

SKOOTTERI

SKO RY:N JÄRJESTÖLEHTI 4/2022

MILLAINEN ON
toimiva
TYÖYHTEISÖ?

OPISELIJOIDEN
hyvinvointiin
TULEE PANOSTAA

METSÄJOOGASTA VOIMAA ARKEEN

SISÄLLYSLUETTELO 4/2022

3	Pääkirjoitus / Ledare
4	Metsäjooga rauhoittaa
6	Työhyvinvointihankkeesta boostia omaan työhön
8	Monipuolista edunvalvontatyötä SKOn valtuuskunnassa
10	Oikeudellisia näkökulmia ja esimerkkejä työpaikkakiusaamisesta
12	Opiskelijoiden hyvinvointi on kaikille tärkeä asia
14	Teknisille aloille tarvitaan lisää osaajia
18	Tunteet pinnassa tai stressitaso koholla?



Seuraava Skootteri ilmestyy maaliskuussa 2023!



18 SKOn jäsenet pääsivät kokeilemaan metsäjoogaa Kaisa Liukon johdolla.

PÄÄKIRJOITUS

Onko töissä kivaa?

SKO on yhdessä AKOL:n (Aikuisopettajien liitto ry) ja tekniikan ja liikenteen opettajia edustavan TOOL:n kanssa päässyt hyvin vauhtiin yhteisessä työhyvinvointihankkeessamme. Tässäkin lehdessä pureudutaan työhyvinvointiasioihin ja muun muassa työpaikan tunnelman merkitykseen työhyvinvointia parantavana tai heikentävänä elementtinä. Ammatillisessa koulutuksessa tulee jatkuvasti eteen ihan uudenlaisia haasteita; opiskelijoiden perusosaamisen taso ja muun muassa lisääntyneet mielenterveysongelmat laittavat ammatillisen opettajan uuden eteen oman osaamisensa sekä asioiden hallinnan ja niiden kuormittavuuden kannalta.

Miten valmistaa opiskelijoita työelämään, kun turhan usein joutuu opettamaan ensin ihan perusasteen koulutuksen asiat ja kun oma jaksaminenkin alkaa olla haasteena? Tarvitaan sparrausta, vertaistukea, uudenlaista otetta työhön ja armollisuutta oman jaksamisen varmistamiseksi. Työelämä muuttuu, uusilla opettajilla on ihan erilainen arvomaailma ja näkemys omasta urakehityksestään kuin ehkä vähän kokeneemmilla opettajilla – jos töissä ei olekaan kivaa, lähdetään muihin tehtäviin.

Haluamme työhyvinvointihankkeemme kautta tarjota jäsenistöllemme koulutusta, uusia näkökulmia ja avaimia omaan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiasioiden kehittämiseen myös omalla työpaikalla. Vertaismentoirintikokeilu on lähdössä liikkeelle ja toivomme siitä tuloksia yhteiseen kehittämistyöhömme myös hankkeen päättymisen jälkeen. Vaikka hanke päättyy vuoden 2023 lopulla, haluamme silti hyödyntää siinä saatua ja tuloksia jäsenistömme hyväksi ja saada SKOn tarjoamaan koulutukseen uusia avauksia.

Oman hyvinvoinnin kannalta riittävä lepo on tärkeää. Kohta alkaa onneksi joulun vapaajakso olla käsillä, ja silloin on hyvä hetki pysähtyä ja levätä. Joulukaana ei tarvitse suorittaa, kuten ei muutenkaan elämää. Ota siis kaikki positiivinen irti tästä pimeästäkin vuodenajasta, polta kynttilöitä ja nauti läheistesi seurasta – kaikessa rauhassa.

Hyvää, levollista joulua sinulle, SKOn jäsen.

Ulla
puheenjohtaja

LEDARE

Är det roligt på jobbet?

SKO har tillsammans med TOOL, som representerar lärarna inom teknik och transport, och vuxenlärares förbund AKOL kommit bra i gång med ett gemensamt projekt om arbetshälsa. Även i den här tidningen ska vi ta en närmare till på ärenden som berör arbetshälsa, och bland annat fundera på vilken betydelse stämningen på arbetsplatsen har för att öka trivselen på jobbet. Inom yrkesutbildningen står vi ständigt inför nya utmaningar; nivån på studerandenas grundläggande kunskaper och studerandenas problem med den mentala hälsan ställer yrkesläraren inför nya utmaningar som både belastar och kräver kompetens utöver det normala.

Hur förbereder vi studerandena att klara sig i arbetslivet, då vi alltför ofta först måste lära dem saker som hör till grundskoleutbildningen, samtidigt som vi själva har utmaningar med att orka? Vi behöver sparring, kamrattöd, nya tag i arbetet och ödmjukhet då det gäller att försäkra oss om att våra krafter räcker. Arbetslivet förändras, de nya lärarna har helt andra värderingar och även en annan syn på karriärutvecklingen än vad de äldre och mera erfarna kollegerna har – om det inte är roligt på jobbet, då söker de en annan anställning.

Tack vare vårt projekt kring arbetshälsa önskar vi kunna erbjuda våra medlemmar utbildning, nya synvinklar och verktyg för uthållighet i arbetet, och även en möjlighet att utveckla saker som berör arbetsplatsen på arbetsplatsen. Vi inleder som bäst ett försök med mentorskap och vi önskar få in resultat för vårt gemensamma utvecklingsarbete även då projektet avslutats. Trots att projektet tar slut i slutet av år 2023, vill vi ändå utnyttja våra resultat till gagn för våra medlemmar och för utbildningar där SKO kan erbjuda nya utspel.

För vårt eget välbefinnande är det viktigt med tillräcklig vila. Som tur börjar julledigheten alldeles snart, och då är det bra att vi stannar upp och vilar. Vi behöver inte hela tiden prestera varken på julen eller i livet för övrigt. Ta vara på allt det positiva även under den här mörka årstiden, tänd levande ljus och njut av kära vänners sällskap – i allsköns ro.

En riktigt god och fridfull jul tillönskar jag dig, SKO-medlem.

Ulla
ordförande



Toimisto
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki

Puheenjohtaja
Ulla Kangasniemi
Puh. 040 5124914
ulla.kangasniemi@lapinamk.fi

Kannen kuva:
Terhi Töyry

Järjestösihteeri
Elisa Ruponen
Puh. 040 752 9173

Päätoimittaja
Niina Linna
Puh. 050 3758003
skootteritoimitus@gmail.com

Ulkoasu ja taitto
Niina Linna Design

SKO ry:n järjestölehti • sko.oaj.fi • Aikakauslehtien Liiton jäsen ISSN 0786-9118

Lehden toimituskunta	Ilmoitushinnat	ILMESTYMISAIKATAULU 2023		
Susanna Hjulberg, Ulla Kangasniemi, Atte Korte, Päivi Kari-Zein ja Konsta Ojanen	2/1 1924 € 1/1 1265 €	Nro	Aineistot viimeistään	Ilmestyy
	1/2 935 € 1/3 660 € 1/5 330 €	1/2023	15.2.	Maaliskuu
Skootteri ilmestyy digitaalisena neljä kertaa vuodessa.		2/2023	15.5.	Kesäkuu
Lähetä aineistot: skootteritoimitus@gmail.com		3/2023	15.9.	Lokakuu
		4/2023	15.11.	Joulukuu



KUVAT: TEIJA LAUNIAINEN

METSÄJOOGA RAUHOITTA

Onko jooga vain nuorille ja notkeille? Miksi ihmeessä pitäisi mennä metsään joogaamaan? Nappaa talteen helpot palautumisvinkit ja lue mitä tapahtui, kun SKO meni metsään.

Kesällä SKOn jäsenillä Lappeenrannassa oli mahdollisuus osallistua metsäjoogaan. Skinna-rilan kampus sijaitsee hienojen maisemien ympäröimänä ja ai-van pienen kävelymatkan päästä löytyi sopiva kohta metsäjoogalle.

Maineestaan huolimatta, joogahar-joituksen tavoitteena ei ole vääntäytyä toinen toistaan hienompiin asentoihin, vaan harjoituksen tavoitteena on saada mieli asettumaan rauhalliseen tilaan. Sekä metsässä oleilulla että joogahar-joitteilla molemmilla on tutkitusti positiivisia vaikutuksia mielen ja hermoston toimintaan. Siksi näiden kahden yhdistäminen tukee loistavasti toisiaan. Molemmat auttavat ihmistä palautumaan.

Aistien hallinta

Yksi joogaharjoituksen osa-alue on aistien hallinta eli pratyahara, jonka

tavoitteena on vapautua aistien ”ylivallasta”. Työelämässä aistit ovat olennaisessa osassa esimerkiksi kun altistumme tai altistamme itsemme informaatiotulvalle tai ylenmääräiselle melulle. On siis hyö-dyllistä oppia hallitsemaan omia aistejaan.

Metsässä aistien hallintaa voi har-joitella keskittymällä yhteen aistiin kerrallaan. Kun kävelimme kohti joogapaikkaa, katselimme metsän yksi-tyiskohtia, kuuntelimme ääniä, haiste-limme tuoksua, tunnustelimme lehtiä ja uskaliaimmat hieman maistoivatkin kuusen kerkkää.

Vakaana kuin puut

Teimme helppoja, ihan kaikille so-pivia jooga-asanoita eli joogan liik-keitä seisaallaan, mutta emme yksin. Jokainen sai valita itselleen oman puun, jonka vankkumattomaan tukeen pystyi tasapainonsa luottamaan. Puiden kanssa harjoittelussa on oma viehätöksensä. On ihmeellistä miettiä, kuinka pitkälle

puu on juurensa kasvattanut ja kuinka kauan se on siinä paikallaan seissyt. Mitähän kaikkea se on nähnyt? Monta-ko myrskyä kestänyt?

On myös hämmäntävää huomata, miten paljon puun runko huojuu tuu-lessa. Sitä ei havaitse silmin, vaan sen huomaa vasta kun asettuu nojaamaan runkoa vasten ja antamalla selän toimia havainnoitsijana.

Mieli lepää metsässä

Metsässä on vain tämä hetki. Luonto ei mieti eilistä eikä huomista. Siellä kaikki on oikein juuri sellaisena kuin on. Metsäjoogan jälkeen mieli on rauhallinen, olo on läsnäolevampi ja keho on löytänyt jälleen lisää liikku-vuutta. Metsäjoogatapahtumaan SKO oli järjestänyt smoothie-tarjoilun, johon oli ihana päättää yhteinen hetki, keho ja mieli ravittuina.

*Teksti: Kaisa Liukko
LAB-ammattikorkeakoulu*

Kaksi helppoa harjoitusta helpottamaan palautumistasi:

HELPOTA SIIRTYMÄÄ TYÖPÄIVÄSTÄ VAPAALLE

Ravistele kädet, ravistele jalat ikään kuin ravistelisit pois kaikki työasiat kehos-tasi. Pyyhi vielä molemmilta hartioilta kuin lakaisisit viimeisetkin tomut ja jättäisit ne työpisteelle. Astu sitten tietoisesti työhuoneen kyn-nyksen yli pois työhuonees-ta tiedostaen, että jätit juuri kaikki työasiat, eikä niihin tarvitse vapaa-ajalla palata.

Jos ravistelu ei ole mahdollista, voit kokeil-la esimerkiksi seuraavaa mielikuvaharjoitusta: näe mielessäsi tietokoneen ruutu ja siellä monta ikkunaa – yksi jokaiselle mielessäsi olevalle työasialle. Sulje jokainen ikkuna tietoisesti yksitellen ja näe, kuinka ruudulle jää vain itse valitsemasi rauhoittava taustakuva.

LÄSNÄOLOHARJOITUS METSÄSSÄ

Istu alas tai nojaile puuhun. Kuuntele hetki omaa hengi-tystäsi. Lausu sitten ääneen, riittävän hitaasti, että todella tunnistat mitä sanot: ”olen tässä”.

Sano, mitä näet : esimerkiksi ”puiden lehdet heiluvat.”

Sano, mitä kuulet: esimer-kiksi ”lumi narskuu”.

Sano, mitä haistat: esimer-kiksi ”ilma on raikas”.

Sano, mitä tunnet: esimerik-si ”puun kuori on karhea”.

Havainnoi, miltä tuntuu lausua ääneen havaintoja. Löydätkö läsnäolon, jossa on vain tämä hetki, ei mennyttä, eikä tulevaa.

KUVA: TERHI TÖYRY

LAB ammattikor-keakoulun lehtori, joogaopettaja ja NLP Master Practitioner Kaisa Liukko ajattelee, että metsässä on vain tämä hetki. Luonto ei mieti eilistä eikä huomista.

Jos lähdet metsään joogaamaan, muista nämä: talvella pukeudu lämpimästi, kesäl-lä ota vesipullo sekä hyttysuihke mukaan ja pue päälle väljät vaatteet. Katsasta aina, että metsän alusta on turvallinen ja tee itsellesi tuttuja, rauhallisia liikkeitä, jotta et loukkaa itseäsi.



”Joogaharjoituksen tavoitteena ei ole vääntäytyä toinen toistaan hienompiin asentoihin, vaan harjoituksen tavoitteena on saada mieli asettu-maan rauhalliseen tilaan”, sanoo muun muassa metsäjoogaa vetävä Kaisa Liukko.



Työhyvinvointi-
hankkeen käytän-
nön toteutusta
suunniteltiin
liittojen hallituksen
yhteisseminaarissa.



SKO sai yhdessä AKOL:n (Aikuisopettajien liitto ry) ja tekniikan ja liikenteen opettajista koostuvan TOOL:n kanssa OAJ:n työhyvinvointihankkeen apurahan vuosiksi 2022–2023. Hankkeen teemana on Yhteistyöverkostosta (AKOL, SKO, TOOL) avaimia työhyvinvointiin – työnantajat mukaan. kehitystyöhön!

Kolmen valtakunnallisen liiton hallitukset kokoontuivat loka-kuussa yhteisseminaariin, jossa haettiin ideoita ja sisältöä hankkeeseen. Hankkeen avulla tarjoamme jäsenistöllemme koulutusta ja apua työhyvinvointiin liittyen. Ideatyöpajoja alustamassa ja vetämässä olivat AMKEN (Ammattiosaamisen kehittämissyhteistyö ry) toimitusjohtaja Veli-Matti Lamppu

Työhyvinvointi- hankkeesta boostia omaan työhön

ja Arenen (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry) toiminnanjohtaja Ida Mielityinen sekä OAO:n puheenjohtaja Lauri Hietalahti. Kävimme hyvää keskustelua ammatillisen koulutuksen tilanteesta ja opettajan arjesta.

Mielityisen mukaan ammattikorkeakoulutettujen kysyntä tulee työmarkkinoilla kasvamaan eniten vuosina 2017–2035. Kuitenkin koulutuksen rahoitus laahaa pahasti jäljessä, vaikka esim. koronavuosien aikaan suoritettujen opintopistemäärät ja tutkinnot ovat lisääntyneet melkoisesti. Kuitenkaan opettajien määrä ei ole samassa suh-

teessa kasvanut.

Rahoitusongelmat ovat nähtävissä myös ammatillisen toisen asteen puolella. Veli-Matti Lamppu esitteli mm. toisen asteen kehittämishanketta, jonka avulla maan hallitus pyrkii vahvistamaan ammatillisen koulutuksen laatua ja saavutettavuutta. Hanke sisältää esityksiä ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteistyöstä sekä oppivelvollisuuskoulutuksen rahoituksen kehittämisestä.

Yhteistyötä ja yhteisiä intressejä

Totesimme yhteen ääneen työpajatyöskentelyn jälkeen, että tällainen jatkuva vuoropuhelu on todella tärkeää työnantajatahon ja työntekijätahon välillä. Tämä sen vuoksi, että molemmilla on yhteisiä haasteita saada mm. ammatillisen koulutuksen rahoitusasiat kuntoon. Duaalimallin turvaaminen molemmilla koulutusasteilla on myös asia, joka on

kummankin intresseissä ja tavoitteissa. Opiskelijoiden osaamisen taso huolehtaa ja erityisesti työntekijäjärjestön näkökulmasta se vaatii toimenpiteitä, joihin kuuluu kelpoisuuden omaavien opettajien riittävä määrä, joilla on tehtäviensä hoitamiseen tarpeeksi työaikaa. Työhyvinvointiasiat ovat myös yhteisiä, koska niillä edesautetaan opettajien jaksamista entistä haastavammissa tilanteissa ja niistä on kuitenkin vastuu työnantajalla.

Järjestöasioita

OAJ:n järjestöjohtaja Pasi Pesonen avasi hallitustemme jäsenille ajankohtaisia järjestöasioita. Keskustelu kävi vilkkaana mm. jäsenhankinnan ja jäsenpidon ympärillä. Jäsenhankinta on lähtökohdaisesti valtakunnallisten yhdistysten tehtävä, mutta siihen toivotaan toki apua ja tukea myös emojärjestö OAJ:lta. Samoin ammatillisen koulutuksen näkyvyyttä tulee mielestämme tehostaa OAJ:n viestinnässä.

Tunnelmamuotoilun keinoilla työhyvinvointia

Tietokirjailija, lisenssivalmentaja Marjo Rantanen korosti omassa esityksessään tunnelman merkitystä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Hyvä tunnelma lisää tuottavuutta, tehokkuutta ja luovuutta. Sitä ei kuitenkaan pysty luomaan keinotekoisesti. Kun työpaikalla on hyvä tunnelma, alkaa

myös kantaa vastuuta työkaverista ja siitä, miten hän jaksaa työssään. Huono tunnelma sitä vastoin lamaanuttaa, aiheuttaa konflikteja, vaikuttaa heikentävästi päätöksentekoon sekä laskee tuottavuutta ja tehokkuutta.

Yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on pacing, työn tauottaminen. Omaa energiaa tulee säädellä ja pitää taukoja työtehtävien aikana. Mitä enemmän ylittää oman jaksamisensa, sen kovemmat rasitusoireet siitä syntyvät. Se taas puolestaan aiheuttaa

lisää kuormittumista.

Opettajan kannattaakin tehdä Rantanen mukaan tunnelmamenu: lista lempiasioista, jotka lupaa itselleen jonkun tietyn työkokonaisuuden tai eräänlaisen urakan päätteeksi.

Rantanen antoi osallistujille esityksensä lopuksi kotitehtävän: arvosta itseäsi, pidä itsestäsi huolta, tee asioita, joista nautit, puhu kauniisti itsellesi ja tee vähemmän, mihin pystyt.

AKOL-SKO-TOOL -
työhyvinvointihankkeen
laittoivat alulle liittojen
puheenjohtajat Maarit
Rahkola, Ulla Kangasniemi
ja Jarno Varteva.

Teksti: Ulla Kangasniemi,
Lapin amk
Kuvat: Atte Korte



AMKE:n puheenjohtaja
Veli-Matti Lamppu veti
yhteisseminaarissa
learning café
-työpistettä.

MONIPUOLISTA edunvalvontatyötä SKON VALTUUSKUNNASSA

SKOn valtuuskunta kokoontui sääntömääräiseen syyskokoukseen Hel-singissä 12.–13.11. Kaksipäiväisen kokouksen aikana muun muassa keskusteltiin edunvalvonnasta ja valittiin liitolle puheenjohtaja ja hallitus.

OAJ:n puheenhohtaja Katarina Murto esittäytyi valtuuskunnalle ja kertoi arvoista, joiden hän haluaisi ohjaavan OAJ:n toimintaa. Nämä arvot ovat oikeudenmukaisuus, avoimuus ja vastuullisuus. Oikeudenmukaisuuteen sisältyy edunvalvonnan tekeminen kaikkien jäsenryhmien hyväksi tasapuolisesti. Murto haluaa kaikkien opettajaryhmien edunvalvonnan olevan yhtä tärkeää. Hän haluaa edistää eri ryhmien välistä yhteistyötä ja rakentaa siltoja. Avoimuus tarkoittaa muun muassa sitä, että toiminta pitää pystyä perustelemaan jäsenille.

Päätöksenteon tulee olla avointa ja jäsenten mielipidettä on kuultava. Avoimuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaiken tulisi olla julkista. Murron mukaan OAJ:n viestinnän tulee jatkossa olla selkeämpää. Pitkien ja raskaiden tiedotteiden sijaan



SKOn puheenjohtajaksi valittiin Ulla Kangasniemi ja varapuheenjohtajaksi Atte Korte.

tulisi keskittyä laadukkaaseen ja ymmärrettävään viestintään, joka tavoittaa myös jäsenet. Vastuullisuuteen sisältyy OAJ:n prosessien vastuullisuus sekä jäsenten että yhteiskunnan näkökulmasta.

Koulutuspoliittisista asioista Murto nosti esille muun muassa jatkuvan oppimisen ja aikuiskoulutuksen merkityksen kasvamisen tulevaisuudessa. Jatkuvan oppimisen tarve kasvaa jatkuvasti ja työmarkkinoilla

on selkeää osaamisvajetta. Oppilaitoksien tulisi olla tärkeässä roolissa jatkuvassa oppimisessa ja koulutukseen liittyvän ohjaamisen tulisi aina olla kelpoisen opetushenkilöstön työtä.

Valtuuskunnan jäsenillä oli myös mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kommentteja Katarinalle. Keskustelussa nousi esille rahoitusmallin jatkuvasta muuttumisesta aiheutuva epävarmuus. Myös suuret ryhmäkoot ja sen vaikutukset laatuun ja työssä jaksamiseen nousivat esille.

Sääntömuutos keskustelutti

SKOn nykyiset säännöt hyväksyttiin vuonna 2019, jolloin sääntöihin lisättiin maininta SKOn senioriyhdistyksestä. Laajan ja monipuolisen keskustelun jälkeen valtuuskunta päätti hyväksyä sääntömuutoksen, jonka myötä maininta senioriyhdistyksestä poistetaan säännöistä. Muutoksen jälkeen SKO seniorit ry on SKOn sidosryhmä, jonka kanssa tehdään yhteistyötä. Senioriyhdistyksen jäsenet saavat käyttöönsä SKOn palveluita vuosittain määriteltävää palvelumaksua vastaan. Valtuuskunta päätti, että vuoden 2023 palvelumaksu on 30 euroa/henkilö. Valtuuskunta päätti myös myöntää kertaluontoisen 2000 euron starttiavustuksen SKO seniorit ry:n toimintaan.

Vaalipiirien aloitteissa oli myös ehdotus sääntömuutokseksi. Aloitteissa oli ehdotet-

tu puheenjohtajien ja hallituksen jäsenten kausien rajoittamista säännöissä, mutta valtuuskunta ei innostunut ajatuksesta.

Tehtäviin ei ole ollut kovin suurta kiinnostusta, minkä vuoksi kausien rajaaminen voisi johtaa jopa ehdokkaiden loppumiseen. Sääntöjen muuttamisen sijaan valtuuskunta kannusti SKOta paremmin tiedottamaan valintojen aikatauluista ja mahdollisuudesta asettua ehdolle. Erityisesti toivottiin tämän markkinointia somekanavilla.

Puheenjohtajien ja hallituksen valinta

SKOn puheenjohtajaksi olivat ehdolla Arto Anetjärvi ja Ulla Kangasniemi ja varapuheenjohtajaksi Arto Anetjärvi ja Atte Korte. Esittäytymispuheissaan kaikki ehdokkaat painottivat haluavansa toimia aktiivisesti SKOn jäsenten etujen puolesta. Valtuuskunta kävi asiasta perusteellisen keskustelun, jonka pohjalta valittiin äänestyksen jälkeen puheenjohtajaksi Ulla Kangasniemi ja varapuheenjohtajaksi Atte Korte. Hallituksen varsinaisiksi jäseniksi valtuuskunta valitsi äänestämällä Teija Launiaisen (varajäsen Jarmo Pösö), Konsta Ojasen (varajäsen Tiina Kopra) ja Marita Pennasen (varajäsen Vesa Muikkula).

Ulla Kangasniemi ja Atte Korte kiittivät valtuuskuntaa luottamuksesta. Tulevat puheenjohtajat lupasivat kehittää aktiivisesti niin liiton jäsenten edunvalvontaa kuin liiton toimintaakin.

SKOn strategiatyö päätökseen

Valtuuskunta päätti syksyllä 2020 SKOn strategisesta suunnasta siten, että yhdistyksen toimintaa halutaan jatkaa edelleen itsenäisenä yhdistyksenä ja pitää sen jäsenmäärä yli 2000:ssa. Tämän jälkeen hallituksen sisältä valittu strategiatyöryhmä (Teija Launainen, Konsta Ojanen ja Timo Sirviö) jatkoi strategian työstämistä.

Valtuuskunnassa Timo Sirviö esitteli työryhmän työn tuloksena syntyneen SKOn strategian vuosille 2023–2025. Uuden strategian mukaan SKO toimii rakentavasti yhteistyössä muiden kanssa päämääriensä eteen. Toimintaa ohjaavia arvoja ovat avoimuus, oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus. SKOssa tehdään työtä jäsenten eduksi asiantuntemuksella ja isolla sydämellä. Tavoitteena on, että jokainen



Tunnelmia SKOn valtuuskunnasta. Kuussa Kristiina Huff ja Päivi Kari-Zein (ylhäällä vas.), Jarmo Rusi, Tiina Kopra ja Timo Sirviö ja Ulla Pekkarinen (alhaalla vas.).

jäsen tuntee jäsenyyden ja sen edut. Valtuuskunta sai heti kotitehtäväkseen tuottaa ideoita siitä, kuinka strategiaa lähdetään toteuttamaan. Hallitus hyödyntää näitä valtuuskunnan tuottamia ideoita yhdistyksen tulevassa toiminnassa.

Jäsenmaksu säilyy ennallaan

SKOn jäsenmaksu säilyy ennallaan ja on jatkossakin 0,08 %. SKO maksaa jatkossa ainoana valtakunnallisena yhdistyksenä jäsentensä puolesta OAJ:n alueyhdistyksen jäsenmaksun. Lisäksi jäsenen maksettavaksi tulee OAJ:n jäsenmaksu ja OAJ:n paikallisyhdistyksen jäsenmaksu.

Valtuuskunta hyväksyi SKOn toimintasuunnitelman vuodelle 2023. Toimintasuunnitelman hyväksymisen yhteydessä keskusteltiin myös työehdoista. Valtuuskunta toivoi, että työehtoja kehitettäisiin siten, että arkipyhät olisivat vuosityöajassa palkallisia vapaapäiviä. Palkkakehityksen toivottiin myös vastaavan paremmin yleisen hintatason muutosta. Valtuuskunnassa nousi myös esille, että opetuksen laatu

tulisi turvata riittävillä resursseilla. Yleinen tehostamisen tarve voi vaikuttaa laadun heikentymiseen ja tämä on korjattavissa vain riittävällä rahoituksella.

Aloitteita vaalipiireiltä

Vaalipiirit olivat toimineet aktiivisesti ja valtuuskunta sai jälleen joukon aloitteita käsiteltäväkseen. Monipuolista keskustelua syntyi muun muassa Savo-Karjalan aloitteesta, jossa ehdotettiin SKOn näkyvyyden lisäämistä kentällä. Aloitteen mukaan SKOn tulisi jalkautua konkreettisesti jäsenistön keskuuteen, jotta liiton näkyvyys lisääntyisi. Tällä voisi olla positiivista vaikutusta myös jäsenhankintaan.

Valtuuskunta piti aloitteen ideaa hyvänä, mutta totesi asian kuuluvan alueellisille toimijoille. Jäsenyhdistyksillä on mahdollisuus kutsua hallituksen jäseniä tai puheenjohtajia paikalle esimerkiksi vuosikokoukseen. Lisäksi tällaisiin jäsentilaisuuksiin on mahdollista hakea myös avustusta SKOlta.

Teksti ja kuvat: Atte Korte

Oikeudellisia näkökulmia ja esimerkkejä työpaikkakiusaamisesta

Työturvallisuuskeskuksen mukaan hyvän ja toimivan työyhteisön ominaisuuksia ovat ”oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri”.

Hyvän ja toimivan työyhteisön tunnusmerkkeihin voidaan listata monia muitakin asioita.

Yksi niistä on se, että toimivassa työyhteisössä ei esiinny työpaikkakiusaamista.

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:ssä työpaikkakiusaaminen jaetaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Säännöksen mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Toimintavelvollisuus syntyy työnantajalle heti, kun tämä saa tiedon työpaikkakiusaamisesta.

Erimielisyydet ja kiusaaminen ovat eri asioita

Jokaisella työpaikalla esiintyy erimielisyyksiä ja todennäköisesti jokaisella työpaikalla joku joskus loukkaantuu esimerkiksi toisen henkilön kommentista. Yksittäiset erimielisyydet ja loukkaantumiset eivät yleensä vielä ole työpaikkakiusaamista. Ihmiset ovat erilaisia, kokevat asiat eri tavalla ja ymmärtävät asiat eri tavalla. Esimerkiksi oppilaitoksessa kahden opettajan yh- teisen opintojakson opettajille voi tulla erimielisyyttä opintojakson pedagogi- sista valinnoista tai työnjaosta. Erimie- lisyydet ovat lähtökohtaisesti normaali osa työelämää ja ne ovat ratkaistavissa. Ongelmalliseksi erimielisyydet muut- tuvat siinä vaiheessa, kun ne muuttuvat häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluk- si. Epäasiallinen kohtelu tai häirintä on yleensä toistuvaa ja jatkuvaa. Siinä ei ole kyse enää erilaisista mielipiteistä, vaan esimerkiksi toisen henkilön tar- koituksellisesta loukkaamisesta.

Epäasiallisella kohtelulla on monia muotoja

Epäasiallinen kohtelu voi näyttäytyä mo- nessa eri muodossa, kuten äänekkäänä haukkumisena, selän takana puhumisena, työyhteisöstä eristämisenä, perättömien juorujen levittämisenä, mustamaalaami- sena tai puhumattomuutena.

Hyvä esimerkki kiusaamisesta eristä- mällä työntekijä työyhteisöstä sisältyy Korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2014:44. Ratkaisussa valtiovarainmi- nisteriön työntekijältä A oli poistettu työtehtäviä eikä hänelle oltu annettu riittävästi uusia tehtäviä. A oli myös pi- detty syrjässä eikä hänelle oltu annettu tietoja työpaikan päivittäisistä asioista. Myös A:n perehdytys oli puutteellista. A:lta myös vaadittiin tutkintotodistuk- sien toimittamista jälkikäteen päte- vyyden tarkistamiseksi.

Työntekijän kiusaaminen voi olla myös konkreettisia ilkeitä tekoja kuten Vaasan hovioikeuden ratkai- sussa 30.5.2017 T 201. Tapauksessa työntekijä A oli kiusannut työnteki- jää B. B:n tavarakaappi oli hitsattu kiinni ja siihen oli laitettu teksti ”B:n kassakaappi”. B:n kahvimukia oli tär- velty sinappituubilla ja teipillä, ja B:n työkalusineisiin oli laitettu vaseliinia. A ei myöskään tervehtinyt B:tä, mutta tervehti muita työntekijöitä samalla ylikorostuneesti.

Ammattiyhdistystoimintaan liittyy

se, että ay-aktiivit pyrkivät hankki- maan ammattiliittoon uusia jäseniä. Ay-toiminnan varjolla ei kuitenkaan ole sallittua kohdella liittoon kuulu- mattomia työntekijöitä epäasiallises- ti. Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2021:20 on hyvä esimerkki siitä, miten ay-aktiivi oli muun muassa syyllisty- nyt liittoon kuulumattomien työnteki- jöiden kiusaamiseen epäasiallisella nimittelyllä ja puhumattomuudella. Tapauksessa työntekijä A oli nimitelty työntekijää B SS-mieheksi ja jättänyt tervehtimättä B:tä. Työntekijää C hän oli nimitelty vapaamatkustajaksi ja painostanut tätä liittymään ammatti- liittoon. A oli kehottanut työntekijää D olemaan puhumatta liittoon kuulumat- tomien työntekijöiden kanssa. Työn- tekijää E hän oli nimitelty Perse-Ars-

kaksi, Gestapoksi, vapaamatkustajaksi ja rintamakarkuriksi.

Häirintä on astetta vakavampaa

Kaikenlainen työpaikkakiusaaminen on aina vakavaa ja tuomittavaa. Oikeudel- lisesti häirintää voidaan pitää vaka- vimpana kiusaamisen muotona, koska siihen liittyy aina myös kiellettyä syr- jintää. Häirinnästä on säädetty erikseen tasa-arvolain (609/1986) 7 §:ssä, jossa kielletään seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Näistä erityisesti sukupuoleen perustuva häirintä voidaan yhdistää työpaikkakiusaamiseen, sillä se tarkoittaa henkilön loukkaamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen perusteella. Su- kupuoleen perustuvaa häirintää voi olla esimerkiksi työttömyyden ja poijittelu, toisen sukupuolen työn vähättely, loukkaavat sukupuoleen liittyvät nimittelyt tai sukupuoli-identiteettiin liittyvät vitsit.

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 18.12.2015 T 155382 oli kysymys tapa- uksesta, jossa esiintyi sekä sukupuoleen perustuvaa häirintää että seksuaalista häirintää. Työnantaja oli käyttänyt eri työntekijöistä muun muassa nimityksiä valkoinen tyttö, tytön tyllerö, peip- ponen, vanha akka, haaska ja kotka. Työnantaja oli myös kehottanut erästä naistyöntekijää hillitsemään syöntiä, koska ”muutoin tämä ei kohta enää mahtuisi penkkiin”. Eräälle naiselle työnantaja oli esitellyt silikonirintalii- vejä ja kehottanut tätä hankkimaan rin-

nat. Työnantaja oli myös muun muassa toistuvasti läpsinyt naisia takapuolille.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 §:n mukaan häirintää on henki- lön ihmisarvon loukkaaminen jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi ikä, kansalaisuus, uskonto, ammattiyhdistystoiminta, vammai- suus tai seksuaalinen suuntautuminen. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häi- rintää voi olla esimerkiksi tiettyä ihmis- ryhmää loukkaavat puheet ja vitsit.

Toimintavelvollisuus työnantajalla

Työnantajan on ryhdyttävä toimenpitei- siin, jos työpaikalla esiintyy epäasial- lista kohtelua tai häirintää. Työnantajan tulee kuulla kaikkia osapuolia ja selvit- tää tapahtumat. Myös työntekijöillä on velvollisuus osallistua asian selvittämi- seen. Työnantajan on toimenpiteillään varmistettava, että epäasiallinen kohte- lu ei jatku. Työpaikalla on myös hyvä järjestää yhteinen keskustelutilaisuus, jossa kerrataan työelämän pelisäännöt.

Työnantajan työnjohdollisina toimen- piteinä voi olla esimerkiksi kiusaajaan ja kiusatun erottaminen toisistaan työn- järjestelyillä, varoituksen antaminen kiusaajalle tai äärimmäisessä tapauk- sessa kiusaajan työsuhteen päättäminen. Esimerkiksi aiemmin käsitellyssä työ- tuomioistuimen ratkaisussa TT 2021:20 työnantaja oli antanut kiusaajalle huomautuksen ja kirjallisen varoituksen, ja siirtänyt kiusaajan toiseen työpistee- seen. Nämä toimenpiteet eivät johtaneet kiusaamiseen loppumiseen, minkä vuoksi työnantaja oli päättänyt A:n työsuhteen.

Tukea voi hakea

Työpaikkakiusaami- nen on aina vakava asia. Kiusattu voi pyrkiä välttämään asian esille nosta- mista. Monesti asia tulee esimiehen tietoon vasta, kun kiusaaminen on jatkunut jo pitkään. Tässä artikkelissa esitetyissä oi-

keustapauksissa oli kysymys pitkäkes- toisista kiusaamistapauksista.

Kiusaaminen ja sen selvittäminen on kiusatulle raskas prosessi. Varsinaisen selvittämisen jälkeen asiaa saatetaan vielä käsitellä vuosia eri oikeusasteissa. Kiusatun ei koskaan tulisi jäädä yksin. Tukea voi hakea esimerkiksi omalta luottamusmieheltä tai työsuojeluväl- tuutetulta. Esimiehellä on myös tärkeä rooli tukitoimenpiteiden järjestämisessä. Alla olevaan taulukkoon on koottu käytännön ohjeita kiusaamisen varalle.

Teksti: Atte Korte

Karelia-ammattikorkeakoulu

Käytännön toimintaohje kiusaamisen varalle

- Ota asia puheeksi kiusaajan kanssa. Kerro neutraalisti, miten olet kokenut tapahtuneen. Ota tarvittaessa työkaveri henkiseksi tueksi.
- Kerro kiusaamisesta esimie- hellesi, jos kiusaaminen puheek- si ottamisesta huolimatta jatkuu. Jos kiusaaja on esimies, ota yhteyttä hänen esimieheensä.
- Ilmoita asiasta työpaikkasi työsuojeluvältuutetulle ja sinua mahdollisesti edustavalle luotta- musmiehelle.
- Ole yhteydessä työterve- yshuoltoon, joka voi ryhtyä viemään asiaa eteenpäin. Työ- terveyshuollosta saat myös apua omaan jaksamiseen.
- Jos työnantaja ei puutu kiusaamiseen, ole yhteydessä työsuojeluviranomaisiin.

Taulukko: Hyttinen, Mikko & Korte, Atte: Työoikeuden perusteet – Oppikirja. 2022.



Opiskeilijoiden hyvinvointi on kaikille tärkeä asia

Yhä useampien opiskelijoiden arki on täynnä erilaisia haasteita, joista yksi on hyvinvointi. Työ opiskelijoiden terveyden edistämiseksi on tutkitusti vaikuttavinta silloin, kun interventiot sisällytetään opetussuunnitelmaan.

Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia toteuttivat opintojakson nimeltä Hallitse mielesi, hallitse arkesi. Sen tavoitteena oli kannustaa opiskelijoita pohtimaan ja edistämään omaa hyvinvointia pienryhmässä. Opintojaksolla stressin ja ajan hallinta ovat nousseet useimmiten esille haasteina, jotka rasittavat mieltä.

Hallitse mielesi, hallitse arkesi -opintojakso toteutettiin viikon pituisena verkko-opintona. Viikon jokaisella päivällä oli oma teemansa. Nämä olivat stressin hallinta, ajanhallinta, jaksaminen ja palautuminen, epävarmuuden ja keskeneräisyyden sietäminen ja resilienssi. Jokaista aihetta käsiteltiin

pienryhmissä puolitoista tuntia.

Lyhyen alustuksen ja rentoutumisharjoituksen jälkeen kukin opiskelija kertoi vuorollaan aiheeseen liittyvistä haasteistaan. Muut ryhmäläiset kuuntelivat ja kysyivät esityksen päätyttyä yksityiskohtaisesti syvemmälle meneviä asioita jakaen omia tuntojaan.

Opiskelijoiden stressillä on monenlaisia seurauksia

Stressin seurauksiin liittyvissä keskusteluissa nousivat esille esimerkiksi huono keskittymiskyky, aloitekyvyn puute, levottomuus, lyhytpinnaisuus, tulevan pelko, ärtyneisyys, sydämen

rytmihäiriöt, negatiiviset ajatukset, paniikkihäiriöt, vatsaoireet ja unettomuus. Ruokahalun puute tai ylensyönti olivat myös ilmeisiä stressin seurauksia, joita ei ole helppo saada kuntoon.

Keinoina selvitä stressistä mainittiin aikatauluttaminen, avantouinti, hengitysharjoitukset, ystävyyssuhteet, itsensä kiireisen pitäminen ja podcastien kuuntelu. Opiskeluun stressi vaikutti muun muassa saamattomuutena ja aloituskyvyn puutteena. Keinoina välttää stressiä opiskelijat näkivät esimerkiksi tehokkaan aikataulutuksen, priorisoinnin, keskeneräisyyden kestämisen, koiran hankinnan ja liikunnan.

Miten kuormitustekijät hallintaan?

Suurimmat kuormittavuustekijät näyttivät ilmiselvästi liittyvän ajanhallintaan. Asioiden priorisointi, jatkuvan kiireen tuntu, työlistojen tekeminen ja turhautuminen kun töitä ei saa tehtyä listan mukaan, syällisyys tekemättömistä töistä, motivaation puute ja yleinen kaaos olivat useimmin mainittuja asioita ajan tehokkaamman käytön suhteen.

Kaikesta huolimatta ryhmiltä tuli erittäin hyviä ideoita siihen, miten aikaa saadaan tehokkaammin käytettyä. Opiskelussa ryhmäläisille oli toiminut muun muassa rutiinien luonti päivään, tarkempi viikkosuunnitelma, aikojen kalenterointi, armollisuus omaan epätäydellisyys, deadline kunnioitus ja niiden laittaminen heti kurssin alettua kalenteriin. Avun pyytäminen nousi myös esille kuten myös etukäteissuunnittelun tarve.

Vertaistuella suuri merkitys

Ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa Zoomin välityksellä. Osa opiskelijoista koki suurta ”sielun sympatiaa” tutustuttuaan toisiinsa, ja he päättivät tavata opintojakson ulkopuolellakin. Sekä arjen hallintaan että muutkin elämään liittyvät haasteet yhdistivät heitä.

Vertaistuki osoittautui olevan lohdullinen asia, kun elämä kuormittaa. Monet kopioivat toisilta kuulemiaan hyviä käytäntöjä. Toisilla oman elämän hallinta oli enemmän hallinnassa, ja toisilla tuntui arjen hallinta olevan aika hukassa. Syitä tähän oli monia, esimerkiksi jaksaminen ja uupuminen sekä parisuhdehaasteet. Vertaistuki on tuonut lisämotivaatiota oman elämän muutosten tekemiseen.

Kurssilaisten avoimuus ja ilmeinen luotto toisiinsa oli kannustava voima ja antoi motivaatiota ryhmäläisille pohtia, mitä muutoksia he haluavat omaan arkeensa. Keskinäisten haasteiden jakaminen tarjosi omiin ongelmiin erilaista näkökulmaa. Kurssipalaute oli erittäin myönteinen, ja yleinen palaute vahvisti uskoa puhumisen ja jakamisen voimaan arjen ja mielen hallinnassa.

Teksti: Päivi Käri-Zein



Järjestötoimintaa

Järjestötoimintapalstalla kerrotaan liiton ajankohtaisista asioista. Laajempaa ja tarkempaa tietoa on saatavilla SKOn nettisivuilla osoitteessa sko.oaj.fi. Kannattaa seurata SKOt myös Facebookissa ja muilla somekanavilla.

SKOn puheenjohtajat ja hallitus

SKOn valtuuskunta kokoontui 12.–13.11.2022. Liiton puheenjohtajaksi valittiin Ulla Kangasniemi ja varapuheenjohtajaksi Atte Korte. Heidän toimikautensa on 2023–2026. Hallitukseen valittiin uutena Marita Pennanen. Jatkokaudelle hallitukseen valittiin Teija Launianen ja Konsta Ojanen. Hallituksessa jatkavat myös Päivi Käri-Zein, Sami Mäkelä ja Timo Sirviö.

SKOn liikuntapäivät

SKOn liikuntapäiviä vietetään Naantalin kylpylässä 6.5.–7.5.2023. Monipuoliseen lajivalikoimaan sisältyy muun muassa kuntotanssia, puistojumpaa, asahia ja kävelyä luonnossa. Viikonlopun aikana osallistujat saavat ajankohtaiskatsauksen liiton ja edunvalvonnan asioista. Ohjelmaan sisältyy lounas ja illallinen lauantaina ja aamiaisen ja lounas sunnuntaina sekä luonnollisesti verkostoitumista hyvässä seurassa. Tapahtuman jäsenhinta on 50 euroa/henkilö. Ilmoittautumishojeet ja lisätietoa toimitetaan SKOn uutiskirjeessä keväällä 2023.

SKOlaisten jäsenetuja

SKOlla on monia hienoja lomakohteita, jotka ovat jäsenten varattavissa edulliseen jäsenhintaan. Esimerkiksi Iso-Syötteen upea tunturimaja sijaitsee Iso-Syötteen tunturin huipulla. Kohteessa on mahdollisuus rentoutua kauniissa maisemissa tai viettää tehokasta aktiivilomaa erilaisten urheiluharrastuksien parissa.

Tutustu SKOn lomakohteisiin osoitteessa: <https://sko.oaj.fi/jasenyys/lomakohteet/>

Jäsenhankintakampanja

Vuonna 2023 SKOhon uuden jäsenen rekrytoinut SKOn jäsen saa palkkioksi 35 euron arvoisen S-ryhmän lahjakortin (lahjakortti/uusi jäsen). Lisätietoja sko.oaj.fi



ADOBE

Teknisille aloille tarvitaan lisää osaajia

Tekninen työ ja teknologia (TTT) -oppiaine voi innostaa tekniikan alojen jatko-opintoihin.

Teknisten alojen osaaminen on tärkeää Suomelle. Näillä aloilla tarvittava osaaminen luodaan pitkälti ammatillisissa opinnoissa ja tekniikan alojen jatkokoulutuksessa, kuten insinööriopinnoissa. Tällä hetkellä teollisuudessa on kuitenkin huutava pula työntekijöistä. Olen työskennellyt yli 30 vuotta hienopuuseppien opettajana Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa. Meille soitetaan yrityksistä viikoittain ja kysytään, olisiko meillä lähettää opiskelijoita työssäoppimaan koulutussopimuksella tai oppisopimuskoulutukseen, tai vaikka saman tien työsuhteeseen. Lähetettäviä opiskelijoita löytyy ikävä kyllä yhä vähemmän, koska puualan opiskelijamäärät ammatillisessa koulutuksessa ovat vähentyneet merkittävästi.

Kaikki hyötyvät

Sen lisäksi, että ammatillinen opetus tuottaa työntekijöitä yrityksiin, ammattiin valmistuvat nuoret saavat myös elämästä hyvin kiinni – koulutus ja työelämävalmiudet suojaavat syrjäytymiseltä. Onnistunut ammatillinen koulutus onkin sekä firmojen, opiskelijoiden sekä yhteiskunnan että kaikkien muidenkin etu. Tulisi siis löytää keinoja motivoida nuoria hakeutumaan hyvin työllistävälle tekniikan aloille.

Opiskelijat ovat tulleet meille aikaisemmin pääsääntöisesti peruskoulusta. Puualan, kuten muidenkin tekniikan alojen ammatilliset opinnot, ovat jatkoa yläkoulun aineista erityisesti tekniselle työlle. Siksi tekniikan alojen ammatillisen koulutuksen kannalta on tärkeää, että oppilaat voivat innostua niihin liittyvistä asioista jo yläkoulun teknisen työn tunneilla. Innostus koituu myöhemmin työelämän ja teollisuuden hyödyksi, laajemmassa mielessä koko yhteiskunnan. Perustan, eli tässä kohdassa peruskoulun teknisen työn, täytyy siis olla kunnossa.

Perusta on kuitenkin rapautettu, ja tätä kehitystä olen hämmästyneenä seurannut. Tekninen työ on muutettu ns. monimateriaaliseksi käsityöksi, joka ei pysty synnyttämään kipinää tekniikan aloille hakeutumiseen. Myös teknisten perustaitojen oppiminen jää puutteelliseksi. Lisäksi opettajien koulutusta on heikennetty: teknisen työn opettajankoulutuksen korvannut käsityön opettajankoulutus on johtanut siihen, että ammattitaito jää puutteelliseksi opettaa näitä asioita koulu- maailmassa opiskelun loputtua. Oma lukunsa on opetustilat. Uusiin koulurakennuksiin enää vaadita kunnan tiloja tekniselle työlle eikä tekstiilityölle, vaan nykyisin voidaan tehdä monimateriaalitiloja, jotka eivät vastaa aikaisemmin vaadittuja tilan kriteereitä.

Uusi aine on perusteltu

TAO ry on esittänyt ratkaisuksi ongelmaan tekninen työ ja teknologia (TTT) -oppiainetta ja alan opettajankoulutuksen aloittamista. Ammatillisen opetuksen näkökulmasta esitys on varsin kannatettava ja perusteltu. Esi-tyksessä on otettu huomioon myös tärkeät tasa-arvon ja syrjäytymisen ehkäisyn teemat, mikä on erinomaista.

Olisi tärkeää, että Suomessa oivallettaisiin, etteivät innostuneet ammattikoululaiset, insinööriopiskelijat ja myöhemmät työelämän osaajat tule tyhjistä, vaan koulutuspolku alkaa jo peruskoulun teknisen työn tunneilta. Olen vienyt ja vien jatkossakin viestiä teknisen työn tilanteesta ja TTT-oppiaine-esi-tyksestä eteenpäin ammatillisten opettajien piirissä, OAJ:ssa sekä teollisuuden suuntaan. Jatketaan yhdessä tätä tärkeää vaikuttamistyötä teknisen koulutuksen puolesta.

*Teksti: Arto Anetjärvi
Lehtori, hienopuusepäntö
IKATA/SASKY*

Kuka olet? Ja mitä teet?

Nimeni on Susanna Hjulberg ja toimin erityisopettajana ja osaamisalavastaavana ammattiopisto Spesiassa, koulutukseltani olen kasvatustieteen maisteri.

Mikä on roolisi SKOssa?

Toimin SKOn valtuuskunnan puheenjohtajana ja olen ennen tätä valtuuskuntaa toiminut neljä vuotta SKOn valtuuskunnan jäsenenä ja neljä vuotta SKOn hallituksen jäsenenä. Hallituksen jäsenenä ollessani olin myös silloisen SKOn lehden toimituskunnan jäsen, nyt olen mukana Skootterin toimituskunnassa. Lisäksi toimin SKOn sijotusryhmän ja SKOn juhlarahaston neuvottelukunnan puheenjohtajana. Toimin myös Järvenpään kauppaopettajien hallituksessa ja SKOn yhteysopettajana.

Mikä on parasta a) työssäsi ja

b) luottamustehtävässäsä?

a) Työskentely erityisammattioppilaitoksessa on palkitsevaa, koska meillä on toistaiseksi vielä työhön hyvät

resurssit. Minulla on työparina ohjaaja ja opiskelijoillani on lisäksi henkilökohtaisia avustajia tarpeen mukaan. Lisäksi ryhmäkoot ovat kohtuulliset. b) Luottamustehtäväni kautta pääsen seuraamaan ammatillista koulutusta laajasti ja saan paljon tietoa, jota voin hyödyntää oman työyhteisöni hyväksi. Tapaan OAJ:n ja ammatillisen koulutuksen ammattilaisia, joille voin tuoda viestiä ammatillisen koulutuksen arjesta. Olen toiminut myös Spesian työnantajakohtaisen paikallisyhdistyksen sihteerinä, joten olen saanut luottamustehtävistäni hyviä eväitä ammatillisen koulutuksen vuosityöajan haasteiden kohtaamiseen ja ratkaisujen etsimiseen.

Mitä toivot SKOlta tulevaisuudessa?

Toivon, että pystymme seuraamaan aikaamme ja muuttamaan hallitusti omien arvojemme mukaisesti. Yhteistyö muiden valtakunnallisten yhdistysten kanssa on viime vuosina koko ajan tiivistynyt ja yhteistyötä kannattaa edelleen kehittää.



SKO yhteistyöhön Nuori yrittäjyys ry:n kanssa

Nuori Yrittäjyys ry (NY) tarjoaa lasten ja nuorten yrittäjyys-, työelämä- ja taloustaitoja tukevia ohjelmia kouluille ja oppilaitoksille. Vuosittainen Uskalla yrittää -kilpailu on niistä näkyvin. Uskalla yrittää -tapahtumissa NY Vuosi yrittäjänä -ohjelmassa mukana olevat opiskelijat esittelevät NY-yrityksiään ja liikeideoitaan.

Tapahtumakokonaisuus pitää sisällään noin 10 maakunnallista alueesemifinaalia alkuvuodesta huipentuen huhtikuun lopulla pidettävään Uskalla Yrittää -finaaliin.

Finaalissa ovat edustettuna maakuntien parhaat NY-yritykset sarjoista yläkoulu, ammatillinen toinen aste, lukio, korkea-aste ja alakoulun Pikku yrittäjät. Mukana on usein myös kansainvälisiä



Tulevaa yhteistyötä pohjustettiin kevään Uskalla yrittää -finaalin SKOn oheistapahtumassa.

yrityksiä, sillä pääjärjestö Junior Achievement Worldwide toimii 115 maassa. Yhteensä finaaliin kilpailee 70–90 yritystä.

SKO tulee näkymään lukuvuonna 2022–2023 erityisesti opettajaseminaarien yhteistyökumppanina. Nämä opettajien verkostoitumistilaisuudet pidetään semifinaaleissa sekä finaaliin. Kilpailuhuoltajina toimivia liiketoiminnan opettajia on mukana semifinaaleissa 300–500 ja kaksipäiväisessä finaaliin 100–140. Opettajien joukossa on runsaasti SKOn jäseniä ja lisäksi paljon potentiaalisia jäseniä. Nuori yrittäjyys ry on SKOlle vahva tavoitteisiimme ja brändiimme sopiva yhteistyökumppani.

Teksti: Konsta Ojanen

Tule Turvaan

Turva on kotimainen ja asiakkaidensa omistama vakuutusyhtiö, jonka voitot käytetään asiakkaiden hyväksi alennuksina ja laadukkaina palveluina. Meiltä saat alan parasta palvelua ja vakuutat elämäsi rakkaimmat asiat helposti ja yksinkertaisesti. Tässä kolme syytä valita meidät.

1. Täyden kympin liitto- ja omistaja-alennukset
2. Ylivoimainen palvelu – EPSI Rating -asiakastytyväisyystutkimuksen voittaja jo yksitoista kertaa
3. Mutkaton asiointi

Meiltä saat palvelua haluamallasi tavalla puhelimitse, verkossa sekä ajanvarauksella.

Tutustu etuihisi turva.fi/oaj



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5110



Hymyile, olet Turvassa.

Tunteet pinnassa tai stressitaso koholla?

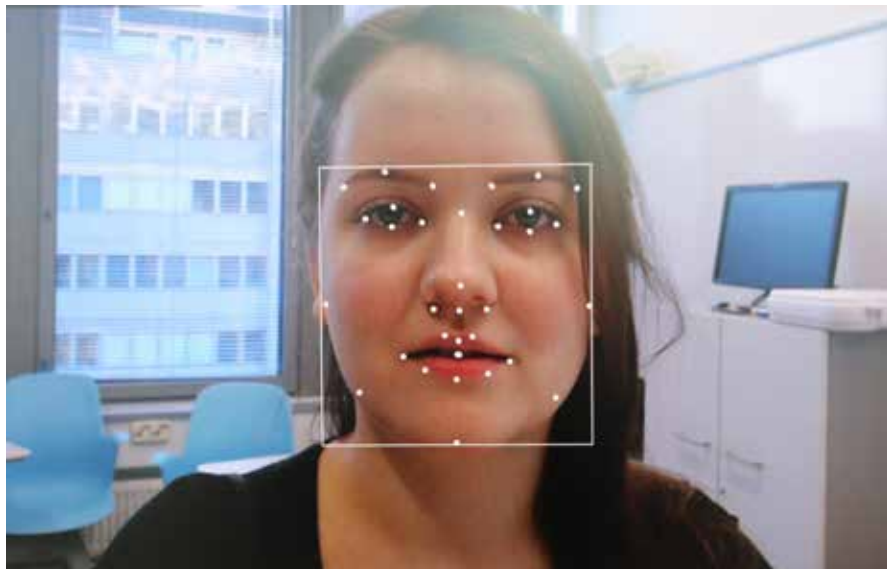
Psykofysiologisella mittauksella saa arvokasta tietoa työhyvinvoinnista.

Työelämän ja henkilöstöjohtamisen yhdeksi tärkeimmäksi teemaksi on tuoreen selvityksen mukaan noussut henkilöstön hyvinvointi (Deloitte, 2020). 96 prosenttia HR- ja liiketoimintajohtajista näkee työhyvinvoinnin yrityksen vastuuna henkilöstöään kohtaan. Suomalaisista vastaajista 84 % (globaalisti 80 %) pitää työhyvinvointia tärkeänä tai erittäin tärkeänä organisaation menestymisen kannalta.

Työhyvinvointi viittaa mielekkäseen ja sujuvaan työhön, jota saa tehdä turvallisessa ja terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä. Koska työhyvinvointi voi muuttua, siihen voidaan myös vaikuttaa. Työhyvinvointi on tärkeää muun muassa työpaikan innovatiivisuuden, kilpailukyvyn ja houkuttelevuuden vuoksi.

Haaga-Helian tunnetekoälylaboratorio Interaction & Emotion Lab on innovatiivinen tutkimus- ja oppimisympäristö, jossa psykofysiologisten mittausten avulla tutkitaan ja kehitetään erilaisia vuorovaikutustilanteita. Laboratoriossa hyödynnetään tunnetekoälyä sekä ihon sähkönsäätävyyttä mittaavia sensoreita ja silmänliikekameraa soveltavan tutkimuksen apuna.

Sosiaalisilla ja emotionaalisilla tekijöillä on keskeinen rooli oppimisessa. Tunteiden merkitys on suuri myös päätöksenteossa ja hyvinvoinnissa. Ymmärrys omista ja toisten tunteista auttaa luomaan merkityksellisiä yhteyksiä vuorovaikutustilanteissa ja auttaa kehittämään työhyvinvointia. Usein tunteita on kuitenkin tutkittu vain ihmisten



HAAGA-HELIA

Silmänliikekameralla on mahdollista havaita mihin ihmisen katse kohdistuu.

kokemusten kautta. Tämä on tietenkin tärkeää, mutta toisaalta tunnetekoälyn näyttämät tunnereaktiot tuottavat tietoa, jota pelkkä tunnekokemuksiin keskittyminen ei paljasta.

Miten tunnereaktioita voi mitata tekoälyllä?

Kasvojen tunneilmaisua voidaan tutkimusolosuhteissa havainnoida visuaalisesti tai mitata kasvojen lihaksiston aktiivisuutta. Havainnointia voi tehdä joko koulutettu tutkija tai siihen soveltuva ohjelma. Kasvojen ilmeiden havainnointiin on kehitetty perustunteiden perusteella Facial Action Coding System (FACS). Esimerkiksi negatiivisiin tunteisiin on liitetty kulmien kurtistaminen, yllättyneisyyteen kulmien kohottaminen ja iloon hymy, johon liittyy suupieltä kohoamisen lisäksi myös silmien kurtistuminen. Tunnereaktioita havaitsevat ohjelmistot hyödyntävät tekoälyä, ja niiden

TYÖHYVINVOINTI VIITTA MIELEKKÄÄSEEN JA SUJUVAAN TYÖHÖN, JOTA SAA TEHDÄ TURVALLISESSA JA TERVEYTTÄ EDISTÄVÄSSÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ JA TYÖYHTEISÖSSÄ.

taustalla toimivat algoritmit hyödyntävät miljoonia analysoituja kasvojenilmeitä. Koneäly on tehnyt tunnereaktioiden mittaamisesta nopeampaa ja tehokkaampaa, joten mittaustapa on yleistynyt eri tutkimusaloilla.

Tunnereaktioiden mittausta täydentää ihon sähkönsäätävyydestä saatava tieto, jota saadaan kerättyä sormuksen kaltaisilla sensoreilla. Muutokset ihon kosteudessa sekä pulssissa kertovat henkilön virittyneisyydestä ja stressitasosta ja seuraamalla muutoksia henkilön kämmenen hikoilussa pidemmällä aikavälillä voidaan saada tietoa esimerkiksi kuormittavista tai stressaavista työtilanteista. Joissain tilanteissa saattaa olla hyödyll-

listä tehdä myös katseenseurantaa. Silmänliikekameralla on mahdollista havaita mihin ihmisen katse kohdistuu - mitä huomataan ja mitä ei, ja kauanko katse viipyy eri kohteissa. Silmänliikemittaukset voidaan tehdä tietokoneen ääressä, jos siinä on soveltuva kamera, tai erityisten silmänliikelasien avulla.

Hyvinvointia tutkitaan hankkeissa

Haaga-Heliassa tutkitaan tälläkin hetkellä työhyvinvointia useammassa hankkeessa eri näkökulmista. Esimerkiksi Kokemusten talo – Virtuaalisista elämäntiloista kestävää liiketoimintaa ja hyvinvointia -hankkeessa (2021–2023) tutkitaan loppukäyttäjien ja asiakkaiden tilakokemukseen vaikuttavia virtuaalisia, sosiaalisia ja fyysisiä tekijöitä.

Tiitu-hankkeessa (2021–2023) tutkitaan todellisten työelämän sote- ja opetusalojen tiimien psykologisen, emotionaalisen ja fyysisen turvallisuuden rakentumista, niitä estäviä ja edistäviä tekijöitä sekä niiden kehittämistä. Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa on videoitu ja analysoitu työpaikan tiimien aitoja tiimikokouksia.

Tiimien turvallisuuteen ja sitä kautta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on löydetty tutkimalla sekä osallistujien tunnekokemuksia että vuorovaikutuslaboratorion välineistöllä löydettäviä tunnereaktioita, joita ihminen ei itse välttämättä huomaa tai tunnista. TIITU:ssa biometriseen vuorovaikutustutkimukseen on yhdistetty myös narratiivisia eläytymismenetelmiä ja työyhteisöjä suoraan osallistava ja heidän käytäntöjään konkreettisesti kehittäviä työkonferenssimenetelmiä.

Psykofysiologisia mittauksia on mahdollista toteuttaa Haaga-Helian laboratoriossa sekä kenttätilanteissa. Kentällä voidaan hyödyntää esimerkiksi ihon sähkönsäätävyyden mittauksia osoittamaan stressitason muutoksia. Psykofysiologisia mittauksia on useimmiten tarpeen yhdistää muihin menetelmiin. Esimerkiksi tunteiden tutkimisessa on suositeltavaa käyttää montaa eri menetelmää kuten osallistujien kokemuksia, käyttäytymistä tai toimintaa luotaavia menetelmiä sekä psykofysiologisia menetelmiä. Näin saadaan tutkittua ihmistä ja ryhmiä monipuolisemmin ja edistettyä sitä kautta syvällisemmin myös työhyvinvointia.

*Teksti: Heidi Kock ja Eevastiina Gjerstad
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu*



Jukka, Tiina, Päivi ja Mia patikoimassa.

Virkistävä retki Vierumäellä

Keski-Uudenmaan SKO ry:n virkistystoiminta alkoi tänä syksynä yöretkellä Vierumäelle. Perjantaina ajoissa paikalle ehtineet reippailivat urheiluopiston ympäristössä, ennen kuin kilistelimme eläköityneelle aktiivijäsenelle ja siirryimme koko porukalla illalliselle.

Hyvin nukutun yön ja ravitsevan aamupalan jälkeen ehdimme vielä harrastaa monenmoista liikuntaa: muun muassa patikointia, frisbeegolfia ja sulkapalloa. Lounaan jälkeen matkasimme jo kotiin, vaikka reissussa olisi viihtynyt pidempäänkin. Seuraavaksi lähdemme yhdistysporukalla katsomaan Titanic-musikaalia.

SKO SENIORIT ry tiedottaa

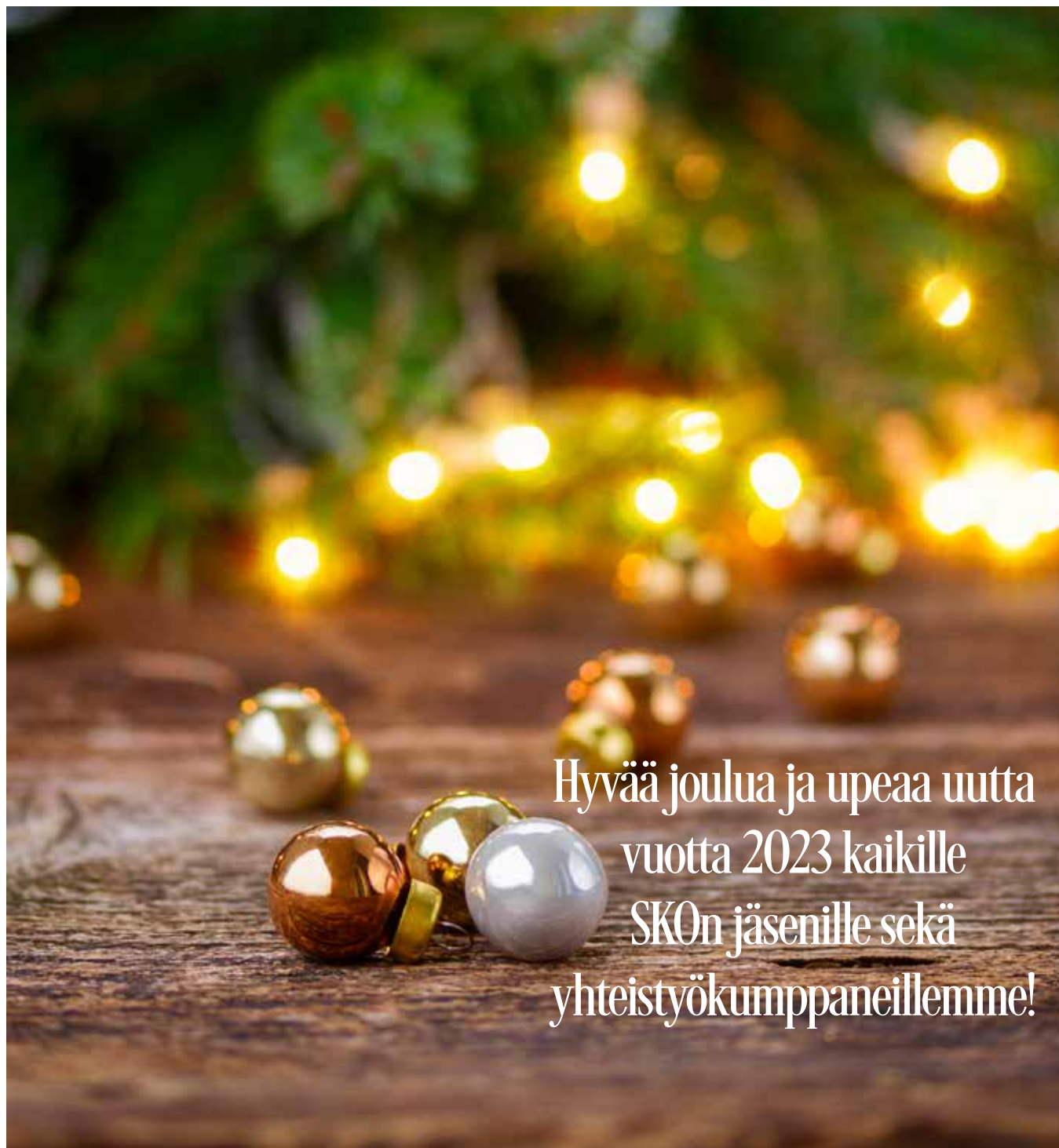
SKO Seniorit ry toimii eläkkeelle jääneiden SKOn jäsenten yhteisenä yhdistyksenä. Jos olet jäämässä eläkkeelle, liity mukaan ilmoittamalla yhteystietosi ja yhdistys, josta jäät eläkkeelle liisaseniorit@gmail.com.

Hallituksen jäseninä ovat Liisa Aarnio, Arja Hietala, Martti Kaunisto, Seppo Kinkki, Ritva Leppänen, Sirkka Parviainen ja Tuija Salminen. SKO Seniorit ry:n jäsenmaksu on 40e/v.

Tarvitsemme aktiivisia senioreita ympäri Suomen, jotta voimme järjestää eri paikkakunnilla senioritoimintaa. Ilmoittaudu alueesi yhteyshenkilöksi ottamalla yhteyttä kaunistomartti@gmail.com

SKO:n valtuuskunta on päättänyt syyskokouksessaan 13–14.11.2022 SKO Senioreiden palvelumaksusta SKOLle, joka on 30 e, joten senioreiden toimintaan jää 10e/jäsen. SKOn palvelumaksulla SKO Seniorijäsenet saavat käyttää SKO:n lomamökkejä, mikäli niitä jää jäseniltä vapaaksi. Lisäksi seniorit saavat osallistua SKO-päiville sekä tiedottaa omista asioistaan Skootterissa.

SKO Senioreiden seuraava vuosikokous on Tampereella, seuraa siis SKO Seniorit ry:n Facebook-sivuja ja lue joulukuussa tuleva SKO Senioreiden jäsenkirje, joista löytyy tarkempaa tietoa.



Hyvää joulua ja upeaa uutta
vuotta 2023 kaikille
SKOn jäsenille sekä
yhteistyökumppaneillemme!

Kirjoittajaksi Skootteri-lehteen?

Oletko kiinnostunut kirjoittamisesta ja haluaisit esimerkiksi kertoa työstäsi tai alueesi toiminnasta? Tai onko mieles-
säsi jokin aihe, joka on ajankohtainen tai muuten tärkeä?

Nyt sinulla on hieno mahdollisuus hypätä kirjoittajaksi Skootteri-lehteen myös ensi vuonna. Otamme juttuja vastaan mielellämme ja myös ajattomia juttuja tarvitaan, joita voimme julkaista lehdessä milloin vain. Haluaisitko esimerkiksi ehdottaa kollegaasi Kuulumisia kentälle -palstalle, jolla tuomme esiin SKOlaisia?

Olethan kuitenkin aina ensin ennen jutun kirjoittamista yhteydessä sähköpostiin skootteritoimitus@gmail.com ja sovimme, minkä kokoinen juttu olisi hyvä ja löytyykö siihen kuvia.

Päätoimittaja antaa sinulle kirjoitusohjeet (merkkimäärät ym.), joita jokainen lehteen kirjoittava noudattaa.

Tervetuloa kirjoittamaan!