LIIKETALOUDEN OSAAJAT JA AMMATTILAISET 4 · 2020

Liiketalous

Edunvalvonnan uudet palvelut

KÄÄNNEKOHTIA

Harri Holttinen kertoo elämänmuutoksistaan

JURISTIN PALSTA:
Kilpailukieltosopimus

Osaajia tarvitaan aina

Liiketalous

LIIKETALOUDEN OSAAJAT JA AMMATTILAISET 4 ▪ 2020

www.liiketaloudenliitto.fi

TÄSSÄ NUMEROSSA

3 **Pääkirjoitus joulukuussa 2020**
4 **Ajankohtaista**

Jäsenyys

10 **LTA liittyy Akavan Erityisaloihin: uudet jäsenedut**
12 **Työttömyyskassa ja jäsenmaksut**
14 **Edunvalvonta ja lakineuvonta**
18 **Asiantuntijat palveluksessasi**
19 **Juristin palsta: Kilpailukieltosopimus**

Elämänkaari

22 **Susanna Laine: ”En pelkää pitää heikomman puolta”**
24 **Syy elämänmuutoksiin voi piillä persoonallisuustyypissä**
26 **Harri Holttinen: ”Muutos antaa mahdollisuuden uudistua”**

27 **Kirja-arvio: Vaikuttamisen valoisa ja pimeä puoli**
30 **Osaaja-seminaari siirtyy maaliskuulle 2021**
32 **Yhteystiedot**

Susanna Laine ja elämän käännekohdat s. 22

JULKAISIJA JA KUSTANTAJA
Liiketalouden Liitto LTA ry
Kuortaneenkatu 13, 2 krs.
00520 Helsinki
Puh. 09 2294 7171

PÄÄTOIMITTAJA
Annina Antell
annina.antell@liiketaloudenliitto.fi
Puh. 0400 959 819

TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ
Ritva Kyynäräinen
ritva.kyynarainen@liiketaloudenliitto.fi
Puh. 09 2294 7171

TOIMITUSSIHTEERI
Sari T. Tiiro
sari@tiiro.fi

KANNEN KUVA
Tommi Anttonen

ULKOASU JA TAITTO
Heidi Majdahl, MaiMedia
heidi.majdahl@maimedia.fi

MARKKINOINTI
Hannele Tamminiemi
ilmoitus@liiketaloudenliitto.fi
Puh. 0400 626 737

PAINATUS
M&P Paino Oy, Lahti

Annina Antell
toiminnanjohtaja
Liiketalouden Liitto LTA ry

HYVÄ JÄSEN,

olemme tänä syksynä lähettäneet teille poikkeuksellisen paljon postia ja kyselyjä.

Olemme kertoneet liiton suuresta muutoksesta ja kysyneet päivityksiä jäsentietoihin. Ja te olette vastanneet tunnollisesti, kiitos siitä.

Moni on ollut myös puhelimitse yhteydessä meihin ja tiedustellut, säilyykö Liiketalouden Liitto jatkossa itsenäisenä yhdistyksenä. Vastaus: kyllä säilyy, ja liitto saa enemmän ilmaa siipiensä alle. Jäsenten edut ja palvelut moninkertaistuvat, kun liitto vuoden vaihteessa liittyy Akavan Erityisalojen jäseneksi, sen yhdeksi itsenäiseksi jäsenyhdistykseksi. Uusista jäseneduista kerrotaan enemmän tässä ja tulevissa lehdissä.

Akavan Erityisalojen tarjoamien palvelujen lisäksi LTA:n jäsenet saavat edelleen oman lehden kaksi kertaa vuodessa, Osaaja-seminaarin ja myös mahdollisuuden hakea apurahaa Liiketalouden Liiton Liikesivistysrahastossa olevasta rahastosta. Muistattehan, että apurahaa voivat hakea myös yrittäjäjäsenet.

”OLETTE IHAN PARHAITA!”

Jäsenetuihin tutustumiseen kannattaa käyttää aikaa ja selvittää, mitä edut oikeasti sisältävät. Mitä hyöytä ja iloa niistä on nyt tai tulevaisuudessa? Erilaisiin neuvontapalveluihin kannattaa olla yhteydessä matalalla kynnyksellä, kuten tähänkin asti.

Olen piakkoin jäämässä eläkkeelle ja haluan tässä yhteydessä kiittää Liiketalouden Liiton osaavia ja mukavia jäseniä. Olette ihan parhaita! Lämpimät kiitokset myös hyville yhteistyökumppaneille ja hallinnon väelle. Ja vielä erikoiskiitos työkavereille, niin entisille kuin nykyisille.

Kaunista joulun odotusta!

Annina Antell
toiminnanjohtaja

P.S. Olettehan huomioineet Akavan Erityisaloilta tulleen kirjeen ja ilmoittaneet jäsentietonne? Linkki on edelleen auki: **www.liiketaloudenliitto.fi/akavanerityisalat**

Muu media

VINKKI ETÄTYÖN TEKIJÄLLE Tietokoneella kirjoittaminen on nopeaa, mutta välillä on hyvä vaihtaa kynään ja paperiin. Voit luonnostella miellekartan, piirtää asioiden suhteet tai kirjoittaa harkitun ajatuksen ylös. Vaihdos saattaa synnyttää ajatusloikan. --- Päätoimittaja Marja Pemberton Yliopisto-lehdessä 8/2020

TULEVAISUUS YLLÄTTÄÄ AINA Emme välttämättä osaa arvata, mikä meidät yllättää. Lisäksi eri ihmiset yllättyvät eri asioista. Esimerkiksi koronaviruspandemia ei tullut tutkijoille puskista, mutta monet muut se yllätti. --- Tulevaisuusasiantuntija Mikko Dufva Unio-lehden 2/2020 haastattelussa

OPPIMINEN Itsensä kehittäminen ja jatkuva oppiminen on oleellista. Ikävä kyllä Suomessa on vielä yrityksiä, joissa asema on sidottu korkeakoulututkintoon. Yrityksen johto on sokea, jos se ei ymmärrä, että ihminen voi oppia muutakin kautta. --- Rakennusinsinööri Ahti Rantonen RIA-lehden 3/2020 haastattelussa

MUSIIKKITESTAMENTTI Jokaisen pitäisi tehdä oman elämänsä soittolista. Omaiset voivat käyttää sitä muistojen herättelemisessä, jos läheisen muisti heikkenee. Pysyvimmän muistijäljen meihin on jättänyt musiikki, jota kuuntelimme eniten 14-vuotiaana. --- Muistiasiantuntija Marko Mustiala GRAMEXpress-lehden 3/2020 haastattelussa

Kuva Unsplash.com

Työ läikkyy usein vapaa-ajalle

Luetko lomalla työsähköposteja tai muita työviestejä? Jos et, kuulut vähemmistöön.

Lähes puolet suomalaispalkansaajista nimittäin käy lomansa aikana vähintäänkin kurkkaamassa työviestejään. Joka viides lomailija tsekkaa työsähköpostinsa ainakin kerran viikossa ja noin joka kuudes päivittäin tai lähes päivittäin.

Erityisen aktiivisia ovat ylemmät toimihenkilöt, joista peräti 75 prosenttia selaa työsähköpostiaan lomansa aikana. Yleisin syy on halu pysyä työasioissa ajan tasalla, ja miehet ovat tässä naisia innokkaampia.

Vähemmistö, noin 40 prosenttia, irrottautuu työsähköposteista lomalla kokonaan, ja 15 prosentilla ei työsähköpostia ole lainkaan. Tiedot käyvät ilmi Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta 2018.

Entäpä sitten toisinpäin? Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa 2019 kysyttiin, onko vastaajaan otettu työasioissa yhteyttä edellisten kahden kuukauden aikana työajan ulkopuolella. Samat tiedot kerättiin muissakin EU-maissa.

Ja Suomi voitti ylivoimaisesti. Vain 30 prosenttia suomalaisista työllisistä oli kokonaan välttynyt siltä, että työasiat tunkeutuivat vapaa-ajalle. EU:ssa keskimäärin tältä välttyvien osuus oli kaksinkertainen. Ruotsi sentään kiri lähelle Suomea: rauhassa yhteydenotoilta sai olla 38 prosenttia naapurimaan työllisistä.

Työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla samoin kuin työviestien lukeminen lomalla kertovat työ- ja vapaa-ajan sekoittumisesta. Samalla ne heijastanevat suomalaisen työelämän tiukkenevaa tahtia, kirjoittaa Tilastokeskuksen erikoistutkija **Hanna Sutela** *Tieto&trendit*-blogissa.

Annatko uudelle esimiehellesi aikaa tutustua sinuun?

Kuva Marten Björk, Unsplash.com

Uuden esimiehen tai lähijohtajan ensimmäinen vuosi voi olla vaativa. Erityisen vaikea se voi olla, jos hän tulee organisaation ulkopuolelta.

Vasta valitun esimiehen menestys työyhteisössä saattaa olla sinetöity jo ennen kuin hän edes aloittaa. Alaisten ennakoivilla odotuksilla kun on iso vaikutus siihen, millaiset mahdollisuudet esimiehellä on toimia johtajana ja kehittää suhteita alaistensa kanssa.

Jos alaiset ovat pitäneet hyvin paljon edellisestä esimiehestä, saattavat asenteet ja odotukset uutta esimiestä kohtaan olla kielteisiä. Alaisilla voi myös olla vahva näkemys siitä, miten asiat kuuluu tehdä.

Esimies-alaissuhteiden kehittyminen voikin viedä aikaa. Epävirallisen viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu, toteaa **Hilpi Kangas** Vaasan yliopiston tiedotteessa. Hänen johtamisen alaan liittyvä väitöstutkimuksensa tarkastettiin lokakuussa.

Tuoreen lähijohtajan kannattaakin satsata kahvitteluun ja lounailuun alaistensa samoin kuin kuulumisten vaihtoon. Oppia siis tuntemaan työtovereitaan henkilökohtaisella tasolla.

Kuva Freepik.com

PUHELIN ON POP

Suomalaiset puhuivat alkuvuonna puhelimessa pidempään kuin vuosikausiin.

Soitettujen puheluiden määrä sekä kiinteässä verkossa että mobiiliverkossa on laskenut tasaisesti, mutta vuoden 2020 alkupuoliskolla puheluminuutit kasvoivat noin 15 prosenttia verrattuna vuoden 2019 jälkipuoliskoon.

Mobiiliverkossa yhden puhelun kesto oli keskimäärin 5 minuuttia. Yhteensä kännyköillä puhuttiin yli 8 miljoonaa minuuttia, kertoo liikenne- ja viestintävirasto Traficom tiedotteessaan.

Virasto päättelee, että koronakevät rajoituksineen ja etäilyineen sai kansalaiset pitämään yhteyttä toisiinsa perinteisillä puheluilla tavanomaista enemmän. Kiintoisaa onkin saada aikanaan tietää, miten pitkään olemme koronasyksynä rupatelleet.

Kuva Unsplash.com

Ikääntyneiden miesten työllisyydessä kirittävää

Kun puhutaan ikääntyneiden työllisyydestä, vertaillaan Suomea usein Ruotsiin. Vuonna 2019 Ruotsissa lähes 78 prosenttia 55–64-vuotiaista kävi töissä, kun vastaava osuus Suomessa oli vajaa 67 prosenttia.

Olisiko selitys se, että Ruotsissa tehdään useammin osa-aikatyötä? Ikääntyneiden miesten osa-aikatyö on jotakuinkin yhtä yleistä molemmissa maissa, mutta naisten kohdalla ero on selvä: meillä vajaa viidennes ikääntyneistä naisista työskentelee osa-aikaisesti, naapurissa noin kolmannes.

Kun työllisyysaste mukautetaan vastaamaan kokoaikatyön työtunteja, ero Suomen ja Ruotsin ikääntyneiden työllisyydessä tasoittuu. Ero kaventuu naisilla mutta ei miehillä, joilla se pysyy noin 14 prosenttiyksikössä.

Suomella onkin kuilua kurottavana naapurimaahan erityisesti ikääntyvien miesten työllisyydessä, kirjoittaa Tilastokeskuksen *Tieto& trendit*-blogissa kehittämispäällikkö **Anna Pärnänen**.

Pärnänen huomauttaa myös, ettei ikääntyvien ruotsalaisnaisten osa-aikatyön yleisyys johdu siitä, että naiset siirtyisivät osa-aikatyöhön vasta työuransa loppuvaiheessa. Naisten osa-aikatyö on Ruotsissa selvästi yleisempää jo nuorempana: 25–49-vuotiaissa työllisten naisten osa-aikatyöosuus on Ruotsissa 40,2 prosenttia, Suomessa 21,5 prosenttia.

Koronakesä vähensi nuorten kokemusta työyhteisöstä

Nuoret kokevat koronapandemian aiheuttaman etätyön hankaloittaneen heidän menneen kesän kesätyösuhteitaan. Työkaverit jäivät etätöissä aiempaa etäisemmiksi ja työyhteisöt hajanaisemmiksi.

Monen nuoren työkontaktit rajoittuivat videopalavereihin, joissa puhuttiin lähinnä työasioista. Omien ajatusten ja ideoiden esiin tuominen tuntui vaikealta varsinkin korkeakoulutaustaisten kesätyöntekijöiden mielestä.

Nuorten 14–29-vuotiaiden kesätyökokemuksia selvitti Oikotie.

Kuva Freepik.com

Työnantajan tarjoama lastenhoitoapu tukee jaksamista ja sitouttaa

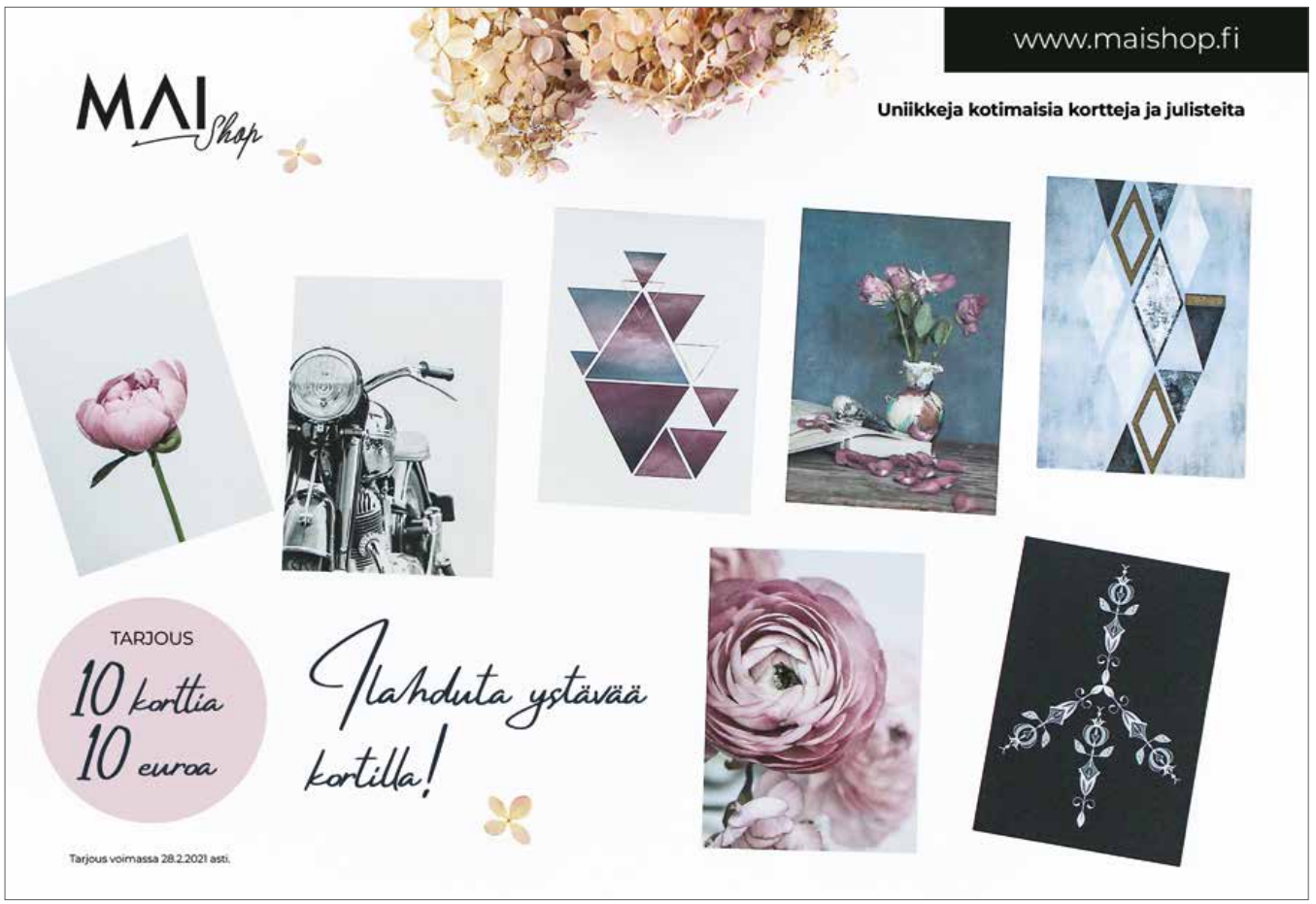
Kuva Unsplash.com

Työnantajan tarjoama lastenhoitoapu tukee työntekijän hyvinvointia ja työssäjaksamista. Tämä on yksi syy, miksi yritykset lastenhoitopalveluja henkilöstölleen tarjoavat.

Toinen ja lähes yhtä tärkeä tekijä on kilpailuetu. Yritykset näkevät, että lastenhoitoavun tarjoaminen vahvistaa mielikuvaa työnantajasta, lisää työn tuloksellisuutta ja sitouttaa henkilöstöä.

Tiedot perustuvat Hoivanet-yrityksen syksyllä teettämään kyselyyn, jonka kohderyhmänä olivat yritysten toimitusjohtajat ja HR-johtajat Helsingissä, Turussa ja Tampereella.

Lastenhoitopalveluja tarjoaa vajaa neljännes Hoivanetin kyselyyn vastanneiden johtajien edustamista yrityksistä. Selvästi suosituin on alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitopalvelu, jota tarjoaa kolme yritystä neljästä. Terveen lapsen hoitopalvelu on käytössä noin joka viidennessä yrityksessä.



Maaelo Oy /
Puutarhaponi
www.puutarhaponi.fi
Facebook/Puutarhaponi

Wanhaa suomalaista kansanperimätietoa
Kuun vaikutuksesta puutarhanhoidossa, hyvinvoinnissa
& töiden ajoittamisessa.
Luennot Kuun vaikutuksesta, kuukirjat ja -kalenterit &
eettinen ja puutarhahenkinen, Nepalissa valmistettu
Korento-vaatemallisto

VUODEN ODOTETUIN KALENTERI!

DIERUM LIBRI 2021

Dierum Libri on kalenteri, jonka avulla voit pitää perinteistä viikkopäivyriä sekä suunnitella, ideoida ja kehittää itsellesi tärkeitä teemakokonaisuuksia koko vuoden ajan. Liiketalouden liitto LTA:n jäsenet saavat 20 % alennusta koodilla "LTA2021".

Osta omasi heti osoitteesta www.dierumlibri.com

VIKING

INVESTOI ITSEESI.

Laita työn ja vapaa-ajan tase kuntoon Punaisilla laivoilla.
Varaa rentouttava meriloma LTA ry:n jäsenetuhintaan!

Lue lisää **vikingline.fi/akava**

LTA:n jäsen, muista uudet etusi!

Liiketalouden Liitosta tulee Akavan Erityisalojen jäsenyhdistys tammikuussa 2021. Akavan Erityisalat tarjoaa monipuolisia palveluja ja etuja sekä työhön että vapaa-aikaan. Suuri osa palveluista on LTA:n jäsenten käytössä jo nyt ja kaikki tammikuusta alkaen.

Myös opiskelijajäsen saa kaikki uudet palvelut ja edut käyttöönsä.

► Voimassa jo nyt

▪ **JÄSENKOULUTUKSET JA TAPAHTUMAT**
Voit osallistua maksuttomiin ja laadukkaisiin koulutuksiin, jotka käsittelevät työelämän ajankohtaisia aiheita ja joita järjestetään ympäri Suomen. (Korona-aikana toteutukset webinaareina ja striimeinä.) Vuoden 2021 aiheita ovat muun muassa sosiaalisen median hyödyntäminen asiantuntijatyössä, yrittäjyys, työelämän tärkeät sopimukset ja työhyvinvointi.

Seuraa tapahtumakalenteria:
www.akavanerityisalat.fi ► Palvelut ja edut ► Koulutukset ja tapahtumat

▪ **EDUNVALVONTA**
Akavan Erityisalat parantaa jäsentensä työelämää vaikuttamalla työehtosopimuksiin ja työelämän kestävään kehitykseen. Työpaikoilla tukenasi ovat myös akavalaiset henkilöstöedustajat.
Lue lisää edunvalvonnasta sivuilta 14. Yhteystiedot sivulla 18.

▪ **JÄSENVIESTINTÄ JA JULKAISUT**
Tietoa työelämän kuulumisista saat uutiskirjeissä, verkkosivuilla ja sosiaalisen median kanavissa. Jäsenenä hyödyt myös palkkasuosituksista ja työelämäopaistamme.

▪ **PERHE- JA PERINTÖOIKEUDELLINEN NEUVONTA**
Juristi neuvoo muun muassa avioehtosopimukseen, testamenttiin ja perinnönjakoon liittyvissä asioissa. Saat apua myös asiakirjojen laadintaan.

▪ **MEMBER+ -EDUT**
Löydät kaikki akavalaisten yhteiset edut kätevästi samasta paikasta. Voit vuokrata lomamökkejä jäsenhintaan, saat alennusta laadukkaista tuoteostoksista ja hyödyt monista muista matkailuun, hyvinvointiin, kotiin ja vapaa-aikaan liittyvistä eduista.

Tutustu tarjontaan: www.memberplus.fi

► 1.1.2021 alkaen

▪ **Lakimiehet** auttavat sinua henkilökohtaisesti työsuhteeseen ja työelämän ongelmatilanteisiin liittyvissä asioissa. Saat myös palkkaneuvontaa.

▪ **Yrittäjäjäsenillä** on oma lakimiehensä.

▪ **Vakuutukset**
Jäsenyyteesi sisältyy vapaa-ajan tapaturma- ja matkustajavakuutus, joka sisältää myös jäsenen kanssa samalla matkalla matkustavat alle 20-vuotiaat lapset ja lapsenlapset. Lisäksi sinulla on vastuu- ja oikeusturvavakuutus ammatissa aiheutuvien vahinkojen varalta. Lisäetuna voit hankkia Suomen edullisimman Primus-henkivakuutuksen.

HUOMAA MYÖS VANHAT TUTUT EDUT:

▪ LTA:n jäsenet saavat edelleen oman lehden kaksi kertaa vuodessa ja Osaaja-seminaarin vuosittain.

▪ Lisäksi LTA:n jäsenillä on mahdollisuus hakea apurahaa Liiketalouden Liiton omasta nimikkorahastosta, jota Liikesivistysrahasto hallinnoi. Apurahaa voivat hakea myös yrittäjäjäsenet. **Lue lisää: www.lsr.fi**

www.akavanerityisalat.fi
www.liiketaloudenliitto.fi

Akavan Erityisalat

Osaajia tarvitaan aina

Liiketalouden Liitto LTA

twitter.com/aivanerityinen

facebook.com/akavanerityisalat

instagram.com/akavan_erityisalatlinkedin.com/

company/akavan-erityisalat

Kuva Micahl/unsplash.com

Ilmoita jäsentietosi ja huolehdi **TYÖTTÖMYYSKASSAN VAIHDOSTA**

Liiketalouden Liitosta tulee vuodenvaihteessa Akavan Erityisalojen jäsenyhdistys ja sinusta Akavan Erityisalojen jäsen. Käy läpi tämä tsekkauslista ja tee tarvittavat muutokset. Samalla varmistat, että jäsenyyteesi liittyvät asiat sujuvat sulavasti.

JÄSENTIETOJEN TARKISTUS

Huolehdithan, että kaikki jäsentietosi ovat varmasti ajan tasalla. Varmista myös sähköpostiosoitteesi.

Ilmoita jäsentietosi viimeistään nyt osoitteessa **www.liiketaloudenliitto.fi/akavanerityisalat**

Oikeat jäsentiedot vaikuttavat olennaisesti esimerkiksi työttömyyskassa-asioihin, ja sähköpostiosoite varmistaa tärkeän ja ajankohtaisen jäsenviestinnän.

TYÖTTÖMYYSKASSAN VAIHTO JA VALTUUTUS

Akavan Erityisalojen jäsenet kuuluvat **Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon**, jossa on tällä hetkellä noin 90 000 jäsentä. Yhteistyö takaa työttömyyskassa-asioiden sujuvan hoitamisen.

Erko-kassan jäsenmaksu vuonna 2021 on 75 euroa. Kassan jäsenyys sisältyy Akavan Erityisalojen jäsenmaksuun eikä sitä tarvitse maksaa erikseen.

Jos kuulut nyt toiseen työttömyyskassaan, sinun kannattaa vaihtaa työttömyyskassasi Erkoon vaivattomasti valtuutuksen avulla. Akavan Erityisalat hoitaa kassan vaihdon puolestasi.

Aiemmassa työttömyyskassassa kerrytetty jäsenyys- ja työssäoloehto siirtyy mukanasi Erkoon.

Työttömyyskassan maksamien korvausten taso ei muutu: Erko pyytää tarvittavat maksu- ja historiatiedot suoraan aiemmasta työttömyyskassastasi, kun toimitat jatkohakemuksen Erkoon.

Mikäli et vaihda työttömyyskassaasi Erkoon, sinun tulee jatkossa itse huolehtia toisen työttömyyskassan jäsenyydestä. Oletusarvoisesti työttömyyskassaksesi jää nykyinen kassasi.

Valtuutuksen voit tehdä osoitteessa **www.liiketaloudenliitto.fi/akavanerityisalat**

JÄSENMAKSUT 2021

Tammikuusta 2021 alkaen maksat jäsenmaksusi
Akavan Erityisaloille etkä enää Liiketalouden Liitolle.

VARSINAINEN JÄSEN

- Jos olet varsinainen jäsen (saat palkkaa tai olet määräaikaisesti lomautettu) ja kuulut Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon, jäsenmaksusi on **319 euroa** vuodessa.
- Jos olet varsinainen jäsen (saat palkkaa tai olet määräaikaisesti lomautettu) etkä kuulu Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon, Akavan Erityisalojen jäsenmaksusi on **244 euroa** vuodessa.

Huomioithan, että jos kuulut johonkin muuhun työttömyyskassaan kuin Erkoon, jäsenmaksusi kokonaisuudessaan voi nousta suuremmaksi kuin Akavan Erityisalojen jäsenmaksu, jossa Erkon maksu on jo mukana.

- Jos olet varsinainen jäsen etkä saa palkkatuloa tai olet määräaikaisesti lomautettu, jäsenmaksusi on **8 euroa** kuukaudessa.

OPISKELIJAJÄSEN

- Jos haluat kuulua Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon, jäsenmaksusi on **96 euroa** vuodessa. Jäsenlajisi nimi on tällöin Opiskelija Pro. Työttömyyskassaan kannattaa liittyä jo opiskeluaikana. Voit kerryttää työssäoloehtoa, joka yhdessä kassajäsenyyden kanssa on edellytys ansiosidonnaisen päivärahan saamiselle.
- Jos et halua kuulua työttömyyskassa Erkoon, jäsenmaksusi on **10 euroa** vuodessa. Jäsenlajisi nimi on Opiskelija Basic.

Kaikki Akavan Erityisalojen tarjoamat jäsenedut ovat voimassa jo opiskeluaikana.

ELÄKELÄINEN

Jäsenmaksusi on **96 euroa** vuodessa.

SAATKO ANSIOPÄIVÄRAHAA, LIIKKUVUUSAVUSTUSTA TAI VUOROTTELUKORVAUSTA?

Kun vaihdat työttömyyskassasi Erkoon, aiempi työttömyyskassasi maksaa sinulle korvaukset 31.12.2020 saakka. Tämän jälkeiseltä ajalta ansiopäivärahaa, liikkuvuusavustusta ja vuorottelukorvausta haetaan Erkosta.

Ohjeet hakemiseen löydät Erkon kotisivuilta: **www.erko.fi**

Ilmoita työttömyyskassan vaihdoksesta työ- ja elinkeinotoimistoon. Erko on kassa numero 106.

AMMATINHARJOITTAJA/ YRITTÄJÄ/FREELANCER

- Jäsenmaksusi on **140 euroa** vuodessa.

Ammatinharjoittajilla, yrittäjillä ja freelancereilla on Akavan Erityisaloissa samat jäsenedut kuin muillakin jäsenillä. Lisäksi tarjolla on yrittäjille kohdennettuja omia palveluita kuten mentorointi ja työnohjaus. Työttömyyskassa Erkon jäseniä yrittäjämuotoisesti toimivat liiton jäsenet eivät ole.

LISÄTIETOJA

Tarkemmat jäsentiedot (mm. jäsennumero) ja jäsenmaksuohjeet saat alkuvuodesta 2021.

Jäseneduista ja jäsenmaksuista voit lukea myös verkkosivuiltamme:
www.akavanerityisalat.fi > Jäsenyys > Liiketalouden Liitto LTA:n jäsenyys

KYSYTTÄVÄÄ?
Liiketalouden Liittoa koskevissa kysymyksissäsi voit lähettää sähköpostia osoitteeseen **lta@akavanerityisalat.fi**

ERITYISKOULUTETTUJEN TYÖTTÖMYYSKASSA ERKO

Asemamiehenkatu 2
00520 Helsinki
Puhelin (09) 7206 4343, ma klo 12–15
Sähköposti: **erityiskoulutettujen.tk@erko.fi**
www.erko.fi

Teksti **Jenna Parmala, Noon** Kuvitus **Heidi Majdahl**

Lakineuvontaa uusille jäsenille

Tammikuussa Liiketalouden Liitosta tulee Akavan Erityisalojen jäsenyhdistys. Se tarkoittaa, että jäsenillä on pian käytettävissään laajasti työsuhdeneuvonnan ja edunvalvonnan palveluita.

Miten työsuhteeni nyt käy? Tätä asiaa moni kysyi Akavan Erityisalojen työsuhdeneuvonnasta viime keväänä, kun poikkeusolot oli julistettu Suomeen.

– Joku saattoi vielä empiä kysymystä esittäessään, osaammekohan me auttaa lainkaan, kannattaako edes kysyä, Akavan Erityisalojen työmarkkinalakimies **Kari Eskola** kertoo.

– Tuollaisissa tilanteissa muistutamme jäsenelle, että yhteyden ottaminen on tärkeää. Oma tilanne saattaa tuntua ainutlaatuiselta, mutta tosiasiassa moni muukin voi olla samankaltaisessa tilanteessa.

– Työsuhteet ja työolosuhteet eivät myöskään kehity, jos liitto ei saa tietoa siitä, minkälaisia asioita työntekijät arjessaan kohtaavat.

Kari Eskola on toiminut Akavan Erityisaloissa 14 vuoden ajan. Hän tekee töitä työsuhdeneuvonnassa, sopimusneuvottelupöydissä ja akavalaisissa sidosryhmissä. Eskola työskentelee siis sekä työntekijöiden työehtosopimusten luomisen että niiden soveltamisen parissa.

– Puolet työstäni on tiukkaa juridiikkaa ja puolet ihmisten kanssa tehtävää työtä ja kehittämistä. Siksi ammatissani vaaditaan ammattitaitoa niin työpsykologiassa kuin pykälissäkin.

Eskola on työskennellyt aikaisemmin muun muassa valtiovarainministeriössä henkilöstön kehittämistehtävissä ja poliisissa henkilöstöpäällikkönä. Työhistoriasta on ollut hyötyä tiukoissa neuvotteluissa.

– On tärkeää, että tiedän, mitä neuvottelupöydän toisella puolella todennäköisesti ajatellaan.

Tavoitteena mahdollisimman hyvät työsopimukset

Kari Eskolan mukaan on tyypillistä, että ammattiliittoon liitytään opiskeluaikana. Ensimmäistä kertaa työsuhdeneuvontaan otetaan yleensä yhteyttä, kun on aika allekirjoittaa ensimmäinen työsopimus.

– Tietysti liitto on saattanut jo aikaisemmin auttaa jäsentä harjoitteluihin ja kesätöihin liittyvissä kysymyksissä.

Ensimmäinen työpaikka heti valmistumisen jälkeen on usein uran tärkein askel, joka ennustaa omalle alalle sijoittumista ja tulevaa palkkakehitystä. Siksi työsopimus kannattaa lähettää liittoon tarkistettavaksi.

– Meidän näkökulmastamme työsopimuksissa on aina parannettavaa ja korjattavaa. Liiton tavoitteena on saada jäsenilleen mahdollisimman hyvät työsopimukset, Eskola sanoo.

Myös työsopimuksiin liitettävistä kilpailukielloista ja salassapitosopimuksista kannattaa kysyä liitolta.

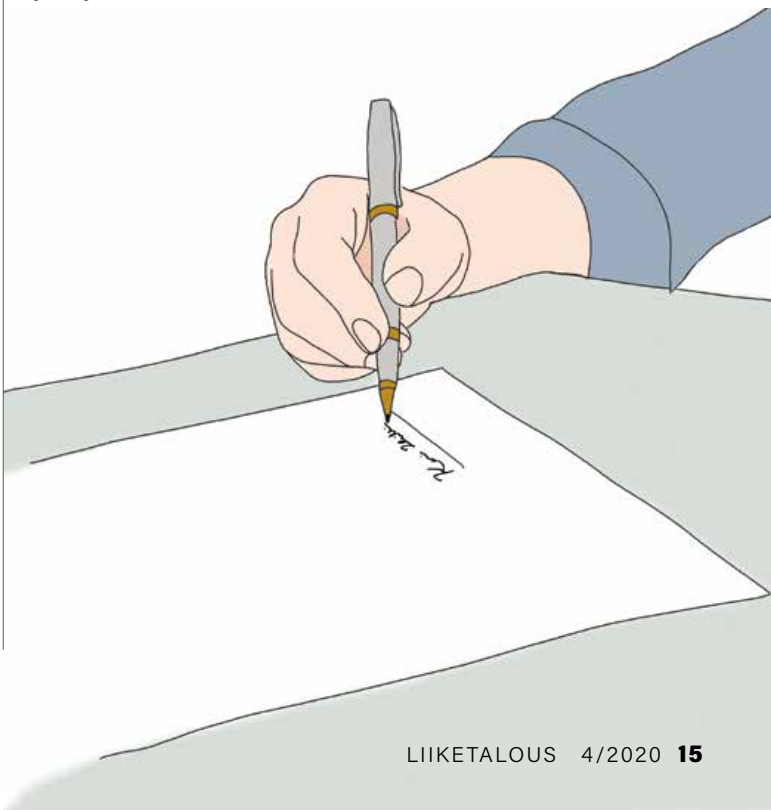
YKSILÖEDUNVALVONTAA JA TYÖSUHDENEUVONTAA

Ota yhteyttä, kun haluat tukea:

- Aiot allekirjoittaa työ- tai harjoittelusopimuksen
- Neuvottelet palkastasi
- Suunnittelet vanhempainvapaata tai olet palaamassa vanhempainvapaalta
- Teet sopimusta etätöistä
- Neuvottelet lomista tai vuorotteluvapaasta
- Olet vaihtamassa työpaikkaa
- Työnantaja ilmoittaa lomautuksesta tai irtisanomisesta
- Jäät eläkkeelle

– Ikävä kyllä kuulemme lähes joka viikko myös tilanteista, joissa jäsenen työsopimus on purettu koeajan aikana. Näissä tilanteissa työntekijän oikeusturva on hyvin heikko ja hän saattaa jäädä tyhjän päälle luovuttuaan edellisestä työpaikastaan.

Akavan Erityisalat on sekä yksityisellä että julkisella sektorilla toimiva hyvin verkostoitunut liitto. Se tarkoittaa, että liitto toimii päivittäin Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestön YTN:n ja julkisen sektorin neuvottelujärjestön JUKO:n sekä muiden akavalaisten liittojen kanssa. Neuvottelujärjestöillä on akavalaiset luottamusmiehet ja henkilöstöedustajat, joihin apua etsivä työntekijä ottaa yleensä ensimmäiseksi työpaikallaan yhteyttä.



KUN OTAT YHTEYTTÄ

1. Oletko puhunut asiasta esimiehesi, palkanmaksun tai luottamusmiehesi kanssa? Yritä ensin selvittää asiaa heidän kanssaan. Saat samalla kerättyä tarvittavia lisätietoja.
2. Varmista, että sinulla on yhteyttä ottaessasi saatavilla työsopimuksesi tai muut kysymykseesi liittyvät asiakirjat
3. Ovathan jäsentietosi ja jäsenmaksusi kunnossa ja sinulla on saatavilla jäsennumero?
4. Jos laitat sähköpostia, laita mukaan puhelinnumerosi, jotta työsuhdeneuvonnan lakimies tavoittaa sinut. Jos asiassa kuluu jokin määräaika tai juttu on erityisen kiireellinen, mainitse myös tästä.
5. Kaikki tiedot ovat sinun ja liiton lakimiehen välisiä ja luottamuksellisia - mitään tietoja ei jaeta ilman jäsenen lupaa ulospäin. Yhteisesti sopien ja luvallasi otamme liitosta tarvittaessa yhteyttä esimerkiksi luottamusmieheen tai henkilöstöedustajaan.

– Liiton ja neuvottelujärjestöjemme neuvottelemat työ- ja virkaehtosopimukset tarkoittavat reilua lisää työntekijän palkan päälle. Perhevapaiden ja sairauslomien palkat, lomarahat ja muut korvaukset ovat kaikki työehtosopimustoiminnan tulosta kun taas lainsäädäntö takaa vain minimin, Eskola sanoo.

Oikeusturvavakuutus suojelee

Liiton työsuhdeneuvonta toimii kumppanina jäsenen työuralla usein työsuhteen solmimisesta jopa eläkkeelle jäämiseen saakka. Uran keskivaiheilla, kun työelämää on jo hieman takana, jäseniä kiinnostavat palkankorotuksiin ja perhevapaisiin liittyvät kysymykset.

– Erityisesti perhevapailta töihin palaaminen mietityttää monia. Meiltä kysytään usein, karttuuko silloin kokemuslisiä ja minkälaiseen työnkuvaan tai työtehtävään voi palata, Kari Eskola kertoo.

Mahdollisissa työsuhteen irtisanomistilanteissa omat oikeudet kannattaa tarkistaa aina. Parhaimmassa tapauksessa työnantajan kanssa voidaan neuvotella työntekijälle parempi työsuhde, jonka toteutuminen käy järkeen myös työnantajalle.

– Mikäli työnantaja pitäytyy irtisanomispäätöksessään, vaikka päätökselle ei olisi laillisia perusteita, pyrimme sopimaan ehdot ja hinnan, jolla työntekijä suostuu lähtemään. Usein puhutaan vuoden palkkasummasta, Eskola sanoo.

Hänen mielestään on erittäin tärkeää, että jäsenille tarjotaan tällaisessa tilanteessa tukea ja apua.

Lainopillista tukea julkisen sektorin työntekijöille

Akavan Erityisalojen lakimiehet tarjoavat julkissektorin työntekijöille apua ja tukea esimerkiksi työsuhdetta solmiessa ja määräaikaisia työsuhteita pohdittaessa.

Akavan Erityisalojen lakimies **Harri Ikonen** neuvoo kuntien, valtion ja yliopistojen palveluksissa olevia jäseniä lainopillisissa kysymyksissä. Hän toteaa, että usein julkisen sektorin lakipalveluun tulevat kysymykset määräytyvät pitkälti vuodenajan mukaan: ennen lomia pohditaan lomarahoja, kesän alussa allekirjoitetaan paljon uusia työsopimuksia ja käydään palkkaneuvotteluja.

Erityisesti uusi työsopimusluonnos kannattaa lähettää liitolle tarkistettavaksi, jotta voidaan varmistaa, ettei sopimus polje jäsenen etuja.

– Samalla tapaa kysymys kannattaa lähettää meille, jos on esimerkiksi vaihtamassa työpaikkaa eikä tiedä, mitä omille vuosilomille tulee käymään tai miten irtisanomisaika määräytyy, Ikonen sanoo.

Vastaus jäsenen kyselyyn tulee yleensä muutamien päivien sisällä.

Hyvin moni jäsen ottaa yhteyttä kysyäkseen mää-

– Työsuhteen menettäminen on usein todella vaikea paikka ja työntekijä kokee olevansa heikoilla.

Tällöin neuvottelupöytään istuvat työntekijän sijaan ja rinnalle Akavan Erityisalojen lakimiehet ja neuvottelupäälliköt. Toistakymmentä kertaa vuodessa liitto lähtee ajamaan jäsenen asiaa oikeuteen. Jäsenille kuuluva vastuu- ja oikeusturvavakuutus tuo jäsenelle korvauksen oikeudenkäyntikuluista ja ylipäätään mahdollistaa jutun oikeuteen viemisen.

– Mutta asian oikeuteen vieminen ei ole itseisarvo, vaan tavoitteena on onnistuneen ratkaisun saaminen jäsenen asiaan, Eskola korostaa.

LTA:n jäsenten ei tarvitse päivittää vakuutusturvaansa

Oikeusturvavakuutus kattaa työ- ja virkasuhdeasioiden oikeudelliset riidat, valitukset ja esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskanteet niin yleisissä tuomioistuimissa kuin hallinto-oikeudellisella puolella.

– Kun jäsen joutuu turvautumaan näihin etuuksiin, liiton jäsenmaksu osoittautuu todella edulliseksi. Kannattaa kuitenkin muistaa, että vakuutuksen on oltava otettuna ja jäsenyyden oltava kunnossa hyvissä ajoin ennen, kuin riita on syntynyt, Kari Eskola toteaa.

Liiketalouden Liiton jäsenten ei tarvitse päivittää erikseen vakuutusturvaansa, vaan jokaisen jäsenen vakuutustiedot päivittyvät Akavan Erityisalojen jäsenyyteen siirryttäessä. ◆

SOPIMUSNEUVOTTELUJA JÄSENELLE

Miten sinä menestyisit parhaiten työssäsi ja mikä olisi onnistunut ratkaisu työpaikallesi? Se on kysymys, josta työsuhdeneuvonta lähtee liikkeelle, kun asian oikeudelliset raamit on ensin selvitetty.

Liitto tarjoaa jäsenelle ennen kaikkea apua työehtojen sopimusviidakkoon ja neuvotteluvoimaa oman työsuhteen parantamiseksi. On myös tärkeää, että työnantaja tietää, että jäsenen takana on liitto, jolla on paukkuja riidellä asioista lopulta vaikka oikeudessa asti. Tavoitteena on kuitenkin aina asioista sopiminen onnistuneesti.

HENKILÖSTÖEDUSTAJILLE

Jos olet työpaikallasi henkilöstöedustaja (luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, yt-valtuutettu jne.), Akavan Erityisalat tukee sinua luottamustehtävässäsi.

Tarjoamme neuvontaa, ja luottamusmieskoulutuksemme ovat käytettävissäsi.

Lisätietoa saat yksityissektorin neuvottelupäälliköltämme Amalia Poutaselta: **amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi**

räaikaisesta työsopimuksestaan.

– On melko yleistä, että määräaikaisia työsopimuksia ketjutetaan pitkään. Valitettavasti jäsen ottaa usein yhteyttä vasta siinä vaiheessa, kun ketjutus on jatkunut jo kauan, Harri Ikonen sanoo.

Asiantuntija palveluksessasi

Joissakin tapauksissa jäsen on saattanut kuulla, että samaa työtä tekevä kollega saa parempaa palkkaa. Tällaisessa tilanteessa Ikonen ohjaa työntekijän aluksi luottamusmiehen pakeille, joka voi tarkistaa työntekijän palkkatason suhteessa muiden vastaavan tasoista työtä tekevien työntekijöiden palkkoihin.

Mikäli palkkaukseen liittyvät erimielisyydet jatkuvat, liitto tarjoaa jäsenelle lainopillista ja neuvottelutukea asian riitauttamiseen.

– Hyvä nyrkkisääntö on, että apua kannattaa aina pyytää. Me ohjaamme jäsenet sitten eteenpäin oikean avun pariin.

Akavan Erityisalat tekee tiivistä yhteistyötä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKO ry:n kanssa. Mikäli kaivataan tietoa esimerkiksi siitä, minkälaisia virka- tai työvapaita työpaikalla on aikaisemmin myönnetty, käännytään JUKO:n kirjoissa olevan pääluottamusmiehen puoleen. Myös palkka-asioissa vertailevaa tietoa tarjoaa oma pääluottamusmies.

Tarkoituksena on säästää jäsentä ja tarjota hänelle työrauha työhön liittyvien neuvotteluiden aikana.

– Liitto ja pääluottamusmies kantavat neuvotteluvastuuta asiantuntijoiden ominaisuudessa, jotta jäsen ei kuormitu tilanteesta. Ajatus on, ettei jäsenen itse tarvitse selata satoja sivuja pitkää työehtosopimusta, vaan me teemme asiantuntijatyön hänen puolestaan, Ikonen sanoo. ◆

Kuvat **Uzi Varon, Kerttu Penttilä**

Ota meihin yhteyttä!

KARI ESKOLA
TYÖMARKKINALAKIMIES

- Valtiosektorin ja kirkon sektorin sopimus- ja neuvottelutoiminta
- Yksityinen museoala
- YTN:n järjestösektorin edunvalvonta

0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi

HANNA KOSKENHEIMO
TIEDONTUOTANNON ASIANTUNTIJA

- Tutkimus ja tiedon tuotanto, analysointi ja hyödyntäminen
- Työvoima- ja koulutuspolitiikka
- Yksilöllinen tilastollinen palkkaneuvonta

0201 235 368
hanna.koskenheimo@akavanerityisalat.fi

AMALIA POUTANEN
NEUVOTTELUPÄÄLLIKKÖ

- Yksityissektorin neuvottelu- ja sopimustoiminta
- YTN järjestöalan vastuullinen asiamies

0201 235 336
@AmaliaPoutanen
amalia.poutanen@akavanerityisalat.fi

HARRI IKONEN
LAKIMIES

Kunta-, valtio-, yliopisto- ja amk-sektorin virka- ja työsuhdeneuvonta

0201 235 354
harri.ikonen@akavanerityisalat.fi

HELENA LAMPONEN
JOHTAJA, EDUNVALVONTA- JA LAKIPALVELUT

- Työelämän yhteiskunnallinen edunvalvonta ja av-käännösalan sopimus- ja neuvottelutoiminta

0201 235 352
helena.lamponen@akavanerityisalat.fi

TUIRE TORVELA
LAKIMIES

- Yksityissektorin työsuhdeneuvonta ja edunvalvonta
- Ammatinharjoittajia ja yrittäjiä koskevat tehtävät
- Perhe- ja perintöoikeudellinen neuvonta

0201 235 356
tuire.torvela@akavanerityisalat.fi

JAAKKO KORPISAARI
NEUVOTTELUPÄÄLLIKKÖ

Kuntasektorin sopimus- ja neuvottelutoiminta

0201 235 363
@JaakkoKorpisaar
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

JUHO-HEIKKI LEPPÄNEN
LAKIMIES

- Yksityissektorin työsuhdeneuvonta

0201 235 365
juho-heikki.leppanen@akavanerityisalat.fi

ANNA ZIBELLINI
TYÖMARKKINALAKIMIES

- Kunta-, valtio-, yliopisto- ja amk-sektorin virka- ja työsuhdeneuvonta, työttömyysturvaneuvonta ja korkeakoulusektorin sopimusedunvalvonta

0201 235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi

Kilpailukieltosopimuksista syntyy nykyisin

vino pino epäkohtia

Juho-Heikki Leppänen
lakimies, Akavan Erityisalat

Työsopimuslaki toteaa kilpailukieltosopimuksista muun muassa seuraavaa:

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan … sopimuksella … rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa … enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen … , rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä….

Jatkuu →

Kilpailukieltosopimus on sopimus, jolla rajoitetaan työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus työnantajan kilpailijan kanssa tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa.

Kilpailukieltoja saisi käyttää vain erityisen painavasta syystä, mutta nyt niitä käytetään laajalti jopa kuin vakioehtoina – täysin niiden asiallisuuden ja erityisen painavan syyn olemassaoloa harkitsematta.

KILPAILUKIELTOSOPIMUS EI SITOUTA VAAN SITOO.

Akavan Erityisalojen jäsenistö sijoittuu paljolti tehtäviin ja toimialoille, joilla kilpailukieltojen käytölle on erittäin harvoin työsopimuslaissa todettuja perusteita. Silti myös me saamme jäseniltä tänne työsuhdeneuvontaan jatkuvasti nimenomaan työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan sijoittuvia kilpailukieltosopimuksia koskevia tiedusteluja. Lisäksi kilpailukieltosopimukset tulevat usein esille työsopimusluonnoskonsultaatioiden yhteydessä. Valitettavasti yhteydenottojen määrä on kasvussa.

Jäsentemme kilpailukieltosopimusten valitettavan yleisiä piirteitä ovat seuraavat:

- Niiden kesto on kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä.
- Niissä on kuuden kuukauden palkkaa vastaava sopimussakko.
- Niissä ei ole korvausta työpaikkaan sitomisesta eikä niitä todellisuudessa ole koskaan huomioitu palkassa, vaikka joskus niin väitetään.
- Ne ovat laajasti määriteltyjä ja saattavat kattaa työnantajatahona koko konsernin ja joskus jopa sen asiakkaat.
- Niitä ei ole perusteltu eikä erityisen painavan syyn olemassaoloa ole selvitetty (tai ilmeisesti edes harkittu).
- Niistä on sovittu työsopimuksen osana. Ne on ikään kuin ujutettu mukaan työsopimuksen laatimisen yhteydessä - työnantaja-aloitteisesti, asiaa korostamatta ja ilman keskustelua.

Valtavan usein samoissa sopimuksissa on myös ”ikuinen” laajasti määritelty salassapitopykälä sopimussakolla ja vahingonkorvauksella ja yhä useammin myös pitkä houkuttelu- ja rekrytointikielto. Näin monesti, vaikka kyseessä olisi osa-aikainen tai määräaikainen työsuhde.

Tämä ”ikuinen voimassaolo” on saatettu ilmaista viattomasti näin: ”*…voimassa myös työsuhteen päätyttyä…*”. Toki mikään ei ole käytännössä oikeasti sentään aivan ikuista.

Kilpailukieltosopimukset johtavat vinoon pinoon epäkohtia. Ne esimerkiksi sitovat työntekijöitä sitouttamisen sijaan. Kilpailukielloilla sitominen on työmarkkinoiden toimivuutta voimakkaasti vaikeuttava tekijä. Se tekee työntekijän seuraavan ura-askeleen ottamisen usein suhteettoman vaikeaksi.

Ongelma on jo pitkälti syntynyt silloin, kun sopimus on allekirjoitettu. Pelotevaikutus voi johtaa siihen, ettei työntekijä harkitse siirtymistä pois edes sellaisesta työpaikasta, joka on ongelmallinen.

Laitonkin kilpailukielto muodostuu helposti käytännössä haasteeksi. Eikä moinen sitominen toki tee työntekijän neuvotteluasemalle hyvää työpaikan sisäisissä tilanteissakaan (palkkakeskustelut, sisäiset siirtymät).

NEUVOTTELE VIMMAISESTI!

VINKKI: Jos sinulle ehdotetaan kilpailukieltosopimusta, neuvottele niin vimmaisesti kuin rohkenet! Ja sitä vimmaisemmin, mitä rajoittavammalta sopimus tuntuu!

Ensisijaisesti koko kilpailukieltosopimuksesta tulisi päästä eroon. Jollei se onnistu, ja olet silti valmis työsuhteen solmimaan, pyri neuvottelemaan sopimus mahdollisimman suppeaksi.

Esimerkiksi

- Se, mitä kielto kattaa, mahdollisimman suppeaksi ja selkeästi määritellyksi
- Kesto mahdollisimman lyhyeksi. Huomattavasti useampi potentiaalinen työnantaja on valmis odottamaan sinua irtisanoutumisajan + 2 kuukautta kuin irtisanoutumisajan + 6 kuukautta.
- Sopimussakot pois. Sopimussakkoa työnantajan on helpompi vaatia kuin vahingonkorvausta, sillä työnantajan ei tällöin ole tarpeen näyttää, että väitetystä ”tuhmuudesta” olisi syntynyt x euroa vahinkoa. Vahingonkorvauksellekin saisi kyllä mieluusti määritellä ylärajan, sellaista kun ei muuten ole.

Mikäli kilpailukieltosopimus tuli jo solmittua ja muodostumassa haasteeksi, kannattaa olla yhteydessä liiton työsuhdeneuvontaan sopimuksen laillisuuden tutkimiseksi.

On myös muistutettava, että työsuhteen aikana kilpailu ja sen valmistelukin on kielletty jo lain nojalla.

KILPAILUNRAJOITUKSESTA JATKOSSA AINA KORVAUSTA?

Kilpailukieltosopimukset ovat siis todellinen ongelma, ja niiden käytössä on mopo vahvasti karannut. On tärkeää korjata sitä epätasapainoa työsopimussuhteen osapuolten välillä, joka syntyy työnantajan voidessa rajoittaa työntekijän perustuslaillista oikeutta harjoittaa ammattiaan. Tämä rajoittaminenhan tuottaa työnantajalle taloudellista lisäarvoa, ilman kustannuksia tai sanktioita – ja jopa kilpailukiellon laillisuudesta riippumatta.

Kilpailukielloissa olisi paljonkin korjaamisen tai – asian mukaan vaihdellen – selkeämmän auki kirjoittamisen tarvetta. Todellisen muutoksen aikaansaamisen kovimmassa ytimessä on nähdäkseni kuitenkin se, että rajoitusaika on aina korvattava.

Työntekijäpuolen voimakas tahtotila onkin ollut – ja on – että kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä muutetaan. Myös Akavan Erityisalat on osallistunut lainsäädännön muutoshankkeeseen aktiivisesti muun muassa työryhmissä ja lausumalla asiassa.

Muutoksia valmistellut kolmikantainen työryhmä luovutti hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle maaliskuussa 2020, ja hallituksen esitys työsopimuslain kilpailukieltosäännöksen muutoksesta saatiin marraskuussa.

Hallituksen esityksen sisältämä tärkeä muutos olisi se, että työnantajan velvollisuus maksaa kilpailunrajoitusajalta korvausta ulotettaisiin kattamaan kaikki kilpailukieltosopimukset. Esitys on, että korvausta maksetaan 40 prosenttia, jos rajoitusaika on enintään kuusi kuukautta. Jos rajoitusaika on yli kuusi kuukautta, korvausta maksettaisiin 60 prosenttia palkasta.

Uuden lain on esityksen mukaan määrä tulla voimaan vuoden 2022 alusta. Heti tämän jälkeen tehdyissä kilpailukielloissa työnantajan olisi noudatettava laissa määriteltyä korvausvelvollisuutta. 1.1.2023 muutokset tulisivat koskemaan – tietyin poikkeuksin – myös ennen 2022 tehtyjä kilpailukieltosopimuksia.

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS MAKSAA KORVAUSTA KILPAILUNRAJOITUSAJALTA VÄHENTÄISI KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KÄYTTÖÄ.

On todennäköistä, että korvausvelvollisuus vähentäisi kilpailukieltosopimusten käyttöä. Se saisi työnantajat ehkä todellisuudessakin harkitsemaan jo etukäteen kilpailukieltosopimuksen laillisuutta ja myös tarpeellisuutta. Näin toki kuuluisi tehdä jo nykyisin.

Minkä sisältöisenä tarkalleen muutokset tulevat voimaan, jää vielä nähtäväksi. Olemme kuitenkin optimistisia ja uskomme, että tähän todelliseen ongelmaan tulee lainsäädäntöteitse helpotusta lähitulevaisuudessa. ◆

VINKKI: Tutustu kilpailukieltosopimuksiin ja muihin vastaaviin vitsauksiin tarkemmin Työsuhteeseen liittyvät kilpailurajoitukset ja salassapito -oppaan avulla: www.ytn.fi > Luottamusmiehet > Oppaat ja materiaalit

Juho-Heikki Leppänen

Kuva: Uzi Varon

Teksti **Anne Soininen** Kuva **Heidi Majdahl**

SUSANNA LAINE:

”En pelkää pitää heikomman puolta”

Susanna Laineen elämän käännekohtia ovat olleet muutto Lappiin ja opettajan sanat opinnäytetyöseminaarissa.

Impulsiivinen, avoin, tiedonjanoinen. Siinä muutama ominaisuus, joilla Susanna Laine itseään kuvaa. Uteliaisuus ja halu oppia uutta ovat ajaneet häntä eteenpäin lapsesta saakka.

– Luin jo ala-asteella lääke- ja käyttäytymistieteen kirjoja ihan vain siksi, että ne kiinnostivat, Laine sanoo.

– Yksi syy oli se, että minun on pitänyt opetella ihmisenä oloa.

Laine kertoo, että nuorempana hän oli ehdoton ja mustavalkoinen eikä erityisen joustava.

– Olin nopea reagoimaan, enkä osannut ilmaista itseäni rakentavasti. Tiesin minulla olevan keskittymishäiriö, mutta ei tyttöjä diagnosoitu 1990–2000-luvuilla keskittymishäiriöisiksi.

Lapin kutsu

Laine valmistui vuonna 2010 merkonomiksi Suomen Liikemiesten Kauppaopistosta ja ylioppilaaksi Mäkelänrinteen lukiosta vuonna 2011. Töihin hän pääsi työharjoittelupaikkaansa Falckiin.

– Tittelini oli ongelmanratkaisija, koska työ ei ollut perusasiakaspalvelua vaan siinä autettiin asiakkaita ratkaisemaan autoiluun ja matkustamiseen liittyviä ongelmia. Järjestimme hinaus- ja tiepalvelua ja vakuutusyhtiöiden hätäpalveluneuvontaa.

Falckissa Laine ehti työskennellä kolmisen vuotta, kunnes tapasi silloisen miehensä. Tämä asui Ylitorniossa, ja kahdeksan kuukauden etäsuhteen jälkeen Laine päätti muuttaa miehen luokse Lappiin.

Laine haki töitä, opiskeli sosiaalipsykologiaa avoimessa yliopistossa ja mietti tulevaisuuttaan. Vaikka koulu olikin sujunut mallikkaasti, yliopisto tuntui hankalalta ajatukselta keskittymishäiriön takia.

– Laitoin Googleen minua kiinnostavia sanoja ja aiheita, ja sain hakutulokseksi sosionomi. Tajusin, että vielä olisi viikko aikaa hakea Lapin ammattikorkeakouluun. Hain ja pääsin ensimmäiseltä varasijalta sisään.

Lappiin muutto oli Laineen mielestä hänen elämänsä paras päätös.

Kun pariskunta kasvaa erilleen tai kirjanpitäjä vaihtaa yllättäen myyntityöhön, selitys voi löytyä persoonallisuustyypistä.
Lue lisää s. 23–24

Millainen on sinun elämänkaaresi?

– Vaikka itähelsinkiläisenä olinkin nähnyt kaikenlaista, olin nuori ja naiivi. Lapissa oli hyvä kasvaa aikuiseksi. Mieleni avartui, ja opin katsomaan asioita eri näkökulmista.

Unelmana oikeustieteellinen

Sosionomiopintojensa loppuvaiheessa Laine ymmärsi olevansa erityisen kiinnostunut sosiaalialan lakipuolesta.

– Minulla on aina ollut korostunut oikeustaju, enkä ole pelännyt avata suutani ja pitää heikomman puolta. Vaikka minua itseäni kiusattiin koulussa, menin silti aina väliin, kun kiusaajat kiusasivat jotain toista.

Laine suunnitteli mahdollisesti jatkavansa sosiaalityön opintoja yliopistossa, mutta opinnäytetyön ohjaaja oli eri mieltä.

– Hän sanoi, että ei kuule, Susanna, sinä menet oikeustieteelliseen!

Ajatus innosti Lainettakin ja sai hänet hakemaan toden teolla apua keskittymishäiriöönsä. Opintojen jälkeen vuonna 2017 Laine sai ADHD-diagnoosin.

Viiden Lappi-vuoden jälkeen parisuhde kariutui ja Laine muutti takaisin Helsinkiin. Töihin hän pääsi entiseen työpaikkaansa Falckiin, jossa hänelle pian tarjottiin tiiminvetäjän hommaa. Nopeatempoisena ihmisenä Laine suostui oitis, ja nyt hän toimii esihenkilönä 8–12 alaiselle.

Unelma oikeustieteellisestä elää yhä. Siitäkin huolimatta, että Laine sai tänä vuonna myös Asperger-diagnoosin.

– Se oli yllätys, mutta ei huono sellainen. Diagnoosi on lisännyt ymmärrystäni, miksi toimin tai reagoin tietyllä tavalla. Ensi keväänä aion aloittaa oikeustieteen opinnot avoimessa yliopistossa töiden ohella. Nyt kun sain myös keskittymishäiriölääkkeen, se on jopa mahdollista.

Terveys ensin

Tärkeintä on silti terveys, Laine sanoo. Pari vuotta sitten tahtia piti hidastaa. Laine treenasi kuusi kertaa viikossa, kunnes ajautui flunssakierteeseen. Kun yksi flunssa loppui, toinen alkoi. Lääkärissä selvisi, että loppuunpalaminen on lähellä.

– Urheilunkin voi vetää yli. Kroppa ei palaudu, jos teet kahdeksan tunnin ajatustyöpäivän, siihen päälle urheilijan päivän ja lisäksi sinulla on vielä sata harrastusta.

Salilla käyminen ja juokseminen vaihtuivat kevyempään joogaan, kävelylenkkeihin ja pleikkarin pelaamiseen.

– Tällä hetkellä teen kaiken terveyttä miettien. En halua olla yksi niistä, jotka joutuvat nelikymppisenä jättäytymään pois työelämästä, kun eivät enää pääse sängystä ylös.

→

Susanna Laine, 29
Koulutus: Yo-merkonomi, sosionomi
Työ: Tiiminvetäjä
Syntymäpaikka: Helsinki
Asuinkunta: Helsinki
Liiketalouden Liiton jäsen

Teksti **Anne Soininen**

Syy elämänmuutoksiin voi piillä persoonallisuustyypissä

län myötä persoonallisuutemme piilossa olleet tekijät vahvistuvat ja vievät kohti muutoksia.

Vesa Routamaa

Psykologiassa yksilöiden elämänkulkuja selitetään elämänkaariteorioilla, joissa kuvataan eri elämänvaiheiden tapahtumia: ihminen menee kouluun, valmistuu yliopistosta, saa lapsia, jää eläkkeelle.

– Teoriat eivät kuitenkaan esitä perimmäistä syytä, mistä elämässä tapahtuvat muutokset johtuvat tai miksi ihmisen elinkaarella tapahtuu suuria muutoksia, sanoo johtamisen emeritusprofessori **Vesa Routamaa.**

Routamaata kysymys kiehtoi siinä määrin, että hän perehtyi siihen tarkemmin. Eri persoonallisuustyypeistä keräämänsä laajan aineiston perusteella hän kehitti oman elämänkaarimallinsa, jota varten hän tutki 456 suomalaisen persoonallisuustyyppejä eri ikäryhmissä.

Mallin pohjana MBTI

Routamaan elämänkaarimalli perustuu Myers–Briggsin tyyppi-indikaattoriin (MBTI), joka on maailman suosituimpia persoonallisuustyyppejä kuvaavia psykologisia indikaattoreita. Se pohjautuu psykiatri **Carl Jungin** vuosisadan takaiseen persoonallisuusteoriaan, jota **Katherine Cook Briggs** ja hänen tyttärensä **Isabel Myers** kehittivät toisen maailmansodan jälkeen.

Persoonallisuustyypit ilmaistaan nelikirjaimisella lyhenteellä. Esimerkiksi ENFP-tyyppi on ekstravertti, intuitiivinen, tunteva ja spontaani.

Kaikki saman persoonallisuustyypin ihmiset eivät suinkaan ole samanlaisia. Kaikki ovat yksilöitä, mutta heillä on tietyt yhteiset piirteet ja käyttäytymistavat.

MBTI-mallissa ihmisen käyttäytymisen 8 preferenssiä järjestyvät 4 ulottuvuudelle:

1. Asenne ympäristöön:
ekstravertti **E** (extravert)* – introvertti **I** (introvert)

Ekstravertti suuntautuu ihmisiin ja asioihin ulkoisessa maailmassa, introvertti pohtii ajatuksia, tunteita ja vaikutelmia sisäisessä maailmassa.

2. Tiedon hankkiminen:
tosiasiallinen **S** (sensing) – intuitiivinen **N** (iNtuitive)

Tosiasiallinen hankkii tietoa mieluiten viiden aistin kautta, haluaa todisteita, konkreettista tietoa ja hallitsee yksityiskohtia. Intuitiivinen hankkii tietoa mieluiten kuudennen aistin kautta, hallitsee kokonaiskuvaa ja pitää muutoksista.

3. Päätöksentekotapa:
ajatteleva **T** (thinking) – tunteva **F** (feeling)

Ajatteleva tekee päätöksiä loogisesti, korostaa järkeä ja totuutta ja suuntautuu tehtäviin. Tunteva on ihmiskeskeinen ja perustaa päätöksensä tunteisiin ja henkilökohtaisiin arvoihin.

4. Elämäntyyli:
järjestelmällinen J (judging) – spontaani P (perceiving)

Järjestelmällinen on suunnitelmallinen, organisoitu, seuraa kelloa ja aikataulua. Spontaani suosii joustavaa ja sopeutuvaa elämäntapaa ja haluaa pysyä avoimena uusille kokemuksille.

*Ekstravertti ei tarkoita samaa kuin piirrepsykologien ekstrovertti. Ekstravertti viittaa tässä artikkelissa ihmisiin ja asioihin ympäristössä suuntautuvaa ihmistä, joka on kiinnostunut ulkoisesta maailmasta.

Routamaan mallin kannalta on myös tärkeä ymmärtää, että jokaisella ihmisellä yksi neljästä tiedonhankkimis- ja päätöksentekopreferensseistä (S, N, T tai F) kehittyy luontaisesti muita vahvemmaksi, dominoivaksi funktioksi (preferenssiksi). Toiseksi eniten kehittynyt funktio on dominoivan funktion tukifunktio. Kolmas ja neljäs, edellisten vastinparit, ovat heikoiten kehittyneitä. Niitä henkilö käyttää vähiten tietoisesti.

Suomessa yleisen ESTJ-persoonallisuustyypin (ekstravertti-tosiasiallinen-ajatteleva-järjestelmällinen) vahvin funktio on ajatteleva T, toiseksi vahvin on tosiasiallinen S, ja sitten kolmantena ja neljäntenä heikommat vastinparit eli tosiasiallisen vastinpari intuitiivinen N ja ajattelevan vastinpari tunteva F.

Iän myötä tarpeet muuttuvat

Elämässä tapahtuvia muutoksia Routamaa selittää Jungin ajatuksella, että ihmisen persoonallisuuden heikommat funktiot kehittyvät ja vahvistuvat iän myötä. Routamaa käyttää esimerkkinä itseään:

– Oma persoonallisuustyyppini on ENTP (ekstravertti-intuitiivinen-ajatteleva-spontaani). Vaikka tietoa ja yksityiskohtia korostava funktioni S oli alun perin lähes olematon, minusta tuli loppujen lopuksi yliopiston tarkin pilkunviilaaja.

Persoonallisuuden vahvimmat funktiot kehittyvät lapsuudessa ja nuoruudessa, kun taas kolmannen arvioidaan kehittyvän suurin piirtein 25-vuotiaana ja neljännen keski-iässä.

Myös ihmisen tarpeet muuttuvat ikäryhmittäin, Vesa Routamaa sanoo.

– Itsensä toteuttamisen tarpeet kasvavat nuoruudessa ja vähenevät hieman keski-iän myötä. Arvostuksen tarpeet pysyvät kaikenikäisillä keskimäärin muuttumattomina. Sosiaaliset tarpeet hieman vaihtelevat iän mukana, nuorilla ne ovat suurimmat. Taloudelliset ja fyysisiin olosuhteisiin liittyvät tarpeet vähän laskevat iän myötä.

Kun personallisuustyypin heikoimmat funktiot kehittyvät, ne muuttavat myös ihmisen tarpeita ja niiden painotuksia. Ihminen havahtuu ja saa uusia ajatuksia, mikä voi johtaa elämänmuutoksiin: tulee kolmenkympin kriisi, vanha työ alkaa kyllästyttää tai oma parisuhde mietityttää.

– Jos henkilön heikoin preferenssi on tunteva, keski-iässä tuntevuus kehittyy ja esimerkiksi sosiaaliset tarpeet alkavat painottua enemmän.

– Viidenkympin villitys johtuu siitä, että tunteva preferenssi kehittyy enemmän ja ihmisestä tulee keski-iässä sosiaalisempi. Ei se siis ole villitys, vaan ihan normaali kehitys.

Kun tietyt tarpeet kasvavat, toisten painoarvo suhteellisesti hieman vähenee. Jos dominoivana funktiona on tunteva ja heikoimpana funktiona ajatteleva ja looginen, iän myötä loogisuus päätöksenteossa kehittyy. Se voi johtaa vaikkapa itsensä kehittämisen tarpeisiin ja sitä myötä uravaihdoksiin.

– Esimerkiksi ISFJ-persoonan itsensä toteuttamisen tarpeet kohoavat iän mukana aika reilustikin, kun intuitiivisuuden N ja ajattelun T preferenssit vahvistuvat, Routamaa sanoo.

Eri persoonallisuustyyppien tarpeet ja niiden muuttuminen on hyvä tunnistaa työpaikoilla. Jos työntekijällä vahvistuu ajan myötä halu kehittää osaamistaan, organisaation kannattaa luoda mahdollisuuksia tehtäväkiertoon. Routamaa muistuttaa myös, ettei kaikkien työntekijöiden tarpeita pidä arvioida kaikkia yleistävällä mittauksella. Ei ole olemassa keskimääräistä työntekijää.

– Huonot esimieskokemukset johtuvat usein siitä, että esimiehet aliarvioivat alaistensa sosiaalisia tarpeita tai arvostuksen ja kiitoksen tarpeita. Esimiesten olisi hyvä olla tietoisia siitä, että persoonallisuustyyppien tarverakenteet ovat erilaiset.

Vesa Routamaa puhui 7.10.2020 HENRY ry:n webinaarissa. Routamaa on toiminut Vaasan yliopiston johtamisen laitoksella johtamisen professorina vuosina 1980–2016. Hänet tunnetaan myös MBTI-indikaattorin jalkauttamisesta opetukseen ja soveltavaan tutkimukseen Suomessa.

MBTI ON SAANUT MYÖS KRITIIKKIÄ

MBTI-mallia on kritisoitu varsinkin psykologiassa. Persoonallisuustyypin yksioikoinen tulkitseminen voi johtaa ongelmiin ja ennakkokäsityksiin.

Pelkän MBTI:n avulla ei pitäisi arvioida esimerkiksi tietyn tyypin sopivuutta ammatteihin. Usein ihminen toimii erilaisissa tilanteissa ja rooleissa eri tavalla kuin niin sanotussa normaalitilassa. Vaikka esimerkiksi introvertti saa energiaa yksinolosta, hän voi silti pitää työstä, jossa ollaan paljon ihmisten kanssa.

Joissakin tapauksissa testistä voi eri kerroilla saada eri tuloksen. Testin monivalintakysymykset luovat polarisoitumista vastauksiin.

Persoonallisuustesti perustuu Carl Jungin testaamattomiin teorioihin, eikä Briggsillä tai Myersillä ollut psykologista koulutusta.

Teksti **Anne Soininen** Kuva **Tommi Anttonen**

HARRI HOLTTINEN:

”Muutos antaa mahdollisuuden uudistua”

Millaisia muutoksia elämässäsi on ollut?
– Korpilahden lukion jälkeen luin Jämsänkoskella yo-merkonomiksi. Vuonna 1996 muutin Helsinkiin. Merkonomikoulutus oli laman aikana kärsinyt melkoisen inflaation ja tuntui, että pitäisi opiskella varmuuden vuoksi jotain lisää. Valmistuin Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiasta röntgenhoitajaksi.

– Aioin lähteä lääkelaiteteollisuuden palvelukseen, mutta tuulet kuljettivat eri suuntaan. Jyväskylässä tuli vastaan hyvä työpaikka Keski-Suomen taksiyrittäjien toiminnanjohtajana. Sitä virkaa hoidin 2017 loppuun ja siirryin sitten Keski-Suomen aluetaksin toimitusjohtajaksi.

Miten suhtaudut muutoksiin?
– Kun 23-vuotiaana vaihdoin pienistä kulmista suureen kaupunkiin, se toi uutta näkökulmaa. Toisaalta asuttuani pitkään Helsingissä olin tyytyväinen päätökseeni palata takaisin Keski-Suomeen. Jyväskylässä lasten koulunkäynti ja asuminen on ollut helpompaa ja kuviot selkeämmin hallittavissa.

– Monet surkuttelevat, että ennen kaikki oli työelämässä paremmin. Muutos antaa kuitenkin mahdollisuuden uudistua ja hakea vaihtoehtoja.

– Edellisessä työssäni taksiyrittäjien parissa avautui mahdollisuus toimia kouluttajana. Se antoi minulle kipinän opiskella aikuispedagogiikkaa ja kehittää työtäni.

Miten olet itse muuttunut?
– Olen aina ollut kriittinen ja ehdotonkin. Kriittisyys on osin jopa kasvanut, mutta ehdottomuus on muuttunut niin, että löydän vaihtoehtoisia ratkaisuja ja toteutuksia.

– Menestyminen ei tarkoita minulle taloudellista menestystä, vaan sitä, että pääsee elämässä eteenpäin ja pystyy rakentamaan omaa hyvinvointia ja tulevaisuutta.

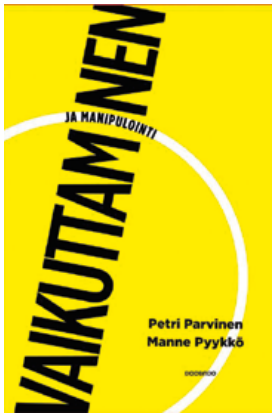
– Tällä hetkellä kieltäydyn vapaaehtois- ja luottamustoimista. Ne ovat tärkeitä, mutta arvostan nyt omaa aikaani. Harrastan lasten kanssa, lenkkeilen ja pidän hyvinvoinnistani huolta.

Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on?
– Voisi olla taas kiva muuttaa johonkin hektisempään kirkonkylään, kuten Helsinkiin, ainakin hetkeksi. Yhtä lailla haaveilen siitäkin, että voisin lähteä downshiftaamaan johonkin tundralle, jossa saisi kiireen pois. Nauttisin elämästä mutta kuitenkin niin, että olisi jokin työ, jolla elättäisi itsensä. ◆

Harri Holttinen, 47
Koulutus: Yo-merkonomi, röntgenhoitaja (AMK)
Työ: Keski-Suomen Aluetaksi Oy:n toimitusjohtaja
Syntymäpaikka: Korpilahti
Asuinkunta: Jyväskylä
Keski-Suomen Liiketalous LTA ry:n puheenjohtaja

Teksti **Petra Hintikainen**

Vaikuttamisen valoisa ja pimeä puoli



Vaikuttaminen ja manipulaatio
Petri Parvinen & Manne Pyykkö
Docendo 2020, 256 sivua

Elämämme on täynnä suhteita, vaikuttamista, kaupankäyntiä, myyntiä ja pahimmillaan manipulointia. Kaiken huipuksi jopa oma mielemme käy jatkuvaa eipäs-juupas-dialogia. Jos emme pysty hiljentämään edes omaa mieltämme, miten voisimme vastustaa meihin jatkuvasti kohdistuvaa, ulkopuolelta tulevaa vaikuttamista tai meitä alati vaanivia jymäyttäjiä?

Syksyn uutuuskirja *Vaikuttaminen ja manipulointi* vastaa näihin kysymyksiin ja kertoo lisäksi, miten voimme parantaa omia mahdollisuuksiamme ja edistää hyvien asioiden toteutumista.

Vaikuttaminen ja manipulointi

Self help -oppaita ja ihmissuhdekirjoja on julkaistu aina. Mikäänhän ei ole niin monimutkaista kuin olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Joka ikinen ihmissuhde pitää sisällään jonkinasteista vaikuttamista, hyvää tai huonoa. Professori **Petri Parvinen** ja psykologi **Manne Pyykkö** ovat koonneet kokemuksensa yksiin kansiin aikana, jolloin vaikuttamisesta on tullut tärkeimpiä asioita maailmassa.

Enää ei ole kyse pelkästään siitä, että yksilöt pyrkisivät vaikuttamaan toisiin yksilöihin tai yritykset kuluttajiin, vaan kokonaiset kansakunnat ja valtiot yrittävät vaikuttaa toisiinsa. Lisäksi some-maailman julkkikset ohjaavat valinnoillaan miljoonia ihmisiä.

Internet moninaisine kanavineen mahdollistaa kenen tahansa nousun koko valtakunnan tietoisuuteen, mutta missä menee vaikuttamisen ja manipuloinnin raja? Se meidän jokaisen täytyy itse selvittää.

MYÖNTEINEN AJATTELU ON AIVOJUMPPAA.

Positiivisuuden ilosanomaa on julistettu niin kauan kuin jaksan muistaa. Tämäkään kirja ei jätä aihetta rauhaan. ”Positiivisuudella on äärettömän tärkeä merkitys ideoiden myynnissä onnistumisen kannalta, sillä positiivisuus paitsi tarttuu myös auttaa jaksamaan työssä”, Parvinen ja Pyykkö kirjoittavat.

Me kaikki varmasti ymmärrämme positiivisuuden merkityksen ihan ilman kirjojakin. Positiivisten ihmisten seurassa on mukavampi olla ja oma mielikin piristyy. Hyväntuulisuudella on kirjoittajien mukaan myös syväluotaavampia seurauksia: ”On olemassa viitteitä siitä, että oman kapasiteettinsa saa täysimääräisesti käyttöönsä vasta silloin, kun positiiviset ajatukset edustavat leijonanosaa negatiivisiin ajatuksiin ja tuntemuksiin verrattuna.”.

Myönteinen ajattelu on siis aivojumppaa parhaimmillaan. Aivojen hoitaminen positiivisuudella on paras ja halvin konsti tavoitella suurinta potentiaaliamme.

Vaikuttamisen lähtökohdat

Jokin aika sitten vietin sunnuntai-iltaa isäni luona. Ovikellon soidessa katsoimme toisiamme hölmistyneinä ja ihmettelimme, kuka koputtelee oven takana siihen aikaan päivästä. Portailla seisoi nuori mies kauppaamassa turvajärjestelmää.

Jo antiikin filosofit uskoivat, että myyntiin vaikuttaa kolme tekijää: lähdeluotettavuus, tunnepitoisuus ja järkiperäisyys. Se, kuka asian tai idean esittää ja miten, merkitsee todella paljon.

→

Vaikka maaseudulla asuva, eläkkeellä oleva isäni olisikin ehkä ollut turvakameroiden tarpeessa, vesittyi kaupankäynti ensi metreillä todella eriskummalliseen ajankohtaan. Kaupparatsu ovella pyhäpäivän iltana, ei kiitos.

Meidät suomalaiset on ohjelmoitu uskomaan auktoriteetteihin pienestä pitäen. Tummaan pukuun sonnustautunut uutistenlukija ei voi kertoa valheellisia uutisia, eivätkä valtion viranomaiset valehtele. Kannattaa kuitenkin aina muistaa, että jokaisella medialla ja instituutiolla on oma agendansa ajettavanaan. Medialukutaidosta on tullut tärkeä kansalaistaito.

IHANA MINÄ – IHANNEMINÄ

Ihmiset on kautta aikain saatu ostamaan mitä mielikuvituksellisimpia härveleitä ja tuotteita hyödyntämällä ihanneminän tavoittelua. Media maalaa kuvia tuuheina hulmuavista hiuksista ja treenatuista vartaloista.

Terveellisten elämäntapojen mainostamisessa ei toki ole mitään väärää. Ongelmia syntyy, jos ero ideaalin ja todellisen minän välillä on liian suuri. Nykyteknologia mahdollistaa kikkailun kuvankäsittelyohjelmilla, ja mainosten nais- ja miesvartalot saadaan näyttämään epärealistisen täydellisiltä – jopa ihohuokoset on häivytetty.

Suurimman paineen alla ovat yleensä nuoret ihmiset. Tunteisiin ja mahdolliseen heikkoon minä-kuvaan vetoaminen sekä joukkopaineen luominen synnyttävät kohtuuttomia henkisiä paineita ulkonäön suhteen. Keinotekoisten kuvien, mainonnan ja muun vaikuttamisen keinoja onkin hyvä oppia tunnistamaan.

Psykologiset vaikutusmekanismit

Kirjassa listataan 14 vaikuttamismekanismia, joilla periaatteessa kuka tahansa voi myydä ideansa kuulijoilleen. Osa on hyvinkin tuttuja, ja saatamme olla alttiimpia juuri niille keinoille, joita itsekin käytämme.

Tutuimpia vaikuttamisen keinoja on lahjonta eli vastavuoroisuus. Koemme velvollisuudeksemme ostaa ruokakaupasta tuotetta, jota olemme saaneet testata konsulentin tarjoamana maistiaisena. Tunnemme huonoa omaatuntoa, jos saamme joulukortin ihmiseltä, jolle emme itse ole lähettäneet korttia. Vastavuoroisuus toimii velvoittavana periaatteena, vaikka emme edes pitäisi henkilöstä, jolle olemme ns. velkaa.

Muita tunnettuja vaikuttamismekanismeja ovat esimerkiksi kaveeraus, käskeminen, ylyttäminen ja niukkuudella uhkaaminen. Ihminen on taipuvaisempi suorittamaan nopeita ostopäätöksiä, jos ”vain sata ensimmäistä ostajaa saa ilmaisen ämpärin”.

Vaikuttamisen musta puoli

Keskuudessamme elää narsisteja, valehtelijoita ja manipuloijia. He ovat esimiehiämme, perheenjäseniämme tai tuttaviamme, ja välillä meidän on vain pakko tulla heidän kanssaan toimeen. Ylikorostunut ihailun tarve ja muiden ihmisten nöyryyttäminen toimivat näiden ihmisten polttoaineena. He valehtelevat sujuvasti ja ottavat itselleen kunnian muiden tekemästä työstä. Ulospäin he näyttävät menestyneiltä ja fiksuilta, mutta pinnan raaputus paljastaa sielun synkkyyden.

Kirja listaa manipulaatiomenetelmiä: valehteleminen, vähättely, pelon ruokkiminen, valeuhriutuminen, hämmennyksen lietsominen ja vastapuolen rankaiseminen mykkäkoululla.

Manipuloinnilta voi suojautua, mutta se vaatii oman manipulaatioalttiuden, käytetyn tekniikan tunnistamisen sekä vastatoimiin ryhtymisen. ”Avainsana on yhteistyöhön pyrkiminen, mahdottomassakin tilanteessa, koska se riisuu manipuloijan aseistaan”, kirja opastaa. Myös maltillisuus ja asiallisuus heikentävät manipuloinnin tehoa.

Tunnistaessamme oman alttiutemme vaikutuksille pystymme pitämään paremmin puoliamme ja mikä tärkeämpää, saamme oman sanomamme kuuluville oikealla tavalla. Sillä vaikka valhe vallitsee maailmassa, suurin osa ihmisistä pystyy edelleen rehelliseen vaikuttamiseen ja hyvien asioiden esille tuomiseen. ◆

HUOM!

Liiketalouden Liitto LTA ry:n varsinainen liittokokous siirtyy maaliskuulle 2021.

Uusi päivämäärä: 6.3.2021
Paikka: Sokos Hotel Tripla, Helsinki
Klo 13.00

Tervetuloa!
Liittohallitus

SLK-KILTA RY:N SYYSKOKOUSILMOITUS

SLK-Kilta ry:n sääntömääräinen vuoden 2020 syyskokous siirretään koronavirustilanteen ja kokoontumisrajoitusten vuoksi pidettäväksi maaliskuussa 2021. Ilmoitamme tarkemman kokouspäivän omilla sekä liiton nettisivuilla:

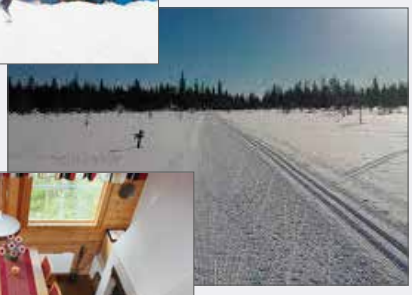
www.slk-kilta.fi
www.liiketaloudenliitto.fi/yhdistykset

Hyvää Joulua ja Onnellista Uutta Vuotta 2021!

Toivottaa SLK-Kilta ry:n hallitus

KÄYTÄ JA NAUTI PYSYVÄ JÄSENETUSI!

Oulunlaakson Merkonomit LTA Ry:n rivitalohuoneisto
Pudasjärvi, Syötekeskus, Luppotie, Lupposyöte A 4



- Huoneistossa makuupaikat neljälle hengelle. Kokonaisala 45 m² (30+15 m²)
- Tupakeittiö, sauna, pesuhuone/WC, takka, autopaikka.
- Huoneisto sijaitsee erinomaisella paikalla Syötekeskuksessa, laskettelurinteiden ja Pikku-Syötteen palvelujen välittömässä läheisyydessä.
- Syötteellä on ohjelmapalveluja vuoden ympäri.
- Varaukset suoraan Pudasjärven keskusvaraamosta p. 08 823 400.
- Lupposyöte A4 on jäsenten käytettävissä edulliseen hintaan.
- Vuokra jäsenille on vain 20,00 € vrk ja 100,00 € viikko ajalla 1.5.–30.11.2021.
- Ilmoita oma varaus ja laskutusta varten nimesi ja osoitteesi Seija Siuruaiselle p. 040 570 8336

HYVÄT OULUNLAAKSON JÄSENET!

Ilmoittattehan oman sähköpostiosoitteenne:
oulunlaakson.merkonomit@gmail.com
Lähetämme tiedotteemme sähköisesti.

- OSAAJALLE MIKÄÄN EI OLE MAHDOTONTA -

Näin neuvottelen oman palkkani

Kuinka vahvistan henkilökohtaista resilienssiäni?

[OSAAJA 2021]

Kari Eskola

Seminaari
lauantaina
6.3.2021

Harri Gustafsberg

Paikka:
Sokos Hotel Tripla, Helsinki

Järjestäjä:
Liiketalouden Liitto LTA ry

Ilmoittaudu mukaan viimeistään 18.2.2021 LTA:n nettisivuilla www.liiketaloudenliitto.fi/osaaja2021, jossa voit myös suorittaa osallistumismaksun.

Seminaarin hinta 10 € / LTA:n jäsen ja 25 € / jäsenen ystävä.

Ohjelma

9.30 Näin neuvottelen oman palkkani
Kari Eskola
10.20 Tauko
10.30 Kuinka vahvistan henkilökohtaista resilienssiäni?
Harri Gustafsberg

Kari Eskola
OSAAJA

Työmarkkinalakimies, VT **Kari Eskola** Akavan Erityisaloista on hankkinut monipuolista kokemusta henkilöstö-, kehittämis-, hallinto- ja kansainvälisistä tehtävistä erityyppisissä organisaatioissa. Hän siirtyi Akavan Erityisaloihin Keskusrikospoliisin henkilöstöpäällikön tehtävästä 2007. Kokemuksesta työnantajaroolista, esimiestyöstä ja työehtosopimustoiminnasta on etua neuvottelutilanteissa, joita tulee vastaan jäsenen kanssa työsuhdeneuvonnassa. Kari vastaa liiton valtiosektorin edunvalvonnasta ja toimii myös liiton yksityisellä sektorilla sekä tekee paljon akavalaista järjestö- ja sidosryhmätyötä. Kari on pidetty kouluttaja, joka tarkastelee työelämäkysymyksiä laajasti eri näkökulmista.

OSAAJA
Harri Gustafsberg

Harri Gustafsberg on mielen suorituskykyä valmentava, tutkiva ja kehittävä filosofian tohtori ja turvallisuus johtamisen maisteri (FT, HTM). Lisäksi hän on palkittu tietokirjailija ja yrityspuhuja.

Harri Gustafsberg on erikoistunut suorituskyvyn nostamiseen yksilötasolla ja organisaatiotasolla. Harri työskenteli Poliisin valtakunnallisessa valmiusyksikkö Karhussa yli 20 vuotta, joista viimeiset 10 vuotta kouluttajana ja operatiivisena johtajana. Hän lopetti yksikössä elokuussa 2014.

Resilienssikykyisyys on henkisen vahvuuden, joustavuuden, sopeutumiskyvyn ja oppimisen muodostama kokonaisuus. Ihmisellä on mahdollisuus kehittää näitä ominaisuuksia tietoisesti läpi elämän. Kysymys on tietoisuuden, ajattelun, tunteiden ja fysiologian harjoittamisesta, sekä ihmisen sosiaalisesta yhteistyöstä.

A
Posti Oy

Jäsenyhdistykset

Kanta-Hämeen LTA ry
pj. Antti Vättö
Kivisenojantie 4 E 20
13500 Hämeenlinna
puh. 050 349 9584
antti.vatto@gmail.com

Imatran Merkonomit ry
imatra@liiketaloudenliitto.fi

Kaakkois-Suomen Liiketalous ry
kaakkois-suomi@liiketaloudenliitto.fi

Keski-Suomen Liiketalous LTA ry
pj. Harri Holttinen
sihteeri Sari Ohra-aho
Viitaharjuntie 17, 40250 Jyväskylä
keski-suomi@liiketaloudenliitto. fi

Kokkolanseudun Merkonomit ry
pj. Kari Moilanen
Vanhankartanontie 34 as. 5
67100 Kokkola
puh. 0400 510 940
kari.moilanen@citykokkola.fi

Kuopion Seudun Liiketalous ry
pj. Seppo Koski
Ruukinpolku 1
70910 Vuorela
puh. 044 057 7083
koski.seppo@dnainternet.net

Lahden Seudun Liiketalous ry
pj. Ahti Vappula
puh. 050 597 5046

Lapin Merkonomit ja LTA ry
pj. Markku Halvari,
Häkinvaarantie 103,
97130 Hirvas
markku_halvari@hotmail.com

Läntisen Uudenmaan Liiketalouden ammattilaiset
pj. Juha-Matti Koskinen
hallitus@lalta.fi
www.lalta.fi

LTA Hyvinkää ry
pj. Tarja Hyytinen
Kuutamontie 3 E 18
05800 Hyvinkää
puh. 040 734 4872
hyvinkaa@liiketaloudenliitto.fi

Länsirannikon Liiketalous LTA ry
raumapori@liiketaloudenliitto.fi

Merkonomiliitto ry
pj. Hannele Tamminiemi
puh. 09 2294 7171
merkonomiliitto@liiketaloudenliitto.fi

Merkonomföreningen Modul rf
ordf. Johan Uusimäki
Alpvägen 21 C
02700 Grankulla
modul@liiketaloudenliitto.fi

Mikkelin Liiketalouden Ammattilaiset MiLTA ry
mikkeli@liiketaloudenliitto.fi

Oulunlaakson Merkonomit LTA ry
pj. Seija Siuruainen
Kuriirinkuja 4 B
90150 Oulu
puh. 040 570 8336
seija.siuruainen@gmail.com

Pohjanmaan Liiketalous LTA ry
pj. Aila Aho
Toimisto Kauppakatu 21 A 3
60100 Seinäjoki
puh. 0400 827 905
aila.aho@gmail.com

Pääkaupunkiseudun Liiketalous LTA ry
pj. Ritva Kyynäräinen
Marunantie 7 C
04300 Tuusula
puh. 040 580 4044
paalta@liiketaloudenliitto.fi

SLK-Kilta ry
pj. Kirsti Barannik
Kasöörinkatu 4 A 118
00520 Helsinki
puh. 050 521 6011
kirsti.barannik@kolumbus.fi

Vaasanseudun Liiketalous LTA ry
vaasa@liiketaloudenliitto.fi

Varsinais-Suomen Liiketalous LTA ry
varsinais-suomi@liiketaloudenliitto. fi

Liiketalouden Liitto LTA ry
Kuortaneenkatu 13, 2 krs.
00520 Helsinki
puh. 09 2294 7171
liitto@liiketaloudenliitto.fi

Puheenjohtaja
Ritva Kyynäräinen
puh. 040 580 4044
Tuusula

Toiminnanjohtaja
Annina Antell
puh. 09 2294 7171
Helsinki

Tiedotus- ja jäsenpalvelut
Tuija Mäki
puh. 09 2294 7171
Helsinki

1.1.2021 alkaen:

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erko
Asemamiehenkatu 2, 00520 Helsinki
puh. 09 7206 4343 ▪ ma klo 12–15
erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
www.erko.fi

Liiketalouden Liitto LTA