalta. Sellaiset luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.



Kuukausipalkkainen työntekijä saa loman ajalta saman palkan kuin työsä ollessaan. Tuntipalkkaiselle 14 päivän säännön piirissä olevalle työntekijälle lomapalkka lasketaan keskimääräisen päiväpalkan pohjalta. Se puolestaan kerrotaan vuosilomalaissa säädetyllä kertoimella. Tuntipalkkaiselle 35 tunnin säännön piirissä olevalle puolestaan maksetaan prosenttiperusteinen lomapalkka, joko 9 prosenttia työsuhteen jatkuttua alle vuoden tai 11,5 prosenttia, jos työsuhte on kestänyt vähintään vuoden. Prosentit lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Lomapalkka tulee maksaa ennen loman tai sen osan alkamista. Kuitenkin enintään kuuden arkipäivän lomajaksoilta palkka voidaan maksaa normaalin palkanmaksupäivänä.

Lomaraha / lomaltapaluuuraha

Lomaraha tai lomaltapaluuuraha on tavallisesti 50 prosenttia lomapalkasta ja maksetaan lomapalkan lisäksi. Oikeus lomarahaan tai lomaltapaluuurahaan ei perustu vuosilomalakiin, vaan sopimukseen. Sopimus voi olla kirjallinen tai suullinen. Lomarahan tai lomaltapaluuurahan maksamisesta on voitu sopia alan työehtosopimuksessa, työntekijän henkilökohtaisessa työsuopimuksessa tai maksaminen voi perustua yrityksessä va-

kiintuneeseen käytäntöön. Jos lomarahaa tai lomaltapaluuuraha on aiemmin maksettu, työnantaja ei voi sitä lakkauttaa pelkällä ilmoitusmenettelyllä. Työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen lisäksi ei yleensä makseta lomarahaa tai lomaltapaluuuraha, ellei siitä ole erikseen sovittu.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Ansaittuja lomapäiviä ei menetä, vaikka työsuhte päättyisikin. Pitämättömät lomapäivät maksetaan työntekijälle lomakorvauksena työsuhteen päättymisen yhteydessä. Lomakorvauksen määrä vastaa lomapalkkaa.

Sairaus

Jos työntekijä on loman alkaessa sairauden vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Loma tai sen osa siirtyy pyynnöstä myös silloin, jos on tiedossa, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos työkyvyttömyys alkaa loman jo alettua ja kestää yhdenjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, sen ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä viipymättä.



Rentolan nettisivut ovat uudistuneet

Rentola on henkilöstöpalvelualalla työskentelevien oma kohtaamispaikka. Uudistunut sivusto palvelee koko henkilöstöpalvelualaa ja huomioi niin vuokratyörytysten toimistoissa työskentelevät kuin käyttäjäryityksissäkin työskentelevät jäsenemme.

Sivustosta löytyy jatkossakin mielenkiintoisia blogikirjoituksia alaan perehtyneiltä asiantuntijoilta. Sinulla on nyt myös loistava mahdollisuus saada äänesi kuuluville uudistuneen keskustelufoorumien kautta. Siellä on säännöllisesti vaihtuvat alustukset ajankohtaisista aiheista, joihin toivomme Sinulta – henkilöstöpalvelualalla työskentelevältä – kommentteja ja ajatuksia keskustelun kirvoittamiseksi.

Rentolan nettisivut uudistuivat helmikuussa. Käy tutustumassa sivustoon ja antamassa palautetta osoitteessa www.rentola.fi

Lisätietoja: katja.koivukoski@erto.fi

Mitä tiedät lomasta?

Kyselimme kolmelta ET:n jäseneltä tietävätkö he vuosilomansa määräytymisperusteet ja onko heillä lomasuunnitelmia. (Kysymyksiin on vastattu helmikuun alkupuolella).

Kysimme seuraavia asioita:

1. Tiedätkö kuinka vuosilomasi määräytyy?
2. Missä vaiheessa työpaikallasi kiertää vuosilomalista, jossa saa esittää toiveita vuosilomansa ajankohdaksi ja missä vaiheessa työnantaja on yleensä ilmoittanut vuosilomasi ajankohdan?
3. Kuinka pitkän loman pidät kesällä yleensä ja oletko saanut päättää siitä itse vai onko työnantaja määrännyt esimerkiksi pilkkomaan loman pieniin pätkiin?
4. Joko Sinulla on lomasuunnitelmia ensi kesäksi?



Leena Aarnio?

1. Kyllä. Omalla kohdalla se on jo niin helppoa, kun tietää, että kesäloma on 4 viikkoa eli 24 työpäivää ja talviloma on viikon eli 6 työpäivää. Lomaan lasketaan aina lauantai lomapäiväksi.

2. Yleensä käy niin, että me lähdemme itse esittämään omia kesälomatovomuksia esimiehelle. Ja asia käynnistyy kuin luonnostaan jonkun esittäessä eka kertaa oman toiveensa ääneen. Kun kesälomaan liittyy usein matkustamista, onkin suotavaa, että loma-ajankohdat lyödään lukkoon ajoissa. Meitä on 8 henkilöä, jotka omana osastona määritämme lomamme. Olen jo usean vuoden ajan esittänyt työkaverilleni toiveen, että jokainen miettii oman perheen menojen kautta omaa loma-ajankohtaansa. Me merkkäämme alustavan toiveemme yhteiseen lomalistaan. Melkein joka vuosi onkin käynyt kuin

luonnostaan niin, että jokainen on saanut haluamansa loma-ajankohdan. Toiveemme ajankohdasta ovat aina niin erilaisia. Hyvä niin.

3. Myös se on ollut ok, ottaako lomansa kokonaisuena vai viikon, kahden palasina. Itse olen monena vuonna ottanut osan lomastani alkukesästä ja osan loppukesästä.

4. On tarkoitus, että paloittelen lomani tänäkin vuonna. Viikko alkukesästä ja kolmen viikon pätkä heinä-elokuussa. Alkukesän lomaviikko kuluu omalla mökillä ja hieman vanhempienikin mökillä saunoen, uiden ja lettuja syöden. Kolmen viikon lomajaksolla olen lähdössä perheeni kanssa Unkariin. Pöykäni Timo, 20 v. osallistuu kauko-ohjattavien pienoisenveneidän MM-kisoihin. Kisa tulee olemaan haastava, koska osallistujia tulee 30 eri maasta. Viisi kiloa painavaa kauko-ohjattavaa venettä ohjataan rannalta. Yhdessä kisassa ajaa aina 12 venettä yhtä aikaa ja veneet kulkevat noin 350 metriä pitkää rataa vähintään 60 kilometriä tunnissa. Kisa on puolen tunnin kestävyysajo. MM-kisaa edeltävän viikonlopun vietämme Unkarin F1 -Formula kisoja katselemalla. Kesää odotellessa...



Jaana Hurjanen, Forssa

1. Tiedän.

2. Meillä on erittäin joustava systeemi. Lomalistat kiertävät jo aikaisin keväällä ja usein lomat on merkitty sähköiseen kalenteriin jo ennen sitä. Esimerkiksi viime vuonna olin 5 viikkoa kesälomalla, osa lomasta oli ns. ylityövapaita.

3. Olen saanut melko pitkälle itse päättää loman ajankohdan. Yleensä ne sovitaan jo hyvissä ajoin työkavereiden kanssa, ettei tule päällekkäisyyksiä. Lomaa ei ole tarvinnut pilkkoa työnantajan määräämänä.

4. Osa lomastani menee apulaisena, kun olen luvannut auttaa ystäviäni juhla järjestelyissä. Tiedossa on ylioppilasjuhlat ja rippijuhlat. Yleensä lomalla pyrin vain rentoutumaan, nauttimaan auringosta, uimisesta, pyöräilystä ja muusta ulkoi-

lusta. Lisäksi vietän aikaa kummilasteni kanssa. Ohjelmassa voi olla myös lyhyt kaupunkiloma, joka viime vuonna jäi toteutumatta.



Kirsi Kannassalo, Kuopio

1. Tiedän kuinka vuosilomani määräytyy. Lomanmääräytymisvuosi on **1.4.–31.3.** ja saan 2,5 päivää per kuukausi vuosilomaa eli yhteensä 30 päivää vuodessa. Tuo 30 päivää sisältää myös lauantait, eli käytännössä se on 5 viikkoa, joista neljä pidän kesälomakaudella ja viikon talvilomakaudella.

2. Kesälomalista alkaa kiertää työpaikallani suunnilleen huhtikuussa ja talvilomalista alkaa kiertää tammikuussa. Esimies on lomalistan hyväksynyt hyvissä ajoin ennen lomakauden alkua. Olen itse hallinnon työtä tekevä henkilö, joten yhteydessä palkanlaskentaan lomasioista, joten kuuluu vähän niin kuin

toimenkuvaan huolehtia, että vuosilomiin liittyvät asiat hoituvat ja että myös palkanlaskenta saa lomiin liittyvät tiedot ajoissa.

3. Pidän kesälomaa yleensä kesällä 3 viikkoa ja yhden syksyllä koululaisten syyslomalla lokakuussa. Esimies ei ole määrännyt pilkkomaan lomaani, vaan katson itse sovivan ajankohdan miten voin työni puolesta käytännöllisimmin lomani pitää, niin että hommat hoituvat töissä. Meidän työpaikalla esimiesten vastuulla on myös katsoa, että miehitys töissä on sellainen, että työt sujuvat. Joskus on joku työkaveri joutunut lomaansa siirtämään, ettei toimisto jää ihan tyhjiilleen kesällä. Valitettava tosiasia on, että lomalle lähtiessä pitää aina huolehtia myös siitä, että paluu lomalta takaisin töihin sujuu mahdollisimman kivuttomasti. Siksi pidänkin aina lomani siten, että saan tietyt hommat tehtyä ennen lomalle lähtöä, lomastakin pystyy siten nauttimaan eniten.

4. Pidän kesälomani luultavasti heinäkuussa ja aikomus on mökkeillä ja tehdä pientä remonttia mökillä. Meille on tulossa pian uusi perheenjäsen, Clumberinspanieliin pentu, ja kesälomalla varmaan käymme koirakouluun ja tai vaan yksinkertaisesti nautimme kesästä. Lomalla on tärkeintä, että työasiat unohdetaan. Se on työnantankin kannalta parasta, koska akut ladattuina jaksaa töissä pakertaa tehokkaammin.



Avaimia onneen -koulutuspäivät Tampereella

Helmikuun alussa 6.–7.2.2010 järjestettiin koulutuspäivät Hotelli Villassa. Kovien pakkasten jälkeen sää suosi osanottajia ja lähes 60 innokasta jäsentä oli saapunut paikalle. Iloisen puheen sorinan täyttäessä auditorion puheenjohtajamme Seija Pyöke ri avasi koulutuspäivät ja toivotti meidät tervetulleiksi. Tämän jälkeen ERTO ry:n järjestöasiantuntija Jarmo Lahti puhui psyykkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta työyhteisössä. Hän pyysi muun muassa miettimään, mikä horjuttaa hyvinvointiamme ja jaksamistamme työpaikalla?

Lounaan jälkeen psykologian professori Markku Ojanen luennoi ”Hyvin-

voinnin ja onnen avaimista”. Ilmapäivällä onnellisuusprofessori jatkoi vielä aiheesta ”Voiko työssäkin olla onnellinen?”. Illalla saimme nauttia ravintola-alan opiskelijoiden valmistamista herkuista opetusravintola Eetvartissa.

Sunnuntaina ilmaisu- ja viestintätaidon kouluttaja Liisa Ängeslevä aloitti aiheella ”Värillä on väliä – työssä ja ihmissuhteissa”. Oletko punainen, sininen, keltainen vai vihreä? Miksi joku ihminen ihastuttaa ja toinen vihastuttaa? Luennolla käsiteltiin ihmisten erilaisuutta ja persoonallisuuden ulottuvuuksia. Ilmapäivällä Ängeslevä jatkoi aiheella ”Sanaton viestintä – silta vai muuri työelämässä”. Puhuesssa ja pu-

humattakin lähetämme viestejä, tietoisia ja tiedostamattomia. Elekieli heijastaa todellisia tunteitamme. Tunnistatko kehonkielen voiman päivittäisessä vuorovaikutuksessa?

Kotiin viemisinä saimme paljon uusia välineitä helpottamaan jokapäiväistä kanssakäymistä toistemme kanssa. Erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen on työyhteisön toimivuuden perusedellytyksiä. Kiitos kouluttajille ja kaikille osallistujille!

Harjoittelimme myös sitä, minkälais- ta olisi työskennellä ryhmässä, jos- sa on vain ihmistyyppiltään saman- värisiä. Vasemmalla sinisiä, keskellä punaisia ja alhaalla keltaisia. Tote- simmekin, että tehokas työskente- ly vaatii kaikenvärisiä.



Oppia ikä kaikki

Ammatillisen peruskoulutuksen, korkeakoulun tai yliopiston jälkeen oppiminen ei lopu. Tai oikeammin sanottuna, siitä se vasta alkaa. Ihminen ei jämähdä paikoilleen, vaikka välillä siltä tuntuisi. Oppimista tapahtuu kaiken aikaa – tämän tiedostaa myös hallitus ja opetusministeriö, jotka ovat nimittäneet Elinikäisen oppimisen neuvoston.

Mitä tehdä, kun työpaikka menee alta ja edellisestä muodollisesta koulutuksesta on 25 vuotta aikaa? Kuka huomaisi osaamisen karttumisen, vaikka opintojen päättötodistuksessa lukee merkonomi – tutkinto, jota ei enää ole olemassaakaan? Kuinka pitää listaa oppimisesta, kun uusi esimies patistaa jatkokoulutukseen? Miten kaiken osaamisen ja opitut asiat voidaan tuoda esille, tunnistaa ja tunnustaa?

Näihin kysymyksiin neuvosto haakee vastauksia.

”Väittäisin, että suuri osa ammatillisesta kehittämisestä tapahtuu työn arjessa tai työn ulkopuolellakin, ei-muodollisen koulutuksen kautta”, toteaa Elinikäisen oppimisen neuvoston puheenjohtaja, STTK:n koulutuspoliittinen asiantuntija Petri Lempinen.

Mitä minä osaan?

Elinikäisessä oppimisessä ei siis ole kysymys vain aikuiskoulutuksesta, vaan keskiössä ovat myös esimerkiksi koulutuksen siirtymät ja työuran aikainen oppiminen. Lempisen mukaan nyky-yhteiskunnassa eräs iso haaste on tehdä näkyväksi työn aikainen oppiminen sekä kyetä tunnistamaan yksilön osaamisen tunnustamisen ja suhteuttaa se työn vaativuuteen. On todettu, että työmotivaatiota ja työssä jaksamista heikentää työntekijän tunne siitä, että hänen taitonsa eivät riitä työn hallintaan.

”Miten kertynyt osaaminen voidaan tunnustaa, tunnustaa ja ottaa huomioon – niin työelämässä kuin jatko- tai uudelleen kouluttautua? Koulutuksessa

kysymys ei ole myöskään hyväksilukemisesta, vaan henkilökohtaisen opetus-suunnitelman luomisesta. Kaikkien suoritusten ja oppimisten tulisi olla näkyvää”, Lempinen sanoo.

Lempinen huomauttaa, että usein aiemmat opinnot, esimerkiksi kun tutkinnon suorittaminen on jäänyt kesken tai suuntautuminen muuttuu kesken opintojen, jäävät huomioimatta. Hän peräänkuuluttaa moninkertaisen opiskelun välttämistä.

”Osaaminen on olennaista, ei opettaminen.”

Avoimena uudelle

”Ihmiset tekevät pitkiä työuria, ja uran aikana opitaan paljon. Tämän tulisi olla näkyvää. Onko meillä mahdollisuus kehittää sellaisia menetelmiä, että myös työpaikalla osaamista voidaan hyödyntää?” Lempinen heittää.

Mitä työntekijä sitten itse voi tehdä? Pitää listaa omasta osaamisesta, päivittää sitä ja miettiä mistä kaikesta itse on kiinnostunut, mistä saattaisi haluta lisäkoulutusta. Asioista kannattaa puhua työssä kollegoiden kanssa, kertoa omasta työstä, antaa apua oman osaamisensa puitteissa ja kysyä työtovereilta vinkkejä pulmien sattuessa. Koska perehdytykset ovat usein pikaisia ja päällipuolisia, on tietoa hyvä jakaa työyhteisössä aktiivisesti.

”Toki kannustan kouluttautumaan ja taitoja kartuttamaan. Kaiken koulutuksen ei tarvitse olla suoraan omaan ammattiin liittyvää. Välillä on hyvä tehdä asioita pelkästään omaksi iloksi ja virkistykseksi”, Lempinen toteaa.



Teksti :Tiina Immonen

Mies paikallaan luottamuksen herättäjänä

Suomen Luonnonsuojeluliiton luottamusmies Ilpo Kuronen on kotoisin Oulusta. Kaksikymmentä vuotta talossa olleella on matkaeväinä pohjoisesta jäänyt korvan taakse paikakunnan sanonta: ”Räkänokasta mies tulee eikä turhan naurajasta”.

Kun kysytään mikä saa miehen hymyilemään, on vastaus että hän on yleensä synkkä, mutta on huomannut, että Suomessa vastataan hymyyn. Innostus luontoon lähti Helsingin Normaaliyseen luontokerhosta, johon hänet napattiin koulun voimistelujoukkueesta.

Ilpolla ovat haastattelupäivänä tuoreissa muistissa hienot mielikuvat lomalta Quatemalasta ja Meksikosta. Mat-

kustamaan mies joutuu muutoinkin melkoisesti jo työnsä puolesta. Lentämisestä puhuessaan Ilpon äänensävy on vähän anteeksipyytävä tuon ekologisen hiilijalanjäljen takia.

Ilpo sanoo matkustamista harrastukseksi, koska ei omista kesämökkiä, autoa tai venettä. Polkupyörällä kun pääsee ekologisesti paikkaan kuin paikkaan. Tämä jos mikä kompensoi lentämistä mukavasti.

Työnkuva luonnonsuojelupäällikönä pitää alana sisällään metsät, suot, vedet ja erilaiset lajit. Huomaa, että Ilpolle työ on mieluista, sillä työporukan tunnelma on kuin isossa perheessä. Aatteen palo yhdistää 30 työyhteisön työn-



tekijää, joista yhdeksän työskentelee Ilpon alaisina. Piiriorganisaatioiden palveluksessa on lisäksi 15 aluetyöntekijää ja Suomen Luonnonsuojeluliitto julkaisee myös kahta isoa lehteä.

Ilpo kuvaakin työpaikkansa puurtajia yleisen edun vaalijoiksi, joilla työpäivä kuin itsestään venähtää myöhempään tai jalat kulkevat jo aikaisin aamulla työmaalle. Alalle on valikoitunut paljon lahjakasta väkeä ja työilmapiiri on harvinaisen hyvä.

Ilpo on toiminut luottamusmiehenä kaksi vuotta tuolloin solmitun talokohtaisen työehtosopimuksen pohjalta. Huhtikuussa 2010 sopimus on katkolla ja uusiin neuvotteluihin valmistautuminen on alkamassa. Luottamustehtäviä työura pitää sisällään silti jo aikaisemmaltakin ajalta.

Talokohtainen työehtosopimus syntyi muutoksessa

Oman työpaikan talokohtainen työehtosopimus lähti liikkeelle muutosvaiheesta, joka on tuttu monelta muualtakin toimialalta viime vuosina. Aikoinaan valtion apua nauttineessa Luonnonsuojeluliitossa sovellettiin ikivanhaa säännöstöä ja valtion virkaehtosopimusta. Muutostilanteessa tarvittiin selkeitä pelisääntöjä. Lomien osalta tilanne oli melkein kaaottinen, koska osalla työntekijöistä oli pidempi lomaoikeus kuin toisilla. Neuvotteluissa ERTOn talokoh-

taiseen sopimukseen saatiin kirjattua lomaoikeudeksi 36+9 päivää kaikille vanhoille työntekijöille. Uusille työntekijöille tosin tätä oikeutta ei enää taattu.

Talokohtainen "tessi" selkeytti käytäntöjä

ERTOn talokohtaisessa sopimuksessa kirjattiin kaikki oikeudet ylös ja se selkeytti tilannetta muutenkin huomattavasti. Selkeä määrittely työehtosopimuksessa takasi paremmin tasapuolisen kohtelun työpaikalla. Lomat ja matkajan korvaukset aiheuttivat myös päänvaivaa. Matkustussäännötkin saatiin sopimuksessa selkeytettyä. ERTOn toimistosta järjestöasiamies Leila Bruun oli mukana neuvotteluissa nikkaroimassa lakitekstejä.

On helppo neuvotella, kun tuntee lakikoukerot hyvin. Ilpokin on tavallaan jo vanha konkari, sillä hän on ollut mukana liiton talousvaliokunnan työskentelyssä. Lakiteksti on myös tuttua luettavaa, sillä Ilpo toimii edelleen usean eri ministeriön työryhmässä valmistelemaan ympäristölainsäädäntöä.

Oman työpaikan näköinen sopimus

Talon omassa työehtosopimuksessa on hyvä ottaa huomioon juuri kyseiselle työpaikalle ominaiset erilaiset työntekijät. Luonnonsuojeluliitossa on myös paljon työllistettyjä ja työharjoittelijoita

työtehtävissä eripituisin sopimuksin.

Asiantuntijatehtävissä olevat asiantuntijat, jotka käyvät ministeriöissä ja ovat todellisia erikoisasiantuntijoita monilla tahoilla, ovat tällä hetkellä Ilpon mielestä vähän palkkakuopassa. Hän huomauttaakin ottavansa asian puheeksi kun palkoista puhutaan seuraavan kerän. Luottamusmiehellä on hyvä käsitys palkkatasosta talon sisällä.

Joskus joutuu sanomaan kavereille, etteivät matkakustannusten korvaukset ole itsestään selvä asia, jos työntekijä ei ole sopinut työantajan kanssa etukäteen esim. kahden tunnin keikasta Turkuun. Luottamusmiehen tulee olla kärryllä vähän kaikesta. Luottamusmiehen hommissa parasta kuulemma on yksiselitteisesti luottamus.

Neuvottelijan ohjausta

Ohjeena talokohtaisen työehtosopimuksen perään haikailevalle Ilpo haluaa antaa yhden selkeän neuvon. Kannattaa pitää selkeästi roolit erillään ja tiedostaa kenen leirissä seisoo. Kun neuvottelupöydässä istutaan, on tärkeää pitää oma rooli selkeänä, vaikka vastapuolen kanssa ei ristiriitoja olisikaan. Eri asia on siten, kun sopimukset on tehty, että niissä myös pysytään.

Ilpon motto elämässä on "ylevä joutenolo" – joka ei muuten ole laiskotelta.



ET:n hallitus 2010

Puheenjohtaja

Seija Pyökeri
Vantaa
järjestö
seija.pyokeri@erto.fi
p. 050 559 3142

Varsinaiset jäsenet:

Varapuheenjohtaja
Antti Hallia
Helsinki
järjestö
p. 050 389 1011

Teemu Aalto
Helsinki
vuokratyö

Tarja Haili
Hyvinkää
kulttuuri ja matkailu

Tiina Immonen
Turku
kiinteistö

Anja Palonen
Tampere
asianajo

Anna Vuorisalo
Espoo
isännöinti

Varajäsenet:

Katri Hirvonen-Nurmi
Helsinki
kulttuuri

Sihteeri, Olokolo-vastaava
Virpi Pelttari
Sastamala
pienet toimialat
p. 050 377 1961

Hanna Pilke
Jyväskylä
kiinteistö

Päivi Kuosmanen
Joensuu
asianajo
paivi.kuosmanen@erto.fi

Marjut Roiha-Kuivalainen
Tampere
palvelu

Eila Taurén
Savonlinna
matkailu
eila.tauren@erto.fi

ET:n puheenjohtajan ja hallituksen jäsenten toimikausi on kaksi vuotta. Puolet hallituksen varsinaisista ja varajäsenistä on vuosittain erovuorossa. Hallituksen puheenjohtajan ja uusien jäsenten valinta tapahtuu sääntöjen mukaan syyskokouksessa. Hallituksen kokoonpanossa pyritään huomioimaan eri toimialojen edustavuus ja alueellinen kattavuus. Hallitus kokoontuu yleensä 10–11 kertaa vuodessa.

Jos Sinulla on toivomuksia tai haluat muuten ottaa kantaa yhdistyksen toimintaan, voit ottaa yhteyttä kehen tahansa hallituksen jäsenistä. Meille voi lähettää yhteisesti postia sähköpostilla et@etry.fi tai etunimi.sukunimi@erto.fi tai osoitteella ET ry, Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki.



Uutta voimaa hallitukseen!

tETra haastatteli ET ry:n hallituksen jäseniä alkuvuodesta.

Teemu Aalto

Olen 29 vuotias mies Helsingistä ja kuulunut Ertoon noin kolmisen vuotta.

Hallitukseen tulin valittua vuoden 2009 lopulla uutena jäsenenä. Luonteeltani olen sopiva sekoitus rauhallista harkitsevaisuutta sekä räväkkää otetta elämään. Harrastan pääsääntöisesti kalastusta ja lumilautailua kun aikaa vastikään syntyneen tyttären osalta jää jäljelle muiden hommien ohessa.

Hanna Pilke

Olen 37-vuotias, kahden lapsen äiti Jyväskylästä. Valmistun tänä keväänä taloushallinnon merkonomiksi oppisopimuksella ja työskentelen toimistosihteerinä Jyväskylän Sopiva Oy:ssä. Erton toimintaan tulin mukaan 2007 aloittaessani nykyisessä työpaikassani ja ET:n hallituksen varajäseneksi minut valittiin viime vuonna syyskokouksessa. Harrastan kuntoilua vaihtelevalla menestyksellä sekä pokerin pelaamista ja käyn aktiivisesti jäähallilla kannustamassa Jypiä.

Ehdotuksia työurien pidentämiseksi

Teksti: Jarmo Lahti



Hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat 11.3.2009 tavoitteesta nostaa 25 vuotta täyttäneiden keskimääräistä eläkkeelle siirtymisiän odotetta kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Kahden työryhmän työllä oli yhteinen tavoite: esittää keinoja todellisen, keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän nostamiselle kolmella vuodella. Työhyvinvointiin keskittynyt työelämäryhmän yksimieliset ehdotukset on annettu pääministerin kautta hallitukselle helmikuun 2010 alussa. Työryhmän esitysten vaikuttavuus työuran pidentymiseen on arvoitu olevan kaksi vuotta. Tähän artikkeliin on koottu työelämäryhmän keskeiset ehdotukset.

Toimenpiteitä työkyvyn edistämiseksi

Työryhmä piti perusteltuna erikoissairaanhoitossa hoitotakuuajan asteittaista lyhentämistä niin, että se tehdään perusterveydenhuoltoa vaarantamatta. Lisäksi päivystysluonteiseen hoitoon liittymättömien erikoissairaanhoitoa tarvitsevien kiireellisyysluokka-arvioinnissa työhön paluun nopeuttaminen tulisi ottaa huomioon. Työelämäryhmä katsoi, että asetettujen työuratavoitteiden saavuttaminen vaatii nyt tehtävien esitysten lisäksi merkittäviä panostuksia kansanterveystyöhön. Osana mielenterveys-

palveluiden saatavuuden tehostamista työelämäryhmä kiirehtii sairaanhoitokuutuksen kehittämisryhmän psykoterapian saatavuutta koskevien ehdotusten toteuttamista, jotta nopea hoitoon pääsy voidaan varmistaa.

Työterveyshuollon ennakoivuuden ja tuloksellisuuden lisääminen

Uudella ohjeistuksella ja tarvittavilla lainsäädännön muutoksilla korostetaan työkyvyn edistämistä ja työssä jatkamista työterveyshuollon perustavoitteina. Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työhön ja työympäristöön liittyvät terveellisyys- ja turvallisuustavoitteet tukevat em. perustavoitetta.

Työpaikalla työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto selvittävät yhteistoinnassa menettelytavat, joilla edistetään työpaikan hyvinvointia, työterveyttä ja työturvallisuutta. Ikääntyneiden työntekijöiden tarpeiden selvittäminen työterveysyhteistyössä tapahtuu luontevimmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Työterveyshuoltolakiin lisätään asiaa koskevat säännökset.

Huolehditetaan, että lakisääteisiä peruspalveluja on saatavilla maan kaikissa osissa. Tässä yhteydessä kehitetään ja otetaan käyttöön pienten työpaikkojen tarpeisiin soveltuva työterveyshuoltopal-

veluiden toimintamalli, jota voidaan tarjota kaikissa kunnissa. Toimintamalliin sisällytetään työterveyshuollon järjestämisvastuut ja niiden todentaminen alihankintaketjuissa ja vuokratyössä.

Työttömien työkyvyn ja terveyden edistäminen

Työttömien terveyden ja työkyvyn seuranta ja edistäminen sekä työterveysneuvonta ovat jatkossa osa työvoimapalveluja. Jos työttömän työnhakijan terveyden ja työkyvyn ongelmat vaikeuttavat työllistymistä, sovitaan työllistymisohjelmassa työkyvyn tarkemmasta arvioinnista ja tarvittavista muista toimista. Tavoitteena on tukea työttömän työllistymistä avoimille työmarkkinoille. TE-toimisto voi ostaa tarvittavat työkyvyn arviointi- ja terveyspalvelut. Tämä huomioidaan julkisen työvoimapalvelujen rahoituksessa.

Toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi Osa-aikaisia tukemaan nuorten työllistymistä

Osa-aikaisjärjestelmä uudistetaan helpottamaan nuorten työllistymistä ja tukemaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista. Osa-aikaisää maksettaisiin määräajaksi osa-aikatyöhön siirtyvälle ikääntyvälle työntekijälle (yli 50 v) ja

työnantaja palkkaa vasta tutkinnon suorittaneen työttömän työnhakijan.

Työhyvinvoinnin palvelukeskus tukemaan työpaikkojen toimia

Työpaikkojen tarpeita varten luodaan Työturvallisuuskeskuksen yhteyteen työhyvinvoinnin palvelukeskus, joka tarjoaa käytännönläheisiä työvälineitä ja palveluita työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla.

Työhyvinvoinnin käytännön toimet, sovellukset, tavoitteet ja seurantarjestelmät laaditaan yhdessä Työturvallisuuskeskuksen työalatoimikuntien kanssa. Työhyvinvoinnin palvelukeskus tukee ja edistää työhyvinvointia työpaikoilla ja toimii tiiviissä yhteistyössä eri toimijoiden, kuten ministeriöiden ja asiantuntijalaitosten kanssa. Perustamista koskevat selvitykset ja ehdotukset jatko valmistellaan työmarkkinajärjestöjen toimesta Työturvallisuuskeskuksen kanssa alkukesään mennessä.

Työuran pidentäminen alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantaminen työuran aikana **Siirtymistä perusopetuksesta toiselle asteelle tehostettava**

Kaikille perusopetuksen päättävälle annetaan koulutustakuu, mikä tarkoittaa

mahdollisuutta aloittaa opinnot lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, perusopetuksen lisäluokalla tai erityistoimisena kuten työpajoissa. Kunnissa määritellään yhteistyössä TE-toimistojen kanssa viranomaistaho, joka vastaa perusopetuksen päättävien nuorten ohjauksesta siihen saakka, kunnes he aloittavat opinnot tai siirtyvät työelämään. Tämä edellyttää hakevaa nuorisotoimintaa ja eri toimijoiden yhteistyötä koko työssäkäyntialueella.

Ammatillisen peruskoulutuksen aloituspaikat kohdistetaan ensisijaisesti niille opiskelijoille, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa. Näyttötutkintojärjestelmää tulee hyödyntää nykyistä enemmän aikuisten kouluttamisessa, mikä vapauttaa resursseja nuorten koulutukseen.

Ammatillisen koulutuksen ohjaavaan ja valmistavaan koulutukseen (ns. ammattistartti) koulutuksen järjestäjä voi ottaa aloituspaikkakiintiön ulkopuolelta perusopetuksen päättäneitä, jotka tarvitsevat valmistavaa koulutusta parantaakseen valmiuksiaan tutkintoon joltavaan ammatilliseen koulutukseen. Tähän tarvitaan valtion erillisrahoitus paikkojen jakautumisesta koulutuksen järjestäjille.

Korkea-asteen koulutukseen pääsyä nopeutettava

Korkea-asteen opiskelijoita kannustetaan

kokoaikaiseen opiskeluun ja tavoiteajassa valmistumiseen. Korkeakoulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmää kehitetään ottamaan huomioon määrällisten tavoitteiden lisäksi koulutuksen laatu. Koulutusta vastaava työllistyminen on otettava osaksi tuloksellisuusrahoitusta, jonka indikaattorit kehitetään OPM:n johdolla kolmikantaisesti.

Korkea-asteen opiskelijavalintoja tulee uudistaa siten, että uusiksi opiskelijoiksi valitaan ensisijaisesti henkilöitä, joilla ei vielä ole opinto-oikeutta korkeasteella. Mahdollisuuksia vaihtaa koulutusohjelmaa kandidaattitutkinnon jälkeen tulee helpottaa. Yhteisvalinnan käytön mahdollisuuksia mm. alakohtaisesti tulee lisätä. Työelämäryhmä esittää, että em. työryhmä valmistelee ehdotuskokonaisuuden, jolla korkeasteen opintoihin siirtymistä ja tutkinnon suorittamista voidaan nopeuttaa vähintään yhdellä vuodella.

Työikäisten aikuisten osaamista kehitettävä jatkuvasti

Työelämäryhmä kiirehtii erityisesti ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen ehdotusten toimeenpanoa. Ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijapaikkoja on lisättävä. Oppisopimus-koulutuksen kiintiötä tulee lisätä työelämän tarpeita vastaavasti. Työelämässä ilman ammatillista tutkintoa oleville

suunnataan erityisiä toimenpiteitä, jotta heidän ammattitaitonsa vastaa työelämän tarpeita. Opiskelijamaksut tulee poistaa henkilöiltä, joilla ei ole lainkaan ammatillista tutkintoa. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen hankintaan lisätään määrärahoja pikaisesti työllisyyden heikentymisen takia.

Työkykyyn kiinnitettävä enemmän huomiota koulutuksen aikana

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulee huolehtia, että opiskelijoille annetaan opetusta työsuojeluun, työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvien asioiden perusteista. Lisäksi opetus suunnitelmien lisäksi lisätään työelämätietoutta. Opetusministeriö valmistelee tätä koskevat toimeenpanoehdotukset yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Lähde: Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010



STTK:n hallitus: Maan hallituksen kiirehdittävä työelämäryhmän esityksien toteuttamista

Työurien pidentämiseen tähtäviä neuvotteluja on vuoden verran käyty kahdessa työryhmässä: työelämäryhmässä ja eläke-neuvotteluryhmässä. Molempien tavoitteena on ollut esittää keinoja keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostamiseksi kolmella vuodella.

Työelämäryhmä on määräaikaan mennessä saanut aikaan yksimielisen loppuraportin. Raportti sisältää lukuisia esityksiä, jotka toteutuessaan pidentävät suomalaisten eläkkeelle siirtymistä yli vuodella. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä eläkkeelle siirtymisiän arvioidaan nousevan noin puolitoista vuotta ja sosiaaliturvon päätöksillä noin puoli vuotta.

- Työmarkkinajärjestöille annettu toimeksianto työurien pidentämiseksi on täytetty, arvioi STTK:n hallitus kokouksessaan 1. helmikuuta.

Työurat eivät pitene eläkeikää nostamalla

STTK ei pidä dramaattisena sitä, että eläkeyöryhmässä ei saatu aikaan yksimielisiä esityksiä.

- Ikääntyviä työntekijöitä on kohdeltava arvostaen. Työurat eivät pitene eläkeikää nostamalla ja ikääntyneiden turvaa heikentämällä. Kuten Eläketurvakeskuksen selvitykset osoittavat, vuoden 2005 eläkeuudistus toimii toivotulla tavalla. Uusi elinaikakerroin puolestaan on ollut voimassa vasta kuukauden, joten sen vaikuttavuutta on mahdoton arvioida.

Sosiaaliturvossa sovittiin, että niin sanottua eläkeputkea tarkastellaan seuraavan kerran vuonna 2011.

- On tärkeää, että talouden akuutti tilanne ei heijastu pidemmän aikavälin tarkastelua vaativiin eläke- ja työttömyysturvaratkaisuihin.

STTK:n hallitus painottaa, että ongelmia työelämässä aiheuttavat liika työ ja liian vähäinen työntekijöiden määrä, stressi, kiire ja kovenuneet tuottavuusvaatimukset

- Työelämän vaatimukset ovat niin kovet, että jaksaminen on jatkuvalla koetuksella. Tästä syystä työuraryhmän esitykset on maan hallituksen toimesta pikaisesti saatava eteenpäin ja siten työelämän laatu nousuun.

KIINTEISTÖNVÄLITTÄJÄSTÄ KOTIÄIDIKSI

Jäätyäni hiukan yli 12 vuotta sitten joulukuussa keskimmäisestääni äitiyslomalle, kävin ahneuksissani vielä kaksi viikkoa ennen lapseni syntymää tekemässä viimeiset sopimani asunto-kaupat. Se oli luonnollista provisiopal-katussa kiinteistönvälittäjän työssäni: enhän halunnut maksaa kaupanteosta kollegalleni, kun itse kykenin sen hoitamaan. Ja ennen kaikkea, halusin hoitaa asiakkaani alusta loppuun saakka itse. Olin työnarkomaani, enkä koskaan olisi uskonut jääväni kotiäidiksi.

Siirtyminen hektisestä ja haastavasta minuuttiaikataulutetusta kiinteistönvälittäjä moodista hidastempoiseen ja tylsältä vaikuttavaan kotiäitirooliin oli vaikeaa. Erityisen haastavana koin olla "tekemättä mitään", sillä en pitänyt normaaleita kotiaskareita kovinkaan mielekkäinä. Kaikki toimintani perustui loputtomaan suorittamiseen ja tuolloin markkamääräisen tuloksen tekemiseen. Kiinteistönvälitys on elämäntapatyötä, mistä on vaikeaa jäädä edes lakisäätisellem kesä- tai talvilomalle. Pelko siitä, että loman tai vapaapäivän aikana jäisi mahdollinen asuntokauppa tai myyntisopimus tekemättä, saa monen välittäjän ahertamaan aamusta iltaan jopa seitsemänä päivänä viikossa. Sai ainakin minunlaisen vahvasti työorientoituneen perfektionistin. Monella kiinteistönvälittäjä tuttavallani oli paljon pitämättömiä lomiam, sillä lomalle jääminen hän edellytti erityisen hyvää syytä jättäytyä edes hetkeksi kuukausittaisten myyntitavoitteiden ulkopuolelle. Kiinteistönvälittäjän "loma" on yksi, korkeintaan kaksi lomapäivää silloin tällöin. Näin jää vähemmän kauppvoja ja myyntisopimuksia tekemättä, sillä hyvä kiinteistönvälittäjä hän on aina vä-

hintäänkin puhelimitse asiakkaidensa tavoitettavissa.

Vaikka minulla olikin aluksi sopeutumisasikeuksia seistä puistossa puolta tuntia paikoillani ja keinuttaa esikoistani, oivalsin pikkuhiljaa nauttivani kovan stressin vähenemisen myötä havaintokykyni paranemisesta. Kun 2-vuotiaani nimesi syksyisellä kauppareissullamme sen varrella kasvavat upeat pihlajat pirkkalapuiksi, huomasin ne ensimmäistä kertaa, vaikka olimme jo tuolloin asuneet aivan vieressä lähes kaksi vuotta! Kokemus on jäänyt käänteentekeväksi mieleeni, sillä silloin tein päätökseni jäädä työstäni vuodeksi hoitovapaalle. Koin kiinteistönvälittäjän työn ja perheen yhteensovittamisen mahdottomaksi ja lopulta irtisanouduin työstäni kokonaan. Opin nauttimaan myös keväisistä hiirenkorvista ja orastavan nurmikon vihreydestä, jopa hiljaisuudesta silloin kun se kahden pienen pojan kanssa oli mahdollista. Vihdoin minulla oli aikaa myös omille harrastuksilleni. On nautinnollista tehdä kesäaamuina tuntitolkulla puutarhaa. Suorastaan ylellistä on lähteä aamupäivisin hiihtämään tai juoksulenkille sillä aikaa, kun lapset ovat koulussa. Erityisen ihanteelliseksi koen sen, että minulla on mahdollisuus luoda itse omat aikatauluni.

Kotonaolovuosinani olen oppinut arvostamaan pehmeämpiä arvoja. Rahassa ei mitenkään voi mitata sitä ajan, välittämisen ja läsnäolon määrää, mitä kotiäitinä olen pystynyt antamaan lapsilleni. Minulla on mahdollisuus päivisin rajoittaa kes-

kimmäiseni häneltä itseltään helposti riistäytyvää tietokonepelailua, ohjata lapsiani urheilemaan ja tekemään läksynsä. Taloudellisesti minulla on ollut mahdollisuus olla kotona, koska mieheläni on vakituinen työmatkatoimiston tietohallintopäällikkönä. Lisäksi minulla on ennen joulua sesonkiluontoinen älypelibisnes, mistä saan pienen tulon. Yhteiskunnan painostus työhön palaamiseen on kuitenkin kova. Mennäkseen vastavirtaan on oltava määrätietoinen ja itsevarma, tehtävä rohkeita ja itsenäisiä päätöksiä. Olen aivan varma, että löydän itseni vielä joskus tulevaisuudessa mieleisestani työstä. Uskon näin olevan sitten, kun lapseni ovat jo niin isoja, että minulla on tilaisuus taas panna työhöni täysillä. Siihen saakka kehitän itseäni muilla tavoin ja keskittyn elämään päivä kerrallaan.

Teksti: Kirsi Keinonen



Tänään

I sosisko kuoli lokakuussa. 61 vuotta, 22265 päivää. Ainoa sisko. Huolehtijatyyppejä.

En osaa surra, puuttuukohan minusta jokin osa? Haluaisin uskoa jälleennäkemiseen, mutta sisko ei halunnut. Hänelle riittivät harvat tapaukset tässä elämässä. Sisko tunsi että hän oli lapsesta saakka vastuunkantaja, jolle sälytettiin vastuuta liian varhain ja jolta vain vaadittiin, ei koskaan annettu mitään. Tämä koski erityisesti suhdetta omiin vanhempiin ja sisaruksiin, eli siis minuun ja veljeeni. Vaikka yritin usein aikuisena hänelle vakuuttaa, että huolehtimisen voi lopettaa, sisko ei halunnut luopua asenteestaan. Ehkä hän sai ainaisesta huolehtimisesta ja organisoinnista salaista mielihyvää. Vaati itseltään paljon ja muiltakin, siinä sivussa.

Itsekin huolehdin töissä kaikesta, olenhan yrityksen ainoa työntekijä, Haluan myös tehdä työni hyvin ja olen palveluhenkilö. Saan siitä hyvän mielen. Olen siis "customer oriented". Milloin hyveestä tulee taakka ihmiselle itselleen? Välillä olen ihan solmussa, kun yritän hoitaa asiat parhain päin, vieläpä niin että kaikilla olisi hyvä mieli... Tähän pyrin, ja jos en kaikesta huolimatta onnistu ja se hyvä mieli sitten itseltäni puuttuu, niin ei oo kuulkaa kivaa. Pipo kiristyy ja mieleen hiipii, että olisi hyvä jos joku arvostaisi minuakin ja uhrauksiani...

Me naiset teemme kaikkemme, että asiat rullaisivat, laitteet toimisivat, sopimuksia ei rikottaisi ja kaikki sukat löytyisivät kaapista valmiina parina. Naisen elämään kuuluu erityisen paljon kaikkea silloin kun työssä riittää vipinää, kotona on lapsia tai muita huollettavia, ja vielä pitäisi huolehtia itsestään ja parisuhteesta – ja päivittää feisbuukin status.

Muistan tuon ajan kuin eilisen päivän (eilenhän se vasta olikin). Joka päivä toistui sama koreografia: piti ehtiä bussiin, jotta ehti hakea lapset hoidosta, ja sitten mentiin kiireesti kotiin ruokaa laittamaan. Ilta kului yhdessä hujauksessa, joskus ehti istua hetken hiljaa paikallaan miettimässä syntyjä syviä (mutta silloin ei ollutkaan vielä keksitty internetiä eikä feisbuukia). Illan päätteeksi odotti kuoleman kaltainen uni, joka tuli silmänräpäyksessä. Noina vuosina ei tarvinnut kärsiä unettomuudesta, korkeintaan unen puutteesta. Mutta se kuului asiaan, koska aikaa oli silloinkin käytettävissä vain 24 tuntia vuorokaudessa. Illan päätteeksi piti vielä priorisoida omia tarpeita tyyliin jaksaisinko vielä lakata kynnet vai luenko päivän lehden. Molempia ei jaksanut tehdä.

Vaihtelua samanlaisen toistuvien päivien ketjuun toivat lähinnä hormonit; jos sattui olemaan PMP niin herkästi pukkasi myös PMS:ää. Silloin saivat kaikki viattomat(kin) kuulla kunniansa.

Enää ei ole ruuhkavuosista tietoaakaan ja yksittäinen hormoni korkeintaan hyrähtää joskus. Nyt saa vapaasti viipyä töissä sorvaamassa sopimuksen sanamuotoa (lue: kukkia kastelemassa) koska kukaan ei odota kotona. Tunteet ovat tallella; koen kaiken syvemmin ja näen selvemmin kuin nuorena, mutta se saattaa johtua siitä että on enemmän aikaa miettiä asioita. Enemmän elettyä elämää. Nukkuminenkin on erilaista, näen unia ja heräilen öisin mutta ei sekään haittaa.

Tämä päivä alkaa olla pian pulkassa, mutta huomenna on taas uusi hieno päivä. 20075.

Raija Tommila



ET ry MATKA-2010-messuilla

ET ry panostaa uuden, vapaa-ajan hyvinvointiyhteistyön kehittämiseen. Yhdistys oli mukana myös MATKA 2010 -messuilla, jossa kohderyhmänä olivat alalla työtä tekevät. Siksi ET ry ei esittänyt omalla osastolla messuilla, vaan keskityimme keskusteluihin näytteilleasettajaklubilla.

Messujen aikana kontaktoitujen kesken järjestettiin arvonta, jossa palkintona oli viikko yhdistyksen omistamalla mökillä Tahkolla.

Arvonta suoritettiin ET ry:n Onnen Avaimia-kulutustilaisuudessa Tampereella viikonvaihteessa 6.-7.2. Onnettarena toiminut vantaalainen Marja Lampi nosti arvonnassa voittajaksi varkautehaisen Sanna Juutilaisen. Sanna on Varkauden Scandicissa vastaanottovirkailijana. Onnea, Sanna!

Uusi jäsenetu Tahkolla

Olemme hankineet Tonttulassa lomailevien käyttöön kaksi kappaletta kausikortteja. Kortilla pääsee yksi henkilö kerrallaan kylpylään ja kuntosalille. Lisäetuna kortilla saa 10 prosentin alennuksen Tahko Span ravintolassa ruoka-annoksista (tämä etu seurueelle max. 6 hlöä).

Etä mahdollistaa sen, että useammankin hengen porukka voi käydä saman päivän aikana kylpylässä pareittain.

Jäsenkortti matkoille mukaan

ERTO on ottanut jäsenilleen Turvasta jäsenvakuutuksen, johon kuuluu matkustajavakuutus ulkomaanmatkoille. Jäsenkorttisi toimii myös matkavakuutuskorttina, pidä se aina matkalla mukana.

Vakuutettuina ovat jäsenet sekä eläkeläisjäsenet, jotka maksavat eläkeläisen jäsenmaksua tai palvelumaksua. Jäsenen mukana matkustavat alle 15-vuotiaat perheenjäsenet (omat lapset sekä vakuutetun kanssa samassa taloudessa asuvat lapset) ovat myös vakuutettuina.

Vakuutettuina ovat ne yllämainitut liiton jäsenet, joilla on varsinainen asunto ja koti Suomessa ja jotka pääasiallisesti oleskelevat täällä. Tämä tarkoittaa, että jäsenellä on vakituinen osoite Suomessa ja että hän oleskelee yli puolet vuodesta Suomessa.

Voimassaolo

Vakuutus on voimassa Suomesta ulkomaille tehtävillä vapaa-ajan matkoilla, jotka kestävät yhtäjaksoisesti enintään 45 vuorokautta. Vakuutus ei ole voimassa kilpaurheilussa tai sen harjoittelussa, eikä ehdoissa erikseen poisrajatuissa urheilulajeissa tai harrastuksissa.

Matkatavarat on vakuutettava erikseen

Matkatavarat eivät sisälly jäsenvakuutukseen. Jos jäsenellä on Turvan laaja kotivakuutus, sisältyvät kotivakuutukseen myös matkatavaroille aiheutuvat vahingot enintään 4 500 euroon saakka.

Mitä vakuutuksesta korvataan?

Vakuutus korvaa matkan aikana alka-

neen äkillisen sairauden tai sattuneen tapaturman aiheuttamat hoitokulut ilman ylärajaa. Matkasairaudella tarkoitetaan matkan aikana alkanutta, odottamatonta ja äkillistä sairastumista, joka on edellyttänyt välitöntä lääkinhoitoa tai jonka lääketieteellisen kokemuksen mukaan muutoin on katsottava saaneen alkunsa matkan aikana.

Ennen matkan alkua ollut sairaus ei siis ole vakuutusehtojen tarkoittama matkasairaus. Ennen matkaa olleen sairauden äkillisestä ja odottamattomasta pahenemisesta matkan aikana korvataan kuitenkin välttämättömän ensiapuhoidon kustannukset matkakohteessa, mutta ei muita vakuutusehdoissa mainittuja kustannuksia. Sairauden odottamattomana pahenemisena ei pidetä sellaisen sairauden pahenemista, jonka tutkimukset tai hoitotoimenpiteet ovat kesken matkalle lähdettäessä.

Vakuutuksesta korvataan myös matkan peruuntumis- ja keskeytymiskuluja sekä matkalta myöhästymisestä aiheutuvia kuluja vakuutusehdoissa tarkemmin määritellyin perustein.

Miten toimin, jos sairastun matkalla tai sattuu tapaturma?

Muista ottaa matkalle mukaan jäsenkorttisi, joka on myös matkavakuutuskortti. Näin hoitava laitos voi todeta, että asiakkaalla on voimassa oleva matkavakuutus ja että hoidoille löytyy maksaja. Matkavakuutuskortti ei kuitenkaan ole maksukortti, joten on hyvä varautua siihen, että kulut joutuu maksamaan ensin itse ja hakemaan korvausta myöhemmin vakuutusyhtiöstä. Jos joudut

itse maksamaan hoitokulut, säilytä kuitit ja lähetä ne vahinkoilmoituksen mukana Turvaan.

SOS auttaa

Mikäli hoitolaitoksen kanssa syntyy ongelmia, kannattaa ottaa yhteyttä jäsenkortin takana mainittuun SOS:iin, joka on pohjoismaisten vakuutusyhtiöiden omistama kansainvälinen ”hälytyskeskus”. Toimistossa on ympärivuorokautinen päivystys ja siellä tunnetaan ERTOn vakuutus. Toimistosta annetaan tietoja vakuutuksen sisällöstä ja he antavat myös ohjeet, miten kyseisessä tapauksessa pitäisi menetellä. SOS palvelee suomen kielellä.

Lisätietoja jäsenvakuutuksesta

Vakuutusehdot ja korvauksenhakuohjeet löytyvät Turvan palvelusivustolta, jonne on linkki ERTOn internetsivuilta (www.erto.fi, kohdasta Palvelut/VakuutusTurva) sekä useiden jäsenyhdistysten sivuilta.

Lisätietoja vakuutuksesta saat Turvan palvelutoimistoista, palvelupisteistä, asiamiehiltä tai palvelunumerosta 01019 5110. Palvelupisteiden yhteystiedot ja lisätietoja Turvasta löydät osoitteesta www.turva.fi. Asiakaspalvelun sähköpostiosoite on asiakaspalvelu@turva.fi.

Turva/Kati Iharanta

Olokolo

Levin Kelorakassa on kaunis siniharmaa hirsimökki (valmistunut 1989), jossa on tupakeittiö, kaksi makuuhuonetta, kaksi parvea ja sauna. Mökki on tarkoitettu 6–8 hengen majoitukseen. Olokolo sijaitsee noin kilometrin päässä Hullun Poron ravintoloista ja noin kahden kilometrin päässä Levikeskuksesta, jossa on elintarvikekaupat, Alko, apteekki, lahja- ja erikoistavara-liikkeet, postipalvelut, kylpylä ja useita ravintoloita jne.

Lisätietoja www.levi.fi

Molemmissa mökeissä on hyvä varustelutaso; astiat, astianpesukone, mikro, TV, video, radio/cd-soitin, hiustenkuivain, kiharrin, kuivauskaappi, autopistoke sekä vuodevaatteet ja pyyhkeet. Tonttussa on myös Tahko SPA kuntosali- ja kylpyläkortti 2 hengelle sekä pyykinpesukone.

Molemmissa lomakohteissa vuokraan sisältyy golf-osake ja talvella kaksi rannelippua. Molemmissa kohteissa on varsin runsaat harrastusmahdollisuudet.

Olokolon lomaviikko on lauantaista klo 14, seuraavaan lauantaihin klo 12.

Tonttulan lomaviikko on perjantaista klo 14, seuraavaan perjantaihin klo 12.

Lomaviikot arvotaan kaksi kertaa vuodessa; viikot 35–52 ja 1–7 arvotaan 29.5. ja viikot 8–34 arvotaan 15.12. Mikäli samaa ajankohtaa hakee useampi henkilö, on etusijalla hakija, joka ei ole aiemmin mökkiä vuokrannut.

Tonttula

Nilsin Tahkolla on pirteä punainen paritalon puolikas (valmistunut 2001), jossa on tupakeittiö, yksi makuuhuone, iso parvi ja sauna. Huoneisto on tarkoitettu 5–7 henkilön majoitukseen. Tonttula sijaitsee noin 1,5 kilometrin päässä rinteistä ja Sokos Hotel Tahkovooresta, jonka ympärillä ovat muut ravintolat, kylpylä, elintarvikeliike sekä lahja- ja urheilutavara-myymälä jne.

Lisätietoja www.tahko.fi

Viikkovuokrat:

Kausi: Olokolo:

A 500 € viikot 8–16, 51–52

B 350 € viikot 1–7, 17–18, 36–39

C 200 € viikot 19–36, 40–50

Kausi: Tonttula:

A 500 € viikot 8–16, 51–52

B 350 € viikot 1–7, 23–39

C 200 € viikot 17–22, 40–50

Mökkivastaavat:

Olokolo ja Ylläksen lomahuoneisto:

Virpi Pelttari,

Käsityökatu 16 B 4, 38210 Sastamala,

s-posti virpi.pelttari@kopteri.net

puh. 050 377 1961

Tonttula:

Tuula Sydänmaa,

Pelimanninkatu 5 B 3, 78850 Varkaus,

s-posti tuula.sydanmaa@navitas.fi

puh. 040 596 8550

Hakemuksen toimittaminen:

Postita mökkivastaavalle, lähetä sähköpostina tai täytä hakemus ET:n nettisivuilta www.etry.fi. Seuraavaan arvontaan hakemuksen tulee olla perillä 15.5. mennessä.

LOMAMÖKKIEN VUOKRAHAKEMUS VUOKROT 35/2010–7/2011

Hakijan nimi: _____

Osoite: _____

Sähköposti: _____

Puhelin: _____

Työpaikka: _____

Olokolo:

Haluttu viikko: _____ tai _____ tai _____

Tonttula:

Haluttu viikko: _____ tai _____ tai _____

Lomahuoneisto:

Olen aikaisemmin ollut:

Olokolossa: vuosi _____ viikko _____

Tonttussa: vuosi _____ viikko _____

Lomahuoneistossa: vuosi _____

Ajatelmia

Onnelliseen elämään tarvitaan hyvin vähän.
Kaikki on ihmisen sisimmässä, hänen
ajattelutavassaan.

Marcus Aurelius

Milloin ystävyiden tiet sivuavat toisiaan,
koko maailma tuntuu hetken verran kodilta.

Hermann Hesse

Ihmisen elämä on kuin perhosen lento,
jospa osaisimme lentää sen yhtä kauniisti.

L.E.A.

Kun haluat jotain, koko maailmankaikkeus
auttaa sinua saavuttamaan sen.

Paulo Coelho (Alkemisti)

