

JHL

Ammattina hyvinvointi



Nuorisoalan ammattilaisen opas



Nuorisoalan ammattilaisen opas

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

C-sarja

ISBN 978-952-9668-98-4

ISSN 1796-2978

JHL monistamo 10/2013

Oppaan tekijät:

Ekström Håkan, Haavasoja Tuula, Heinikoski Mikko, Jokinen Sari, Parviainen Kaijamaija,
Pääkkönen Raija, Vatanen Esko

Oikoluku: merkonomiopiskelija Oona Orava

Ulkoasu: Leena Nätti

Kannenkuva: Sami Perttilä

Sisältö

JHL:n tavoitteet nuorisotyössä	5
Puheenjohtajan tervehdys	6
Nuorisotyö	8
Nuorisotyön historiaa	8
Nuorisolaki.....	10
Nuoriso-käsite	10
Nuorisotyön tavoitteita.....	11
Nuorisotyön tehtävät.....	12
Ammattilaisen puheenvuoro	14
Nuorisotyön ammattilainen.....	17
Nuorisoalan kelpoisuudet	18
Nuorisotyön yleisimpiä nimikkeitä	18
Ammatti-identiteetti ja ammatillinen työote.....	18
Nuorisotyön arvoperusta	19
Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus.....	20
Ilmoitusvelvollisuus	21
Nuorisotyön ammattilaisen eettiset arvot	22
Nuorisotyön eettisistä periaatteista.....	23
Ammatillinen osaaminen	25
Työelämä edellyttää koulutusta.....	25
Nuorisoalan koulutus ja tutkinnot	25
Opintososiaaliset tuet.....	27
Työsuhteen ehdoista	29
Luottamusmies henkilöstön edustajana.....	29
Työsuhde ja virkasuhde	30
Työehtosopimuksista	31
Työaika	33
Palkkaus.....	36
Työn vaativuuden arviointi (TVA).....	39

Työhyvinvointi.....	42
Työnantaja vastaa turvallisuudesta	42
Ergonomiaa parannetaan työvälineiden ja turvallisten työliikkeiden avulla	45
Epäasiallisen käyttäytymiseen uskallettava puuttua	47
Työntekijällä on oikeus turvalliseen työskentelyyn	49
Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä toimi näin	50
Työn ja työyhteisön kehittäminen.....	51
Hyvä työ	51
Hyvä työntekijä.....	52
Hyvä työyhteisö	53
Kehityskeskustelut.....	56
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	59
Vuorotteluvapaa	59
Opintovapaa.....	59
Perhevapaat	60
Nuorisotyötä ohjaava lainsäädäntö.....	62
Työelämän lainsäädäntöä.....	63
JHL on osaavien ammattilaisten liitto	66

Hyvä nuorisoalan ammattilainen

Tämä opas on tarkoitettu sinulle nuorisoalan ammattilainen tai alalle opiskeleva. Oppaassa käsitellään nuorisoalan ammatteihin ja työhön sekä työsuhteeseen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Nämä asiat soveltuvat käsiteltäviksi työpaikkakokouksissa, perhdytyksessä tai koulutuksessa, vaikkapa opintokerhossa.

Oppaan on julkaissut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Se on tuotettu yhteistyössä alan ammattilaisten kanssa.

JHL:n tavoitteet nuorisotyössä

Kunta- ja palvelurakenteen uudistus vahvistaa nuorisotyön asemaa ja arvostusta

Nuorisolain tavoitteet toteutetaan

Nuorisotakuun toteutukseen suunnataan riittävästi resursseja nuorisotyöhön

Moniammatillinen ja poikkihallinnollinen yhteistyö tiivistyy entisestään nuorisotyön alueella

Nuorisotyön rooli osana toimijoiden kokonaisuutta on selkeä ja kirkas

Työn vaativuuteen perustuvaa palkkavertailua tehdään yli sektorirajojen

Sekä laadulliset että määrälliset henkilöstövoimavarat tukevat työssä jaksamista

Puheenjohtajan tervehdys

Huoli lapsista ja nuorista kasvaa, kun talouskriisi pitkittyy ja sitkistyy. Nuorisotyöttömyys riehuu Euroopassa ja kylvää ympärilleen tuhoa, jonka jäljet näkyvät ja tuntuvat vuosikymmenten päähän. Puhutaan menetetystä sukupolvesta ja pelätään syviä, hitaasti arpeutuvia haavoja koko maanosan sosiaaliseen rakenteeseen. Asiaan ollaan heräämässä, mutta jää nähtäväksi tapahtuuko tämä liian myöhään ja liian kevyillä toimenpiteillä. Uhka toteutuu, ellei nuorisolla ole vahvoja puolestapuhujia sekä julkisessa keskustelussa että poliittisessa päätöksenteossa.

Suomessa kamppaillaan samantyyppisten ongelmien kanssa kuin muuallakin Euroopassa. Hyvinvointivaltion voimavarat niukkenevat ja jakajia on entistä enemmän. Ikääntyminen on erityinen suomalainen kehityspiirre, jonka asiallinen hoitaminen tulee vaatimaan rutkasti niin työvoimaa kuin rahaakin tulevana vuosikymmeninä. Samalla pitää kuitenkin kyetä panostamaan lapsiin ja nuoriin, jotta he eivät jäisi syrjään. Heidän on saatava tarvitsemansa tuki, jolla päästään työn ja elämän syrjään kiinni. Näin luodaan näköalaa tulevaisuudesta, jossa riittää työtä, hyvinvointia ja osallisuutta. Näitä tulevaisuuden rakennuspuita luodaan nuorisotyössä ja niiden luominen on monimutkaistuvassa, muuttuvassa yhteiskunnassa entistä vaikeampaa. Nuorisotyö on investointia, paitsi yksilöiden hyvinvointiin, myös koko yhteiskunnan tulevaisuuteen. Sen tekemiseen tarvitaan ennen kaikkea osaavia, motivoituneita nuorisotyön ammattilaisia, jotka tekevät työtään reiluilla palvelussuhteen ehdoilla. JHL on hyvinvoinnin ammattilaiset yhteen kokoava ammattiliitto ja me olemme sitoutuneet tekemään ammattilaisten työn näkyväksi ja arvokkaaksi.

Nuorisotyön sisältö on vuosien kuluessa muuttunut ja rajanveto sosiaalityöhön on entistä vaikeampaa. Lasten ja nuorten ongelmat ja niiden korjaaminen ovat paljon esillä ja painottuvat myös nuorisotyössä entistä enemmän. Siitä huolimatta panoksia pitäisi riittää ja suunnata yleiseen nuorisotyöhön, joka on myös parhainta ennaltaehkäisevää työtä. Aikuisten ja työn maailma näyttäytyy monelle nuorelle vaikeana ja pelottavanakin. Tätä maailmaa nuorisotyö voi omalta osaltaan tulkita ja näin rohkaista nuoria eteenpäin omassa elämässään. Nuorisualan ammattilaiset auttavat nuoria tuomaan ajatuksensa, toiveensa ja odotuksensa kunnalliseen päätöksentekoon ja laajemminkin yhteiskunnalliseen valokeilaan. Jos aikuisten ja nuorten maailmat eriytyvät ja jos vuoropuhelu vähenee, on

väärinymmärrysten ja ohipuhumisen vaara suuri. Se ei palvele ketään. Nuorisotakuusta odotetaan ratkaisijaa moneen nuoria riivaamaan ongelmaan, mutta sen onnistumiseen tarvitaan riittäviä taloudellisia voimavaroja sekä palveluja, jotka tukevat nuorta hänen polullaan työhön ja koulutukseen ja siellä pysymiseen.

Nuorten kanssa työskentely perustuu luottamukseen. Se ei synny aseman tai tittelin perusteella vaan tekojen, kiinnostuksen ja arvostuksen kautta. Näitä on mahdollista rakentaa vain pitkäjänteisellä työllä. Siksi alan henkilöstöstä on pidettävä huolta. Alalla työsuhteet on saatava pysyviksi ja työntekijöiden on viihdyttävä työssään niin, ettei vaihtuvuus kasva kohtuuttomaksi eikä työnnä osaavia ihmisiä muille aloille. Tässä on tavoitetta niin meille ammattiliitossa kuin vastuullisille työnantajatahoillekin.

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Nuorisotyö

Nuorisotyön historiaa

Suomalaisella nuorisotyöllä on pitkät perinteet. Varhaisimpia toimijoita olivat 1800-luvun lopulla kristilliset nuorisojärjestöt. Muita nuorisotyön pioneereja olivat muun muassa raittiusliikkeet ja partiojärjestö, joka tuli Suomeen 1910.

Vuodesta 1911 alkaen yhdistyksille myönnettiin nuorisotyöhön varoja sisälähetys- ja evankelioimistuksen tukemiseksi perustetusta rahastosta. Valtionavustukset olivat lopullinen tunnustus kristilliselle nuorisotoiminnalle.

Yhdistysten tavoitteena oli synnyttää nuorten keskinäistä toimintaa. Valtiolta vaadittiin toimenpiteitä nuorisotyön tehostamiseksi jo 1930-luvulla. Nimikkeet nuorisotyö ja nuorisotyöntekijä alkoivat yleistyä vasta 1940-luvulla.

Suomalainen virallinen nuorisotyö alkoi Ritarihuoneen kokouksessa 21.9.1940. Kokouksessa pyrittiin saamaan aikaan vapaaehtoista poikatoimintaa. Tämän seurauksena vuonna 1941 perustettiin pääministerin aloitteesta toimikunta ja syntyi ajatus Suomen Pojat -järjestöstä. Vuonna 1943 tehtiin valtiopäiväaloite nuorisotoiminnan kehittämisestä. Uraaurtava vapaaehtoinen työliike Nuorten Talkoot vuosina 1940-48 innosti nuoria toimimaan yhdessä oman maan hyväksi.

Nuorisotoimen asema valtionhallinnassa oli epämääräinen 1960-luvulle saakka. Lainsäädännön puolestapuhujia olivat Suomen Nuorisojärjestöjen Edustajisto ja kunnallisten nuoriso-ohjaajien yhdyssiteeksi 1950-luvulla vakiintunut Suomen Nuorisotyöntekijäin Liitto. Liiton toimintaa leimasivat nuorisotyöntekijöiden aseman turvaaminen lainsäädännön ja nuorisotyöhön erikoistavan koulutuksen avulla. Maahan synnytetettiin ammattikunta, joka rajasi itselleen nuorisotyön toimialan.

Nuorisotyön järjestelmän kehittäminen 1960- ja 70-luvulla oli osa hyvinvointivaltion kehittämistä. 1970-luvulla nuorisotyölaki virallisti nuorisotyön aseman. Vapaa-ajan merkityksen kasvaessa ja sen yhteiskunnallisen painoarvon lisääntyessä Suomeen vakiintui vapaa-aikatoiminnan organisaatio. Kulmakivinä tässä järjestelmässä ovat kansalaisjärjestöt, julkinen hallinto ja näiden välinen yhteistyö.

Kuntien rooli nuorten oman toiminnan edellytysten luojana korostui 1970-luvulla. Nuorisojärjestöt järjestivät itse toimintaa ja kunnat tukivat järjestöjä taloudellisesti ja rakensivat nuorisotiloja. Kuntien oma nuorisotoiminta oli lähinnä nuorisokahvilatoimintaa ja siihen liittyvää harrastustoimintaa.

Nuorisotoiminta oli vielä 1970-luvulla yhteiskunnallisesti aktiivista ja nuoret olivat poliittisesti kantaaottavia, mutta siirryttäessä 1980-luvulle nuorten aktiivinen järjestötoiminta hiipui ja muuttui yksilökeskeisemmäksi ja kulutushaluisemmaksi. Näissä olosuhteissa kunnan nuorisotyö toimi kahdella tavalla; suhde aktiivisesti toimivaan nuorisoon oli vaikeaa eikä perinteinen työnjako (kunta edellytysten luojana ja nuorisjärjestöt toimijana) ollut enää toimivaa. Toisaalta kuntien nuorisotyö suuntautui osittain nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn tehden yhteistyötä sosiaali-, terveys- ja koulutoimen kanssa.

Suomessa on 1980-luvun lopulta lähtien toteutettu hallintouudistuksia, joiden taustatekijöinä ovat olleet muuttuva kansainvälinen ympäristö, hyvinvointivaltion rahoitusongelmat sekä vaatimukset julkisen sektorin toimivuuden parantamisesta. Hallinnon uudistuksia vauhditti 1990-luvun alkupuolen syvä taloudellinen lama.

1990-luvun laman seurauksena nuorisotoiminen asema heikkeni suuressa osassa kuntia, kun vakansseja yhdistettiin ja osin niitä jätettiin täyttämättä. Kunnissa yleistyivät määraaikaiset ja tuntityösuhteet sekä kouluttamattomien ja työllistettyjen käyttö lisääntyi.

Nuorsoalan yhteistyö elpyi 1990-luvulla Allianssin ansiosta. Allianssi on kehittynyt toimialan yhteistyö- ja palveluyksiköksi, joka suuntaa palveluitaan sekä suoraan nuorille että järjestöverkostolle.

Lähteet:

Virolainen Paula, Nuorisotyöntekijän asema ja työn rooli julkisella sektorilla (Opinnäytetyö 2008, HUMAK)

Jauhiainen Hanne, "Siellä tapaa kavereita ja on muutenkin hyvä tapa viettää aikaa" (Opinnäytetyö 2010, HUMAK)

Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry on valtakunnallinen nuorisotyön palvelu- ja vaikuttajajärjestö. Se on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton edunvalvoja, jonka jäsenenä on 116 valtakunnallista nuorisoi- tai kasvatustalalan järjestöä.

Allianssin tarkoituksena on edistää nuorten kasvua yhteiskunnan vastuullisiksi jäseniksi, osallistumista päätöksentekoon ja kansainväliseen toimintaan. Allianssin palvelee nuorisjärjestöjä ja nuorisotyötä. <http://www.alli.fi>

Nuorisolaki

Nuorisolain (72/2006) tarkoitus on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja vahvistaa nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Nuorisolain arvot ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen. Nuorisotyö osaltaan toteuttaa nuorisolain tarkoitusta ja tavoitteita niin kunnissa kuin kansalaisjärjestöissä.

Nuorisotyön kohderyhmä on kaikki alle 29-vuotiaat. **Nuorisotyöllä** tarkoitetaan nuorten aktiivisen kansalaisuuden edistämistä samoin kuin nuorten sosiaalista vahvistamista, nuorten kasvun ja itsenäistymisen tukemista sekä sukupolvien välistä vuorovaikutusta. **Aktiivisella kansalaisuudella** tarkoitetaan nuorten tavoitteellista toimintaa kansalaisyhteiskunnassa. **Nuorisopolitiikka** määritetään nuorten kasvu- ja elinolojen parantamiseksi. **Sosiaalinen vahvistaminen** tarkoittaa nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Vuonna 2011 tulivat voimaan nuorisolain muutokset, jotka koskevat monialaista yhteistyötä ja etsivää nuorisotyötä. Laissa tarkoitetaan monialaisella yhteistyöllä eri toimialojen viranomaisten yhteistyötä. Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille.

Lähde: <http://www.finlex.fi> Nuorisolaki 27.1.2006/72

Nuoriso-käsite

Lapsia ja nuoria koskevissa asioissa eri toimijoiden tehtävien keskinäisen suhteen jäsentäminen on ajoittain vaikeaa ikämäärittelyjen moninaisuuden takia. Myös säädösten keski-suhteiden kirkastaminen on tästä syystä ajoittain vaikeata.

- Ehkäisevä lastensuojelu koskee lain mukaan lapsia 17-vuotiaaksi asti ja 18–20-vuotiaita nuoria: pääkäsite on lapsi.
- Nuorisotyö koskee lain mukaan alle 29 -vuotiaita lapsia, nuoria ja nuoria aikuisia: pääkäsite on nuori.
- Käytännön nuorisotyössä erotellaan vaihtelevasti lapset, varhaisnuoret, nuoret ja nuoret aikuiset.
- Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelmassa tarkoitetaan laajasti alle 29-vuotiaiden kasvu- ja elinolojen parantamista.
- Varsinkin lapsuuden ja nuoruuden nivelvaiheissa 13–17-vuotiaiden osalta ikämäärittelyt vaihtelevat.

Lähde: <http://nam.humak.fi/artikkelit/nuorisotyon-virallinen-asema> , 2010

Nuorisotyön tavoitteita

Nuorisotyötä eri tavoin tekeviä kansalaisjärjestöjä on Suomessa tuhansia. Niiden julkiset ja omat tavoitteet vaihtelevat. Useimmiten niiden toiminnan tarkoituksena on yhden tai useamman alla kuvatun tavoitteen toteuttaminen. Myös kansallinen lapsi- ja nuorisopoliittikka määrittelee osaltaan nuorison tavoitteita.

Nuorisolain (2006, 2011) mukaan:

- Nuorten kasvu ja itsenäistyminen
- Nuorten aktiivinen kansalaisuus; nuorten tavoitteellinen toiminta kansalaisyhteiskunnassa
- Nuorten sosiaalinen vahvistuminen; elämäntaitojen vahvistuminen ja syrjäytymisen välttäminen
- Nuoren pääsy koulutukseen ja työmarkkinoille (2011–)
- Nuorten pääsy ja ohjautuminen palvelujen ja tuen piiriin (2011–).

Lastensuojelulain (2008) mukaan:

- Nuorten hyvinvointi, kasvu ja ongelmien ehkäiseminen.

Kirkon kasvatustyön lapsi- ja nuorisotyön mallijohtosäännön mukaan seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön tarkoituksena on:

- Lasten ja nuorten ja heidän perheidensä kristilliseen uskoon perustuva elämä, kasvatusta, opetus ja toiminta eli lasten ja nuorten kasvu yhteyteen toisten kristittyjen kanssa ja osallistuminen seurakunnan toimintaan ja sen tehtävän toteuttamiseen
- Lasten ja nuorten turvallisuus
- Kotien ja seurakuntalaisten kasvatusvastuu
- Liittyminen paikkakunnan kasvatusta- ja nuorisotoimen kokonaisuuteen sekä kirkon alueelliseen ja yhteiseen lapsi- ja nuorisotyöhön
- Ekumeenisen ja kansainvälisen lapsi- ja nuorisotyön edistäminen kirkon kasvatustasiain ja nuorisotyön keskusten, ekumeenisten ja kansainvälisten yhteistyöjärjestöjen sekä kirkon lähetysjärjestöjen avulla

Nuorisotyön tehtävät

Nuorisotyö palvelujärjestelmänä tuottaa nuorille:

- Toimintaa, toimintamahdollisuuksia ja toimintaedellytyksiä
- Tietoja, taitoja, sosiaalisia yhteyksiä
- Osallisuuden, osallistumisen ja vaikuttamisen kanavia
- Tavanomaista tukea elämänhallintaan
- Ongelmien ehkäisyä
- Erityistä tukea ja ongelmien ratkaisukeinoja
- Nuorten etujen valvontaa yhteiskunnassa

Nuorisotyö palvelee koko yhteiskuntaa seuraavin tavoin:

- Kodin, koulun ja sosiaalitoimen rinnakkaisinstituutio: täydentää tyhjiötä, paikkaa aukkoja
- Tukee kasvavien kansalaisten kansalaisvalmiuksien ja hyvinvoinnin kehitystä
- Ylläpitää ja kasvattaa yleistä toimintakykyä ja toimintaedellytyksiä
- Ylläpitää ja kehittää uusia oppimisen mahdollisuuksia
- Ennaltaehkäisee, välttää ja vähentää ongelmia nuorten kansalaisten elämässä
- Ylläpitää ja uusintaa yleishyödyllistä arvoilmastoa:
- Moniarvoisuus, demokratia, suvaitsevaisuus, liberalismi, elämänlaatu; kokemukseen ja laatuihin perustuva positiivinen arvoperusta
- Ylläpitää ja kehittää toimialan piirissä työskentelevien kansalaisvalmiuksia
- Rakentaa siltaa kansalaistoiminnan ja virallisen yhteiskuntainstituution välille
- Välittää yhteiskunnan etua kansalaisille ja kansalaisten etua virallisille instituutioille
- Tavoittaa ajassa ja paikassa, omaa lähikosketuksen ja laajan kontaktipinnan ihmisiin
- Tuottaa tietoa ja tekee kehitystyötä, on strateginen ja innovoiva
- Integroi eri sektoreita, hallintokuntia ja aloja
- Toimii kansainvälisten yhteyksien rakentajana ja ylläpitäjänä edustaen suomea ja tulevaisuutta

Lähde: Petri Cederlöf, Nuorisotyön yhteiskunnallinen merkitys, 1998

Monialainen viranomaisyhteistyö

Monialaisella yhteistyöllä eli nuorten ohjaus- ja palveluverkostolla tarkoitetaan paikallistasolla toteutettavaa eri toimialojen viranomaisten yhteistyötä. Kunnassa tulee olla nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat nuorten kannalta keskeisimmät toimialat. Mukana ovat opetus-, sosiaali- ja terveys- ja nuorisotoimen sekä työ- ja poliisihallinnon edustajat. Myös muut viranomaiset voisivat tarvittaessa kuulua verkostoon. Verkosto toimii vuorovaikutuksessa nuorten palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa. Verkoston tehtävänä on koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida nuorten tilannetta paikallisen päätöksenteon ja suunnitelmien tueksi. Verkosto edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista ja vaikuttavuutta tavoitteena palvelujen riittävyys, laadukkuus ja saavutettavuus.

Verkosto tehostaa nuorten palveluihin ohjautumista ja palvelusta toiseen siirtymistä ja edistää nuorten palveluiden järjestämiseen liittyvän tietojen vaihdon sujuvuutta suunnitteleamalla yhteisiä menettelytapoja viranomaisten kesken. Verkosto ei käsittele yksittäisen nuoren asioita vaan yleisemmin nuorten tarvitsemien palvelujen toimivuutta paikallistasolla.

Etsivä nuorisotyö

Etsivän nuorisotyön tarkoituksena on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Kunta voi tarvittaessa järjestää etsivää nuorisotyötä. Tällöin kunta nimeää etsivän nuorisotyön toimeenpanosta vastaavan kunnan viranhaltijan tai työsopimussuhteisen henkilön. Etsivän nuorisotyön tehtävää hoitavalla tulee olla riittävä koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä. Nuorisolakiin on lisätty (2011 alkaen) säännökset tilanteista, joissa salassapitosäännösten estämättä tiettyjen viranomaisen tulisi luovuttaa etsivälle nuorisotyölle nuoren yksilöinti- ja yhteystiedot nuoren tavoittamista varten, jotta nuorelle voitaisiin tarjota varhaista tukea. Nuorelle ei säädettäisi velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua palvelua.

Lähteet: <http://www.finlex.fi> Nuorisolaki 27.1.2006/72 ja Lakinuorisolain muuttamisesta 693/2010, http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/nuorten/nuorisotyö

Nuorisotakuu

Nuorten yhteiskuntatakuu eli nuorisotakuu on kirjattu pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan. Sillä tavoitellaan nuorten työllisyyden edistämistä ja syrjäytymisen ehkäisyä.

Tavoitteena on, että kaikille nuorille luodaan realistiset mahdollisuudet suorittaa perusasteen jälkeinen tutkinto ja työllistyä. Samalla kiinnitetään huomiota siihen, että nuoret eivät ajaudu liian pitkään jaksoon ilman minkäänlaista aktiivista toimintaa.

Nuorisotakuulla tarkoitetaan:

Jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta.

Nuorisotakuuseen liittyy koulutustakuu:

Jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan koulutuspaikka lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin.

Viranomaisten, elinkeinoelämän, järjestöjen ja nuorten yhteisvastuu on välttämätöntä yhteiskuntatakuun täydelle onnistumiselle. Suomen nuorisotakuu tulee perustumaan Public-Private-People-Partnership -malliin, jossa nuoret ovat itse aktiivisia toimijoita ja oman tulevaisuutensa tekijöitä. Nuorten parissa toimivien ammattilaisten panos on erittäin tärkeä. Vaikka nuorisotakuu keskittyykin koulutukseen ja työllistymiseen, malli pitää sisällään vahvan painotuksen nuorten vapaa-ajalla tapahtuvaan nuorisotyöhön ja ennen kaikkea sen ennaltaehkäisevään rooliin.

Nuorten yhteiskuntatakuu kuuluu hallitusohjelman kärkihankkeena hallituksen erityisen panostuksen ja seurannan piiriin.

Lisätietoa nuorisotakuusta: www.nuorisotakuu.fi

Ammattilaisen puheenvuoro

Nuorisotyöntekijän haasteet muuttuvassa ympäristössä

Olli Joensuu, pääsihteeri

Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry

Nuorisotyön maailma on viime vuosina muuttunut valtavasti, kuin huomaamatta.

Vuoden 2011 alussa voimaan tulleessa nuorisolain muutoksessa lisättiin kunnallisen nuorisotyön toimintakenttään nuorten työpajapalvelut ja etsivät nuorisotyö. Muutosta voidaan sanoa pääsääntöisesti myönteiseksi. Työpajapalveluita ja etsivää työtä on tehty kunnissa jo kauan ja nyt sille

saatiin myös lakisääteinen asema.

Lakimuutoksen syvempiä vaikutuksia ei ole juuri pohdittu. Perinteisesti nuorisotyö on määritelty nuorten ongelmia ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi, kaikille nuorille suunnatuksi ja ryhmämuotoiseen kohtaamiseen perustavaksi työksi. Nuorten ongelmia ratkova yksilöllisempi työ taas on mielletty sosiaalityöksi. Kuitenkin jopa suomalaisessa, sektorirajoja tiukasti valvovassa yhteiskunnassa nuorisotyön ja sosiaalityön raja on ollut häilyvä, sektorit ovat lomittuneet – ja hyvä niin, ainakin nuoren näkökulmasta.

Ennaltaehkäisevä työ on aina halvempaa kuin korjaava työ ja mikäli perinteinen, ennaltaehkäisevä nuorisotyö on kunnossa, korjaavaa työtä tarvitaan mahdollisimman vähän.

Kun aikaisemmin nuorisotyön kohteena oli kunnan kaikki nuoret, nykyään yhä enenevässä määrin kohteena on jokin rajattu nuorten ryhmä. Yleensä tämä ryhmä määritellään ongelmien kautta: koulupudokkaat, työttömät, syrjäytyneet, maahanmuuttajat... Samoin aikaisemmin nuorisotyö tapahtui nuoren vapaa-ajalla ja nuori osallistui siihen vapaaehtoisesti, nyt ovat lisääntyneet nuorisotyön muodot, joiden kohteena oleminen on nuorelle "puolipakollista".

Nuorisolain muutos teki näkyväksi pitempiaikaisen kehityskulun: nuorisotyön painopiste on liukunut yhä enemmän korjaavalle puolelle, sosiaalityön tontille.

Yhtenä esimerkkinä tästä siirtymästä ovat muutokset nuorisotyön rahoituksessa. Valtion budjetissa nuorisotyön rahoitusta on siirretty kasvavassa määrin korjaavaan työhön. Perinteisesti veikkausvoittovaroin on rahoitettu ennaltaehkäisevää nuorisotyötä ja budjettivaroista työpajatoimintaa ja etsivää nuorisotyötä. Vaikka nuorisotakuun toteuttaminen toikin budjettivarojen puolelle lisää rahaa jaettavaksi, opetus- ja kulttuuriministeriö päätti toteuttaa hallitusohjelmassa kirjatun kuuden miljoonan euron menosäästön siirtämällä työpajatoimintaan ja etsivän työhön tarkoitettua rahoitusta maksettavaksi veikkausvoittovaroista.

Hyvä näin, kyseiset budjettirahoitteiset toiminnot tarvitsevat vahvempaa tukea, jotta työ voidaan ulottaa laadukkaana koko maahan. Huonompi puoli asiassa on, että tuo kuusi miljoonaa euroa on poissa ennaltaehkäisevän nuorisotyön rahoituksesta. Samantapaisia tarinoita on kuulunut myös talousvaikeuksien kanssa kamppailevista kunnista. Nuorisotakuun toteuttaminen ja uudet työmuodot vaatisi uutta panostusta, mutta sen sijaan se

leikkaa perinteisen nuorisotyön rahoitusta.

Nuorisotyön maailman muutos vaikuttaa myös nuorisotyöntekijän työkuvaan. Etsivää nuorisotyötä tehtiin muutama vuosi sitten reilusti alle puolessa kunnista. Vuoden 2013 budjettikirjassa tavoitteeksi esitetään, että sitä tehdään 68 prosentissa kunnista. Etsivän nuorisotyön ja muiden korjaavan nuorisotyön uusien menetelmien valtava kasvu tuo uusia vaatimuksia nuorisotyöntekijän ammattitaidolle.

Nuorisotyöntekijöiden ammattiosaaminen on vuosien saatossa kohentunut paljon. Enää ei nuorisotyötä tehdä ilman koulutusta, varsinkaan isommilla paikkakunnilla. Samaan aikaan nuorisotyöntekijöiden koulutustaustat ovat monipuolistuneet. Nuorisotyön tutkintoja on rinnan useita vanhoista opistotutkinnoista yhteisöpedagogeihin. Alalla toimii myös ennen kaikkea projektityössä monen muun koulutustaustan omaavia toimijoita, sosionomeja, lähi- ja sairaanhoitajia jne. Tämä on haaste, miten saamme moniammatillisessa kentässä nivottua yhteen vahvan ammatti-identiteetin nuorisotoimialalle.

Nuorisotyön toimintaympäristöt ovat monipuolistuneet. Työtä tehdään enenevässä määrin muuallakin kuin nuorisotaloilla. Nuorisotyöntekijöiden tulee olla valmiita toimimaan myös muissa ympäristöissä, kuten verkko, koulut, kaupakeskukset, kirjastot, kadut, leikkipuistot, työpajat jne.

Yhteistyö muiden lapsi- ja nuorisoalan toimijoiden kanssa on lisääntynyt ja se vaatii ymmärrystä muiden ammattikuntien työstä ja toimintatavoista, sekä yhä laajempien kokonaisuuksien ottamista haltuun. Oma muutoksensa toimintaympäristössään ovat erilaiset lakisääteiset verkostot. Lastensuojelulain yhteistyövelvoitteet aiheuttaa omansa ja nuorisolain muutoksen myötä tulleet monialaiset nuorten ohjaus- ja palveluverkostot omat haasteensa, samoin kuin nuorisotakuun toteuttaminen. Nuorten palveluiden yhteistyöverkostojen kehittämismvastuu on usein nuorisotyön tehtävänä.

Haasteita meillä nuorisotyöntekijöillä riittää. Itse näen toimialamme kuitenkin joustavana, notkeana ja mukautuvana toimijana, joka voi ylittää raja-aitoja ja toimia uusien kumppanuuksien luoja. Meidän kannattaa myös olla ylpeitä työstämme ja puolustaa nuorisotyötä ja sen asemaa tehokkaana ja yhteiskunnallisesti merkittävänä työmuotona.

Nuorisotyön ammattilainen

Nuorisotyön ammattilaisen työn tavoitteena on nuorten kansalaistoiminnan ja hyvinvoinnin edistäminen sekä yksilöllisen kasvun ja yhteisöllisyyden tukeminen. Alalla tarvitaan valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön ja kykyä luottamukselliseen ja luovaan vuorovaikutukseen sekä ohjattavien että muiden alojen ammattilaisten kanssa.

Ammattilaisen keskeisenä tehtävänä on suunnitella ja ohjata lasten ja nuorten vapaa-ajan toimintaa ja harrastuksia ja luoda edellytyksiä toiminnalle sekä tasapainoiselle kasvuille. Ohjauksessa ja toiminnan edellytysten järjestämisessä on otettava huomioon nuorten tarpeet ja heidän odotuksensa. Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot, kyky ottaa taustaltaan erilaisten ohjattavien tarpeet huomioon sekä pyrkimys yhteisöllisen vuorovaikutuksen ja yksilöllisen kasvun tukemiseen ovat nuorisotyössä tarvittavia taitoja.

Nuorisotyö on ihmissuhdetyötä, joka edellyttää hyvää tietämystä ihmisen kasvusta, kehityksestä, elämäнкаaresta, sosiaalisesta kanssakäymisestä sekä kulttuurista ja yhteiskunnan rakenteista. Se on eri-ikäisten ja kulttuuritaustaltaan erilaisten nuorten parissa tehtävää ohjaus-, opastus- ja tukityötä. Nuorisotyöntekijä suunnittelee, järjestää ja ohjaa vapaaehtoista ja yhteisöllistä kansalais-, kulttuuri-, liikuntatoimintaa ja muuta vapaa-ajan toimintaa. Hän työskentelee järjestön, kunnan, yrityksen tai muun yhteisön palveluksessa tai itsenäisenä ammatin harjoittajana. Alan ammattilainen tuntee ja osaa käyttää erilaisia toiminnan rahoitusmuotoja toimintojen organisoimiseksi ja toteuttamiseksi.

Nuorisotyöntekijältä vaaditaan monipuolisia taitoja sekä suunnittelu-, toteutus- ja arviointikykyä toiminnan ohjauksen lisäksi erilaisten toimintakokonaisuuksien ja palvelujen tuottamisessa. Alan ammattilainen tiedostaa kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistyön yhteiskunnallisen merkityksen.

Nuorisotyössä painottuvat harrastus- ja toimintamahdollisuuksien ohella nuorten elinolojen kehittäminen sekä yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien turvaaminen ja laajentaminen. Lisäksi alalla on keskeistä yhteistyö kodin, koulun ja sosiaalitoimen sekä muiden viranomaisten kanssa. Nuorisotyöntekijöiden toiminta-alue on laajenemassa merkittävästi useiden muiden ammattialojen rajapinnoille, sosiaali-, opetus- ja kirjastotoimeen.

Nuorisoalan kelpoisuudet

Kunnallisesta nuorisotyöstä poistettiin pätevyysvaatimukset 1990-luvulla Nuorisotyölain (1995) valtuuttamana. Nuorisotyöntekijöillä ei ole pätevyysvaatimuksia tai yhtä koulutustaustaa, vaan jokainen työnantajaorganisaatio määrittelee ne itse hakiessaan työntekijää.

Alan työpaikkoihin hakevien koulutustausta voi nuorisotyöhön suuntautuvan koulutuksen sijaan olla myös sosiaali- ja kasvatustaloilta sekä liikunta-, musiikki- ja taidealoilta. Nuorisotyöhön liittyvillä ammattinimikkeillä toimii myös henkilöitä, joilla ei ole alalle soveltuvaa koulutusta tai heiltä puuttuu kokonaan ammatillinen koulutus (esim. työllistämistuella palkatut työntekijät).

Nuorisotyön ammattilaisten rinnalla nuorisotyön kentällä toimivat myös vapaaehtoiset, jotka laajentavat toiminnan kenttää mutta hämmentävät nuorisotyöntekijyyden hahmottamista. Lukumääräisesti vapaaehtoisesti nuorisotyötä tekevien määrä on moninkertainen nuorisotyön ammattilaisiin verrattuna. On arvioitu, että järjestöjen tekemässä nuorisotyössä on mukana jopa 100 000 vapaaehtoista nuorisotyöntekijää.

Lähde: Katariina Soanjärvi: Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Jyväskylän yliopista 2011

Nuorisotyön yleisimpiä nimikkeitä

- Erityisnuorisotyöntekijä, etsivä nuorisotyöntekijä
- Lastenohjaaja
- Nuoriso-ohjaaja, nuorisosihteeri, nuorisotyöntekijä
- Nuorisotilaohjaaja, nuorisotilavalvoja
- Nuorisotyön esimies, esim. Nuorisotoimen johtaja
- Nuorisotyön ohjaaja
- Ohjaaja
- Projekti- ja hanketyöntekijä
- Toiminnanohjaaja
- Työpajaohjaaja
- Työvalmentaja
- Vapaa-aikaohjaaja, vapaa-aikasihteeri

Ammatti-identiteetti ja ammatillinen työote

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan samaistumista omaan ammattiin ja ammattiryhmään,

niiden ominaisuuksiin, piirteisiin ja tunnuksiin. Se on sinun käsityksesi ammatistasi ja liittymisestäsi toisiin oman alasi ammattilaisiin. Ammatti-identiteetti näkyy myös samaistumisena omaan työyhteisöön ja organisaatioon.

Ammatti-identiteetti muodostuu ammattipätevyiden ympärille. Se rakentuu työssä ja vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Siihen vaikuttavat koulutus, työkokemus sekä vapaa-aikana ja harrastuksissa saadut kokemukset. Tiedotusvälineet muokkaavat omalta osaltaan ammatillista identiteettiämme.

Ammatillinen työote on enemmän kuin ammattipätevyys. Palvelujen ja työelämän jatkuva muutos haastavat työntekijät ja työyhteisöt arvioimaan työn sisältöjä, järjestelyjä, työn tekemisen tapaa sekä ammatillista osaamista useista eri näkökulmista. Näitä ovat asiakaslähtöisyys, laatu ja tulokellisuus sekä joustavuus. Työmarkkinat ja itse työ edellyttävät jatkuvaa uusien tietojen ja taitojen omaksumista ja osaamisen laaja-alaista käyttöä. Työpaikoilla tarvitaan osaavia ja työhönsä sitoutuneita tekijöitä, joilla on valmiudet ottaa vastuuta oman työnsä ja osaamisensa kehittämisen lisäksi koko työyhteisön toiminnan kehittämisestä.

Ammatillinen osaaminen ja muut valmiudet työssä ovat ammatillisen työotteen perusta, mutta eivät yksin riitä. Rakennuspuiksi tarvitaan myös työpaikan yhteiset arvot ja eettiset periaatteet sekä niiden ohjaava vaikutus omaan toimintaamme. Ammatillista työotetta kuvastaa tapa arvostaa omaa ja toisten työtä sekä antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta. Ihmiskäsityksemme ohjaa meitä niin työssä kuin elämässä yleensäkin. Se on ammatillisen työotteen osatekijä ja vaikuttaa haluumme ja kykyymme toimia yhdessä toisten ihmisten kanssa. Ammatillinen työote rakentuu myös siitä käsityksestä, joka meillä on hyvästä työstä ja omasta työstä osana työyhteisön ja koko organisaation tehtäviä.

Nuorisotyön arvoperusta

Nuorisotyön arvoperustana on humanistinen ihmiskäsitys. Siinä keskeistä on yhteisöllisyys, inhimillisyys, sosiaalisuus, solidaarisuus, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, väkivallattomuus ja muut ihmisten yhteistoiminnalle välttämättömät ulottuvuudet. Käytännön nuorisotyössä painottuvat vastuu ohjattavien henkisestä kasvusta, turvallisuudesta ja yhteistoiminnasta, ystävällisyys, luotettavuus, avarakatseisuus ja rehellisyys sekä yksilöllisten lähtökohtien huomioon ottaminen. Nuorisotyön ammattilaisella on terve ammattilaispeys ja hyvän itsetunnon tuomaa varmuutta kohdata ja ohjata erilaisia ihmisiä. Työssään nuorisotyöntekijä pyrkii laadullisesti parhaaseen mahdolliseen tulokseen.

Nuorisotyöllä luodaan edellytyksiä nuorten henkiselle, sosiaaliselle ja fyysiselle hyvinvoinnille sekä elämänilolle ja elämän mielekkyydelle. Monipuolinen kulttuuri-, kansalais-,

nuorisoi-, liikunta- ja vapaa-aikatoiminta kartuttaa kulttuurista ja sosiaalista pääomaa. Tulevaisuudenusko, monipuolinen osaaminen ja menestyminen rakentuvat yhä enemmän ihmisten henkisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden varaan. Nuorisotyön keskeinen yksilöllinen lähtökohta on oikeus oman elämän rakentamiseen kasvattavassa ja tasavertaisessa vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Alan yhteiskunnallisina arvopäämäärinä ovat nuorisolain (27.1.2006/72) mukaan yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen.

Nuorisotyön peruslähtökohtia ovat 1) ihmisen tahdonvapauden ja vapaaehtoisuuden periaate, 2) nuorten tarpeiden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, 3) sitoutuminen nuorten kansalaisuuden lujittamiseen, 4) aikuisen kasvatusvastuun ja -oikeuden kunnioittaminen sekä 5) suhteellinen ja moniarvoinen arvoperusta.

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja vastuu yhteisestä tulevaisuudesta kuuluvat keskeisesti nuorisotyön arvoperustaan. Nuorisotyö ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja eriarvoistumista. Kasvatuksellisena tavoitteena on selviytymiskykyinen, aktiivinen ja osallistuva ihminen, joka kykenee vastaamaan muutoksiin oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa kunnioittavasti.

Lähde: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet

Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus

Nuorisotyön ammattilainen on vaitiolovelvollinen. Vaikka nuorisolaki ei suoraan määrittele vaitiolovelvollisuutta, koskettaa se kuitenkin työntekijää henkilötietolain kautta. Myös laki ja asetus viranomaisen toiminnan julkisuudesta säätelevät työntekijän vaitioloa. Samoin eri työtilanteissa ja toimintaympäristöissä perusopetuslaki, rikoslaki ja työhallinnon vaitiolovelvollisuuspykälä osoittavat työntekijän vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuden.

Salassa pidettäviä tietoja ovat mm. asiakkaan tai työtoverin:

Henkilö- ja osoitetiedot

- Nimi, henkilötunnus ja osoitetiedot
- Henkilötunnusta saa käsitellä henkilön itsensä yksiselitteisesti antamalla suostumuksella tai jos käsittelystä säädetään laissa.

Poliittiset ja uskonnolliset mielipiteet, yksityiselämä

- Poliittiset, uskonnolliset ja yhteiskunnalliset mielipiteet
- Perhesuhteet, vaikeudet, ongelmat, ristiriidat

Asiakkaan taloudellista asemaa koskevat tiedot**Etuudet, tukitoimet ja sosiaalihuollon palvelut**

- Epäsosiaalinen tai rikollinen elämäntapa
- Päihteiden väärinkäyttö
- Muu yhteiskunnallista sopeutumattomuutta osoittava elämäntapa
- Lastensuojelutoimet (esim. avohuollon tukitoimet, huostaanotto)
- Leimaavat etuudet pidettävä salassa myös ei-leimaavien palvelujen yhteydessä (esim toimeentuloasiat)

Terveydentila ja vammaisuus

- Vain tapauksissa, joissa terveydentilaa koskeva tieto ei ole arkaluontoinen, eikä voi loukata henkilön kunniaa tai mainetta, voitaneen tieto tarvittaessa ilmaista.

Tiedot saaduista terveydenhuollon tai kuntoutuksen palveluista**Seksuaalinen käyttäytyminen**

- Sukupuolinen suuntautuminen
- Seksuaalinen käyttäytyminen

Lähde: *Parkkari, Soikkeli, Siira "Julkisuus ja salassapito moniammatillisessa työssä", 2001*

Ilmoitusvelvollisuus

Sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen, nuorisotoimen, poliisitoimen ja seurakunnan tai muun uskonnollisen yhdyskunnan palveluksessa tai luottamustoimessa olevat henkilöt sekä muun sosiaalipalvelujen tai terveydenhuollon palvelujen tuottajan, opetuksen tai koulutuksen järjestäjän tai turvapaikan hakijoiden vastaanottotoimintaa tai hätäkeskustoimintaa taikka koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa harjoittavan yksikön palveluksessa olevat henkilöt ja terveydenhuollon ammattihenkilöt ovat velvollisia viipymättä ilmoittamaan salassapitosäännösten estämättä kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle, jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä. (Lastensuojelulaki (417/2007) 25 §)

Myös nuorisoalan ammattilaisilla on velvollisuus ilmoittaa lastensuojelutarpeesta sosiaalihuoltoon. Jos asiasta kerrotaan ainoastaan sosiaalihuollon toimielimelle, ei ammattilaisen tarvitse pelätä salassapitosäännösten rikkomista. Työpaikoilla olisi syytä sopia ilmoittamiskäytännöstä.

1.1. 2012 alkaen henkilöillä, joilla on lastensuojelulain 25 § mukainen velvollisuus lastensuojeluilmoituksen tekemiseen, on velvollisuus tehdä salassapitosäännösten estämättä ilmoitus poliisille, kun heillä on tehtävässään tietoon tulleiden seikkojen perusteella syytä epäillä lapsen kohdistunutta rikoslain (39/1889) 20 luvussa rangaistavaksi säädettyä seksuaalirikosta. Ilmoitus poliisille ei poista lastensuojeluilmoitusvelvollisuutta. Rikoslain 20 luvun tarkoittamia seksuaalirikoksia on kaikkiaan 13. Raiskauksen ja lapsen seksuaalisen hyväksikäytön lisäksi se sisältää mm. seksuaalipalveluiden ostamisen nuorelta sekä lapsen houkuttelemisen seksuaalisiin tarkoituksiin.

Tämä on merkittävä muutos; aiemmin seksuaalirikosepäilyyn herätessä päivähoiton ja nuorisotoimen työntekijät olivat velvollisia ilmoittamaan asiasta kunnan sosiaaliviranomaiselle joka sitten ilmoitti poliisille; syntyi viiveitä ja siksi lakia muutettiin niin että työntekijän on saatettava asia itse ja välittömästi poliisin tietoon (lastensuojeluilmoitus ei riitä). Tapaus Eerikan jälkeen on keskusteltu siitä, että sama velvoite tehdä rikosilmoitus poliisille pitäisi laajentaa seksuaalisesta hyväksikäytöstä myös pahoinpitelyepäilyihin.

Nuorisotyön ammattilaisen eettiset arvot

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Ihmisarvo

Jokaisella ihmisellä on arvo sinänsä, ja häntä tulee kunnioittaa ainutkertaisena yksilönä, jolla on oikeus elää hyvä ja arvokas elämä. Nuorella on elämänhistoriansa, muistonsa ja kokemuksensa, joiden perusteella hän määrittelee omat elämänarvonsa.

Ammattilaisen tulee kunnioittaa nuoren henkilökohtaista elämäntatsumusta ja ottaa se työssään huomioon. Hänen tulee osata asettua nuoren asemaan ja toimia hänen parhaakseen.

Totuudellisuus

Totuudellisuus on keskeinen arvo tehtävässä, jossa ohjataan nuoria kohtamaan todellisuutta. Rehellisyys itselle ja rehellisyys kaikessa vuorovaikutuksessa on nuorisotyön perusta.

Oikeudenmukaisuus

Yksittäisen nuoren ja ryhmän kohtaamisessa sekä muun työyhteisön toiminnassa oikeudenmukaisuuden toteutuminen on tärkeää. Oikeudenmukaisuuteen kuuluu erityisesti tasa-arvo, syrjinnän ja suosimisen välttäminen, kuulluksi tuleminen ja oikeus selvittää ristiriidat.

Vapaus

Ammattilaisella on oikeus omaan arvomaailmaansa. Työssä ammattilaisen vapaus on kuitenkin sidoksissa perustehtävään ja sitä määrittelevään normistoon, esim. työtä ohjaavaan lainsäädäntöön ja suunnitelmiin. Toisinaan nuorisotyö ammattilainen joutuu asettamaan rajoja. Kuitenkin kaiken kanssakäymisen lähtökohtana on ihmisarvoon liittyvän vapauden kunnioittaminen.

Nuorisotyön eettisistä periaatteista

Hyvän ammattilaisen pätevyys koostuu monista eri asioista. Ammatin tietopohja ja ammattitaito ovat sen keskeisiä osia. Niiden lisäksi tarvitaan oikeaa suhtautumista ja asennoitumista työhön ja nuoriin.

JHL:N MIELESTÄ eettisten periaatteiden määrittäminen ulkoapäin sisältää riskejä. Eettisten periaatteiden mukaisesti toimimiseen ei riitä periaatelista. Ammattilaisen etiikka muotoutuu koulutuksen sekä työ- ja elämäkokemuksen myötä. On tärkeää, että jokainen ammattilainen tunnistaa työtään ohjaavat eettiset periaatteet ja pohdiskelee niiden perusteita ja vaikutuksia. On myös tärkeää, että työpaikoilla käydään yhteistä keskustelua toiminnan eettisistä perusteista.

Seuraavien näkökulmien tarkoituksena on tukea nuorisotyön ammattilaisen päätöksentekoa hänen päivittäisessä työssään suhteessa nuoriin, työyhteisöön ja yhteiskuntaan.

1. Nuorisotyön ammattilainen ja yhteiskunta

Nuorisotyön ammattilaisen työ on yhteiskunnan kannalta merkityksellistä. Hän huolehtii ammatillisesta kehittämisestään ja toimii yhteistyössä kodin, ympäröivän yhteisön ja yhteiskunnan kanssa.

2. Nuorisotyön ammattilainen ja työ

Nuorisotyön ammattilainen hoitaa työnsä vastuullisesti. Hän kehittää työtään ja arvioi omaa toimintaansa. Hän hyväksyy erehtyväisyytensä ja on valmis tarkistamaan näkemystään. Hän sitoutuu työtään määritteleviin lakeihin, sääntöihin ja työpaikalla noudatettavaan käytäntöihin.

3. Nuorisotyön ammattilainen ja nuori

Nuorisotyön ammattilainen hyväksyy ja pyrkii ottamaan nuoren huomioon ainutkertaisena ihmisenä. Hän kunnioittaa nuoren oikeuksia ja suhtautuu häneen inhimillisesti, oikeudenmukaisesti ja kannustavasti. Hän pyrkii ymmärtämään nuoren lähtökohdat, ajattelun ja mielipiteet ja käsittelee tahdikkaasti nuoren persoonaan ja yksityisyyteen liittyviä asioita.

Nuorisotyön ammattilainen ottaa erityisesti huomioon huolenpitoa ja suojelua tarvitsevat nuoret eikä hyväksy missään muodossa toisen ihmisen hyväksikäyttöä. Nuorten kanssa työskennellessään ammattilainen toimii yhteistyössä nuoresta vastuussa olevien aikuisten kanssa. Kasvatuksen päävastuu kuuluu vanhemmille. Nuorisotyön ammattilaisen tehtävä on tukea eettisesti ja moraalisesti oikeaa kasvatusta ottaen huomioon työtään koskevat yleiset säännöt, lait ja sopimukset.

4. Nuorisotyön ammattilainen ja työyhteisö

Nuorisotyön ammattilainen arvostaa tehtävänsä ja myös muiden työtä. Hän pyrkii työyhteisössä rakentamaan yhteistyöhön sekä löytämään tasapainon oman tehtävänsä ja muiden työyhteisön tehtävien välillä. Työtovereiden yksilöllisyyden hyväksyminen, ymmärtäminen ja keskinäinen apu ja tuki ovat periaatteita, joihin nojautuen ammattilaiset toimivat työyhteisössä.

5. Nuorisotyön ammattilainen ja oma persoona

Nuorisotyön ammattilaisen työssä keskeisintä on hänen oma persoonansa, jonka kehittäminen ja hoitaminen on hänen oikeutensa ja velvollisuutensa.

6. Nuorisotyön ammattilainen ja vaitiolovelvollisuus

Nuorisotyön ammattilainen ei luvatta paljasta sivullisille mitä on työssään saanut tietää nuorten, nuorisotyön henkilöstön tai heidän perheenjäsentensä henkilökohtaisista oloista tai asioista.

Ammatillinen osaaminen

Työelämä edellyttää koulutusta

Palvelutarpeiden ja työn sisältöjen muutokset edellyttävät jatkuvaa huolenpitoa omasta osaamisesta. Tämä on välttämätöntä työmarkkinoilla pärjäämiselle, työssä selviytymiselle ja jaksamiselle. Suomalainen yhteiskunta tarjoaa hyvät kouluttautumismahdollisuudet sekä nuorille että aikuisille.

JHL osallistuu monien eri kanavien kautta yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen kehittämiseen vaikuttaen koulutuspoliittisiin linjauksiin, koulutusrakenteiden ja –sisältöjen suunnitteluun sekä jäsenten osallistumismahdollisuuksien ja tukimuotojen parantamiseen.

Nuorisoalan koulutus ja tutkinnot

Selkeästi nuorisotyöhön suuntaavia tutkintoja ovat toisen asteen nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto, lapsi- ja perhetyön perustutkinto sekä lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto, korkea-asteen yhteisöpedagogi (amk) sekä erityisesti kirkon nuorisotyöhön suuntaava (lähinnä Diakonia ammattikorkeakoulu) sosionomi (amk). Lisäksi nuorisotyötä voi opiskella sivuainekokonaisuutena Tampereen yliopistossa.

Alan maisteritasoista koulutusta annetaan HUMAKissa ja Mikkelin ammattikorkeakoulussa ylemmässä ammattikorkeakoulututkintokoulutuksessa sekä erillisesti rahoitetuissa maisterikoulutusohjelmissä (esim. Tampereen yliopiston Nuorisotyön ja nuorisotutkimuksen maisterikoulutusohjelma).

Ammatillista osaamista voi kehittää erilaisissa täydennyskoulutuksissa ja erikoistumisopinnoissa. Lisäkoulutus vahvistaa osaamista laajentaen tehtäväkuva ja vastuita työssä, mikä puolestaan vaikuttaa palkkatasoon. Näitä koulutuksia järjestävät mm. ammattikorkeakoulut, yliopistot, täydennyskoulutuskeskukset ja avoimet korkeakoulut.

Näyttötutkinnot

Näyttötutkinnot ovat toisen asteen ammatillisia tutkintoja. Ne tarjoavat joustavan mahdollisuuden päivittää ammatillista osaamista, pätevyitä ja vahvistaa työmarkkina-asemaa. Tutkinto on tietojen ja taitojen hankkimistavasta riippumaton. Ammattitaidon hallinta osoitetaan tutkinnon osittain työpaikoilla normaaleissa työtehtävissä.

Tutkintosuorituksia arvioivat työnantajan, työntekijöiden ja opetuksen arvioijat sekä tutkinnon suorittaja itse.

Aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan tutkintosuorituksessa siten, että uusi tieto rakentuu jo olemassa olevan päälle eikä aiemmin opittua tarvitse opiskella uudelleen. Näyttötutkinnoista saa lisätietoa opetushallituksen sivuilta www.oph.fi / ammatilliset näyttötutkinnot.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on työssä tapahtuvaa tietopuolisella opetuksella täydennettävää ammatillista koulutusta, joka perustuu määräaikaiseen työsopimukseen. Koulutus soveltuu niin nuorille kuin aikuisillekin. Se räätälöidään opiskelijan ja työpaikan tarpeiden mukaan. Koulutus on tasaveroinen muiden koulutusmuotojen kanssa tähdäten perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoon. Oppisopimuksessa voi suorittaa toisen asteen ammatillisia tutkintoja.

Oppisopimuskoulutus on taloudellisesti tuettua koulutusta. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä tapahtuvan opiskelun osalta ja taloudellista tukea tietopuolisen opiskelun ajalta. Keskimäärin 80% koulutuksesta on työssäoppimista ja 20% teoriaopetusta. Työnantajalle maksetaan kulukorvausta. Saat lisätietoja tästä opiskelumahdollisuudesta alueesi oppisopimustoimistosta ja koulutusta järjestävistä oppilaitoksista.

Ammattikorkeakoulu

Aikuisten jatko-opinnot ammattikorkeakouluissa lisääntyvät. JHL:n tavoitteena on, että korkea-asteelle saataisiin rakentumaan kattava ja toimiva aiemmin hankitun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisjärjestelmä. Tämä tarjoaisi entistä joustavamman mahdollisuuden päivittää esimerkiksi opistoasteen tutkinto ja helpottaisi toisen asteen tutkinnon suorittaneiden mahdollisuuksia suorittaa korkeakoulututkinto.

Aikuisten opinnot ja korkeakoulututkinnot ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa

Korkeakoulujen aikuiskoulutuksella tarkoitetaan aikuisopiskelua ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa. Yliopistoissa aikuiset voivat osallistua yliopistotutkintoon johtavaan koulutukseen, yliopistojen järjestämään täydennyskoulutukseen (ml. erikoistumisopinnot)

sekä avoimen yliopiston opintoihin.

Ammattikorkeakouluissa voi opiskella aikuisena ammattikorkeakoulututkintoon tai ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävässä koulutuksessa, suorittaa erikoistumisopintoja sekä osallistua muuhun täydennyskoulutukseen, erikoistumisopintoihin tai avoimen ammattikorkeakoulun opintoihin.

Ammattikorkeakoulujen tutkintoon johtava aikuiskoulutus toteutetaan samoina koulutusohjelmoina kuin vastaava nuorten koulutus ja se johtaa myös samoihin ammattikorkeakoulututkintoihin kuin nuorten koulutuskin.

Ammattikorkeakoulut järjestävät koulutusta aikuisille

- ammattikorkeakoulututkintoon johtavana koulutuksena
- ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavana koulutuksena
- ammatillisina erikoistumisopintoina
- avoimena ammattikorkeakouluopetuksena
- maksullisena täydennyskoulutuksena.

Aikuiskoulutuksessa koulutusohjelmien opetus- ja muut järjestelyt on toteutettu siten, että tutkinto-opiskelu on mahdollista työn ohessa. Suurella osalla aikuisopiskelijoista on taustalla opistoasteen tai ammatillisen korkea-asteen tutkinto, jonka he päivittävät opinnoilla ammattikorkeakoulututkinnoksi.

Yliopistotutkintoihin johtavaan koulutukseen aikuiset voivat hakeutua normaalin opiskelijavalinnan kautta. Useilla aloilla on tarjolla työelämän tarpeisiin räätälöityjä maisteriohjelmia ja muuntokoulutusta, joihin haetaan erillishaussa. Yliopistoissa voi suorittaa myös tieteellisiä jatko-opintoja (lisensiaatin ja tohtorin tutkinto).

Yliopistot järjestävät pääasiallisesti aikuiskoulutusta

- maisteriohjelmoina ja muuntokoulutuksena
- avoimena yliopisto-opetuksena
- lyhyt- ja pitkäkestoisena täydennyskoulutuksena
- työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena (täydennyskoulutus)

Opintososiaaliset tuet

Opiskelu ei useimmille ole mahdollista ilman opintososiaalisia etuuksia. Seuraavassa lyhyesti etuuksista, jotka mahdollistavat aikuisena opiskelun. Tarkemmat tiedot opiskeluajan sosiaalisista etuuksista kannattaa selvittää hyvissä ajoin ennen opintojen aloittamista.

Opintotuki

Opintotukea voi saada opintoihin lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa tai korkeakoulussa. Sen edellytyksenä on päätoiminen opiskelu, taloudellisen tuen tarve ja opintojen edistyminen. Opintotukeen kuuluvat opintoraha, asumislisä ja opintolainan valtiontakaus.

Tutustu tarkemmin: www.kela.fi

Aikuiskoulutustuki

Aikuiskoulutustukea voi saada omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuisopiskelija, joka on työ- tai virkasuhteessa tai toimii yrittäjänä ja joka täyttää muut tuelle asetetut ehdot. Tuen määrä vastaa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrää ilman korotusosia ja sitä maksetaan enintään 19 kuukauden ajalta. Tukea myönnetään sekä tutkintoon johtavaan että ammatilliseen päätoimiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen.

Tutustu tarkemmin: www.koulutusrahasto.fi

Ammattitutkintostipendi

Ammattitutkintostipendi (390 euroa; veroton; 9/2013 tieto) on kertakorvauksena maksettava **ammattikoulutusraha** henkilölle, joka on suorittanut näyttötutkintona ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Stipendin maksamisen edellytyksenä on, että henkilö on tutkinnon suorittaessaan täyttänyt 30 vuotta ja on ollut työ- tai virkasuhteessa vähintään 5 vuotta.

Tutustu tarkemmin: www.koulutusrahasto.fi

Jos 1.8.2013 jälkeen suoritettu näyttötutkinto on henkilön ensimmäinen perusasteen (peruskoulun, keskikoulun tai kansakoulun) jälkeinen tutkinto, stipendin suuruus on 450 euroa. Perusasteen jälkeisenä tutkintona pidetään myös lukion oppimäärän suorittamista (lukion päättötodistus) ja ylioppilastutkintoa. Ulkomailla suoritettuja tutkintoja ei katsota perusasteen jälkeisiksi tutkinnoiksi.

Linkkivinkit

- Suomen koulutusjärjestelmä, ammatillinen koulutus ja näyttötutkinnot; Opetushallitus www.oph.fi
- Opetus- ja kulttuuriministeriö: www.minedu.fi
- Oppisopimuskoulutus www.oppisopimus.net
- www.koulutusrahasto.fi (aikuiskoulutustuki mm. tuen kesto aika ja määrä, ammattitutkintostipendi)
- www.kela.fi (opintotuki)
- www.mol.fi

Työsuhteen ehdoista

Nuorisotyöntekijät ovat pääosin työsopimussuhteessa. Työsuhteen ehdot määräytyvät lakien, työehtosopimuksen ja henkilökohtaisen työsopimuksen perusteella. Lait määrittelevät työsuhteen ehtojen vähimmäistason, jota noudatetaan, jos työehtosopimusta ei ole.

Keskeisimmät työsuhteen ehdot, kuten palkka, työaika ja vuosiloma, määräytyvät työehtosopimuksen perusteella. Lisäksi työsuhteen ehdoista on saatettu joiltain osin sopia paikallisilla työehtosopimuksilla. Myös työnantaja voi antaa työsuhteeseen ja työntekoon liittyviä määräyksiä työn johto- ja valvontavaltansa nojalla. Työsopimuksella ja työnantajan määräyksillä ei voida alittaa työehtosopimuksen eikä lakien määräyksiä. Keskeisimpiä työsuhteissa noudatettavia lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Lakeja noudatetaan silloin, kun jostain asiasta ei ole sovittu työehtosopimuksella.

Luottamusmies henkilöstön edustajana

Luottamusmies on henkilö, joka toimii työpaikalla ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden edustajana palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa. Hän neuvottelee työnantajan kanssa, sopii palkoista ja muista työehdoista sekä välittää tietoa työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Luottamusmies huolehtii henkilöstön eduista myös silloin, kun työpaikalla tapahtuu suuria muutoksia kuten palvelujen tai työn uudelleen organisointia. Hän toimii edustajanasi yhteistoimintalain tarkoittamassa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Työsuojeluasioissa yhteistoimintahenkilönä toimii työsuojeluvaltuutettu.

Luottamusmiehen valinta perustuu työ- ja virkaehtosopimuksiin. Ammattiliiton jäsenet valitsevat hänet keskuudestaan. Luottamusmies tuntee työ- ja virkaehtosopimuksen ja työlainsäädännön koukerot. Hänellä on paras ja ajankohtaisin tieto työpaikkasi asioista ja voit kysyä häneltä neuvoja tai pyytää apua ongelmatilanteissa.

Osallistumalla oman JHL-yhdistyksesi toimintaan pääset vaikuttamaan ja saat tietoa palvelussuhteeseesi liittyvistä asioista.

Työsuhde ja virkasuhde

Yksityisellä sektorilla palvelussuhteet ovat aina työsopimussuhteita. Työsopimussuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään työsopimuksella. Työsopimuksen tekemisestä säädetään työsopimuslaissa.

Julkisella sektorilla (kunta, valtio, kirkko) palvelussuhteet voivat olla joko työsuhdeita tai virkasuhteita. Työsopimuslaki koskee myös julkisen sektorin työsopimuksia. Virkasuhteista säädetään erikseen laeilla, joita ovat mm. Laki kunnallisesta viranhaltijasta ja Valtion virkamieslaki. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, joka perustuu nimitykseen tai viranhoitomääräykseen. Kuntalain perusteella virkasuhteessa hoidetaan tehtäviä, joissa käytetään julkista valtaa kuntalaisten asioihin. Muut tehtävät ovat kuntalalla työsopimussuhteisia

Työsopimusta tehtäessä huomioitavaa:

On hyvin mahdollista, että joudut työurasi aikana tekemään useita työsopimuksia eri työnantajien kanssa. Sopimus on tehtävä huolella ja selvittävä epäselvät asiat ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Erimielisyyksin selvittely jälkikäteen on usein hankalaa ja työlästä. Seuraavat työsopimuksen tekemistä koskevat ohjeet soveltuvat niin julkiselle kuin yksityisellekin alalle.

Työsopimuksen tekemisestä säädetään työsopimuslaissa

Työsopimuksen osapuolia ovat työntekijä, joka henkilökohtaisesti sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena ja työnantaja, joka sitoutuu maksamaan työstä palkkaa. Nämä ovat osapuolten päävelvoitteet työsuhhteessa, mutta työsopimuksesta aiheutuu myös paljon muita velvoitteita.

Työsopimus on hyvä tehdä aina kirjallisena. Työsopimukselle ei kuitenkaan ole ehdontonta määrämuotoa. Se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti joko sähköpostia tai telekopiota käyttäen.

Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työn teon keskeisistä ehdoista.

Jos yli kuukauden jatkuva työsopimus on tehty suullisesti tai työn tekemisen keskeiset ehdot eivät ilmene työsopimuksesta, työnantajan on annettava niistä kirjallinen selvitys ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Kirjallisessa työsopimuksessa työnantaja voi viitata työehtojen osalta työ- ja/tai virkaehtosopimukseen.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi (vakinainen työsuhde), ellei sitä tehdä perustel-

lusta syystä määräaikaiseksi.

Syy määräaikaiselle työsopimukselle voi olla jokin työnantajan toiminnasta tai tehtävästä johtuva perusteltu syy, kuten esimerkiksi sijaisuus, harjoittelu, kertaluonteinen työ, projekti tai erityisen ammattitaidon tarve jotakin tehtävää varten. Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi myös työntekijän omasta tahdosta. Esimeriksi oppisopimus on määräaikainen työsopimus.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimusta tehdessään koeajasta.

Koeaika ei siis astu voimaan automaattisesti, vaan siitä on nimenomaisesti sovittava työsopimuksella. Koeajan pituus voi olla enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Irtisanomisajat määräytyvät alalla noudatettavan työ- ja/tai virkaehtosopimuksen perusteella. Ellei alalla ole sitovaa työehtosopimusta, irtisanomisajat määräytyvät työsopimuslain perusteella. Irtisanomisajan pituus on sidottu palvelussuhteen keston.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun aja päättyessä tai sovitun työn valmistuttua.

Määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia sovitun ajan, elleivät työnantaja ja työntekijä ole erikseen sopineet irtisanomisehdosta.

Edellä kerrottujen asioiden lisäksi huomioi ennen työsopimuksen allekirjoittamista, että siitä ilmenee noudatettava työ- ja/tai virkaehtosopimus, työstä maksettava palkka eriteltynä tehtäväkohtainen palkka ja muut palkanosat, palkanmaksukausi ja -päivä sekä säännöllinen työaika (tuntia/vrk, tuntia/viikko, tuntia/jakso) ja työntekopaikka. Tarkista myös minkä eläkejärjestelmän piiriin kuulut.

Uutta työtä aloitettaessa siihen liittyy monia odotuksia ja toiveita, joita ei kirjata työsopimukseen. Niitä on sekä työnantajalla että työntekijällä ja niistäkin on hyvä puhua jo työsopimusta tehtäessä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi perehdyttäminen, koulutusmahdollisuudet, uralla eteneminen sekä erilaiset työpaikan käytännöt ja pelisäännöt.

Sovi esimiehesi kanssa, miten ja kuka sinut perehdyttää uuteen tehtävääsi.

Työehtosopimuksista

Työehtosopimuksilla määrätään työsuhteen ehdoista kuten palkasta, työajoista, vuosilomista ja muista vapaista. Eri työehtosopimukset voivat näiltä osin poiketa toisistaan. Se,

mitä työehtosopimusta työpaikalla noudatetaan, riippuu työnantajasta ja työnantajan järjestäytymisestä.

Työntekijän on tiedettävä, minkä työehtosopimuksen mukaan hänen työehtonsa määräytyvät. Ellei noudatettavaa työehtosopimusta ole mainittu työsopimuksessa, selviää asia parhaiten ottamalla yhteyttä esimieheen tai luottamusmieheen. Työnantajan on pidettävä keskeinen työlainsäädäntö ja työpaikalla noudatettava työehtosopimus sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävillä.

- Kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta. www.kuntatyonantajat.fi
- Valtion palveluksessa oleviin sovelletaan Valtion yleistä virka- ja työehtosopimusta, tarkentavaa virkaehtosopimusta uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta
- Yksityisellä sosiaalialalla on yleissitova Yksityisen sosiaalialan palveluyksiköitä koskeva työehtosopimus. www.finlex.fi
- Jos työnantaja on kunnallinen osakeyhtiö ja järjestäytynyt Palvelulaitosten työnantajyhdistykseen (PTY). Tällöin tulee noudatettavaksi Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen työehtosopimus tai Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen työehtosopimus. www.ptyry.fi
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa työskenteleviä JHL:n jäseniä koskevat **Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) määräykset**.

Ellei noudatettavaa työehtosopimusta ole mainittu työsopimuksessa, selviää asia parhaiten ottamalla yhteyttä esimieheen, luottamusmieheen tai omaan aluetoimistoosi.

Työnantajan on pidettävä keskeinen työlainsäädäntö ja työpaikalla noudatettava työehtosopimus sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävillä. Työehtosopimukset löytyvät myös netistä www.jhl.fi tai www.finlex.fi.

Saat lisätietoa näistä ja muista työsuhteesi ehtoista työpaikkasi tai yhdistyksesi luottamusmieheltä ja liiton aluetoimistoista. Lisätietoja löydät myös liiton kotisivuilta www.jhl.fi. Huom! Kun kirjaudut etusivulla jäsensivuille, saat käyttöösi enemmän tietoa.

Suurin osa nuorisoalan ammattilaisista on kuntien palveluksessa. Siksi tässä oppaassa työsuhteen ehtoja käsitellään ensisijaisesti Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen pohjalta.

Työaika

Yleisimpiä työ- ja virkaehtosopimuksissa olevia työaikajärjestelmiä ovat yleistyöaika, toimisto- tai virastotyöaika ja jaksotyöaika. Yleistyöaika sekä toimistotyöaika määritellään vuorokautisena ja viikoittaisena työaikana. Jaksotyöaika on käytössä ympärivuorokauden toimivissa laitoksissa.

Valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa olevien työaikamääräysten lisäksi työajoista voi olla paikallisia sopimuksia. Tarkista luottamusmieheltäsi!

Nuorisotyössä noudatetaan pääsääntöisesti yleistyöaikaa. Säännöllinen työaika täyttää työaikaan tekevällä on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Tasoittumisajanjakso on enintään 6 viikkoa. Kun työ tehdään työnantajan aloitteesta, työnantaja on velvollinen noudattamaan työaikamääräyksiä siitä riippumatta tehdäänkö työ tavanomaisella työpaikalla, esimerkiksi nuorisotalolla tai tilapäisellä työpaikalla, esimerkiksi leirillä tai retkellä.

Kun työntekijä joutuu työnantajan aloitteesta työhön leirille, retkelle tai muuhun vastaavaan tilanteeseen, on työnantajan ja työntekijän syytä selvittää ennakkoon oikeutensa ja velvollisuutensa, esimerkiksi työaikaan ja sen korvaamiseen kohdistuvat määräykset.

Monilla työpaikoilla on tehty paikallisia sopimuksia poikkeavista sopimuksista. Selvitä, onko omalla työpaikallasi sellainen.

Arkipyhät lyhentävät kunta-alalla työaikaan 7 tuntia 39 minuuttia kutakin arkipyhää kohden. Arkipyhiä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä.

Työvuoroluettelo

Työnantaja on velvollinen ennalta vahvistamaan työvuoroluettelon ajanjaksolle, jonka kuluessa työaika tasoittuu työehtosopimuksen mukaiseksi tai osa-aikatyöntekijän työehtosopimuksen mukaiseksi työajaksi. Työvuoroluettelo on vahvistettava myös sille ajalle, kun ollaan esim. leirillä tai retkellä. Työvuoroluettelosta on käytävä ilmi päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisena työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen jakson alkamista. Tämän jälkeen sitä saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai perustellusta syytä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun luettelon työtuntien alittu-

minen ei sinänsä ole tarkoitettu perusteltu syy. Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorolleen työhön, hänen on mahdollisimman pian ilmoitettava esteestä esimiehelleen.

Lepoajat

Työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan pääsääntöisesti 5 työpäivälle viikossa.

Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle pyritään antamaan kaksi peräkkäistä vapaapäivää viikon aikana.

Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijän on pääsääntöisesti saatava kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Se on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Kaikissa tapauksissa vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Ruokailutauko

Jos työaika on yli 6 tuntia päivässä, työntekijälle on annettava vähintään 1/2 tunnin ruokailutauko. Tauko tulee sijoittaa noin työvuoron puoliväliin ja sen aikana työntekijä saa poistua työpaikalta. Taukoa ei lueta työaikaan kuuluvaksi.

Ruokataukoa ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tiettyinä kellonaikana, vaan voidaan määritellä esimerkiksi siten, että lepoaika pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin kun se on virka-/työtehtävien kannalta tarkoituksenmukista. Tällöin tarkan ajankohdan määrää asianomainen esimies tai tilanteet.

Jos työntekijälle ei voida järjestää taukoa, hänellä on oikeus ruokailla työn lomassa. Ruokailuun saa käyttää 15 – 20 min. ja tauko luetaan työajaksi, jolloin työntekijä ei saa poistua työpaikalta.

Kahvitauko

Työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työaikaan. Työntekijä ei saa poistua työpaikalta eikä taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun.

Työaikakorvaukset

Sunnuntaityökorvaus	maksetaan sunnuntaina ja arkipyhinä sekä lauantaina ja juhlapäivien aattona klo 18 - 24 tehdystä työstä. Sunnuntaityökorvauksena maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaava vapaa-aika.
Lauantaityökorvaus	maksetaan arkilauantaina kello 6 - 18 tehdystä työstä. Rahakorvaus on 20% tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika (12 minuuttia/ tunti).
Aattokorvaus	maksetaan pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi, kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona kello 00.00 - 18.00 tehdyiltä työtunneilta. Aattokorvaus on varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.
Iltatyötä	on kello 18.00 - 22.00 tehty työ. Siitä maksetaan rahakorvauksena 15% tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika (9 minuuttia/tunti).
Yötyötä	on kello 22.00 - 07.00 tehty työ. Siitä maksetaan rahakorvauksena 30% tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika (18 minuuttia/ tunti). Jaksotyössä rahakorvaus on 40% tuntipalkasta tai vastaava vapaa-aika (24 minuuttia/ tunti).
Ylityö	on työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, joka ylittää säännöllisen työajan. Se korvataan joko maksamalla 50%:lla tai 100%:lla korotettu tuntipalkka tai antamalla vastaavalla tavalla korotettu vapaa-aika. Toisin sanoen yhdestä 50 %:n ylityötunnista annetaan 1½ tuntia vapaata ja yhdestä 100 %:n ylityötunnista 2 tuntia vapaata. Korvausmuodon, eli suoritetaanko raha tai vapaa-aikakorvaus, päättää työnantaja
Lisätyö	on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan joko maksamalla korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vastaava vapaa-aika.

Työaikakorvausten edellytyksenä on, että:

- Työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämällä muulla paikalla.
- Työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty.
- Työ on suoritettu toimivaltaisen viranomaisen antaman kirjallisen määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kyseessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö.

Selvitä itsellesi työssäsi noudatettavat ylityörajat ja ylityöstä maksettavat korvaukset. Löydät tiedot työpaikallasi noudatettavasta työ- ja virkaehtosopimuksesta.

Palkkaus

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on erilaisia palkkausjärjestelmiä, palkanosia ja palkanosista käytettäviä käsitteitä. Esittelemme tässä julkaisussa kunta-alan palkkausjärjestelmää. Jos työskentelet jollain muulla sopimusallalla, luottamusmies opastaa sinua näissä asioissa. Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ota yhteyttä aluetoimistoosi.

Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Järjestelmä pitää sisällään määräykset ja ohjeet siitä, mistä palkkaa maksetaan ja miten.

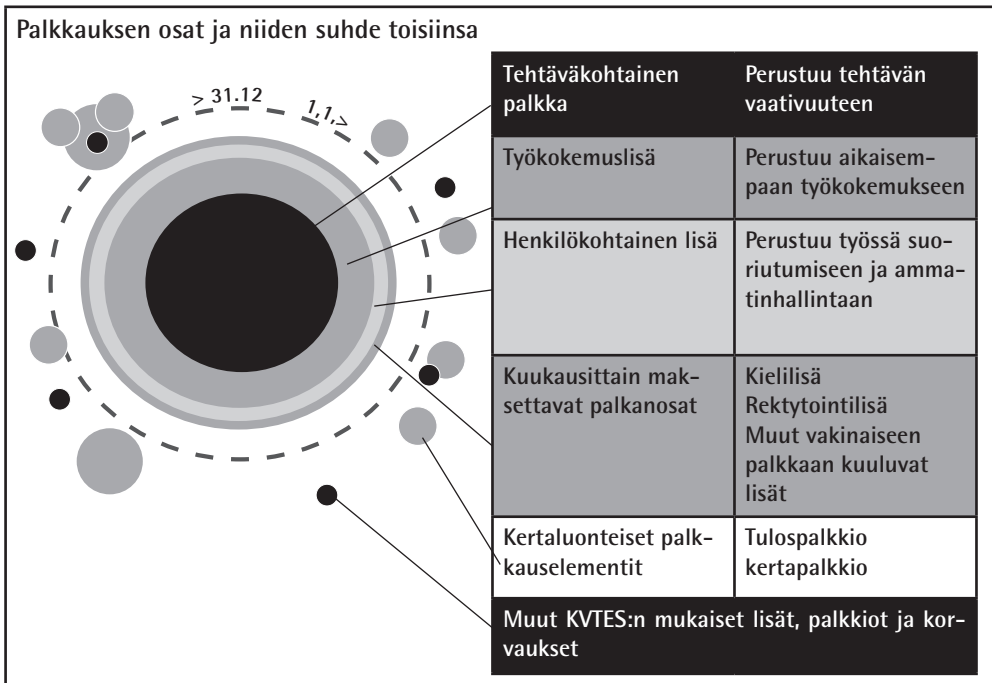
Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Toiminnan tuloksellisuutta arvioidaan tarkastelemalla palvelujen vaikuttavuutta (riittävyys ja kohdentuvuus), palvelujen laatua ja asiakastyytyväisyyttä, palvelujen tuottavuutta, taloudellisuutta ja palveluprosessin sujuvuutta sekä henkilöstön aikaansaannoskykyä. Henkilöstön työn osuus on keskeinen kunnallisessa palvelutuotannossa. Se pitää sisällään henkilöstön määrän lisäksi työkyvyn, osaamisen, innovatiivisuuden sekä henkilösuhteiden ja yhteistoiminnan toimivuuteen liittyviä tekijöitä.

Hyvä ja toimiva palkkausjärjestelmä:

- tukee organisaation päämääriä ja strategioita sekä auttaa organisaatiota menestymään
- on kiinteä osa johtamista
- edistää toimintatapojen kehittämistä
- palkkarakenteen eri osat ovat loogisessa suhteessa keskenään

- motivoi ja huomioi kaikki henkilöstöryhmät
- palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja hyväksytyjä
- täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta

Esimerkki



Näiden palkanosien lisäksi on eräillä sopimusaloilla käytössä mm. kannustuslisä, kielilisiä tai kielitaitolisiä.

Lähde: Toimiva palkkaus on kaikkien etu- KVTES- palkkausjärjestelmäopas. KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt, 2012

Kunta-alan palkkausjärjestelmä (KVTES)

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky työvoimasta kilpailevilla työmarkkinoilla.

Tavoitteena on oikeudenmukainen palkkaus, jonka perusteena on

- Tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka)
- Työtulokset ja ammatinhallinta sekä palvelusaika (henkilökohtainen lisä)
- Työyksikön tuloksellisuus (tulospalkkio)
- Työkokemus (työkokemuksilä palvelusajan perusteella)

Tehtäväkohtaiset palkat (peruspalkat) määräytyvät kunta-alalla ensisijaisesti tehtävien vaativuuden perusteella. Peruspalkat ilmenevät palkkahinnoittelusta, joka on KVTES:n liitteissä 1-8. Kirjastotoimen palkkahinnoittelu on liitteessä 2 Sivistystoimen henkilöstö.

Palkkahinnoittelussa määritellään peruspalkka, joka vähintään tulee maksaa. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy kuitenkin työpaikalla tehtävän työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Se voi olla palkkahinnoittelun peruspalkkaa korkeampi.

Joskus palkkahinnoittelusta ei löydy tehtävään sopivaa palkkaryhmää. Tällöin palkka määritellään tehtävän vaativuuden perusteella niin, että huomioidaan sellaiset palkkahinnoittelussa olevat ryhmät, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna.

Tehtäväkohtainen palkka on palkkauksen perusta. Työn vaativuutta arvioidaan soveltaen virka- ja työehtosopimuksessa mainittuja vaativuustekijöitä, joita ovat

- Työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- Työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen, vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- Työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus – ja ihmissuhdetaidot) ja
- Työolosuhteet (jos niihin ei voida vaikuttaa työsuojelullisin keinoin)

Työn vaativuuden arvioinnista kerrotaan julkaisussamme myöhemmin, muiden palkanosien esittelyn jälkeen.

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Sen tavoitteena on parantaa toiminnan tuloksellisuutta ja tukea johtamistyötä. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa.

Henkilökohtaisen lisän perusteena ovat viranhaltijan tai työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Sen yleiset maksamisperusteet määritellään kunkin kunnan tai kuntayhtymän palvelutuotannon tavoitteista lähtien. Tämä tehdään yhdessä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen eli käytännössä luottamusmiesten kesken. Arvioinnin suorittavat esimiehet huomioiden työ- ja virkaehtosopimuksen määräykset ja paikallisesti vahvistetut arviointiperusteet.

Esimerkkejä henkilökohtaisen lisän perusteista ovat monitaitoisuus, erityistiedot ja –taidot, jos niitä voidaan käyttää työyhteisössä omaa pääasiallista vastuualuetta laajemmin sekä yhteistyökyky, vastuunotto, joustavuus ja kehityshakuisuus.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta se voi olla myös määräaikainen. Lisä perustuu henkilön työsuorituksen arviointiin, joka voidaan suorittaa esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

Huomaathan, että kysymyksessä on palkanosa, johon sinun on mahdollista vaikuttaa myös itse:

- Huolehdi osaamisestasi
- Käytä ammattitaitoasi laajasti
- Arvioi työsuoritustasi ja osaamistasi
- Kehitä työtäsi
- Kiinnitä huomiota työsi tuloksiin

Huolehdi osaltasi siitä, että työhösi liittyviä asioita käsitellään riittävästi kehityskeskusteluissa. Valmistaudu kehityskeskusteluihin ja nosta asioita esiin.

Työkokemuksisää maksetaan työkokemuksen perusteella. Lisän suuruus on 3 %, kun henkilö on ollut vähintään 5 vuotta ja 8 %, kun henkilö on ollut vähintään 10 vuotta oman työnantajan palveluksessa tai muun työnantajan palveluksessa sellaisissa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Lisä lasketaan tehtäväkohtaisesta palkasta.

Lisään oikeuttavaksi ajaksi luetaan omassa kunnassa tai kuntayhtymässä palveltu aika. Muun työnantajan palveluksessa oloaika voidaan hyväksyä, jos se on ollut tehtäviä vastaavalla ammattialalla tai muissa sellaisissa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Myös yritystoiminnassa muussa kuin virka-/työsuhteisessa tehtävässä palveltu aika voidaan huomioida, kuitenkin enintään yhteensä 5 vuotta, mikäli siitä on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Olennaisen hyödyn arvioi työnantaja.

Esitä todistukset aikaisemmista palvelussuhteistasi samalla alalla tai rinnastettavassa työssä uudelle työnantajalle jo työ sopimusta tehdessäsi.

Tulospalkkio perustuu toimintayksikön palvelutuotannon tuloksellisuudelle asetettujen tavoitteiden ylittämiseen. Sen perusteet harkitaan kussakin toimintayksikössä erikseen. Perusteita voivat olla esimerkiksi palveluiden tuottavuus ja taloudellisuus, niiden vaikuttavuus asiakkaalle sekä palvelukyky, joka tarkoittaa mm. laatua, palvelujen riittävyttä ja tyytyväisyyttä palveluihin.

Työn vaativuuden arviointi (TVA)

Työn vaativuuden arviointi tehdään paikallisesti kunnissa ja kuntayhtymissä työntäjän ja henkilöstön edustajien yhteisessä arviointiryhmässä. Käytännössä arviointiryhmissä on JHL:n luottamusmiehiä.

Vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen, josta käy ilmi tehtävän tarkoitus ja siihen kuuluvat olennaiset tehtäväkokonaisuudet. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä esimiehen ja työntekijän/viranhaltijan kesken. Silloin kun jonkin ammattiryhmän tehtävät ovat samanlaisia, voidaan laatia mallitehtäväkuva. Mallitehtäväkuva on kuitenkin syytä arvioida, vastaako se sellaisenaan kaikkia tehtäviä vai onko tehtävissä sittenkin työn vaativuuteen vaikuttavia eroja.

Tehtäväkuvat pidetään ajantasaisina ja ne tarkistetaan aina, kun tehtäviä muutetaan tai niissä tapahtuu vähäistä merkittävämpiä muutoksia.

Arvioinnin kohteena ovat työ, ei henkilö tai hänen työsuorituksensa. Henkilön koulutus tai työkokemus ei ratkaise työn vaativuutta, vaan tehtävien vaativuus ratkaistaan aina tosiasiallisten tehtävien perusteella. Palkkahinnoittelussa on monissa kohdin määritelty koulutustaso, mutta tällä ei kuvata tehtävän vaativuutta, vaan tiedollista vaativuustasoa.

Työntekijälle tai viranhaltijalle voidaan määrätä hänen tavanomaisten tehtäviensä lisäksi lisätehtäviä ja –vastuita. Nämä vaikuttavat osaltaan tehtävien vaativuuteen, jolloin tehtäväkohtaista palkkaa voidaan tarkistaa määräaikaisesti tai pysyvästi.

Tehtävien vaativuus tulee arvioinnissa ottaa huomioon mahdollisimman objektiivisesti. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat työn vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että samalla nimikkeellä ja samassa palkkaryhmässä olevien henkilöiden palkat voivat olla erilaisia, jos työtehtävät poikkeavat toisistaan.

Kuvaa tehtävästi huolella – hanki tietoa palkkauksesi perusteista!

Tee tehtäväkuvasi huolellisesti. Kuvaa tosiasialliset tehtävät. Kun työsi muuttuu, huolehdi, että **tehtäväkuvasi korjataan ajan tasalle**. Tehtävien muuttuessa myös työn vaativuuden uudelleen arviointi voi olla tarpeen. Ota asia esille esimiehesi ja tarvittaessa luottamusmiehen kanssa.

Jos palkkauksesi perusteet ovat sinulle epäselvät, kysy esimieheltäsi tai ota yhteyttä luottamusmieheen. Sinulla on pyynnöstäsi oikeus saada kopio vahvistetusta tehtäväkuvauksesta.

Vuosiloma ja muut työsuhteen ehdot

Löydät vuosilomasäännökset sekä muut palvelussuhteen ehdot oman alasi työ- ja/tai virkaehtosopimuksesta. Palvelussuhteessasi noudatetaan myös työolainsäädäntöä. Saat lisätietoa kaikista palvelussuhteeseen liittyvistä asioista työpaikkasi luottamusmieheltä.

Palvelussuhteeseen liittyvissä kysymyksissä toimi näin

Selvitä mistä oman työyhteisösi työ/virkaehtosopimus löytyy. Työnantajan on huolehdittava siitä, että jokaisella työpaikalla on työntekijöiden saatavilla voimassa oleva työehtosopimus.

Jos sinulla on kysyttävää työtäsi, työolojasi tai palvelussuhteesi koskevasta asiasta, ota ensiksi yhteyttä esimieheesi.

- Jos kyseessä on työ/virkaehtosopimuksen tulkintaa koskeva asia, josta olette erimieltä (esim. työaika, palkka tai vuosiloma), käänny luottamusmiehesi puoleen. Työnantajan työjohto-oikeuteen kuuluvat asiat selvitetään esimiehen kanssa.
- Jos työpaikassasi ei ole luottamusmiestä tai sinulla ei ole hänen yhteystietojaan, ota yhteys JHL:n aluetoimistoon.
- Luottamusmiehet, yhdistyksen muut toimihenkilöt sekä liiton jäsenet saavat tarvittaessa apua ja tukea aluetoimistoista ja liiton keskustoimistosta.

Useimmiten oikeat vastaukset löytyvät läheltä Sinua eli työpaikaltasi ja ongelmat ratkeavat parhaiten siellä, missä ne ovat syntyneetkin!

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tavoitteena on pitää työntekijät terveinä ja työkykyisinä koko työuran ajan. Tavoite on mahdollista saavuttaa, kun työtä tehdään turvallisessa ja viihtyisässä työpaikassa ja työntekijän työkyvystä ja työssä jaksamisesta huolehditaan. Tarvittaessa työtä on mahdollista mukauttaa työntekijän työkyvyn muuttuessa.

Työpaikan työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työoloja – ennaltaehkäistä ja korjata puutteita sekä auttaa työhön liittyvien pulmien ratkaisemisessa.

Työnantaja vastaa turvallisuudesta

Työ ei saa aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai sairastumisen vaaraa.

Työolosuhteiden, työvälineiden ja henkilökohtaisten suojainten tulee olla kunnossa ja työntekijälle sopivat. Työnantajan turvallisuusvastuu jakautuu koko linjaorganisaatiolle ylimmästä johdosta työnjohtotasolle asti. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työhön liittyvät vaarat, poistaa ne tai muutoin vähentää niihin liittyvää riskiä.

Työhön perehdyttäminen kuuluu esimiehen tehtäviin

Esimiehen tulee huolehtia, että työntekijä opastetaan ja perehdytetään työpaikkaan ja uusiin tehtäviin. Myös turvalliseen työskentelyyn tulee antaa ohjausta kuten kertoa työhön liittyvistä vaaroista, turvallisista työtavoista ja ensiapuvalmiudesta. Työntekijää on perehdytettävä myös pitkän poissaolon jälkeen ja työtehtävän tai -menetelmän muuttuessa.

Uudelle työntekijälle tulee perehdytyksen yhteydessä kertoa myös työsuhteen ehdot kuten palkka, työajat, vuosiloman kertyminen ja maksaminen, toimintaohjeet sairaustapauksissa, koeajan merkitys ja työterveyshuollon palvelut.

Työpaikan työsuojelutoiminnalla edistetään työturvallisuutta

Kun esimies ja työntekijät ratkovat työhön liittyviä pulmia työpaikalla, se on osa arki-työtä, jota harvoin ajatellaan työsuojelutoimintana tai työturvallisuuden edistämisenä. Kuitenkin työpaikalla omalla porukalla tehtävät suunnitelmat ja toimenpiteet ovat ensisijainen tapa parantaa oman työn turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Työpaikan viikoittaiset /kuukausittain pidettävät palaverit ovat tärkeitä, ja niissä on tarkoituksenmukaista keskustella työhön liittyvistä häiriöistä ja keinoista niiden ratkaisemiseksi. Esimiehen ja

alaisen väliset kehityskeskustelut ovat myös hyviä tilaisuuksia tuoda esille työn tekemistä hankaloittavia asioita. Esimiehen tehtävänä on viedä linjaorganisaation kautta eteenpäin tietoa niistä parannuksista, joita ei voida työpaikalla itse huolehtia kuntoon. Työntekijöiden oma aktiivisuus työhön liittyvissä tarpeissa on tärkeää. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia, että oma työskentely on turvallista ja että työvälit ovat kunnossa. Jos työssä ilmenee jokin vika tai puutteellisuus esimerkiksi työvälit, siitä tulee kertoa esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Esimiehen tulee antaa palautetta ja kertoa mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään tai aiotaan ryhtyä.

Jos asiat eivät mene eteenpäin työpaikan omin voimin, työntekijät voivat pyytää apua työsuojeluvaltuutetulta tai työsuojeluasiamieheltä, jotka ovat työntekijöiden edustajia työsuojelun yhteistoiminnassa.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä

Työntekijöiden edustaja työpaikalla on työsuojeluvaltuutettu. Hänen tehtävänsä on auttaa, jos työntekijällä on kysyttävää työpaikan työsuojeluun tai työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työntekijöiden tulee valita työsuojeluvaltuutettu aina, kun työpaikalla on yli 10 työntekijää. Kunta-alalla ja valtiolla voi olla työsuojeluvaltuutetun lisäksi alan sopimuksen mukaisia työsuojeluasiamiehiä, jotka toimivat työsuojeluvaltuutetun työn jatkeena, paikallisina työturvallisuuden silminä ja korvina. Työnantajan puolelta työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelupäällikkö. Hänen tehtävänä on myös avustaa esimiehiä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa.

Yli 20 työntekijän työpaikalle on valittava työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistointimintaelin, jonka tehtävänä on käsitellä työpaikan turvallisuuteen, terveyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä ja toimia työnantajan apuna työsuojeluun liittyvissä asioissa. Käytännössä se suunnittelee ja tekee esityksiä työpaikan turvallisuuden parantamiseksi ja huolehtii mm. riskien arvioinnin toteuttamisesta työpaikalla. Työsuojelutoimikunta voi olla yhdistettynä myös työpaikan yhteistointimintaorganisaatioon.

Työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö on tehty työntekijän suojaksi

Työturvallisuuslaki on työelämän keskeinen laki. Siinä annetaan määräykset, miten työturvallisuus tulee työpaikoilla varmistaa ja mitä asioita eri työtehtävissä tulee ottaa huomioon työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä terveyshaittojen torjumiseksi.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määrittelee työsuojeluviranomaisten toimintaa sekä työpaikkojen oman työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä. Työpaikan työsuojelun yhteistointimintaa täydentäviä säännöksiä löytyy alakohtaisista työsuojelu- ym. sopimuksista. Aluehallintovirastot ovat valtion viranomaisia,

joiden työsuojelutarkastajat valvovat työpaikkojen turvallisuutta tarkastamalla työpaikkoja ja antamalla työntekijöille ja työnantajille neuvoja työsuojeluun liittyvissä asioissa.

Työterveyshuoltolaki sisältää työterveyshuollon toimintaa koskevat määräykset.

Riskien arvioinnilla tunnistetaan korjaamista vaativat asiat

Työn kuormittavuus, työajat, huono sisäilma ja epäasiallinen käyttäytyminen ovat tavallisia työsuojeluun liittyviä kysymyksiä nuorisotyön tehtävissä. Ongelmiin voidaan puuttua tapauskohtaisesti, mutta työturvallisuuslaki edellyttää niihin puuttumista järjestelmällisesti riskien arvioinnin perusteella.

Riskien arviointi on tehtävä jokaisessa työpaikassa, ja sen tekeminen on työnantajan vastuulla. Yleensä työ tehdään kuitenkin työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Riskien arvioinnilla tarkoitetaan kaikkien työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen tunnistamista ja kirjaamista sekä niiden todennäköisyyksien ja vakavuuden eli riskien arvioimista. Kun kaikki vaaratekijät on arvioitu, työpaikalla tulee tehdä johtopäätökset eli päättää, milloin ja miten vaaroja poistetaan ja vähennetään. Korjaustoimenpiteiden aikataulus ja vastuhenkilöiden määrittely helpottavat parannusten toteutuksen seuranta. Jos kaikkia vaaroja ja haittoja ei voida kokonaan poistaa, työpaikalla tulee suunnitella, miten vaaraa minimoidaan.

Nuorisotyön yleisimpiä vaaratekijöitä

Työtapaturmia aiheuttavat tekijät:

liukastumiset, kompastumiset, putoamiset, kaatumiset, puremat, iskut ja lyönnit

Fyysinen kuormitus:

nostot, siirrot, hankalat työasennot

Kemialliset ja biologiset tekijät:

Ilman epäpuhtaudet kuten pöly ja kuidut, homesienten itiöt, infektiot, bakteerit ja virukset

Fysikaaliset tekijät:

ilmanvaihto, lämpötila, veto, melu, valaistus ja säteily

Henkinen kuormitus:

kiire, työn vaatimukset, yksintyöskentely, väkivallan uhka, johtamistapa, työpaikan ilmapiiri, palautteen saaminen tai sen puute, työajat.

Työn kuormitustekijöitä tunnistamalla kuormitusta voidaan vähentää

Työ aiheuttaa työntekijälle kuormitusta, joka ei sinällään ole huono asia. Mutta jos ylitäi alikuormitus jatkuu pitkään eikä työntekijä ennätä palautua, syntyy haitallista kuormitusta. Kuormitustekijät voivat olla joko fyysisiä – esimerkiksi huono ergonomia – tai psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin liittyviä eli psykososiaalisia. Kuormitustekijöiden ei tarvitse olla yksittäisinä tekijöinä suuria, mutta kasaantuessaan niiden kokonaisuus voi olla terveydelle vaarallista. Aineettomien kuormitustekijöiden havaitseminen on usein vaikeaa. Tällaisia vaaroja ovat aikapaine (kiire), muiden hyvinvoinnista huolehtiminen, työn enustamattomuus, konfliktit, ristiriitaiset odotukset, tunnetilanteet, hälinä ja rauhattomuus sekä sisäilman laatu.

Kuormitukseen puuttuminen edellyttää sitä aiheuttavien tekijöiden tunnistamista ja niihin puuttumista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin työntekijälle aiheutuu terveydellistä vaaraa. Ensisijaisesti työntekijän on keskusteltava esimiehensä kanssa. Myös esimies voi ottaa asian puheeksi esimerkiksi kehityskeskustelussa. Mikäli keskustelu ei johda toimenpiteisiin ja työntekijä kokee terveytensä vaarantuvan, hänen tulee kääntyä työterveyshuollon puoleen. Työterveyshuolto voi tehdä työntekijän pyynnöstä kuormitus selvityksen, jonka perusteella työpaikalla voidaan ryhtyä toimenpiteisiin asiantilan korjaamiseksi.

Ergonomiaa parannetaan työvälineiden ja turvallisten työliikkeiden avulla

Huono työergonomia ilmenee erilaisina tuki- ja liikuntaelämistön oireina kuten niska- ja hartiasärky, selkäkipu tai polvien kulumat. Oireet johtuvat usein väärin mitoitetuista ja säädetyistä työvälineistä, tilanahtaudesta, toistuvista työliikkeistä, nostoista ja kiertoliikkeistä sekä väärin opituista työtavoista. Puutteet näyttöpäätyöpisteessä, valaistuksessa ja sisäilman laadussa ovat kuormitustekijöitä myös nuorisotyössä, jossa ei jatkuvasti istuta näyttöpäätteen ääressä.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työpisteet on suunniteltava ja rakennettava mahdollisimman ergonomisesti. Myös olemassa olevien työpisteiden epäkohtiin pitää työpaikalla puuttua ja huolehtia kuntoon. Työpisteiden suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon, että

- työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa
- työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein
- haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi,

milloin niitä ei voida keventää apuvälinein ja toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Näyttöpäätetyöpisteiden turvallisuus on tarkastettava

Näyttöpäätetyön turvallisuutta arvioidaan osana riskien arviointia sekä työterveyshuollon tai työpaikan oman asiantuntijan toimesta tekemällä työpisteisiin näyttöpäätetarkastus. Arvioitavia asioita ovat työtila, työpisteen valaistus, lämpötila ja ääniympäristö, työasento sekä laitteet ja kalusteet. Työolosuhteet on järjestettävä niin, että haitalliset kuormitustekijät ovat mahdollisimman vähäisiä. Erityisesti on otettava huomioon näölle aiheutuvat haitat sekä fyysinen ja henkinen kuormitus. Normaalien päivittäisten lepotaukojen lisäksi näyttöpäätetyössä on hyvä pitää työn lomassa säännöllisesti ns. minitaukoja.

Yli puolet työajastaan näyttöpäätetyötä tekevän aloitettaessa työtään on huolehdittava näön ja silmien tarkastuksesta. Määräaikaaisia tarkastuksia on tehtävä lisäksi pääsääntöisesti 3 – 5 vuoden välein. Työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön soveltuvat erityistyölasit, jos työntekijällä on ongelmia nähdä näytölle työpisteen ergonomisten korjausten jälkeenkin. Erityistyölasit eivät ole yleensä koskaan työntekijän ensimmäiset silmälasit. Erityistyölasien tarvetta arvioitaessa työntekijän tulee aina ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.

Valaistuksen tarve vaihtelee työtehtävän ja iän mukaan

Katseluolosuhteisiin vaikuttavat sekä päivänvalo että muu valaistus, erityisesti valon laatu, määrä, sijoitus ja suuntaus. Työympäristön pintojen ja käsiteltävien materiaalien ominaisuudet eli niiden heijastuskyky vaikuttaa myös olosuhteisiin. Valaistus on järjestettävä niin, ettei siitä synny heijastuksia kuvaruudulle. Valontarve kasvaa iän myötä, jolloin työpistekohtainen valaisin voi olla tarpeellinen. Yleisvalaistussuositus näyttöpäätetyöhön on 500 lx, mutta valon tarve vaihtelee iän ja näkökyvyn mukaan.

Sisäilmaongelmiin löytyy ratkaisuja

Työpaikkojen sisäilmassa on tutkimuksissa todettu olevan usein ongelmia. Niitä syntyy lämpötilasta, joka useimmiten on liian korkea sekä huonosta ilman kosteudesta ja epäpuhtauksista kuten pölystä. Esimerkiksi huoneilman kuivuus aiheuttaa pölyn leviämistä sekä silmien ja limakalvojen kuivumista, joista seurauksena voi olla hengityselinsairauksia ja allergioita. Sisäilman parantamisen toimenpiteitä voivat olla paitsi rakenteellisten virheiden korjaaminen (esim. kosteus- ja homevauriot) myös ilman epäpuhtauksien vähentäminen siivousta tehostamalla, lämpöolosuhteiden parantaminen (kylmyys, kuumuus, veto), ilmanvaihtokanavien puhdistaminen ja ilmanvahtolaitteiden toimivuuden ja säätö-

jen oikeellisuuden varmistaminen. Hyvänä suhteellisen kosteuden arvona pidetään noin 40 %.

Ääniergonomiaa parannetaan hyvällä akustiikalla ja sisäilmalla.

Melu aiheuttaa paitsi kuulovaurioita myös stressiä, virheitä ja tapaturmia, koska melussa on vaikea kuulla ja ymmärtää puhetta ja varoitusääniä. Puhetyöläisille melusta aiheutuu myös ääniongelmia. Äänen kestävyyteen vaikuttavat paitsi työhön ja työympäristöön myös yksilölliset tekijät.

Työpaikalla on syytä arvioida ääniergonomian nykytilannetta ja suunnitella toimenpiteitä sekä rakenteellisen ympäristön että yksilöllisten tekijöiden parantamiseksi.

Ympäristöön kohdistuvia ääniergonomiatoimenpiteitä

- työpaikan melun vähentäminen
- työtilojen akustiikan parantaminen
- työilman pölyttömyydestä ja riittävästä kosteudesta huolehtiminen
- äänenvahvistuslaitteiden käyttäminen isoissa ryhmätilanteissa

Yksilötasolla huomioon otettavia seikkoja:

- äänenhuollon toteuttaminen
- äänenkäyttöasennoista huolehtiminen
- äänen säästäminen
- riittävä nesteiden juominen
- sairauksien hoitaminen
- asiantuntija-arvion mahdollistaminen

Äänenhuollon koulutus on hyvä ottaa osaksi ennakoivaa työsuojelun ja työterveyshuollon toimintaa. Esimerkiksi puheterapeutti tai foniatri voi antaa työpaikalla koulutusta ja ohjausta oikeisiin tapoihin käyttää ja suojella omaa ääntään. Jos ennakoivat toimenpiteet eivät ole riittäviä tai oikea-aikaisia, työntekijällä on aina mahdollisuus kääntyä työterveyshuollon puoleen ääniongelmien hoitamiseksi.

Epäasialliseen käyttäytymiseen uskallettava puuttua

Epäasiallinen käyttäytyminen on työpaikalla kiellettyä, ja työnantajan velvollisuus on puuttua epäasialliseen kohteluun, jos se vaarantaa työntekijän terveyttä.

Työntekijän on noudatettava työssään huolellisuutta ja työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, jotka voivat koskea myös työikäytymistä. Työturvallisuuslaki kieltää epäasi-

allisen käyttäytymisen työssä. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle terveyttä vaarantavista asioista kuten epäasiallisesta kohtelusta. Tällä tarkoitetaan sellaista työtä haittaavaa kohtelua, jota työntekijä ei ole saanut omin toimin eli asianomaisen kanssa henkilökohtaisesti keskustellen loppumaan.

Lue lisää: Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajille (JHL:n opas tilattavissa netissä www.jhl.fi/julkaisut tai soittamalla JHL:ään)

Väkivaltatilanteiden hallintaan löydettävä yhdessä keinoja

Asiakkaiden aiheuttaman väkivallan uhkan osalta työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin riskien arvioinnissa todettujen vaarojen vähentämiseksi

- laatimalla toimintaohjeet väkivalta ja uhkatilanteiden varalta
- huolehtimalla teknisestä ja rakenteellisesta turvallisuudesta kuten huonetilajärjestelyt, huoneiden kalustus, poistumistiet
- hyvä valaistus
- näköyhteys
- yhteydenpidon ja avun hälytysmahdollisuuden varmistaminen
- huolehtimalla turvallisista työtavoista kuten työ- ja taukojärjestelyt, parityökentely, yksintyöskentelyn välttäminen
- avun saamisen varmistaminen
- huolehtimalla turvallisuuskoulutuksen ja perehdytyksen järjestämisestä säännöllisesti
- järjestämällä jälkihoitomahdollisuus
- kirjaamalla tapahtuneet uhka ja väkivaltatilanteet ja käsittelemällä ne yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Väkivaltatilanteiden varalta tehtävät parannukset toimivat myös asiakkaiden turvallisuuden lisääjänä.

Työaikojen kuormituksen helpotusta työvuorosuunnittelulla

Nuorisotyötä tehdään nuorten ollessa vapaalla eli paljolti iltaisin ja viikonloppuisin. Vaikka tämä on tiedossa jo työhön hakeuduttaessa, työajat voivat olla iso kuormitustekijä eri elämäntilanteissa. Työaikojen aiheuttama kuormitus tulee arvioida osana riskien arviointia, ja kuormituksen vähentämiseen tulee työpaikalla hakea yhdessä toimivia keinoja. Säännöllisyys ja työvuorojen ennustettavuus, riittävät palautumisajat työvuorojen välillä, yhtenäiset vapaajaksot sekä työaikojen joustomahdollisuus työntekijän tarpeisiin vähentävät kuormitusta.

Työntekijällä on oikeus turvalliseen työskentelyyn

Työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla yhteistoimin. Työntekijällä on oikeus saada käyttöönsä työssään tarvitsemansa työvälineet ja suojaimet sekä opastus niiden käyttöön. Jos työssä ilmenee puutteita tai vaaraa, työntekijän on ilmoitettava siitä esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työstä aiheutuu vakavaa ja välitöntä vaaraa itselle tai muille työntekijöille, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Asiasta tulee ilmoittaa esimiehelle niin pian kuin mahdollista.

Työterveyshuolto auttaa, jos sairastut työstä johtuvasta syystä

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto, jonka tarkoitus on ehkäistä työstä johtuvia sairauksia. Työntekijä voi mennä työterveyshuoltoon työnantajan ilmoittamalle lääkärille, jos hän epäilee sairastuneensa työstä johtuvasta syystä tai on loukkaantunut työtapaturmassa. Tavallisten, työhön liittymättömien sairauksien hoito ei kuulu lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan ostaa sopimukseen myös sairaanhoitopalveluja. Työterveyshuollon on tehtävä myös työpaikkaselvityksiä, joiden perusteella työterveyshuolto arvioi työolojen terveydellisiä vaikutuksia ja siitä johtuvia työntekijöiden terveysseurannan tarpeita.

Uuden työntekijän koeaikaan kuuluu yleensä työterveyshuollon tekemä terveystarkastus. Osassa työpaikkoja tehdään terveystarkastus myös määrävuosin.

Työkyvyn ylläpitämisessä oma aktiivisuus kannattaa

Työssä jaksamista helpottaa, jos oma fyysinen kunto on hyvä. Työn raskaus ei nosta kuntoa, vaikka usein niin luullaan. Päinvastoin, fyysisesti raskas työ vaatii tekijältään oman kunnan ylläpitämistä. Myös mieli pysyy parempana, kun työn jälkeen ei tunne itseään liian väsyneeksi.

Jaksamiseen vaikuttaa myös oma asenne, suhtautuminen asioihin. Muutokset ovat usein pelottavia, mutta omaa jaksamista helpottaa, jos pystyy suhtautumaan muutokseen myönteisesti tai ainakin hyväksyy sen.

Muutostilanteessa ammattitaidon merkitys korostuu. Kouluttautuminen työn ohessa on aina hyödyllistä, onpa kyseessä työnantajan järjestämä koulutus tai omaehtoinen opiskelu. Vanhan ammattitaidon päivitys on välttämätöntä, koska työn vaatimukset ja tehtävät muuttuvat jatkuvasti.

Linkkivinkit

Oman työpaikkasi keskeiset työturvallisuutta koskevat säädökset löytyvät valtion säädös-tietopankista www.finlex.fi

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla (44/2006).

Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä toimi näin

- Jos sinulla on kysyttävää työstäsi tai työoloja koskevassa työkykyyn, jaksami- seen, terveyteen tai turvallisuuteen vaikuttavassa asiassa, ota yhteyttä esi- mieheesi.
- Jos et koe saavasi riittävää vastausta tai asia ei mielestäsi korjaannu tai muu- toinkin neuvoja ja tukea saadaksesi voit ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutet- tuun. Työsuojeluvaltuutettu on työpaikoilla, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää.
- Jos koet asian vaikuttavan terveyteesi, sinulla on oireita tai haluat terveydel- lisiä ohjeita ja tukea asiassa, ota yhteyttä työpaikkasi työterveyshuoltoon.
- Jos edellä mainituista yrityksistä huolimatta asiaa ei ole ryhdytty hoitamaan tai saadaksesi lisää neuvoja ja ohjeita, ota yhteys lähimmän aluehallintovi- raston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajaan. Voit pyytää myös työsuojeluvaltuutettua ottamaan puolestasi yhteyttä työsuojelutarkastajaan. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa, että työnantajat noudattavat työturvallisuusveloitteita työpaikoilla.
- JHL:n aluetoimistoista ja keskustuimistosta voit myös kysyä neuvoja ja ohjeita.

Työn ja työyhteisön kehittäminen

Nuorisotyötä tehdään hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä. Työntekopaikat vaihtelevat ja työyhteisö voi olla fyysisesti hajallaan. Perinteinen kuntien nuorisotyö saattaa pienemmissä kunnissa olla yhden tai muutaman ammattilaisen vastuulla, suurimmissa kaupungeissa nuorisotyöntekijöitä voi olla muutama satakin.

Yhteistyö monien erilaisten toimijoiden kanssa asettaa omia vaatimuksiaan. Nuorisotyöntekijöiden rinnalla ja heidän ohjauksessaan toimii mm. pienillä paikkakunnilla yleisesti vapaaehtoistyöntekijöitä, esimerkiksi erilaisten järjestöjen kautta. Heillä ei usein ole alan ammatillista koulutusta, vaan kunta tai oma järjestö kouluttaa heitä vapaaehtoiseen nuorisotyöhön. Oman haasteensa tuo yhteistyö mm. paikallisten viranomaisten, ope- tus- ja sivistystoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen kanssa.

Nuorten parissa työskentely on antoisaa, mutta usein myös kuluttavaa. Hyvä työyhteisö sekä kannustava esimies ja työtoverit auttavat työssä jaksamisessa ja ammatillisen työtöiden kehittämisessä. Jokainen on itse vastuussa työyhteisön kehittämisestä, joten perusymmärrys hyvästä työstä ja työyhteisöstä on tärkeää kaikissa olosuhteissa.

Hyvä työ

- Onko työ sopivan haasteellista?
- Voiko omaan työhön ja työolosuhteisiin vaikuttaa?
- Onko työssä sopivasti oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia?
- Onko työkokonaisuus selkeästi hahmotettavissa? (myös oma osuus työyhteisön kokonaisuudessa)
- Ovatko työn erilaiset vaikutukset nähtävissä?
- Onko työssä mahdollisuus työyhteisön sosiaaliseen tukeen ja arvostukseen?
- Onko johtaminen ja esimiestyö johdonmukaista ja oikeudenmukaista?
- Onko työssä mahdollisuus tuntea kuuluvansa yhteisöön ja osallistua työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen?

Kun vaikutusmahdollisuudet omaan työhön parantuvat, myös motivaatio ja työhön sitoutuminen kasvavat. Tutkimuksissa on todettu, että hyvät osallistumis- ja vaikuttamis- mahdollisuudet tukevat työhyvinvointia.

Koska ihmiset ovat erilaisia, odotukset työlle ja käsitykset hyvän työn piirteistä vaihtelevat. Samalla kun työsuhteen alkaessa syntyy virallinen (työ)sopimus eli (työ)suhde työnantajaan, syntyy myös "hiljainen sopimus", suhde työhön. Se sisältää työhön liittyvät yksilölliset odotukset ja toiveet sekä panokset, jotka olemme työhön valmiit sijoittamaan. Suhteemme työhön ei välttämättä ole pysyvä, vaan se muuttuu työuran aikana eri elämänvaiheissa.

Hyvä työntekijä

Työntekijälle asetetaan monia vaatimuksia, kuten hyvä ammattitaito, vastuuntunto ja korkea työmotivaatio. Työyhteisössä on hyvä pohtia, mitä näillä vaatimuksilla tarkoitetaan ja miten ne pystytään täyttämään.

- Mitä on hyvä ammattitaito teidän työssänne?
- Miten se muuttuu ajan kuluessa?
- Miten ammattitaito turvataan?
- Mitä käsitätte vastuuntunnolla?
- Mistä työmotivaatio syntyy?

Työmotivaatio on keskeinen työhyvinvointia ja työniloa tuottava tekijä. Esimerkiksi ammattitaidon ja työn kehittäminen edellyttävät henkilön omaa motivaatiota.

Itsensä ja muiden arvostaminen on yksi hyvän työntekijän ominaisuus. Kun tiedostaa oman arvonsa, osaa arvostaa työtoveria ja esimiestä. Kun tunnistaa oman rajallisuutensa, osaa arvioida toisiin kohdistuvia odotuksiaan. Hyvä työntekijä ottaa vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnista, sen hengestä ja ilmapiiristä ja tukee esimiehensä johtamistyötä.

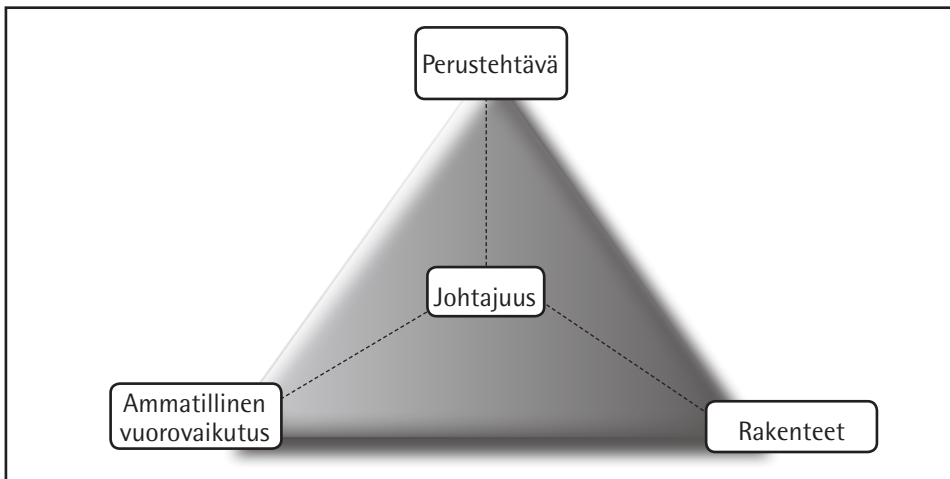
Työyhteisön jäsenten roolit vaihtelevat työtehtävien ja aseman perusteella. Hyvän ja laadukkaan työn edellytyksenä on, että työpaikalla on oikeanlainen ammattitaito sekä työn tekemiseen että sen johtamiseen ja jokainen tuntee vastuun omasta työstään. Lisäksi tarvitaan hyviä työyhteisötaitoja, joilla tarkoitetaan mm. velvollisuuttamme huolehtia hyvästä työkäyttäytymisestä, työpaikan viihtyisyydestä ja turvallisuudesta sekä resurssien järkevästä käytöstä. Hyvät työntekijät ovat hyviä työtovereita, jotka edistävät yhteistyötä sekä esimieheen että työtovereiden kesken. Omien mielipiteiden ilmaiseminen ja aktiivinen osallistuminen työpaikan asioihin sekä toisten rohkaiseminen osallistumaan koituvat yhteiseksi hyödyksi.

Hyvä työyhteisö

Ammattilaista ja hänen työyhteisöään ei voida erottaa toisistaan. Henkilökohtainen ammatillinen asennoituminen ja kehittyminen limittyvät tiukasti koko työyhteisön ja sen kaikkien jäsenten suhtautumistapaan, asenteisiin ja kehittymiseen. Yksin on vaikea toimia ja saada muutoksia aikaan. Oma aloitteellisuus ja muutoshalukkuus ovat asenteita, joilla sinä voit rakentaa hyvää työtä ja työyhteisöä.

Työyhteisön toimivuus rakentuu neljälle peruspilarille. Jos jokin näistä ei ole kunnossa, pyramidi kallistuu ja yhteisön toiminnan tasapaino järkkyy. Yhteisö alkaa tavalla tai toisella voida huonosti.

Työyhteisön peruselementit Yhteisdynaaminen kartta



Perustehtävä

Perustehtävän on oltava kirkas kaikille työyhteisön jäsenille. Siitä on vallittava yhteinen käsitys, jonka tarkistamiseen on ajoittain palattava. Koska työelämä, työntekijöiden tehtävät ja ammattitaitovaatimukset muuttuvat, ei työyhteisön perustehtäväkään voi olla kiveen kirjoitettu. Siinäkin tapahtuu elämistä ja muutoksia. Hyvin toimivan työyhteisön edellytyksenä on se, että koko työyhteisö tietää mitä, miksi ja kenelle ollaan yhdessä työtä tekemässä. Perustehtävän yhteinen käsittely auttaa esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työyhteisön sisäiset henkilösuhteet ovat syystä tai toisesta menneet solmuun. Se auttaa myös muutosvastarinnan käsittelyssä.

Johtajuus

Kaikissa yhteisöissä johtajuus on olemassa ja sitä tarvitaan. Jos johtaja ei pysty kantamaan tehtäviään, johtajuus ohjautuu muualle. Jokaisesta yhteisöstä löytyy henkilö tai henkilöitä, jotka ovat valmiita ottamaan johtajuuden. Heikko johtajuus aiheuttaa piilojohtamista sekä työyhteisön hajoamisen kuppikuntiin ja sisäisiin ristiriitoihin. Pahimmillaan tästä seuraa yhteisön toimintakyvyttömyyteen.

Työyhteisön tulisi yhdessä määrittää hyvän johtajuuden ominaisuudet. Johtajuus tulisi kyetä erottamaan johtajasta/esimiehestä ja hänen persoonastaan. Hyvä johtaja laajentaa johtajuutta monessa mielessä.

Esimerkiksi kehittämiskeskustelut ovat hyvä paikka käydä läpi sekä johtajuusnäkemystä että odotuksia esimiehelle. Nämä asiat olisi syytä käsitellä myös työyhteisön yhteisissä tilaisuuksissa.

Eräs näkökulma johtajuuteen on, että esimiehen tulisi toimia portinvartijana työyhteisön ja sitä ympäröivän maailman välillä. Esimiehen tehtävänä on päästää työyhteisöön sellaiset impulssit tai viestit, jotka ovat keskeisiä perustehtävän toteuttamiselle. Samalla hänen tulisi estää ulkoa tulevaa liiallista ärsykevirtaa häiritsemästä perustehtävän tekemistä.

Parhaimmillaan yhteisöllinen johtajuus on sitä, että johtajaa/esimiestä ei jätetä yksin vaativan työnsä kanssa, vaan jokainen työntekijä vastaa omalta osaltaan oman työnsä johtamisesta kohti yhteistä päämäärää.

Rakenteet

Työyhteisön rakenteilla tarkoitetaan henkilöstön määrää, rakennetta ja ammattitaitoa. Rakenteet sisältävät strategian, toiminnan suunnittelun, toimintatavat, työyhteisön talouden, hallinnon ja esimerkiksi yhteistyökumppanit. Rakenteisiin kuuluu myös työn organisointi, tiedonkulku työyhteisön ja koko organisaation sisällä, työpaikkalaverit, työaikajärjestelyt, tehtäväjaot ja kehityskeskustelut. Myös luottamusmies ja työsuojelu sekä yhteistoiminta kuuluvat työyhteisön rakenteisiin.

Kaikkien näiden asioiden ja osa-alueiden on oltava järjestyksessä ja yhteisesti tiedossa, jotta työyhteisön toiminta olisi parhaalla mahdollisella tasolla. Ajoittain olisi syytä keskustella yhdessä rakenteista. Esimerkiksi onko työpaikkalaverien sisältö työn kannalta oikeanlainen? Ovatko ne tiedotus- vai vuorovaikutustilaisuuksia? Ovatko ne tällaisenaan palvelevia vai olisiko niitä jotenkin kehitettävä? Miten sisäistä tiedonkulkua voidaan tehostaa? Millaista uutta osaamista työyhteisöön tarvitaan?

Ammatillinen vuorovaikutus

Yhteisöllisen toimintakulttuurin edellytyksenä ovat sisäistetyn ammatillisen vuorovaikutuksen periaatteet. Ammatillisuuteen kuuluu pohtia, millaista on hyvä vuorovaikutus.

Kunnioitus tulee säilyttää kaikissa vuorovaikutussuhteissa eikä sitä tarvitse erityisesti ansaita. Jos vuorovaikutus asiakkaita ja työtovereita kohtaan on välittävää ja kannustavaa, sillä on vaikutusta yleiseen hyvinvointiin.

Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Asenteet ihmissuhteiden "henkilökemioista" elävät vahvoina ja jarruttavat vuorovaikutustaitojen kehittämistä ammattitaitona. Yhteistyöhön on ryhdyttävä tutkimaan ammatillista vuorovaikutusta ja sitä on ylläpidettävä tietoisesti. Työyhteisö pyrkii yhteiseen tavoitteeseen, vaikka vuorovaikutus ei olisikaan aina helppoa.

Epäkunnioittavaan käyttäytymiseen tulee puuttua. Vaietut, kaikkien tiedostamat epäkohdat tulee ottaa puheeksi. Yhteisön toimintakulttuuri, jossa annetaan positiivista palautetta ja työstetään negatiivisia ilmiöitä, pysyy terveenä.

Ammatillisessa vuorovaikutuksessa tulee tiedostaa omat tunteet ja säädellä tunteiden siivittämää käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. Työssä ei voi mennä sen taakse, että minä nyt vain olen tällainen. Jos oman temperamentti estää yhteisten päämäärien toteutumista esim. äkkipikaisuus tai liiallinen vetäytyminen, täytyy ilmenemismuotoja rajata. Oman temperamentin ja persoonan rakentavat puolet ovat voimavara ja välttämättömyys vuorovaikutustyöläisille. (Lähde: L. Nousiainen; Ammatillinen vuorovaikutus. www.minedu.fi)

Ammattilaisella on vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista. Työyhteisössä on tunteiden näyttäminen sallittua. Sen sijaan mikä tahansa käyttäytyminen ei ole. Jokainen vastaa omalta osaltaan aikuismaisesta käyttäytymisestä ja ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Jos tunteiden käsittelyä ei työyhteisössä ole pystytty järjestämään, helpoin tapa aloittaa harjoittelu on työnohjaus. Siinä ulkopuolinen työnohjaaja auttaa yhteisöä löytämään keinoja, joiden avulla työstä syntyvien tunteiden käsittely tulee osaksi työyhteisön jokapäiväistä toimintaa.

Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä

Erilaisuuden tunnistaminen ja hyväksyminen, suvaitsevaisuus, on oleellisen tärkeää työyhteisöjen hyvinvoinnille. Olemme kaikki erilaisia mutta samanarvoisia.

Työyhteisöjen jäsenet ovat jokainen ainutkertainen yksilö. Tämä erilaisuus tuottaa toisinaan pulmia yhteistyöhön ja kanssakäymiseen. Eri-ikäisten ihmisten on joskus vaikea ymmärtää toisiaan ja toistensa vaikuttimia, eri sukupuolet tuovat yhteisöön erilaisia näkökulmia. Maahanmuuttajien määrä kasvaa ja tuo tullessaan erilaisia kulttuureita myös työyhteisöihin. Ihmisillä on erilaisia tapoja havainnoida maailmaa ja he käyttävät eri kanavia oppiakseen uusia asioita. Temperamentit tuovat oman lisänsä erilaisuuden kirjoon ja mahdollisen lisärasitteen yhteisön toimivuuteen.

Tutkimusten mukaan 20–30 %:lla ihmisistä on oppimisvaikeuksia. Yli miljoona suomalaista kuuluu tähän joukkoon. Heidän joukossaan on paitsi asiakkaita myös ammattilaisia

kaikilta aloilta. Oppimisvaikeuksia on monenlaisia ja luki-pulma on niistä yleisesti tunnetuin, vaikkei se yleisin olekaan.

Linkkivinkit:

Lisätietoa aikuisten oppimisvaikeuksista ja erilaisesta oppimisesta www.erilaistenoppijoidenliitto.fi

Toisten ihmisten kunnioittaminen rakentaa hyvää yhteistyötä ja ihmisen oman arvon tunnetta. Yhteisöllisyyden syntyminen edellyttää mukana olemista ja kokemusten jakamista.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on organisaation ja työntekijän perustehtävään liittyvä, ennalta sovittu ja suunniteltu esimiehen ja alaisen välinen, säännöllisesti käytävä vuoropuhelu. Kyseessä on työn, palvelun, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen väline, joka tukee sekä esimiestä että alaista hänen työssään. Kehityskeskustelu on osa työsuorituksen arviointia ja joissakin palkkausjärjestelmissä niillä on vaikutusta myös palkkaan.

Työntekijälle kehityskeskustelu on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja palvelujen kehittämiseen, kun esimiehen kanssa käydään läpi organisaation asettamat tavoitteet ja tuodaan ne työyksikön ja työntekijän työtehtävän tasolle. Tietoa kehityskeskusteluja varten saadaan muun muassa asiakaspalautteista, laatujärjestelmistä ja tuloksellisuusmitta-rista sekä erilaisista henkilöstöhallinnon kokoamista tiedoista.

Kehityskeskustelussa

- arvioidaan sovituille mittareille mennyttä kautta sekä laadullisesti että määrällisesti (tuloskeskustelu)
- sovitaan seuraavan kauden tavoitteista ja tehtävistä sekä luoda edellytyksiä ja valmiuksia tavoitteiden saavuttamiselle (tavoitekeskustelu)
- selvitetään työn ja työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä (kehityskeskustelu)
- annetaan palautetta molemmin puolin.
- kirjataan sovitut asiat

Työntekijä voi edistää esimiehensä johtamistyötä kertomalla omista tarpeistaan ja odotuksistaan esimiehelle. Keskustelussa sovitusta asioista pidetään kiinni ja tehtyjen so-

pimusten tulee näkyä sekä esimiehen että työntekijän toiminnassa.

Kehityskeskusteluja käydään joskus myös ryhmäkohtaisesti. Jos työtä tehdään tiimeissä, voidaan esimiehen ja tiimin välillä käydä ns. tiimikeskustelu, jossa suunnittelun ja arvioinnin kohteena on tiimin vastuualue. Jokainen tiimin jäsen on tehtävästään riippumatta asiantuntija arvioimaan ja kehittämään sekä omaa että tiimin työtä.

Hyvä kehityskeskustelu

- kirkastaa työntekijän perustehtävää sekä työn tavoitteita ja päämääriä
- selkeyttää tärkeimpiä tehtäviä sekä työtilannetta ja työhön liittyviä odotuksia
- luo edellytyksiä ja valmiuksia sovittujen tavoitteiden saavuttamiselle
- kertoo muutosten vaikutuksesta työhön ja luo edellytyksiä kehittämistyölle
- antaa molemminpuolista palautetta ja edistää johtamista ja esimiestyötä
- johtaa konkreettisiin toimenpiteisiin sovitulla tavalla
- auttaa työn tulosten arvioinnissa ja henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman tekemisessä
- kannustaa onnistumaan työssä
- rakentaa avoimuutta ja luottamusta esimiehen ja työntekijän välillä
- selkeyttää työpaikan yhteistoimintaan ja vuorovaikutukseen liittyviä odotuksia
- varmistaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia työuran eri vaiheissa

Miten kehityskeskustelu käydään?

Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välinen kahdenkeskinen luottamuksellinen vuoropuhelu, jonka luottamuksellisuus on säilytettävä myös keskustelun jälkeen. Aidon vuoropuhelun edellytyksenä on rakentava asennoituminen sekä toisen osapuolen arvostus ja kunnioitus hänen asemastaan tai näkemyksistään huolimatta. Kehityskeskustelussa ei aina vällytä tunteilta tai erilaisilta arvoilta ja asenteilta. Onnistumiseen vaikuttaa, miten hyvin osapuolet pystyvät käsittelemään erilaisuutta ja miten valmiita he ovat liikkumaan tarvittaessa yli omien mukavuusrajojensa. Kehityskeskustelun tarkoituksena on käsitellä asioita työn näkökulmasta, eikä se ole oikea paikka ratkoa esimerkiksi työyhteisön tuleh-
tuneita henkilösuhteita.

Molemmat osapuolet valmistautuvat huolellisesti ja pohtivat käsiteltäviä asioita etukäteen. Apuna voidaan käyttää kehityskeskustelulomaketta, johon kirjataan käsiteltävät asiat. Lomake ei kuitenkaan saa rajoittaa keskustelua. Luonteva tilanne edistää parhaiten kehityskeskustelun tavoitteita. Keskustelulle varataan riittävästi aikaa ja rauhallinen paikka. Käytännössä on todettu, että hyvään kehityskeskusteluun tarvitaan aikaa vähintään kaksi tuntia. Paikaksi kannattaa varata jokin muu tila kuin jommankumman työhuone.

Kehityskeskustelu onnistuu, kun

- Osapuolet ovat selvillä keskustelun tarkoituksesta ja tavoitteista.
- Osapuolilla on riittävästi tietoa yksikön toiminnan perusteista.
- Esimies tuntee alaisensa tehtäväkuvauksen, työsuorituksen tason suhteessa tehtäväkuvaukseen sekä sen perusteella asetettuihin tavoitteisiin.
- Keskusteluun asennoidutaan rakentavasti, avoimesti, toista osapuolta arvostavasti ja tavoitteellisesti.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työuran aikana tulee eteen tarpeita sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Kyse voi olla perhetilanteesta, opiskelusta tai muista tarpeista pitää vapaata ja vähentää työhön sidonnaisuutta.

Hanki lisätietoa erilaisista vapaista, niiden hakemisesta ja taloudellisista tuista. Selvitä aina ennen vapaan hakemista tai osa-aikatyöhön siirtymistä, miten se vaikuttaa palvelussuhteesi ehtoihin kuten esim. vuosiloman ansaintaan ja pitämiseen tai kertyvään eläkkeeseen.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa kokoaikatyössä ollut työntekijä sopii työnantajansa kanssa siirtymisestä vuorotteluvapaalle ja työnantaja palkkaa samaksi ajaksi työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä olevan työntekijän. Vuorotteluvapaalla oleva työntekijä, joka on työttömyyskassan jäsen, saa vuorottelukorvauksen työttömyyskassaltaan.

Tarkista ennen vuorotteluvapaan hakemista työttömyyskassalta, että työhistoriasi täyttää vuorotteluvapaan ja -korvauksen edellytykset. Löydät tietoa myös Työttömyyskassojen yhteisjärjestön sivuilta www.tyj.fi ja työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta www.mol.fi

Kela maksaa vuorottelukorvauksen niille, jotka eivät ole työttömyyskassan jäseniä.

Opintovapaa

Opintovapaa perustuu opintovapaalakiin. Työ- tai virkasuhteessa olevalla henkilöllä on oikeus enintään kahden vuoden opintovapaaseen viiden vuoden aikana, jos palvelussuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa samaan työnantajaan vähintään yhden vuoden. Opintovapaa on palkaton, ellei sen palkallisuudesta sovita työnantajan kanssa erikseen. Opintovapaa-aika ei pääsääntöisesti kerrytä työsuhde-etuuksia. Vuosilomaa se kuitenkin kerryttää lomanmääräytymisvuonna enintään 30 opintovapaapäivältä.

(Opintovapaalaki 273/1979; Opintovapaa-asetus 864/1979)

Opintovapaalla voi saada aikuiskoulutustukea Koulutusrahastosta (www.koulutusrahasto.fi) tai Kelan opintotukena.

Perhevapaat

Oikeus perhevapaisiin ja niitä koskevat ilmoitusajat määräytyvät työlainsäädännön perusteella. Perhevapaita koskevia määräyksiä on myös työ- ja virkaehtosopimuksissa. Vapaiden pituudet ja oikeus Kelan maksamiin tukiin määräytyvät sairausvakuutuslain perusteella (www.kela.fi).

Perhevapaita ovat:

- Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa
- Kokoaikainen hoitovapaa
- Osittainen hoitovapaa
- Tilapäinen hoitovapaa
- Poissaolo pakottavista perhesyistä

Hoitovapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

Oikeus hoitovapaisiin koskee sekä omaa lasta että muuta työntekijän/viranhaltijan taloudessa vakituisesti asuvaa lasta. Alle kolme vuotiaan lapsen hoitamista varten työntekijällä on oikeus kahteen kokoaikaiseen hoitovapajaksoon. Adoptiovanhemman hoitovapaoikeus jatkuu vähintään kaksi vuotta adoptoinnista lukien, ei kuitenkaan enää lapsen aloitettua koulun.

Osittaiseen hoitovapaaseen eli työajan palkattomaan lyhentämiseen vanhemmilla on oikeus lapsen toisen lukuvuoden loppuun asti. Jos lapsi on pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä, oikeus työajan lyhentämiseen on kolmannen lukuvuoden loppuun ja erityisen hoidon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen osalta 18-vuotiaaksi asti.

Osittaisen hoitovapaan edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa kuusi kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana.

Tilapäiseen hoitovapaaseen vanhemmalla on oikeus alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa yllättäen. Oikeus koskee omaa tai muuta samassa taloudessa asuvaa lasta. Myös lapsen etävanhemmalla on oikeus tähän vapaaseen. Tilapäiseen hoitovapaaseen ei ole oikeutta, jos toinen lapsen vanhemmista on kotona. Tilapäistä hoitovapaata voi saada lapsen yhtä sairajaksoa kohden neljä työpäivää hoidon järjestämistä varten. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksella.

Poissaolo pakottavista perhesyistä tarkoittaa tilannetta, jossa perhettä on kohdannut

jokin ennalta arvaamaton tapahtuma kuten sairastuminen tai onnettomuus. Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman nopeasti. Poissaolo on yleensä palkaton, ellei palkallisuudesta erikseen sovita. Tarkista, onko työ/virkaehtosopimuksessa tätä koskevia määräyksiä.

Osa-aikaeläke

Osa-aikaeläke mahdollistaa siirtymisen kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön viimeisten työvuosien aikana ennen vanhuuseläkettä. Osa-aikaeläkkeen ikäraja on 61 vuotta. Vuonna 1954 tai sen jälkeen syntyneet voivat kuitenkin jäädä osa-aikaeläkkeelle aikaisintaan 61 vuotiaana.

Kun siirryt osa-aikaeläkkeelle, palvelussuhteeseesi sovelletaan työ- ja/tai virkaehtosopimuksen osa-aikaisia koskevia määräyksiä. Hanki lisätietoa: www.tyoelake.fi ja työeläkelaitosten sivuilta. Voit pyytää ennen osa-aikaeläkkeelle siirtymistäsi eläkearvion Eterasta tai laskea sen Oma eläke -palvelussa (www.etera.fi).

Nuorisotyötä ohjaava lainsäädäntö

Suomessa nuorisotyötä määrittävät keskeisimmin nuorisolaki (2006, muuttui täydentymisen 2011), lastensuojelulaki (2008), Suomen perustuslaki (1999), kuntalaki (1995), kirkkolaki (2013) ja yhdistyslaki (1989) sekä niihin liittyvät valtioneuvoston asetukset ja muut sitovat päätökset. Myös monet muut, erityisesti julkista toimintaa ja työelämää koskevat lait ja asetukset määrittelevät osaltaan nuorisotyön toimintaedellytyksiä. Valtion, kirkon, kuntien ja seurakuntien toimintaa ohjaavat useat julkisyhteisöjä koskevat säädökset.

Lisäksi nuorisotyön kannalta tärkeä on Suomen ratifioima YK:n yleissopimus lasten oikeuksista ja sen voimaansaattamista koskeva laki (1991), sekä laki lapsiasiainvaltuutetusta (2004). Nuorten oikeuksien kannalta keskeisiä ovat myös kansainväliset ihmisoikeuksia, perusoikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevat Suomen ratifioimat sopimukset. Esimerkiksi sivistyksellisiin oikeuksiin kuuluu oikeus päästä osalliseksi tiedosta ja kulttuurista.

Lakeihin perustuva keskeinen sääntely toteutetaan asetusten ja muiden sitovien päätösten kautta. Merkittävä edistämistoimien kokonaisuus on nuorisolain ja asetuksen mukainen hallituksen nelivuotisohjelma, joka laadittiin ensi kerran vuonna 2007 nimellä Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2007–2011. Nykyinen ohjelma on laadittu vuosille 2012–2015.

Seurakuntien nuorisotyön kannalta keskeisiä perusteita ovat kirkkolaki (2013) ja sen mukaisesti annettavat kirkolliskokouksen, kirkon täysistunnon ja muut kirkon ja seurakuntien päätökset. (Tässä kirkolla tarkoitetaan Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa). Kaikkia kansalaisjärjestöjä ohjaa yhdistyslaki (1989), jossa säädellään muun muassa yhdistystoiminnan oikeuksia ja velvollisuuksia.

- Lastensuojelulaki 13. 4 .2007 / 417 www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417
- Nuorisolaki 27. 1. 2006 / 72 www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072
- Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan lainsäädäntö www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/lainsaadanto
- Järjestöjen valtionapulainsäädäntö ja asetukset www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/nuorisojaerjestoet/?lang=fi
- EU:n direktiivit http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/legal-acts/index_fi.htm
- Yhdistyslaki 26.5.1989/503 www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503
- Kirkkolaki (1054/1993)
- Rikoslaki 19.12.1889/39, luku 20 Seksuaalirikoksista , pykälä uudistettu useita kertoja

Työelämän lainsäädäntöä

Työelämää koskevaa ajantasaista lainsäädäntöä löytyy WWW:stä Valtion säädöstietopankista eli Finlexistä. Työelämää koskevaan lainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä voit kääntyä myös ammattiliittosi puoleen.

<http://www.finlex.fi/fi/>

Seuraavassa on luettelo eräistä keskeisimmistä työelämän laeista, joiden ajantasaiset säädökset löydät Finlexin sivujen Lainsäädäntö-osuuden. Ajantasainen lainsäädäntö -tietokannasta. Eri lakeja on mahdollista hakea seuraavien hakusanojen avulla:

Työ- ja virkasuhde

- Työsopimuslaki
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta
- Valtion virkamieslaki
- Kirkkolaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Työaika ja vuosiloma

- Työaikalaki
- Valtion virkamiesten työaika-asetus
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus
- Laki nuorista työntekijöistä
- Vuosilomalaki

Työ- ja virkaehtosopimukset

- Työehtosopimuslaki
- Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta
- Laki kunnallisista työehtosopimuksista
- Kunnallinen virkaehtosopimuslaki
- Valtion virkaehtosopimuslaki
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista
- Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista

Yhteistoiminta

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa
- Henkilöstörahasolaki
- Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

Työsuojelu

- Työturvallisuuslaki
- Laki nuorista työntekijöistä
- Työterveyshuoltolaki

Tietosuoja

- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Henkilötietolaki
- Sähköisen viestinnän tietosuojalaki

Eläkkeet

- Kunnallinen eläkelaki
- Valtion eläkelaki
- Evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki

Opinto- ja vuorotteluvapaa

- Opintovapaalaki
- Vuorotteluvapaalaki

Työttömyys- ja palkkaturva

- Työttömyysturvalaki
- Palkkaturvalaki

Lähde: <https://www.jyu.fi/ytk/opiskelu/>

Linkkivinkkejä: Työsuhdetietoa

SAK

www.sak.fi

JHL

www.jhl.fi

Työsuojelupiirit

www.tyosuojelu.fi

Työ- ja virkaehtosopimukset

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kunnallinen työmarkkinalaitos www.kuntatyonantajat.fi

Yleissitovat työehtosopimukset

Valtion sääöstietopankki www.finlex.fi

Työlainsäädäntö

Valtion sääöstietopankki www.finlex.fi

Lisätietoja koulutuksesta, opintovapaasta ja taloudellisista tuista

Opetusministeriö www.minedu.fi

Opetushallitus www.oph.fi

Työministeriö www.mol.fi

Kansaneläkelaitos www.kela.fi

Koulutusrahasto www.koulutusrahasto.fi

Oppisopimuskoulutus www.oppisopimus.net

Koulutusrahasto www.koulutusrahasto.fi

Opintotuki www.kela.fi

Työvoimakoulutus www.mol.fi

Työväen Sivistysliitto www.tsl.fi

Työelämän verkko-opisto www.tyoelamanverkko-opisto.fi

JHL www.jhl.fi / Koulutus

Lisätietoa vuorotteluvapaasta, osa-aikalisästä ja eläkkeistä

Työministeriö www.mol.fi

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö www.tyj.fi

Kansaneläkelaitos www.kela.fi

Eläketurvakeskus www.etk.fi

Tietoa työeläkkeistä www.tyoelake.fi

Valtiokonttori www.vael.fi; www.valtiokonttori.fi

Kuntien eläkevakuutus www.keva.fi

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö www.stm.fi

JHL on osaavien ammattilaisten liitto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry on Suomen suurin liitto ja se kuuluu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöön eli SAK:n.

JHL:läiset ammattilaiset työskentelevät kuntien, seurakuntien, valtion ja yksityisten hyvinvointialojen palveluksessa. Liitto yhdistää työssä olevat ja ammattiin opiskelevat, sillä myös opiskelijat voivat liittyä JHL:n täysivaltaisiksi jäseniksi. Opiskelijoilla on oma yhdistys, Julkisten ja hyvinvointialojen opiskelijat ry.

JHL neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksia sekä julkisella sektorilla että yksityisillä hyvinvointialoilla. Sopimuksilla sovitaan muun muassa työsuhdeturvasta, palkasta, työaajoista sekä vuosiloma- ja sairausloma-oikeuksista.

JHL pähkinänkuoressa

- Liitossa on 240 000 jäsentä näin liiton sivuilla on
- 700 yhdistystä lähellä jäseniä ja työpaikkoja; jäsenet kuuluvat liittoon yhdistysten kautta
- Luottamusmiehet hoitamassa jäsenten työsuhdeasioita työpaikoilla
- Työsuojeluvaltuutetut varmistamassa työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta
- Muita henkilöstön edustajia työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistyöminnassa
- Keskustoimisto ja 11 aluetoimistoa ympäri Suomen
- JHL-opisto Helsingissä
- Lomapaikkoja eri puolilla Suomea

Tiedotus

JHL:n Motiivi-lehti tulee kaikille liiton jäsenille. Jokaisessa lehdessä käsitellään ammatillisia asioita. Motiivi julkaistaan myös verkossa.

Liiton kotisivuilla www.jhl.fi on Jäsenpalvelu 24 h, jossa jäsenet voivat muun muassa ilmoittautua liiton koulutukseen ja päivittää jäsentietojaan. Siellä on myös eri ammattialoille omat jäsensivut, joilla on mm. ajankohtaisia uutisia ja alakohtaista tietoa.

Koulutus

JHL:n koulutus on tarkoitettu kaikille jäsenille. Ammatillisia koulutustilaisuuksia on vuosittain useita kymmeniä sekä aluetoimistojen että JHL-opiston järjestämänä. Myös yhdis-

tykset järjestävät jäsenilleen sekä järjestötyöhön että ammattiin liittyvää koulutusta.

Liitto tukee jäsentensä omaehtoista opiskelua Työväen Sivistysliiton (TSL) opintokeskuksen järjestämässä koulutuksessa ja mm. opintokerhoissa. www.tsl.fi

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n, jäsenliittojen ja opintokeskusten yhteistyönä ylläpidetään Työelämän verkko-opistoa, jossa on useita JHL:n kursseja. www.tyo-elamanverkko-opisto.fi

JHL:n ammatilliset seminaarit, kehittämis- ja opintopäivät ovat ammatillista täydennyskoulutusta. Kysy työnantajaltasi mahdollisuutta osallistua koulutukseemme. Työnantajan kustannuksia ovat palkallisuus ja osallistumismaksu. Liitto huolehtii matkakustannuksista sekä majoituksesta ja ruokailuista. Ota asia esiin kehityskeskusteluissa ja koulutus suunnitelmia tehtäessä. Liiton vuosittainen JHL Kouluttaa -kalenteri löytyy sivuiltamme www.jhl.fi > Koulutus

Ammatilliset asiat edunvalvonnassa

JHL:n jäsenet ovat julkisen sektorin ja yksityisten hyvinvointipalvelujen ammattilaisia ja ammatillaiseksi opiskelevia laajasti eri aloilta. Moniammatillisuus on liittomme rikkaus ja haaste. Monet työelämän kysymykset ovat työpaikoilla yhteisiä ammatista riippumatta ja palveluja tuotetaan moniammatillisissa työryhmissä. Ammatillisen edunvalvonnan tarkoituksena on paneutua eri alojen erityiskysymyksiin ja edistää ammattilaisten osallistumista työpaikkansa yhteistoimintaan.

Työ ja palvelutuotanto ovat monien sekä kotioisten että kansainvälisten haasteiden edessä. Näitä ovat muun muassa palvelurakenteiden muutokset, tuloksellisuus- ja tuotavuusvaatimukset, palvelujen kilpailuttaminen ja ulkoistaminen sekä verkostoituminen, monikulutturuus ja nopea tietoyhteiskuntakehitys. Tämä kaikki vaikuttaa ammattitaitovaatimuksiin ja niiden muutoksiin. Meillä on jatkuva tarve ammatillisen osaamisen päivittämiseen.

JHL: tavoitteena on, että

- Ammattialojen erityiskysymykset tulevat huomioiduiksi työ- ja virkaehtosopimusten sekä työhön ja ammatteihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä ja muussa edunvalvonnassa
- Ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja jäsenillämme on mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen ja koulutukseen osallistumiseen
- Ammatilliset voivat käyttää työssä laajasti osaamistaan osallistumalla työssä, työyhteisönsä ja palvelujen kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa
- Sopimusten sisältöjä kehitetään niin, että ammattityöstä maksetaan oikeudenmukainen ja tehtävien vaativuutta vastaava palkka.

JHL:n ammatillinen toiminta

Ammatillinen toiminta on tarkoitettu sekä työssä oleville että ammattiin opiskeleville jäsenille. Sen tarkoituksena on vahvistaa ammatillista identiteettiä, kannustaa jäseniämme huolehtimaan ammatillisesta osaamisestaan, käyttämään ammattitaitoaan työssä ja tukea vastuunkantoon palvelussuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

Ammatilliset verkostot

JHL kokoaa eri alojen ammattilaisia yhteistoimintaan ammatillisissa verkostoissa. Liitossa on sekä alueellisia että valtakunnallisia ammatillisia verkostoja, joita tukee sähköinen viestintä. Verkostoissa kohtaavat pitkänlinjan vankka ammattilainen ja alan nuoret osaajat.

Verkostoissa käsitellään ammattialojen erityiskysymyksiä, tehdään esityksiä ja ehdotuksia koulutuksen ja muun ammatillisen edunvalvonnan sisältöihin sekä vaihdetaan tietoa ja kokemuksia ammattialojen ajankohtaisista kysymyksistä. Verkostot kanavoivat tiedonkulkua jäsenten ja liiton toimistojen kesken ja ovat hyvä oppimisen paikka. Verkostojen jäsenet osallistuvat asiantuntijoina myös liiton julkaisujen tuottamiseen.

www.jhl.fi

Tutustu liiton jäsenetuihin ja toimintaan.

Onko tehtävänimikkeesi ja muut tiedot jäsenrekisterissämme oikein? Voit tarkistaa ja korjata tietosi Jäsenpalvelu 24 h:ssa. Löydät sivuilta myös tietoa liiton järjestämästä koulutuksesta ja voit ilmoittautua koulutukseen. Kirjaudu jäsensivuille liiton etusivulla. www.jhl.fi. Ohjeet löytyvät kirjautumiskentän viereltä.

JHL – aluetoimistot

Etelä-Suomen aluetoimisto
 Södra Finlands regionkontor
 Hämeenkatu 25-27, 2. krs.
 11100 Riihimäki
 vaihde/växel: 010 7703 680

Itä-Suomen aluetoimisto
 Yläsatamankatu 7 B 13
 80100 Joensuu
 vaihde: 010 7703 650
Kuopion toimisto
 Puistokatu 6, 70110 Kuopio
 vaihde: 010 7703 650

Kaakkois-Suomen aluetoimisto
 Koulukatu 23
 53100 Lappeenranta
 vaihde: 010 7703 590
Mikkelin toimisto
 Vuorikatu 11 A 4
 50100 Mikkelä
 vaihde: 010 7703 550

Keski-Suomen aluetoimisto
 Kalevankatu 4
 40100 Jyväskylä
 vaihde: 010 7703 580

Lapin aluetoimisto
 Rovakatu 20-22
 96200 Rovaniemi
 vaihde: 010 7703 600

Oulun seudun aluetoimisto
 Mäkelininkatu 31
 90100 Oulu
 vaihde: 010 7703 610
Kainuun toimisto
 Kauppakatu 22 B
 87100 Kajaani
 vaihde: 010 7703 570

Pirkanmaan aluetoimisto
 Rautatienkatu 10
 33100 Tampere
 vaihde: 010 7703 620

Pohjanmaan aluetoimisto
 Österbottens regionkontor
 Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa
 vaihde/växel: 010 7703 640

Pääkaupunkiseudun aluetoimisto
 Haapaniemenkatu 14
 00530 Helsinki
 vaihde: 010 7703 340

Satakunnan aluetoimisto
 Isolinnankatu 24, 5. krs.
 28100 Pori
 vaihde: 010 7703 670

Varsinais-Suomen aluetoimisto
 Egentiga Finlands regionkontor
 Verkatehtaankatu 4, 20100 Turku
 vaihde/växel: 010 7703 700

JHL-OPISTO
 Sörnäisten rantatie 23
 00530 Helsinki
 vaihde: 010 7703 730

Lomakeskus Livohka
 Kaarelantie 23, 97900 Posio
 vaihde: 010 7703 720

JHL on osaavien ammattilaisten liitto

Ammattilainen on ammattitaitoinen, työhönsä sitoutunut työntekijä, joka tuntee vastuuta osaamisensa kehittämisestä. Hän kantaa vastuuta myös koko työyhteisön toiminta-ajatuksen mukaisen toiminnan kehittämisestä.

Ammatillinen työote perustuu:

- Ammatilliseen kasvuprosessiin
- Työorientaatioon
- Ammattiin liittyvään tietoon, taitoon ja asennoitumiseen
- Eettisiin ja moraalisiin kysymyksiin
- Arvoihin; käsitykseen hyvästä työstä, ihmisestä, yhteistoiminnasta, oppimisesta, johtamisesta, itsestä sekä työyhteisössä toimimisesta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssa ammatillisen edunvalvonnan tarkoituksena on jäsenten aktivoiminen ja tukeminen:

- Oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja käyttöön
- Oman työn ja työyhteisön kehittämiseen
- Vastaanottamaan työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet

Hyödynnä:

- Ammatilliset opintopäivät
- Mahdollisuus ammatilliseen verkostoitumiseen
- Opintokerhot
- Runsaasti ammatillista koulutusmateriaalia
- Monet jäsenedut (kts. edelliset sivut)
- JHL:n jäsensivut www.jhl.fi/ kirjaudu jäsenpalvelu 24h

