

INSU

TAMPEREEN INSINÖÖRIT RY – 4 • 2016



SAMU SALO

INSINÖÖRILIITON UUSI
PUHEENJOHTAJA

INSINÖÖRIN TRIATHLON

**JÄTTEESTÄ
ENERGIAA**



Julkaisija

Tampereen Insinöörit ry
Otavalankatu 9 A
33100 Tampere
p. (03) 214 3931
toimisto@tampereeninsinoorit.fi

Päätoimittaja

Jyrki Koskinen

Toimittajat

Arto Kotilainen
Terhi Viianen
Miina Viljanen

Toimituksen sihteeri

Terhi Viianen

Taitto

Emmi Nieminen
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kuvankäsittely

Joni Syvänen
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kansikuva

Insinööriiton kuvapankki

Levikki

6 500 kpl

Insinöörit,
insinööriopiskelijat
ja alan yritykset Pirkanmaalla

Paino

Hämeen Kirjapaino

Ilmoitushinnat 2016:

1/1s 600 e

1/2s 300 e

1/4s 200 e

takasisu + 30 prosenttia

Ilmestyminen

1/2016 vko 7

2/2016 vko 19

3/2016 vko 37

4/2016 vko 45

ISSN: 1236-7079

Pääkirjoitus

NAISTEN EUROT JA PERHEVAPAAT

Akava on käynnistänyt kampanjan naisten eurosta eli neurosta. Kampanja saa hyvin näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa ja aiemman julkaistu hieno piilokameratyypinen video on saanut jatko-osan kirjakaupassa asiointin muodossa. Toteutus nostaa hausalla tavalla asian ytimen esille ja saa suuren yleisön perehtymään myös aiheen taustoihin.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan naisten kokonaisansiot olivat vuonna 2015 yhteensä 82 prosenttia miesten ansioista. Tämän taustalla ovat mm. työn jakautuminen ns. miesten ja naisten töihin, ylitöiden tekeminen ja tulospalkkiot sekä erityisesti perhevapaat.

Isyysvapaata äitiys- tai vanhempainvapaan aikana käytti kolme neljäsosaa isistä. Vanhempainvapaakauden jälkeen isyysvapaata käytti enää kolmannes isistä. Vanhempainvapaata käytti vain yhdestä kolmeen prosenttia isistä. Kotihoidontuen yli 100.000 saajasta vain seitsemän prosenttia oli miehiä.

Suurin muutos on tapahtunut isäkuukauden käyttäjien lukumäärän kahdeksankertaistuessa sen voimassaoloaikana 2003–2012. Isäkuukautta käyttivät erityisesti hyvin koulutetut isät, joiden puolisoilla on myös korkea koulutus.

Akava tarjoaa ratkaisuksi sukupuolten välisten palkkaerojen vähentämiseen perhevapaiden käytön tasaamista sukupuolten välillä ja naisten työllisyysasteen nostamista. Molemmilla sukupuolilla tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön. Työntekijät ja työnantajat voivat sopia yhdessä malleista, jotka tukevat miesten nykyistä laajempaa perhevapaiden käyttöä.

Tilanteen kehittymiseen voidaan vaikuttaa myös lainsäädännöllä tukemalla perhevapaiden tasapuolisempaa jakamista. Asennemuutoksen osalta 2010-luvun miehet (tai siis isät) käyttävät perhevapaita huomattavasti helpommin ja enemmän kuin aiemmat ikäluokat. Askeleet oikeaan suuntaan on otettu.



Jyrki Koskinen

Jyrki Koskinen
päätoimittaja

Insu etsii haastateltavaksi
mielenkiintoisia insinöörejä.
Ilmoittaudu tai kärehty kaverisi
päätoimittajalle!
jyrki.koskinen@
tampereeninsinoorit.fi

MITÄ?

Pääkirjoitus – Naisten eurot ja perhevapaat

TYÖELÄMÄ

Kasvua naisten työllisyysasteeseen	4
Akava vaatii perhevapaajärjestelmän uudistamista	5
Työn kuormitukseen apua voimavaroista	6
Koulutuksella lisäpotkua ITC-alan töihin	8
Akavalaiset erittäin tyytymättömiä TE-toimistojen palveluihin	10
Työllisyysryhmä tarjoaa työttömille keppiä	10
Konkarin uudet työkuviot	11
Uratehtaan koulutukset	13

TOIMINTA

Tapahtumat	14
------------	----

HENKILÖT

Kohti houkuttelevampaa ay-liikettä	16
Täyspitkää triathlonia tavoittelemassa	20

TEKNIikka & TEOLLISUUS & PIRKANMAA

Jätteestä energiaa hyvällä hyötysuhteella	22
Optofidelity testaa uutuuksia	25

JÄRJESTÖ

Työssä jaksaminen ja hyvä ilmapiiri tärkeintä	28
Puheenjohtajan palsta	30
Hallinnon päätökset	30
Lyhyesti liitoista	31
Tampereen Insinöörit ry	31
Toimiston yhteystiedot	31



PALKANKESKEYTYSLUOTTO TSOP:STA

Tampereen Insinöörien ja TSOP:n välisen pankkisopimuksen perusteella jäsenillä on oikeus palkankeskeytysluottoon, kun hänen säännöllinen palkkatulonsa keskeytyy lomautuksen johdosta. Luoton enimmäismäärä on 6000 euroa. Korko on OP-Prime tai euribor +1,9 % TSOP:n asiakkaille ja OP-Prime tai euribor + 3 % muille. Takaisinmaksuaika on enintään kolme vuotta. Lisätiedot palkankeskeytymisluotosta www.sivuilla.

PÄIVÄRAHAN HAKUOPAS

Tampereen Insinöörien Päivärahan hakuoppaasta löytyy tiedot lomautetuille ja irtisanotuille päiväraahakemuksen täyttöä varten. Päiväraahakemuksen saa työvoimatoimistosta tai tulostettua esimerkiksi www.iaet.fi, josta löytyvät myös lomakepohjat tarvittaviin liitteisiin. Hakuopas löytyy pdf-muodossa osoitteesta www.tampereeninsinoorit.fi

KOKOUSTILAA VUOKRATTAVANA

Insinöörien ja Opettajien toimiston kokoustila, joka sijaitsee rautatieaseman ja Koskikeskuksen välimaastossa Tampereen ydinkeskustassa osoitteessa Otavalankatu 9 A, toinen kerros. Iso sali on kooltaan 80 neliötä ja soveltuu hyvin arkisin 20-30 hlön kokouksiin, koulutustai juhlatilaisuuksiin. Tilassa on vakiona videotykki, laptop-tietokone, langaton internetyhteys ja fläppitaulu. Pieni Sali on kooltaan 20 neliötä 10-12 henkilölle sisältäen taulutv:n. Keittiö astioineen (max 30 hlöä) on käytettävissä. Hinnat 120 euroa/pvä (iso sali) ja 60 euroa (pieni sali).



KASVUA NAISTEN TYÖLLISYYSASTEeseen

Prosentin kasvu merkitsisi 8 200 naisen
työllistymistä.

Akavan laskelmien mukaan 20–44-vuotiaiden naisten työllisyysasteen nousu yhdellä prosenttiyksiköllä merkitsisi noin 8 200 naisen työllistymistä. Nykyään 20–44-vuotiaiden miesten työllisyysaste on 76,5 prosenttia ja naisten 70,7, kertoo Tilastokeskuksen vuoden 2015 työvoimatutkimus.

– Työllisyystyöryhmän neuvotte-
luissa työmarkkinajärjestöille annettiin tehtäväksi 10 000 uuden työpaikan löytäminen, mutta naisten työmarkkina-
aseman parantamista ei saatu mukaan
keinoihin. Akavan laskelma osoittaa, et-
tä perhevapaaudistus olisi tehokkain
tapa paitsi naisten työmarkkina-aseman
parantamiseen, myös työllisyysasteen
nostoon, sanoo puheenjohtaja Sture
Fjäder.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN MALLIMAA

Akava uskoo, että perhevapaiden tasai-
sempi jakautuminen, naisten osaamisen
täysipainoinen hyödyntäminen, naisten
työllisyysasteen paraneminen sekä ny-

kyistä tasa-arvoisempi yhteiskunta joh-
taisivat Suomen kilpailukyyn kasvuun
ja menestykseen.

– Raju perhevapaaudistus olisi yksi
Suomen menestystarinan suurimpia ra-
kennuspalikoita. Suurin osa korkeakou-
lutetuistamme on jo vuosia ollut naisia,
mutta heidän osaamistaan ja vahvuksi-
aan ei hyödynnetä täysillä. Kilpailukyyn
parantaminen edellyttää sitä, että mah-
dollisimman monenlainen osaaminen
saadaan käyttöön. Suomen pitää nous-
ta Ruotsin ohi tasa-arvon ja yhdenver-
taisuuden mallimaaksi, sanoo johtaja
Maria Löfgren.

KOTIHOIDONTUKI JOHTAA TYÖLLISYYSANSAA

Perhevapaiden epätasainen jakautumi-
nen ja pitkä kotihoidontukijakso voivat
johtaa korkeakoulutettujen naisten työ-
llisyysansa. Heille kasautuu myös
 muita ongelmia, esimerkiksi palkka-
 ja urakehitys hidastuu muihin työnte-
kijäryhmiin verrattuna. Lisäksi mää-
räaikaiset työsuhteet kasautuvat
ennen kaikkea alle 35-vuotiaille kor-
keakoulutetuille naisille.

– On aika harkita, sopiiko kotihoidon-
tuki enää nykyiseen työelämään, Fjäder
toteaa.

Naisten tasa-arvon parantamisen
ohella on turvattava erilaisten ja moni-
muotoisten perheiden oikeudet, jotta
heillä on yhtäläiset mahdollisuudet yksi-
löllisiin hoito- ja työssäkäyntitilanteisiin.

Akava valmistelee perhevapaisiin
modernia mallia 6+6+6 -mallin pohjalta
sitä, että joustavuus on ydinajatuksena
tavalla, joka ei tee lasten kotihoidosta
työllisyysansaa.



AKAVA VAATII PERHEVAPAAJÄRJESTELMÄN UUDISTAMISTA

Akavan puheenjohtaja Sture Fjäder vaatii, että perhevapaa-järjestelmän uudistaminen pitää aloittaa jo tällä vaalikaudella. Hän esittää, että maan hallitus tekee vuoden 2017 aikana poliittisen päätöksen vanhempain-vapaaajärjestelmän uudistamisesta siten, että sen lähtökohtana on puhtaasti työl-

lisyy- ja tasa-arvonäkökulma.

– Kyseessä on niin suuri ja moniulotteinen uudistus, että sen valmistelu on aloitettava mahdollisimman nopeasti. Uusi perhevapaaajärjestelmä on voitava toteuttaa seuraavalla vaalikaudella, Fjäder sanoo.

TASA-ARVO JA KUSTANNUSTEHOKKUUS

Erilaisia perhevapaaamalleja on tehty niin paljon, että nyt olisi Fjäderin mukaan aika ryhtyä selvittämään, kuinka uudistus toteutetaan mahdollisimman tasa-arvoisesti ja kustannustehokkaasti.

– Ennen selvitystyötä ei kannata hirttäytyä yhteen malliin. Perhevapaiden tasa-arvoisen jakamisen lisäksi olisi erittäin tärkeää löytää keinoja, joissa töitä ja lasten hoitoa voidaan jaksaa joustavasti siten, että niin perheet, työntekijät kuin työnantajat hyötyvät. Ja kaikki voittavat, jos maailman koulutetuimmat naiset voivat käyttää osaamistaan nykyistä paremmin ja joustavammin hyödyksi.

TYÖLLISYYSASTEEN NOSTO

Fjäder muistuttaa, että naisten työmarkkina-aseman parantaminen ja työllisyysasteen nostaminen tuo lähemmäksi hallituksen tavoitetta Suomen työllisyysasteen nostamisesta 72 prosenttiin. Nykyään 20–44-vuotiaiden miesten työllisyysaste on 76,5 prosenttia, kun samikäisten naisten työllisyysaste on 70,7 prosenttia.

Akava ei ota perhevapaaajärjestelmään kantaa arvopohjaisesti, vaan tasa-arvo- ja työllisyysnäkökulmasta.

– Eryteisesti kotihoidontuki on nuorten koulutettujen naisten työmarkkina-ansa, jonka vuoksi heidän palkkansa, uransa ja eläkkeensä jäävät jälkeen siitä lisäarvosta, jota he koulutuksellaankin tavoittelevat, Fjäder sanoo.

Akavan mielestä nyt on perusteellisesti selvitettävä, millä tavoin kotihoidontuen ja ansiosidonnaisten perhevapaaetuuksien rahavirtoja voidaan kanavoida. Uudistus tulee järjestää tavalla, joka edistää naisen ja miesten tasa-arvoista kohtelua työmarkkinoilla ja mahdollistaa työn ja hoitovastuun joustavan yhdistämisen.





TYÖN KUORMITUKSEEN APUA VOIMAVAROISTA

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat kaikkia niitä asioita, jotka uhkaavat työntekijän terveyttä. Työturvallisuuslaki määrää työyhteisöjä tekemään systemaattista riskienarviointia, joissa myös psykososiaaliset kuormitustekijät otetaan huomioon.

Kiire, epävarmuus, johtamisen epäjohtonmukaisuus, johdon päätöksentekö-ongelmat, tasa-arvoon liittyvät ongelmat ja työyhteisössä vallitseva huono ilmapiiri. Tässä listassa oli vain muutamia asioita, jotka aiheuttavat työpaikoilla työntekijöille psykososiaalista kuormitusta. Työn psykologisia kuormitustekijöitä on niin paljon, kuin mitä työntekijöitäkin on. Ne ovat jokaisella meistä erilaisia ja painotuvat erilaisella intensiteetillä.

Työn psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi kutsutaan kaikkia niitä työn piirteitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen. Määritelmän mukaan riskeinä pidetään kaikkia työn kielteisiä psykologisia, fyysisiä ja sosiaalisia vaikutuksia. Näin esimerkiksi myös työtapaturmat lasketaan mukaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttamiin seurauksiin.

– Jos vielä tarkemmin tarkastelemme psykososiaalisia kuormitustekijöitä, niin voimme ajatella, että ihmisellä on työssään käytössään tietynlaisia voimavaroja. Esimerkiksi osaaminen on voimavara. Jos työ muuttuu jatkuvasti, niin työntekijän osaaminen ei välttämättä olekaan enää riittävää ja hän saattaa kokea ristiriitaa osaamisensa ja työn vaatimusten välillä, kertoo työelämäkehittämisen asiantuntija Tarja Rätty Työturvallisuuskeskus TTK:sta.

TYTYTYVÄISET TUOTTAVAT ENEMMÄN

Tällä hetkellä psykososiaalinen työkuormitus on yhteiskunnassamme jatkuvasti kasvava riskitekijä. Rätty mukaan aiheesta on alettu yleisemmin vasta avautumaan, aikaisemmin työntekijän kokemista rasittavasta tuntemuksesta ollaan ehkä arasteltu keskustella avoimesti.

– Kyseessä on muuttuvasta ilmiöstä. Koska psykososiaalista kuormitusta ei voida nähdä silmällä, koetaan se työpaikoilla usein haasteellisempaan kuin fyysiseen ympäristöön ja tapaturmien ehkäisyyn liittyvät asiat. Nyt ja tulevaisuudessa kuitenkin tehdään koko ajan enemmän työtä, jossa tarvitaan aivoja ja kognitiivista ergonomiaa. Tällaisissa töissä tarvitaan aivoille sopivaa työskentelytapaa ja -ympäristöä.

– Työyhteisöissä muutokset ovat yleisiä ja työtahti on reipastunut, ja mitä no-

peammin muutokset tapahtuvat sen hankalammin yksilöt pääsevät vaikuttamaan työpaikoilla omiin työoloihinsa.

Miksi psykofyysiseen kuormittumiseen pitäisi puuttua? Siitä seuraa Rätty mukaan pitkiä poissaoloja, tapaturmia ja merkittävää tuottavuuden alenemista. Rätty mukaan prosentin parannus työilmapiiriin näkyy myynnin kasvamisella kahdella prosentilla. Tyytyväiset työntekijät tuottavat jopa 40 prosenttia enemmän liikevaihtoa kuin tyytymättömät, joten yhteisön positiivinen yhteishenki näkyy todellakin yrityksen tuloksessa!

LAKI VELVOITTAAMITTAAMISEEN

Työturvallisuuslaki velvoittaa työpaikkoja tekemään systemaattista ja kattavaa riskien arviointia. Pääsääntöisesti tämä velvoite nähdään koskevan työpaikan fyysistä ympäristöä erilaisine riskitekijöineen, mutta laajasti katsottuna työyhteisöt velvoitetaan ottamaan huomioon myös kaikenlaiset psykofyysiset kuormitustekijät.

Tarja Rätty näkee parhaaksi tavaksi psykofyysisten kuormitustekijöiden kartoittamiseen työntekijän itsensä tekemät arvioinnit oman työnsä henkisestä rasittavuudesta. Rätty nostaa esiin niin sanotun PAT-periaatteen.

– Arvioinnissa olisi hyvä olla mukana päättäjät (työnantajan edustaja), asiantuntija (työterveyshuollon edustaja) ja työntekijä. Liian usein riskien arviointia toteutetaan siten, että mennään työpaikalle ja katsotaan päällisin puolin, että onko lattialla johtoja levällään tai onko valaistus kunnossa. Psykologisia riskejä ja rasitusta ei oikeastaan kukaan muu pysty arvioimaan kuin se henkilö, joka niitä kokee.

Rätty muistuttaa myös, että mikäli työntekijä kokee tehtävänsä haasteelliseksi, raskaaksi tai ympäristöltään tai välineiltään puutteelliseksi, on hänen otettava asian puitteissa esimieheensä yhteyttä. Esimiehen puolestaan on puututtava rasittavaan tilanteeseen tiedon saatuaan.

SOPIVASTI KUORMITTAVA TYÖ

Millaista on kuormitukseltaan sopiva työ? Tarja Rätty selvittää, että sopivan

kuormituksen työssä ympäristö ja välineet palvelevat tehtävää, työssä saadaan tulosta aikaiseksi ja yhteisön prosessit ovat toimivia. Työssä on selkeät tavoitteet ja yhteisössä saa esimieheltä tukea. Työssä on kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksia ja omaan työhönsä pääsee vaikuttamaan. Lisäksi olennaista on, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään ja työstä palautumiseen on riittävästi aikaa ja sopivia menetelmiä.

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat normaaleja, ja jokaisessa työssä aika ajoin esiin tuleva tosiasia. Väliaikainen stressitila saattaa olla joskus jopa työn tekemistä vauhdittava ja parempaan suoritukseen kirittävä tekijä. Ongelma stressistä tulee silloin, kun se kroonistuu. Kun kuormittuminen työssä on automaattista ja jatkuvaa, sitä aletaan pitää normaalina. Tällöin uhkana on loppuun palaminen.

POSITIIVISUUS LÄHTÖKOHDAKSI

Työhyvinvointia ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ajateltaessa lähtökohta on yleensä negatiivinen. Aika usein ajatus lähtee siitä, että työssä on jotain vikaa ja jossain on jotain korjattavaa. Työelämäkehittämisen asiantuntija Tarja Rätty kuitenkin itse haluaisi lähes tytä ajatusta voimavarojen kannalta.

– On tietenkin hyvä tunnistaa riskitekijöitä, mutta joskus olisi hyvä lähteä liikkeelle siitä, että vahvistetaan työpaikalla jo olevia voimavaroja. Kun joku asia on oikein työyhteisössä, otetaan se lähtökohdaksi ja lähdetään kehittämään tuota positiivista asiaa entistä paremmaksi. Näin saadaan asioita eteenpäin ja katseita kiinnitettyä siihen, mikä työssä on hyvää ja toimivaa.

Sama pätee myös pienemmässä mitataavassa työntekijän henkilökohtaiseen osaamiseen. Työhön saa kummasti positiivista voimaa, kun aletaankin negatiivisten asioiden sijasta tarkkailemaan sitä, missä olen hyvä, mitä positiivista tuon työyhteisöön ja miten voisin omia voimavarojani tuoda esiin työssäni tuottavasti. Kun ihmisen mieli suuntautuu näin ja aivot tottuvat ajattelemaan asioita eri tavalla, aletaan työssäkin suhtautua itseensä ja omaan osaamiseensa positiivisemmin.

KOULUTUKSELLA LISÄPOTKUA ITC-ALAN TÖIHIN



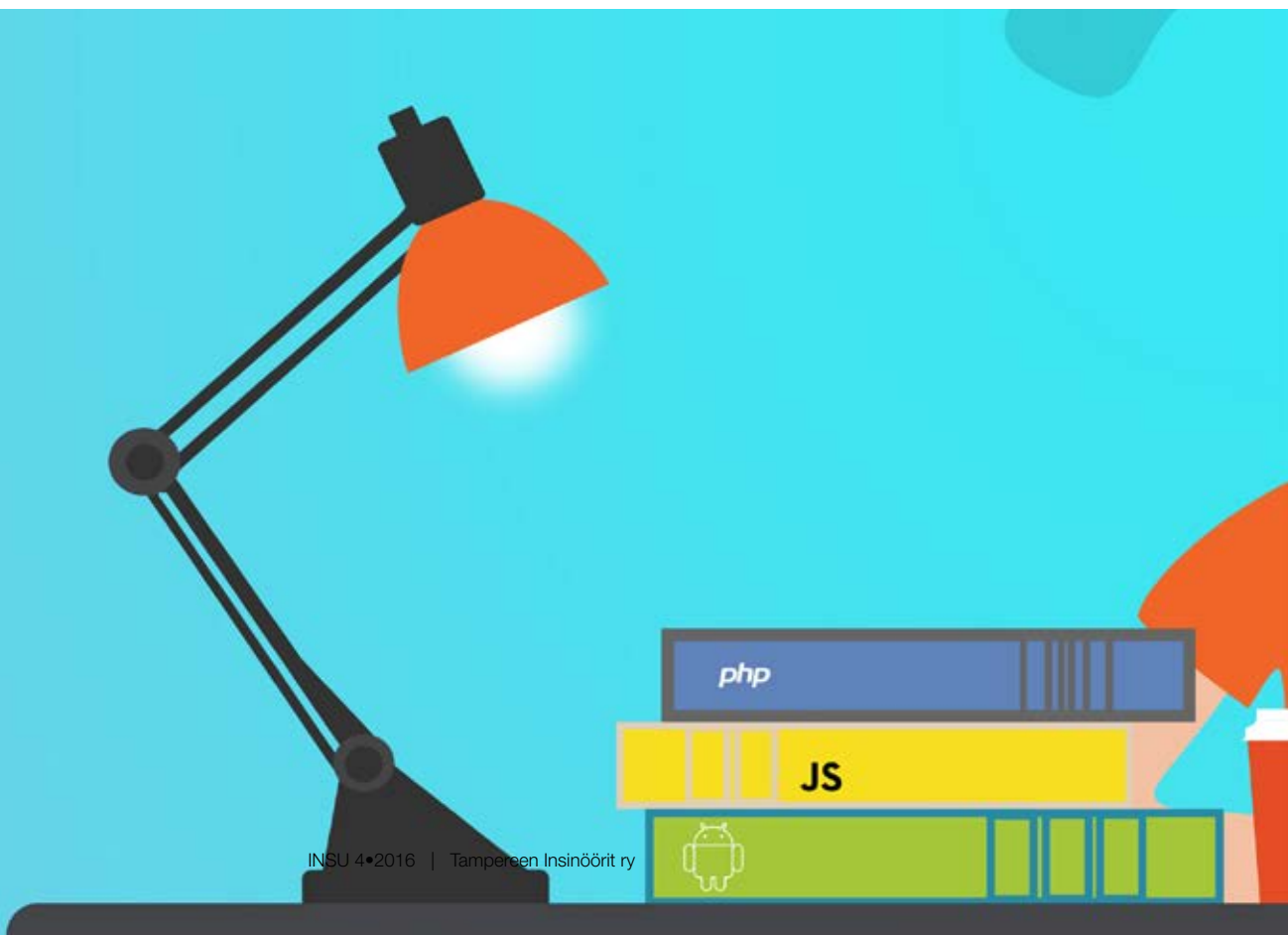
ICT-alan työllisyystilanteessa on Tampereen seudulla viime aikoina tapahtunut merkittäviä mullistuksia. Tampereen ammattikorkeakoulu on ottanut alan haasteet vastaan lisäämällä uusia koulutusmahdollisuuksia. Opin tielle voi vuodenvaihteessa tassutella mm. startup-yrittäjyydestä tai API-taloudesta.

Puhuttaessa ICT-kentästä ja siihen kohdistuvista muutoksista olemme kansallisesti merkittävien asioiden äärellä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on lähentynyt alan talkoisiin mukaan myöntämällä rahoitusta koulutusten järjestämiseen. OKM rahoittaa TAMK:lle kaksi koulutusta, jolloin koulutukset ovat osallistujille ilmaisia, kertoo

TAMK:n täydennyskoulutuksen kehittämispäällikkö Kristiina Lilja.

OKM:n rahoittamat osallistujilleen ilmaiset koulutukset ovat API-campilta töihin sekä ICT-osaaajasta startup-yrittäjäksi valmennus.



YRITYSTEN TARPEET HUOMIOITU

Kristiina Lilja kertoo kaikkien kolmen koulutuksen olevan suunnattu työttömille tai työttömyysuhan alla oleville henkilöille. Koulutukset on järjestetty osa-aikaisiksi, jolloin niihin osallistuvat henkilöt eivät menetä työttömyysetuuksiaan. Osa-aikaiset opinnot ovat myös siinä mielessä oivalliset, että mikäli koulutuksen aikana opiskelija työllistyy, hänen on mahdollista jatkaa koulutus loppuun, mikäli asiasta sovitaan työnantajan kanssa.

TAMK:n koulutuksen perustana on vahva yhteistyö paikallisten yritysten kanssa. Lilja kertoo, että yritysten tarpeita ja toiveita kartoitettiin jo kurssien suunnitteluvaiheessa. Yritysyhteistyö on vahvana mukana myös koulutuksen aikana, jolloin opiskelijoilla on opintojensa aikana mahdollisuus päästä näyttämään kyntensä osaamisessaan ja luoda kullannarvoisia kontakteja potentiaalsiin työnantajiin.

YRITTÄJYYDESTÄ PONTTA TYÖHÖN

Mikäli ohjelmistoalan osaajalla on paloa yrittäjänä toimimiseen, on TAMK:n Pro-

akatemiolla tarjolla ICT-osaajasta startup-yrittäjäksi valmennus.

Valmennus antaa osaamista liiketoiminnan kehittämiseen, erilaisten liiketoimintamallien ymmärtämiseen, johtamiseen sekä startup-yritystoiminnan aloittamiseen. Koulutuksen vastuuvälmentaja Elina Merviö kertoo valmennuksen läpikäyneen henkilön saavan selkeyttä omaan yrittäjäkuvaan ja siihen, millaisen yrityksen haluaisi perustaa.

– Mutta yhtä tärkeä ja arvokas asia on myös se, että mikäli valmennuksen aikana henkilölle selviää, että hän ei haluakaan yrittäjäksi vaan jatkaa mieluummin palkkatyössä. Joka tapauksessa ICT-osaajasta startup-yrittäjäksi valmennuksessa oppii paljon uutta. Eväitä saa varmasti myös työnhakuun ja työelämään.

Merviö kertoo valmennusprosessin perustuvan tiimioppimiseen ja dialogimaiseen oppimisympäristöön. Olennaisena osana valmennusta ovat yritysten toimeksiannot, joita ratkotaan yhdessä. Lisäksi tutustutaan erilaisiin yrityksiin ja yrittäjiin.

Haku 30 opintopisteen laajuiseen ICT-osaajasta startup-yrittäjäksi valmennukseen päättyy 20.11. Valmennukseen

valitaan mukaan 20 hakijaa ja itse koulutus käynnistyy tammikuussa 2017.

API-CAMPILTA TYÖHÖN

TAMK:n API-campilta työhön koulutuksessa on suunnattu henkilöille, jotka haluavat nykyaikaistaa ja monipuolistaa ICT alan osaamistaan API-talouden ja siihen liittyvän palveluliiketoimintamahdollisuuksien näkökulmasta.

30 opintopisteen laajuisen koulutuksen tavoitteena on ICT-alan rakennemuutoksen vauhdittaminen API-osaamisen ja API-talouden avulla. API-taloudessa yritykset pyrkivät tekemään yhteistyötä innovoimalla toistensa tuotteiden ja palveluiden päälle.

TAMK:n API-campilta työhön koulutuksen erityinen valttikortti on opetuksessa mukana olevat alan kärkinimet. Lisäksi koulutuksessa on mukana runsaasti käytännön työtehtäviä, joiden avulla opiskelijat pääsevät kontaktiin alalla työllistävien yritysten kanssa.

Hakuaika TAMK:n API-campilta töihin koulutukseen päättyy 25.11. Koulutukseen hyväksytään mukaan 20 henkilöä ja koulutus käynnistyy 7. joulukuuta.



AKAVALAISET ERITTÄIN TYYTYMÄTTÖMIÄ TE-TOIMISTOJEN PALVELUIHIN

Akavalaiset ovat erittäin tyytymättömiä TE-toimistojen palveluihin, kertoo Akavan TNS Gallupilla teettämä kysely. Jopa 56 prosenttia vastaajista on erittäin tai melko tyytymätön TE-toimiston palvelun tehokkuuteen. Asiantuntijuuteen on erittäin tai melko tyytymätön 50 prosenttia vastaajista. Palvelun saatavuuden nopeuteen oli tyytymättömiä 45 prosenttia.

– Vain 11 prosenttia akavalaisista oli sitä mieltä, että TE-toimistojen palvelut kykenevät auttamaan heidän tavoittei-

densa jäsentämisessä. 16 prosenttia koki saaneensa apua tavoitteidensa saavuttamisessa, kertoo asiantuntija Tomi Husa.

Gallupissa haastatelluista akavalaisista 30 prosenttia olisi valmiit lisäämään TE-toimistojen verovaroin kerättyä rahoitusta. Maan hallitus on vastikään luvannut TE-toimistoille lisärahoitusta valmistellessaan esitystä, jonka mukaan työnhakijat haastateltaisiin ja heidän työllistymissuunnitelmansa tarkistettaisiin kolmen kuukauden välein.

Myöhemmin hallitus peruutti suunnitelman työnhakijoiden haastattelemisesta kolmen kuukauden välein. Hallituksen esitys työttömien työnhakijoiden haastattelukäytännön muuttamisesta oli Akavan mielestä oikean suuntainen. Tiiviimpi asiointi työttömän ja TE-toimiston tai muun työllistymistä edistävän tahon kanssa olisi lisännyt tutkitusti työllistymisen todennäköisyyttä.

Akava teetti kyselyn TNS-Gallupilla syyskuussa 2016. Kyselyyn vastasi 999 akavalaista ja 1001 muuta vastaajaa.

TYÖLLISYYSTYÖRYHMÄ TARJOAA TYÖTTÖMILLE KEPPIÄ

Akava on erittäin pettynyt tapaan, jolla työttömien omaan aktiivisuuteen suhtaudutaan työllisyystyöryhmän toimeksiannossa ja raportissa. Työryhmän esittämässä mallissa ei huomioida millään tavalla työttömän omatoimista työnhakua. Myöskään opiskeluun tai osaamisen kehittämiseen ei haluta ottaa kantaa.

Työttömällä on mallissa rahattomia omavastuupäiviä. Ne muuttuvat korvauspäiviksi, jos hän on ollut edeltävän kolmen kuukauden aikana töissä vähintään 18 tunnin ajan neljän viikon aikana tai osallistunut työllistymistä edistäviin palveluihin viiden päivän ajan. Jos nämä ehdot eivät täyty, työtön menettää yhden korvauspäivän kuukaudessa ja työttömyysturvan taso laskee 4,65 prosenttia.

MYÖS AKTIIVINEN TYÖTÖN MENETTÄÄ

Akava pitää erittäin suurena ongelmana, että omavastuupäivien lisäämiseltä ei voi välttyä aktiivisellakaan omatoimisella työnhaualla.

– Erityisesti korkeakoulutetut työttömät eivät jää vain TE-toimistojen avun varaan, vaan etsivät töitä ja pyrkivät pitämään osaamistaan yllä itse aktiivisesti. Tämän huomiotta jättäminen ei parhaalla tahdollakaan sanoen ole nykyaikaa, sa-

noo Akavaa työryhmässä edustanut ekonomisti Heikki Taulu.

OSAAVAT TYÖNTEKIJÄT SUOMEN MENESTYKSEN KULMAKIVI

Akava ihmettelee erityisesti Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n nuivaa suhtautumista työttömien opiskeluun ja osaamisen lisäämiseen.

– Kun aloja häviää ja uusia syntyy tilalle, on aivan ehdottoman tärkeää, että niin työssä olevien kuin työttömien osaamista ja koulutusta täydennetään jatkuvasti. Osaavat työntekijät ovat Suomen menestyksen kulmakivi. On hyvin vaikea ymmärtää, miksi työttömien koulutuksen lisäämistä vastustetaan, sanoo puheenjohtaja Sture Fjäder.

Akava pitää omavastuupäivien lisäämisen kriteereitä epäoikeudenmukaisena ja epätasa-arvoisena niitä työnhakijoita kohtaan, joille ei tarjota työllistymistä edistävää palvelua ja jotka eivät aktiivi-

sesta työn hakemisesta huolimattakaan onnistu työllistymään ehdot täyttävällä tavalla. Työhaun riittävä aktiivisuus voitaisiin todentaa esimerkiksi kolmen kuukauden välein tapahtuvan haastattelun yhteydessä.

OPIKESKELU- MAHDOLLISUUKSIA PARANNETTAVA

Akava vaatii maan hallitusta parantamaan työttömien opiskelumahdollisuuksia.

– Akava esitti jatkuvasti, että työryhmä olisi ottanut selvästi kantaa vähintään sen puolesta, että opiskelumahdollisuuksien parantamiseksi käynnistettäisiin selvitys. Hallituksen on otettava koppi tästä, jos aiomme parantaa Suomen kilpailukyvyä kivijalkaa. Nyt olisi tärkeintä keksiä positiivisia porkkanoita, joilla työttömiä kannustetaan töihin ja kehittämään osaamistaan. Valitettavasti meillä tehdään päinvastoin, Fjäder ihmettelee.

KONKARIN UUDET TYÖKUMIOT

Työttömäksi jääminen ei milloinkaan ole helppo asia. Varsinkin silloin se saattaa tuntua lamaannuttavalta, kun mittariin on kertynyt jo hieman enemmän ikävuosia. 50-vuotias Jarmo Kant jäi työttömäksi, mutta ei antanut tilanteen nujertaa itseään. Nyt Kant on onnistuneen työnhaun konkari ja töissä unelmiensa tehtävässä.



Tietotekniikan insinööri Jarmo Kant jäi reilu vuosi sitten työttömäksi hankke- ja projektipäällikön tehtävistä. Koko aktiivisen insinöörin työuransa Nokialla ja Microsoftilla tehnyt mies ei toimeettomaksi jäätyään jäänyt lepäilemään, vaan aloitti välittömästi itsensä kehittämisen ja reippaan työn metsästyksen. Alkusyksystä ahkeruus palkittiin, ja Kant aloitti tiedonhallintaohjelmistojen kehittävään ja myyvään ohjelmistoyhtiö M-Filesiin tuotepäällikkönä.

ULOS YT-RUMBASTA

Kant ehti olla Nokialla ja Microsoftilla töissä yhteensä 21 vuotta. Yritysten ehdinko toi Kantinkin elämään yt-neuvotteluiden kierteen. Parhaina vuosina neuvotteluita käytiin kahdet. Löyhässä hirressä roikkuminen ei ollut millään tavalla mieltä ylentävää.

– Kun lähtö viimein tuli, tuntui helpottavalta, että jatkuvat yt:t loppuivat. Kun viimeistä kertaa lähdin työpaikalta, oli olo hetken aikaa yllättävän kevyt. Pian helppotus vaihtui kuitenkin alakuloisuuteen.

Irtisanomisestaan Kant näkee täällä hetkellä jo pilven

kultareunan.

– Eihän se minun vikani ollut. Samaan aikaan irtisanottiin paljon työntekijöitä ja kaikki varmasti tekivät työsäänsä parhaansa. Bisnes on aina bisnestä ja minun työtehtäväni yksinkertaisesti loppuivat. Niin kuin muillakin pikkuhiljaa. Toiset jäivät vielä taloon sammuttamaan valoja.

JOUTOAIKAA NISKASTA KIINNI

Microsoftilta lähtiessään Jarmo Kant sai eropaketin. Siitä huolimatta hän ei halunnut jäädä toimeettomaksi, vaan tarttui heti työnhaun härkää sarvista.

– Hain Teknilliselle yliopistolle opiskelumaan pilvitekniikan täydennyskoulutusohjelmaan ja pääsin sisään. Ajattelin että aina kannattaa päivittää osaamistaan ja että on hyvä omistaa konkreettinen todistus siitä, että on pysynyt kehityksen kelmassa mukana.

Täydennyskoulutuksen lisäksi Kant lähti mukaan Uratehtaan toimintaan, jossa miehen cv ja muut työnhaun asiakirjat laitettiin ojennukseen. Erityistä kiitosta Kant antaa Uratehtaan järjestämistä sosiaalisen median työnhakuun liittyvistä koulutuksista.

– Minulla oli olemassa jo LinkedIn-profiili, mutta esimerkiksi Tom Laineen koulutuksissa sai paljon lisätietoa ja vinkkejä siitä, miten sivustoa voi tehokkaammin käyttää työnhaussa hyväksi. Lisäksi tein Pinterestiin mainoksen itsestäni ja erilaista sosiaalisen median henkilöbrändäystä.

UUDEN MAAILMAN TYÖNHAKU

Näinä päivinä työnhaussa Jarmo Kantin työhistorian kaltaiseen ansioluetteloon saatetaan suhtautua hieman epäillen.

– Tässä iässä ja isossa yrityksessä koko elämänsä töissä ollut henkilöä saatetaan pitää vanhaan työrooliinsa urautuneena. Nykyään ei enää etsitä vaikkapa perinteisiä projektipäälliköitä tai esimiehiä, joiden tehtävä on hoitaa vain yhtä tarkkaa työnsarkaa. Nyt tarve on henkilöille, joilla on valmiuksia tehdä monenlaisia erilaisia tehtäviä. Tekniset projektipäälliköt tekevät myös itse töitä konkreettisen tuotteen eteen.

Kant törmäsi pienempien ja pk-yritysten työhaastatteluissa käydessään kysymyksiin siitä, miten hän pystyisi toimimaan asiakasvirran kanssa. Nokian kaltaisessa isossa yrityksessä nimittäin asiakas oli monien mutkien ja pitkän matkan päässä.

– Vastasin näihin epäilyihin, että aikaisemmassa työssäni olimme tavallaan kuin firma firman sisällä. Meidänkin piti myydä ratkaisumme liiketoimintayksikölle, selvittää Kant.

HYVÄT TYYPIT MUISTETAAN

Vuoden aikana Jarmo Kant lähetti 142 työhakemusta ja hän kävi kaikkiaan 24 työhaastattelussa. Osa hakemuksista lä-

hetettiin avoimiin työtehtäviin, osa olivat piilotyöpaikkoihin lähetettyjä avoimia hakemuksia ja muita yhteydenottoja yrityksiin. Kant liputtaakin avoimien hakemusten puolesta, mutta tietyllä varauksella.

– Lähetin hakemuksia paljon ja soitelin yrityksiin, että voisinko tulla esittämään. Piilotöiden varaan ei kuitenkaan kannata suoranaisesti koko peliä laskea. Yrityksissä käymisen olennaisin aisa on verkostoituminen. Ei siis välttämättä kannata odottaa, että sieltä saisi työpaikan. Mutta mitä enemmän näyttät yrityksissä, sen paremmin sinut muistetaan.

– Olen nykyisessä työpaikassa aloittamisen jälkeen saanut puheluita, että hait meille vuosi sitten töihin, kiinnostaisiko sinua vielä työpaikka? Piilotyöpaikan hakeminen saattaa tuottaa pitkän ajan päästä vasta hedelmää.

OIKEA TYÖ LUIHIN JA YTIMIIN

Nykyiseen työhönsä Kant pääsi normaalin hakuprosessin kautta, kun M-filseilla oli tuotepäällikön paikka avoinna.

– M-Filesiin tehtiin hakemuksen lisäksi myös työnäyte, joka esitettiin tulevalle esimiehelle ja muutamalle muulle henkilölle. Se oli mielenkiintoinen juttu, ja tällaisia rohkaisen muidenkin työntekijien käyttämään. Ihmisiä on niin monenlaisista taustoista, että usein osaaminen tulee parhaiten esiin vasta silloin,

kun asioita tehdään konkreettisesti.

Kun oikea ihminen on oikeassa paikassa, sen tuntee luita ja ytimiä myöten.

– Ensimmäisestä yhteydenotosta lähtien tiesin, että tulen pääsemään M-Filesille töihin. Siitä tuli vain sellainen tunne. Ja yleensä sama toimii myös toisin päin, eli mikäli haastattelun jälkeen tulee tunne, että ei mennyt oikein putkeen, niin yleensä työ jää silloin saamatta.

TEKEMISEN MEININKIÄ

Jarmo Kant aloitti työt M-Filesillä syyskuussa ja hän on päässyt jo täysillä mukaan yrityksen toimintaan. Kant kiittelee nykyisen työpaikkansa hyvää fiilistä.

– Täällä on hyvä olla ja täällä on kunnon tekemisen meininki. Meillä on hyvä, menestyvä tuote ja kaikilla on yhteinen visio, jonka saavuttamiseksi jokainen meistä tekee töitä. Olen tosi iloinen siitä, että täällä kaikki tsemppaavat ja auttavat toisiaan. Meillä on työn imua, Kant kertoo hymyillen.

Jarmo Kant onkin siis silminnähden tyytyväinen tämänhetkiseen työtilanteeseensa.

– M-Filesilla arvostetaan osaamista ja sitä, mitä yrityksen työntekijät ovat. Täällä on osajia junioreista minun ikäluokkaan ja siitä pitkälle eteenpäin. Täällä arvostetaan pitkää työkokemusta ja monipuolista osaamista!



URATEHDAS



TIISTAI 15.11.2016 klo 9-13
MITEN PIDÄN YLLÄ TYÖNHAKUVIRETTÄNI? JUTTA LAINO-TABELL

Työnhakuohjauksellisia elementtejä ja reflektioivia harjoituksia sisältävä koulutus, jossa käydään läpi työnhakua ja siihen liittyviä tunteita. Miten ottaa vastaan ei-vastaukset? Kuinka käsitellä pettymystä? Mitä työnhakuprosessista voi oppia, vaikka ei tulisi valituksi? Uskonko työllistyväni? Koulutuksessa tarjotaan mahdollisuus puhalttaa työnhakuun liittyviä tunteita ulos, saada vertaistukea ja pyritään löytämään keinoja, jolla omaa työnhakuvirettä saa pidettyä yllä. Kouluttajana Ohjaamon Jutta Laino-Tabell. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

Jotta koulutus toteutuu, pitää ilmoittautuneita olla riittävästi ma 7.11. klo 16 mennessä.

KESKIVIIKKO 16.11.2016 klo 9-12
SOMEN UUDET MAHDOLLISUUDET TYÖNHAUSSA TOM LAINEEN VETÄMÄNÄ

Tämä koulutus on tarkoitettu sinulle, joka olet jo jonkin verran "somessa" ja haluat hyödyntää somen mahdollisuuksia paremmin työpaikkojen etsinnän näkökulmasta. Henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen ja ammattimainen verkostoituminen ovat myös koulutuksen aiheita. Kouluttajana Tom Laine. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

Jotta koulutus toteutuu, pitää ilmoittautuneita olla riittävästi ti 8.11. klo 16 mennessä.

KESKIVIIKKO 16.11.2016 klo 13-15
LINKEDIN WORKSHOP (SYVENTÄVÄ), TOM LAINE

Tämä workshop on tarkoitettu sinulle, joka jo käytät LinkedIniä tai olet ainakin

luonut sinne mielestäsi hyvän osaajaprofiilin. Tom Laine jakaa vinkkejä miten hyödyntää LinkedIniä entistäkin tehokkaammin sekä monipuolisemmin työhaussa, miten profiilia voidaan optimoida hakukoneita varten, ja miten ryhmistä ja LinkedInin Jobs-osiosta saadaan tehoja työnhakuun. Workshopin nopeatempoisuudesta johtuen osallistujien tulee olla sinut LinkedInin käytön kanssa ja oma profiili tulee olla kunnossa. Koulutuksessa ei käydä läpi profiiliin perusteita. Tarvitset oman tietokoneen mukaan. Mahdollisesti esitellään myös Twitteriä, Periscopea. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

Jotta koulutus toteutuu, pitää ilmoittautuneita olla riittävästi ti 8.11. klo 16 mennessä.

TORSTAI 17.11.2016 klo 9-13
WORDPRESS-KOULUTUS, OSIO 1, PASI KAINULAINEN

WordPress on maailman suosituin avoimeen lähdekoodiin perustuva sisällönhallintajärjestelmä. Se on helppokäyttöinen, hakukoneystävällinen ja siihen on saatavilla suuri määrä laajennuksia, teemoja ja muita lisäosia. Koulutuksessa tutustutaan WordPress-järjestelmään, sen asentamiseen, sivujen ja sisältöjen luomiseen, muokkaamiseen, päivittämiseen ja muuhun ylläpitoon. Kouluttajana on Mixtumin Pasi Kainulainen. Koulutukseen otetaan omat koneet mukaan. Koulutukseen mahtuu maksimissaan 22 henkilöä ja paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä. Koulutus on kaksiosainen, josta toinen osa 1.12. klo 9-13:00. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

Jotta koulutus toteutuu, pitää ilmoittautuneita olla riittävästi ke 9.11. klo 16 mennessä.

TORSTAI 24.11.2016 klo 12-16
TEHTAAN TORSTAI: TEEMANA YRITTÄJYYS

Voisinko työllistyä perustamalla oman yrityksen tai myydä osaamistani osuuskunnan kautta? Ohjelmassa: Ensimmäinen 12-13:00, osuuskuntatoiminnan neuvonta 13-14:00 ja yritysesittely 14:15-15:00. Lopuksi yhteisesti käymme läpi esiintuleita ajatuksia.

Tavoitteena on osallistujien verkostoituminen, työnhaku kokemusten jakaminen, työpaikkavinkkien jakaminen, eri osaajien vuorovaikutus. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

TIISTAINA 13.12.2016 klo 9-13
TYÖNHAUN PROSESSI JA OMA VIREYSTILÄ, SAMI J. VIITANEN

Tämän valmennuksen avulla rakennetaan kestävä tekemisen malli hakea töitä ja valitaan usko onnistua oman työn hakemisessa. Vireystilan yksi pääainesosista on onnistuminen. Vanha sananlasku, "kun onnistut, niin innostut" pätee työhaussaakin. Tarvitsemme onnistumisia myös itse hakuprosessin aikana. Siksi tavoittelemme onnistumisia seuraavien teemojen avulla:

- Tekemisen aloittamisen vaikeus ja sen voittaminen
- Pienet osatavoitteet ja tahdonvoima
- Tehtävien tekeminen suunnitelmallisesti

Pienien onnistumisien suurena esteenä on se, ettei tehtävän tekemistä edes aloiteta... Valmennuksen jälkeen osallistujia ymmärtää, miksi työnhakuun liittyvien tehtävien aloittaminen, vaikkapa CV:n päivitys, on vaikeaa ja saa lisää taitoja ja vinkkejä (henkisesti) haasteellisten tehtävien aloittamiseen. Ilmoittautumiset www.uratehdas.fi

Jotta koulutus toteutuu, pitää ilmoittautuneita olla riittävästi ke 1.12. klo 16 mennessä.

TA PAH TU MAT



Kiipeilyä ja Kikyä

Tampereen HopLop

Su 27.11.2016 klo 10.00-13.00

Koko perheen työmarkkinatapahtuma Tampereen HopLopissa sunnuntaina 27.11. klo 10–13.

Tapahtuman aikana aikuisilla on tilaisuus keskustella asiantuntijoiden kanssa ajankohtaisista työmarkkina-asioista ja muista jäsenyyteen liittyvistä kysymyksistä. Mukana tapahtumassa ovat mm. Tampereen Insinöörien puheenjohtaja Kalle Kiili, Insinööriiton neuvottelujohtaja Petteri Oksa sekä IL:n Hämeen

ja Keski-Suomen alueasiamies Olli Backman.

Muuten HopLopin sisäliikuntapuis-
ton trampoliinit, kiipeilypaikat, liukumäet polkuautot ja muut aktiviteetit ovat yksinomaan Tampereen Insinöörien jäsenten ja heidän perheidensä käytettävissä.

Ilmoittautuminen mukaan tapahtumaan 23.11. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi



Tuttiritari ja lohikäärmeen salaisuus

Tampereen Teatteri

La 18.2. klo 14.00

Koko perheen ritarimusikaali! Valtakunnassa tapahtuu kummia; talenttikilpailu houkuttelee paikalle kaikenlaisia kulkijoita. Prinssessa ryöstetään ja lohikäärmettä epäillään syylliseksi.

Tuttiritari päättää voittaa lohikäärmeen ja pelastaa prinsessan. Mutta onko lohikäärme sittenkään syyllinen?

Rakastettuna Tuttiritarina seikkailee tietenkin Jukka Leisti. Liput aikuinen 27€

(norm. 32), eläkeläiset 25€ (norm. 30€), lapset 10€ (norm. 15€). Max. 5 lippua/jäsen. Sitovat ilmoittautumiset 4.1.2017 mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi.



Sorin Sirkus
Joulushow
2016
enigma

Sorin Sirkuksen joulushow ENIGMA
Sorin Sirkuksen sirkuskeskus, Nekala
Su 11.12.2016 klo 14.00

Kuvittele että heräät omasta sängystäsi, mutta täysin vieraassa maailmassa.

Kuvittele että pääset pois vain yhdestä ovesta, kunnes olet löytänyt avaimen ja ratkaissut tehtävän. Kuvittele että oven takana ei olekaan mitään tuttua vaan taas uusi salaperäinen maailma.

Kuvittele että sitä seuraa uusi ovi, uusi haaste, uusi todellisuus, uusi ovi...

Sorin Sirkuksen nuoret taiteilijat viritävät maneesin jälleen täyteen energiaa, jännitystä ja taitavia temppuja. Rytmää esitykseen iskee kolmihenkinen house-band ja visuaalista tykitystä kokonaisuuteen tuovat loistavat valot ja mielikuvituk-

selliset puvut.

Avaa ovi ja astu salaperäisen seikkailun maailmaan – ENIGMA!

Liput 24€ (norm. 30€ aikuinen, 23€ lapsi). Max 5 lippua/jäsen. Sitovat ilmoittautumiset 2.12. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

Insinööriliiton ja Tampereen Insinöörien koulutukset keväällä 2017

- Kilpailukiello ja salassapitosopimus
- Työhaastattelu
- CV-työpaja
- Sosiaalisen median työnhaku
- LinkedIn-työpaja

Lisätietoja koulutuksista ja niiden ajankohdista Insussa 1/2017



KOHTI HOUKUTTELEVAMPAA AY-LIIKETTÄ

Insinööriliiton puheenjohtajan Samu Salon mukaan Tampere on hyvä paikka bisneksen pystyttämiseksi. Tampere3-hanke sen sijaan herättää ihmetystä.

Insinööriliiton puheenjohtaja vaihtui toukokuussa, kun Samu Salo, 39, valittiin vuodesta 2007 puheenjohtajana toimineen Pertti Porokarin tilalle. Puheenjohtajan vaihdoksen taustalla oli halu muuttaa Insinööriliiton toimintaa.

"Kyllä se on ilman muuta tavoitteena. Toimintaa uudistetaan niin, että jäsen on kaikessa keskiössä", Salo kertoo.

Käytännössä tämä tarkoittaa Salon mukaan sitä, että Insinööriliitto pyrkii aktiivisempaan yhteistyöhön jäsenjärjestöjen kanssa. Vuoropuhelua liiton ja jäsenen välillä lisätään järjestämällä enemmän tilaisuuksia, joissa jäsen voi kertoa omia näkemyksiään liiton toiminnasta.

"Tampereella tällainen toiminta on jo nyt varsin vireää."

HARRASTUKSESTA AMMATIKSI

Salon on ollut ammattiyhdistystoiminnassa mukana opiskeluajoista asti. Työelämään siirtyessään Salo liittyi yrityksen omaan yhdistykseen, ja opiskeluaajan kaverikerhotoiminta vaihtui vakavammaksi harrastukseksi.

"Nyt tätä voi jo kutsua ammatiksi."

Ennen kuin ammattiyhdistystoiminnasta tuli täysipäiväistä työtä, Salo työskenteli rautatieinfran rakentamiseen liittyvissä tehtävissä. Seinäjoen ammat-

tikorkeakoulusta tuotantotalouden insinööriksi valmistunut Salo löysi ensimmäisen työpaikkansa VR-konsernista, jonka jälkeen hän työskenteli LiCon-AT:ssa ja Eltel Networksilla.

Työn lisäksi Salolla ei juuri riitä kerrottavaa elämästään. Vapaa-aikaa ei paljoa ole, sillä nykyiseen pestiin sisältyy runsaasti ilta- ja viikonlopputilaisuuksia.

Jos aikaa olisi enemmän, Salo sijoittaisi sen penkkiurheiluun ja läheisiinsä.

"Silloin tällöin pelaan myös shakkia."

PÄÄTÖKSIÄ EI TEHDÄ YKSIN

Matka Insinööriliiton puheenjohtajaksi on kulkenut Rautateiden Insinöörien rahastonhoitajasta erilaisten muiden luottamustoimien kautta Helsingin Insinöörien puheenjohtajaksi, josta Salo lopulta päätyi nykyiseen tehtäväänsä.

Johtaminen ei ole Salolle uutta, sillä entisissä työtehtävissään hän työskenteli muun muassa projekti- ja aluepäällikkönä sekä liiketoimintajohtajana.

Johtajana Salo on omien sanojensa mukaan yhteistyöhaluinen.

"Lähden siitä, että tiimi on yksittäistä henkilöä vahvempi. Ennen päätöksentekoa haluan kysyä laajasti näkökulmia myös muilta, sillä kaikki viisaus ei asu täällä Pasilassa."

Päätöksenteon pohjaksi Salo haluaa kerätä mahdollisimman paljon faktatie-

toa. Tämä vie aikansa, mutta Salolla ei ole tarvetta hوسumiselle.

"Päätökset tehdään vasta sitten, kun on sellainen olo, että nyt tätä asiaa on tarpeeksi pohdittu."

TYÖTTÖMYYS VARJOSTAA ETENKIN IT-ALAA

Yhtenä Insinööriliiton ajankohtaisena haasteena on alan heikko työllisyystilanne. Insinöörien työllisyystilanne on heikentynyt rajusti, ja esimerkiksi Pirkanmaalla työttömien insinöörien määrä nousi Työ- ja elinkeinoministeriön elokuisen työnvälitystilaston mukaan yli tuhanteen.

Tampereella työttömyyttä pahensivat Microsoftin ja Nokian joukkoyritysten lakkautukset, ja juuri tieto- ja tietoliikennetekniikan insinöörien työllisyystilanne on heikentynyt eniten.

Sen sijaan rakennusinsinöörien työllisyystilanne on parantunut viimeisen vuoden aikana, ja uusia rakennushankkeita on vireillä paljon myös Tampereen seudulla.

Metalliteollisuus on kolmas insinöörialana, joka näkyy erityisen vahvasti Tampereella. Vaikka perinteinen metalliteollisuus on ollut vähenemään päin, on alan tulevaisuus Salon mukaan tästä huolimatta turvattu.

"Suomessa on paljon metalliteollisuuden osaamista, eikä sitä kannata heittää

hukkaan. Pitäisi keskittyä enemmän korkean jalostusarvon tuotteisiin, ja tähän tuotteiden jatkojalostukseen löytyy hyvää pohjaa metalliteollisuudesta.”

LIITTO AUTTAA TYÖLLISTYMÄÄN

Insinööriliitto auttaa aktiivisesti työttömiä jäseniään työllistymään. Salon mukaan liitto tarjoaa erilaisia koulutuksia ja kursseja, kuten cv-työpajoja, ja henkilökoh- taista uraneuvontaa.

Työelämä on aiempaa pirstaloitu- neempaa myös insinööreillä, ja har- va viettää koko uraansa yhdessä ja samassa työpaikassa. Tämän vuoksi Insinööriliitto yhteistyössä ammattikor- keakoulujen kanssa tarjoaa jäsenilleen mahdollisuuden täydentää osaamistaan tai jatkokouluttautua.

”Neuvottelemme tällä hetkellä siitä, että jäsenkunta saisi koulutusta alennet- tuun hintaan.”

Tampereen Insinööreille on yhdessä muiden liittojen kanssa käynnissä myös palvelu nimeltä Uratehdas, ja sen tavoit- teena on edistää palveluun osallistuvien työllisyyttä muun muassa erilaisten työ- pajojen avulla.

Salo kannustaa työttömänä olevia in- sinöörejä aktiivisuuteen, sillä työttömyy- den pitkittyessä mahdollisuudet työn- saantiin heikkenevät.

”Jos on työtön, kannattaa ehdotto- masti osallistua liiton koulutuksiin ja aloittaa siitä, että CV ja työnhakutaidot ovat kunnossa. Verkostojaan kannattaa käyttää hyödyksi, sillä piilotyöpaikkoja on paljon.”

SUOMI ON HYVÄ MAA YRITTÄÄ

Korkeasta työttömyydestä huolimatta tulevaisuus ei näytä Salon mukaan katastrofaaliselta.

”Suomeen on jostain kumman syystä luotu erittäin negatiivinen ilmapiiri. Se ei ota laantuakseen, vaikka nähtävissä on paljon tilanteen paranemisesta kertovia merkkejä.”

Hyvää on Salon mukaan esimerkik- si se, että Suomeen on saatu viime ai- koina paljon yksittäisiä isoja investointe- ja. Myös vienti on kääntynyt joillain aloilla

selkeään kasvuun ja työllisyydessä on nähtävissä orastavaa kasvua.

Salon mukaan Suomessa on sitke- ästi valloillaan myytti, jonka mukaan yrit- täminen olisi täällä erityisen vaikeaa ja kallista.

”Todellisuudessa Suomi on maailman parhaita paikkoja yritykselle, sillä täällä on turvallista niin työmarkkinoiden osalta kuin yleisestikin. Mediassa näkee viikoit- tain tarinoita siitä, miten tänne on tultu yrittämään hyvien olosuhteiden vuoksi.”

Uusia yrityksiä on Salon mukaan rantautunut paljon myös Tampereelle, kun ammattitaitoista ja osaavaa työvoi- maa on Microsoftin ja Nokian irtisano- misissa vapautunut työmarkkinoiden käytettäväksi. Salo uskoo, että uudet, kasvukykyiset yritykset kykenevät tule- vaisuudessa palkkaamaan vielä enem- män väkeä, kuin mitä joukkoyrityksissä jäi työttömäksi.

”Puhuttiin sitten Pirkanmaasta tai koko Suomesta, niin meillä on suo- tuisat olosuhteet uuden bisneksen syntymiselle.”

PALLO YRITYKSILLÄ

Ongelma on Salon mukaan siinä, et- tei Suomessa tunnisteta näitä positiivi- sia asioita, vaan valitetaan edelleen lii- an jäykistä työmarkkinoista ja korkeista kustannuksista.

”Näyttää siltä, että Suomessa toimivi- en yritysten johto ei tunne Suomen työ- ehtosopimusjärjestelmää tai työhön liitty- viä lakeja.”

Salo nostaa esimerkiksi Microsoftin ja Nokian joukkoyrityksien irtisanomiset.

”Miksi tällaisten globaalien yritysten irtisanomiset tuntuvat kohdistuvan aina Suomeen? Siksi, että täällä irtisanomi- nen on niin helppoa ja halpaa.”

Työllisyyden kohentamisessa Salo heittää pallon yrityksille. Hänen mu- kaansa työntekijät ja liitot ovat osallis- tuneet talkoisiin vuositolkulla muun mu- assa äärimallisten palkankorotusten muodossa.

Nyt on yritysten vuoro tehdä osuuten- sa. Sen sijaan, että aloitetaan yt-neuvot- telut välittömästi, kun liikevoitto putoaa alle kymmenen prosentin tai tuotteet ei- vät mene kaupaksi, pitäisi Salon mukaan kehittää uusia, parempia tuotteita.

Jatkon kannalta tärkeää on myös se,

että investointeja saadaan lisää.

”Firmojen pitäisi uskaltaa satsata pit- kän aikavälin kehitys- ja tutkimustyöhön, eikä jakaa osinkoja välittömästi.”

KOULUTUS VASTAAMAAN TYÖELÄMÄN TARPEITA

Työmarkkinoiden lisäksi Insinööriliitto pyrkii vaikuttamaan vahvasti koulutuspo- liittikkaan. Salon mukaan insinööriskou- lus ei tällä hetkellä vastaa työelämän tar- peita, monessakaan mielessä.

”It-ala pääsi Nokian imussa jossain määrin vääristymään, ja nyt tilanne pi- täisi päästä kiireen vilkkaan korjaamaan. Tällä hetkellä alalle ei valmistu oikeanlai- sia insinöörejä.”

Tilannetta kuvaa hyvin esimerkiksi se, että vaikka tieto- ja tietoliikennetek- niikan insinöörien työttömyys kasvaa ko- vinta vauhtia, heitä siitä huolimatta kou- lutetaan eniten.

Insinööriliiton koulutuspoliittisena päälinjauksena on Salon mukaan ollut jo pitkään laskea insinööriskoulutuksesta valmistuvien määrää merkittävästi.

Määrän lisäksi on keskityttävä koulu- tuksen laatuun.

”Vastavalmistuneet insinöörit ei- vät aina vastaa työnantajien odotuk- sia. Insinööriskoulutuksen taso on tässä maassa monien mielestä laskenut liian alhaiseksi.”

Ongelma on Salon mukaan lähtö- kohtaisesti siinä, etteivät insinööriopis- kelijat saa tarpeeksi alan työkokemusta ennen valmistumista. Osaltaan tätä se- littää koulutuksesta poistettu pakollinen ennakkoharjoittelu.

Insinööriliitto pyrkii vaikuttamaan ti- lanteeseen markkinoimalla työharjoit- telukonseptia sekä oppilaitoksiin että elinkeinoelämälle.

”Harjoittelupaikkojen tarjoaminen hyödyttää myös yrityksiä.”

T3 UHKAA DUAALIMALLIA?

Tampereella ajankohtainen koulutuk- seen liittyvä aihe on Tampere3-hanke. Uudelta puheenjohtajalta hanke ei saa täyttä tukea.

”Yhteinen tilojen, laitteiden ja opetus- resurssien käyttö on tietysti perusteltua, mutta miksi siihen tarvitaan näin massii-

vinen hanke ja hallintohimmeli?”, Salo ihmettelee.

Duaalimallin tulevaisuus T3-hankkeessa on edelleen epäselvä ja siten myös insinöörikoulutuksen tulevaisuus.

Salon mukaan yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla on suomalaisessa yhteiskunnassa omat paikkansa. Insinööriliitto kannattaa ammattikorkeakoulujen itsenäisyyden säilyttämistä.

”Tarvitaan sekä tiedettä ja tutkimusta että työelämälähtöistä ja käytännönläheistä koulutusta.”

JÄSENKATO VÄHENTÄÄ AY-LIIKKEEN VAIKUTUSVALTAA

Ay-liike on menettänyt kiinnostavuuttaan etenkin nuorten silmissä. Salon mukaan Insinööriliiton suurin ongelma on eroavien jäsenten määrä. Eroavista jäsenistä iso osa on vastavalmistuneita nuoria.

Nuoria houkutellaan liittoon nuorjäsen toiminnalla, jonka kohderyhmää ovat insinööriopiskelijat ja vastavalmistuneet insinöörit. Työpaikoilla liittoon kuulumattomia houkutellaan järjestäytymään muun muassa luottamusmiesten avulla.

Salon mukaan jäsenkato johtuu pääasiassa siitä, etteivät jäsenet koe tarvitsevänsä liiton palveluita. Lisäksi moni pitää jäsenmaksua liian kalliina.

”On kuitenkin hyvä tiedostaa, että Insinööriliiton jäsenmaksu on vain 0,78 prosenttia jäsenten vuotuisesta keskipalkasta.”

Insinööriliitolla ei Salon mukaan ole suurta tarvetta laajentaa jäsenille suunnattua palveluvalikoimaa, mutta jäsenten tietoutta jo olemassa olevista palveluista on hyvä lisätä.

”Meidän pitää pystyä paremmin kertomaan jäsenille ja potentiaalisille jäsenille, mitä kaikkea me täällä teemme heidän hyväkseen.”

Salon mielestä on valitettavaa, että Suomesta löytyy jopa kymmeniä tuhansia liittoon kuulumattomia insinöörejä. Jos järjestäytymisaste on alhainen, työnantaja ei tee sopimuksia ja koko insinöörikunnan tilanne heikkenee.

”Mitä enemmän meillä on jäseniä, sitä enemmän työnantaja kuuntelee myös meitä päätöksiä tehdessään.”



TÄYSPITKÄÄ TRIATHLONIA TAVOITTELEMASSA

Neljä vuotta sitten tuleva palotarkastaja Perttu Mukkala ei läpäissyt palomiesten kuntotestiä ja sai kuittailua työkavereiltaan. Muutama viikko sitten Mukkala juoksi ensimmäisen ultrajuoksunsa, 50 kilometriä.

Perttu Mukkala, 32, työskentelee palotarkastajana ja harrastaa triathlonia ja juoksua. Urheiluun kuluu viikossa lähes kymmenen tuntia, eikä Mukkala vapaa-ajaltaan muuta edes toivo.

Aina Mukkala ei ole ollut urheilullinen. Peruskoulussa harrastuksiin kuului yleisurheilua ja hiihtoa, mutta kaikki liikunta väistyi opiskeluiden tieltä. Meni kymmenen vuotta, ennen kuin Mukkala seuravan kerran ryhtyi liikkumaan.

ALKU OLI TUSKAA

Liikuntaharrastus starttasi uudestaan vuonna 2012. Mukkala lähti kasvattamaan peruskuntoaan aluksi työkavereiden vinoilun vuoksi. Hän oli töissä pelastuslaitoksella eikä täyttänyt palomieheltä vaadittavan fyysisen kunnon vähimmäisvaatimuksia.

Kestävyyuskunnon osalta palomiehen kuntotestissä täytyy saavuttaa 36ml/min/kg hapenottokyky, joka vastaa noin 2000 metrin Cooper-tulosta. Lihaskuntovaatimuksiin kuuluu penkki-punnerrus 45 kg:n painoilla 18 kertaa minuutissa ja jalkakyykky 18 kertaa minuutissa. Istumaannousuja pitää pystyä

tekemään 29 minuutissa ja leuanvetoja viisi yhteen putkeen.

Kuntoilu oli Mukkalalle alusta asti tavoitteellista. Ensin tavoitteena oli vain päästä läpi kuntotestistä, mutta peruskunnon saavuttamisen jälkeen Mukkala halusi päästä pidemmälle. Puolen vuoden päästä kuntoilun aloittamisesta hän juoksi ensimmäisen puolimaratoninsa, jonka jälkeen alkoi välittömästi treenaaminen kohti maratonia. Maratonkunnon saavuttamiseen meni vajaa vuosi.

Vaikka kunto kasvoi ripeästi, etenkin alku oli hankala. Jo 10-15 minuuttia juoksumatolla tuotti vaikeuksia.

"Siihen saakka, kunnes pystyi juoksemaan yhtäjaksoisesti viidestä kymmeneen kilometriin, oli juokseminen tuskaa", Mukkala kertoo.

Kun kymmenen kilometriä taittui ensimmäisen kerran alle tunnissa, syntyi onnistumisen fiilis.

"Siinä vaiheessa alkoi tajuamaan, että tämä onkin mukavaa puuhaa, ja tätä haluaa tehdä lisää."

NOPEAMMIN JA PIDEMMÄLLE

Lopulta edes maraton ei riittänyt, vaan Mukkala asetti tavoitteita vielä

korkeammalle.

"Maratonin jälkeen aloin pohtia, että mitä sitä seuraavaksi tekisi. Päädyin kokeilemaan triathlonia, koska pidän pyöräilystä ja uinnista."

Kahden vuoden aikana Mukkalalle on ehtinyt kertyä viisi triathlon-starttia.

"Yksi keskeytyskin on ollut, kun kaadu in ja pyörä hajosi sen seurauksena."

Suurin osa kisoista on taittunut perusmatkalla, mutta takana on myös yksi puolikas Ironman. Mukkalan seuraava tavoite on kisata täysipitkässä Ironmanissa vuoteen 2019 mennessä. Täysipitkään triathlon-matkaan kuuluu 3,8 kilometriä uintia, 180 kilometriä pyöräilyä ja maratonjuoksu, eli 42,2 kilometriä.

"Kyllä se varmasti jo nyt menisi läpi, mutta pelkän maaliin pääsemisen lisäksi pitäisi saavuttaa edes jonkinlainen aika."

50 KILOMETRILLÄ TARVITAAN PALJON ENERGIAA

Muutama viikko sitten Mukkala koeli ensimmäisen kerran ultrajuoksua, kun hän osallistui 50 kilometrin juoksukilpailuun. Ultrajuoksulla tarkoitetaan kaikkia maratonia pidempiä

juoksumatkoja.

Ultrajuoksu eroaa Mukkalan mukaan lyhemmistä matkoista siinä, että vauhtia on pudotettava ja energiansaantiin matkan aikana pitää kiinnittää enemmän huomiota.

”Kukaan ei voi imeä itseensä niin paljon energiaa ennen suoritusta, kuin mitä ultramatkalla vaaditaan.”

Ennen suoritusta pitää tankata paljon hiilihydraattia, mutta myös itse suorituksen aikana täytyy syödä ja juoda tarpeeksi. Kilpailun lähestyessä treeniä on kevennettävä.

ULTRAMATKA ON HENKISTÄ TAISTELUA

Ultramatkalla pääsee Mukkalan mukaan kokemaan kaikki mahdolliset tuntemukset ja käymään läpi kaikki mahdolliset ajatukset.

Alun keveys muuttuu petolliseksi siinä vaiheessa, kun vauhtia lähtee lisäämään liikaa.

”Maratonissa ja ultramatkoilla tulee jossain kohtaa seinä vastaan, eikä siitä pääse yli kuin henkisellä taistelulla.”

Mukkalan vaikeudet alkavat yleensä noin 35 kilometrin kohdalla. Silloin tuntuu, ettei enää millään jaksaa pidemmälle.

”Raskaimpina hetkinä sitä miettii, että mikä saa ihmisen tekemään tällaista.”

Kun jaksaa taistella, alkaa juoksu jälleen loppua kohden helpottaa. Viimeiset kilometrit rullaavat hyvin kun tietää, että maali on lähellä ja endorfiinit alkavat kerääntyä.

Pitkät juoksumatkat toimivat Mukkalan mielestä stressin poistajina. Kuuden tunnin aikana ehtii ajatella kaikenlaista, mutta jossain vaiheessa pää tyhjenee ajatuksista kokonaan.

”Se on sellainen mukavin tila, johon voi juoksulla päästä. Flow-tilassa juoksu rullaa eteenpäin ja pää on tyhjä ajatuksista. Se on hyvin rentouttavaa ja auttaa stressiin sekä työjuttuihin.”

Maaliin pääsy tuntuu Mukkalan mielestä niin hyvältä, että tunnetta on vaikea edes kuvailla. Mitä enemmän on treenannut ja mitä paremmin on pärjännyt, sen voimakkaampi on myös voittajafiilis.

”Tunne on melkein samaa luokkaa sen kanssa, kun kaksi poikaa sai synnärillä syliinsä.”

METSÄPOLULLA JUOKSEE MIELUITEN

Juoksussa Mukkala tähtää parantamaan aikaansa 50 kilometrillä. Pidemmät matkat eivät juurikaan kiinnosta, vaikka polku-ultra 80 kilometrin Karhunkierroksella houkuttelee.

Vuoden 2016 kisakausi on ohi, ja Mukkala keskittyy tällä hetkellä kunnon rakentamiseen ensi vuotta varten. Ironmanille treenaamisen Mukkala aikoo aloittaa sitten, kun lapset ovat vähän vanhempia ja treenille jää enemmän aikaa.

Tällä hetkellä Mukkala pyrkii treenaamaan kymmenen tuntia viikossa. Juoksun ja pyöräilyn lisäksi hän käy välillä kuntosalilla ja lasten kanssa perhejumpassa.

Mukkala ei lenkeillään kilometrejä laske, mutta tavallisella juoksulenkillä aikaa kuluu vähintään tunti, pisimmillään kolme ja puoli tuntia. Pisimmät pyöräilylenkit puolestaan venyvät lähes viisituntisiksi. Mukkalan mielestä Tampereella on hyvät lenkkimaastot, ja paras paikka lenkeillä on metsäpolku.

”Pyöräillessä lempipaikkoja ovat maaseudun asfaltoidut pikkutiet, joilla on välillä metsäpätkiä ja sitten taas peltoa.”

NOLLAKUNNOSTA NOUSTAA KÄRSIVÄLLISYYDELLÄ

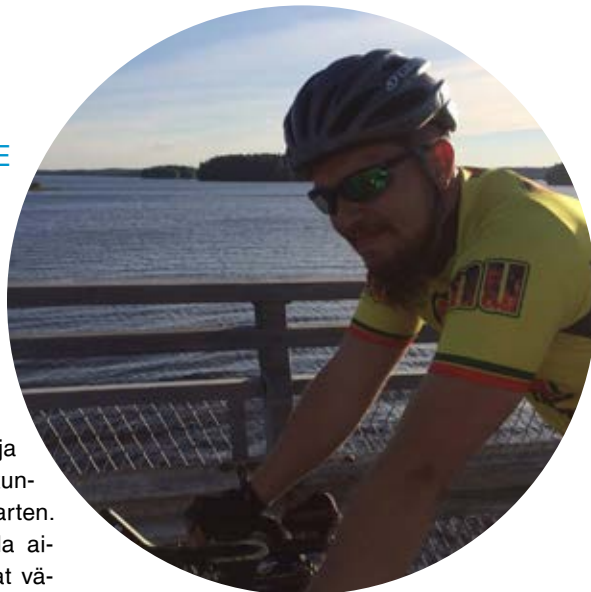
Juoksuharrastuksesta haaveilevia Mukkala neuvoo aloittamaan maltillisesti. Heti ei tarvitse juosta, vaan kuntoilu kannattaa aloittaa reippailla kävelylenkeillä.

”Ensimmäiset juoksuaskeleet kannattaa ottaa vasta siinä vaiheessa, kun jaksaa kävellä viisi kilometriä 45 minuuttiin.”

Jos lähtee rynnimään liian nopeasti ja lisää kilometrimääriä äkkinaisesti, alkavat paikat hajota. Mukkalan mukaan kilometrimääriä kannattaa nostaa noin 10-15 prosentin viikkovauhdilla.

”Maratoniin treenatessa juoksin noin viisi tuntia viikossa, eli nykyisen kymmenen tunnin viikkomäärän saavuttamiseen meni kaksi ja puoli vuotta.”

Suurin yksittäinen juoksuun vaikuttava asia on Mukkalan mukaan hyvät,



omaan jalkaan sopivat kengät. Niistä ei kannata säästellä ollenkaan. Neuvoja voi ottaa vastaan, mutta oikeat kengät löytyvät lopulta vain itse kokeilemalla.

Juoksuharrastus on pitkäjänteistä hommaa, ja motivaatiota pitää Mukkalan mukaan parhaiten yllä tavoitteiden asettaminen.

”Itse olen sellainen projekti-ihminen, eli aina pitää olla joku tavoite, jota kohti on mentävä.”

TIETOTEKNIIKAN OPINNOISTA PELASTUSOPISTOON

Mukkalan opiskelu-ura alkoi aikoinaan tietotekniikan opinnoista, jotka hän kuitenkin keskeytti ja siirtyi opiskelemaan rakennustekniikkaa.

”Ajattelin, etten halua koko elämäni istua tietokoneen ääressä.”

Oikea ala löytyi vasta siinä vaiheessa, kun Mukkala pääsi opiskelemaan palopäällystön koulutusohjelmaan Kuopion Pelastusopistoon. Nykyään hän työskentelee palotarkastajana Pirkanmaalla.

Palotarkastajan opinnoissa opiskellaan fysiikan, kemian ja rakennustekniikan lisäksi muun muassa onnettomuuksien ehkäisyä ja johtamista. Yksikön johtamisesta siirryttiin pikku hiljaa suuronnettomuuksien johtamiseen ja kriisijohtamiseen.

Mukkala pitää palotarkastajan työssä erityisesti siitä, että jokainen päivä on taatusti erilainen. Työssään Mukkala kokee tekevänsä asioita yhteisen hyvän eteen.

”Oman työpanokseni antamalla pystyn vaikuttamaan siihen, että Pirkanmaa on turvallisempi paikka elää.”

ROSKAPUSSIN POLTOSTA SEITSEMÄN MINUUTIN SUIHKUVEDET

JÄTTEESTÄ ENERGIAA HYVÄLLÄ HYÖTYSUHTEELLA

Tampereen Insinöörien jäsenillä oli mahdollisuus tutustua Tammervoiman hyötyvoimalaitokseen ekskursiolla lokakuussa. Noin 160 000 tonnia jätettä vuosittain energiaksi hyödyntävä laitos on tuottanut sähköä ja kaukolämpöä jo lähes vuoden.

Tarastenjärven hyötyvoimalaitos oli aikoinaan rantatunnelin jälkeen Tampereen toiseksi suurin rakennuskohde.

Rakennuslupa perinteistä arimatekniikkaa käyttävälle voimalaitokselle saatiin kesällä 2013, ja kahden seuraavan vuoden aikana työmaalla työskenteli yhteensä 2200 rakentajaa.

Monimutkainen rakennushanke ja-

kautui yli viiteenkymmeneen erilliseen hankintapakettiin ja urakkaan, mutta 111 miljoonan euron budjetissa sekä tiukassa aikataulussa pysyttiin silti hienosti.

- Vielä valmisteluvaiheessa hanke oli paljon mediassa esillä esimerkiksi ympäristövaikutustensa osalta, mutta itse rakentaminen tapahtui aika lailla julkisuudelta rauhassa, Tammervoima Oy:n toimitusjohtaja Mika Pekkinen kertoo.

YMPÄRISTÖVAIKUTUSTEN ARVIO PALKITTIIN

Alun perin Pirkanmaan Jätehuolto kilpailutti jätteiden energian hyödyntämis- palvelut toteutettavaksi Hämeenkyrössä, mutta paikallisen vastustuksen vuoksi alettiin vuonna 2010 selvittää mahdollisuuksia rakentaa laitos Tampereen alueelle yhteistyössä Tampereen



Mika Pekkisen
mukaan
voimalaitoksen
lupaprosessi oli pitkä

Sähkölaitoksen kanssa.

Tamperetta sijoituspaikaksi puolsi muun muassa se, että kaupungin kauko-
lämpökuorma on kesäaikaankin tarpeeksi suuri hyödyntämään jätteiden energiasisällön kokonaan.

- Kiireelliseksi hankkeen toteutuksen puolestaan teki orgaanisen jätteen kaatopaikkakielto vuoden 2016 alusta, Pekkinen kertoo.

Ympäristövaikutuksien arviointi tehtiin vaihtoehtoisille paikoille Lielahdessa, Ruskossa, Sarankulmassa sekä Tarastenjärvellä. Toiminnastaan ympäristövaikutuksiin liittyvissä prosesseissa Tammervoima sai Suomen vuoden 2012 Paras YVA-palkinnon.

Eri vaihtoehtoja laitoksen sijoituspaikaksi arvioitaessa asia oli paljon esillä julkisuudessa.

- Netissä järjestettiin äänestys eri sijoituspaikkojen välillä ja Tarastenjärvi sai lähes kaikki äänet, Pekkinen kertoo.

LUPAPROSESSI VAATIVA

Elokuussa 2011 Tampereen kaupungin hallitus valitsi laitoksen sijaintipaikaksi Tarastenjärven. Tämän jälkeen perustettiin Tampereen Sähkölaitoksen ja Pirkanmaan Jätehuollon yhteistyö-yritys Tammervoima Oy, jonka tehtäväksi tuli rakennuttaa voimalaitos kaupungin infran entiselle ylijäämämaiden läjitysalueelle Tarastenjärven jätteenkäsittelykeskuksen viereen.

- Koska Tarastenjärven sijoitusvaihtoehtoa ei vastustettu, eivätkä voimalaitoksen lupaprosessit tai kaavoitus poikineet yhtään valitusta, saatiin rakentaminen käyntiin ajallaan.

- Vaikka lupaprosessin läpivienti jätteenkäsittely-



telykeskuksen vieressä oli helpompaa, paperinpyöritys vaati silti melkoisia ponnistuksia. Esimerkiksi ympäristöluvan saantiin kului 14 kuukautta, Pekkinen muistelee.

Ensimmäiset jäte-erät voimalaitoksessa poltettiin vuosi sitten syyskuussa ja muutama kuukausi tämän jälkeen siirryttiin keskeytymättömään tuotantoon.

- Ensimmäisen toimintavuoden aikana on energiaksi hyödynnetty jo lähes 160 000 tonnia jätettä, Pekkinen arvioi.

LÄHES SATA KUORMAA VUOROKAUDESSA

Poltettava jäte kerätään laitokselle Pirkanmaan Jätehuoltoon kuuluvien 17 kunnan alueelta sekä lisäksi Jyväskylän seudulta. Voimalaitos täydentää jätteiden materiaali kierrätystä, sillä energiantuotantoon ohjataan vain hyötykäyttöön kelpaamaton sekajäte.

- Samalla päästään eroon jätteen sijoittamisesta kaatopaikalle ja il-

mastokuormitus pienenee, kun biohajoavat jätteet eivät enää tuota metaania kaatopaikalla.

Kaikkiaan Tammervoiman laitokselle toimitetaan noin 600 000 ihmisen kotitalousjätteet Pirkanmaalta ja Keski-Suomesta.

Jätekuormia käy tuomassa noin 80 – 90 autoa arkipäivisin, joten jätettä poltetaan neljä kuormallista tunnissa. Jätteet varastoidaan ensin jätebunkkeriin, jonka korkeus on 32 metriä, tilavuus 9500 kuutiota ja jonka varastointikapasiteetti riittää noin kuuden vuorokauden poltolle.

- Kaksi automaattisesti toimivaa kahmarinosturia sekoittaa jätettä bunkkerissa ja siirtää sitä poltettavaksi arinakattilaan, Pekkinen sanoo.

MONIKÄYTTÖINEN LAITOS

Tarastenjärven laitos käyttää perinteistä arinatekniikkaa, joka on yleisin jätteenpoltteknikka maailman yli tuhannessa jätteenpolttolaitoksessa.

Laitoksen energiahyötysuhde on lähes 90 prosenttia.

Vaakamallisen, ilmajäähdytteisen katilan teho on 60 MW, ja jätteet palavat puhtaasti yli tuhannen asteen lämpötilassa. Jäljelle jää vain pohjatuhkaa ja palamaton materiaali kuten metallit.

- On laskettu, että yhdellä roskapussilla voi lämmittää veden seitsemän minuutin suihkutteluun ja uunin 60 minuutin pullan paistoon

Laitokselle on rakennettu savukaasun lämmön talteenottolaitteisto, jossa kaasujen sisältämä lämpö hyödynnetään kaukolämmön tuotannossa. Lisäksi savukaasunpesurin lauhdevedet käytetään voimalaitoksen prosesseissa sen sijaan, että ne johdettaisiin viemäriin.

- Tulevaisuuteen on varauduttu myös panostamalla monikäyttöisyyteen. Laitoksella on mahdollista rinnakkaispolttaa esimerkiksi 40 prosenttia biopolttoainetta.

Kaikkiaan laitos tuottaa 330 GWh kaukolämpöä ja 70 GWh sähköä. Mikäli turbiini jouduttaisiin ottamaan pois käytöstä, voitaisiin kaikki jätteen sisältämä energia silti käyttää kokonaan kaukolämmön tuotantoon.

- Kaukolämmön kysynnän vaihtelevuutta tasaamaan on puolestaan rakennettu 2400 kuution kaukolämpöakku, Pekkinen kertoo.

EUROOPAN PUHTAIMPIA

Tammervoimalla on monia myönteisiä vaikutuksia ympäristölle. Yksi tärkeimmistä on se, että jätteenpolto lisää sähkölaitoksen uusiutuvan energian määrää yli 20 prosenttia.

Sähkölaitoksen kasvihuonepäästöt puolestaan vähenevät yli 50 000 tonnia vuodessa eli melkein kymmenen prosenttia nykytasosta. Samalla vältetään vuotuinen noin 100 000 hiilidioksiditonin ilmastokuormitus, jonka jätteen kaatopaikkasijoitus olisi tuonut.

Voimalaitoksen omat päästöt ovat pienet ja niitä säätelevät tiukat EU-direktiivit.

- Tarastenjärven voimalaitos Euroopan puhtaimpia jätteenpolttolaitoksia, ja koska savukaasun puhdistuslaitteistossa on jo varauduttu kiristyviin päästövaatimuksiin, sitä ei tarvitse muuttaa lähitulevaisuudessa, Pekkinen vakuuttaa.



Automaattisesti toimivat kahmarinosturit siirtävät jätteen poltettavaksi arinakattilaan

PATENTTIHAKEMUKSIA
TUTKITAAN TARKASTI

OPTOFIDELITY TESTAA UUTUUKSIA

Älylaitteiden testaamisessa kansainvälisesti menestynyt hervantalainen OptoFidelity on kuusinkertaistanut liikevaihtonsa ja henkilöstönsä määrän muutamassa vuodessa. Firman robottiaivusteisilla järjestelmillä testataan mobiililaitteiden lisäksi esimerkiksi autojen kosketusnäyttöjä.

Nykyinen toimitusjohtaja
Pertti Aimonen on yksi
OptoFidelityn kolmesta
perustajasta



GoldFinger on testausjärjestelmä voimamittauksiin ja kalibrointiin

Kun OptoFidelity aloitti toimintansa vuonna 2005 valmistamalla PC-pohjaisia videoiden laaduntestausjärjestelmiä, firman olemassaolo perustui käytännössä kokonaan kolmen perustajan oman osaamisen varaan.

Nykyistä toimitusjohtaja Pertti Aimosta, sekä kahta muuta perustajajomistajaa, jotka kaikki työskentelevät edelleen yrityksessä, yhdisti ohjelmistosuunnittelun lisäksi kiinnostus mittaus- ja testausjärjestelmien kehittämiseen.

- Meillä kolmella oli vahvaa kokemusta etenkin konenäöstä ja kamerapohjaisesta mittauksesta ja tunsimme toisemme entuudestaan näistä piireistä, Aimonen kertoo.

KANSAINVÄLISYYS HETI TAVOITTEENA

Ensimmäisinä vuosina OptoFidelity teki asiakaskohtaisia testausjärjestelmiä käytännössä pelkästään kotimaan markkinoille.

- Kansainvälisyys oli alusta saakka meille iso teema, mutta esimerkiksi Saksan markkinoille suuntaamamme tuote ei vielä alussa lyönyt itseään läpi, Aimonen kertoo.

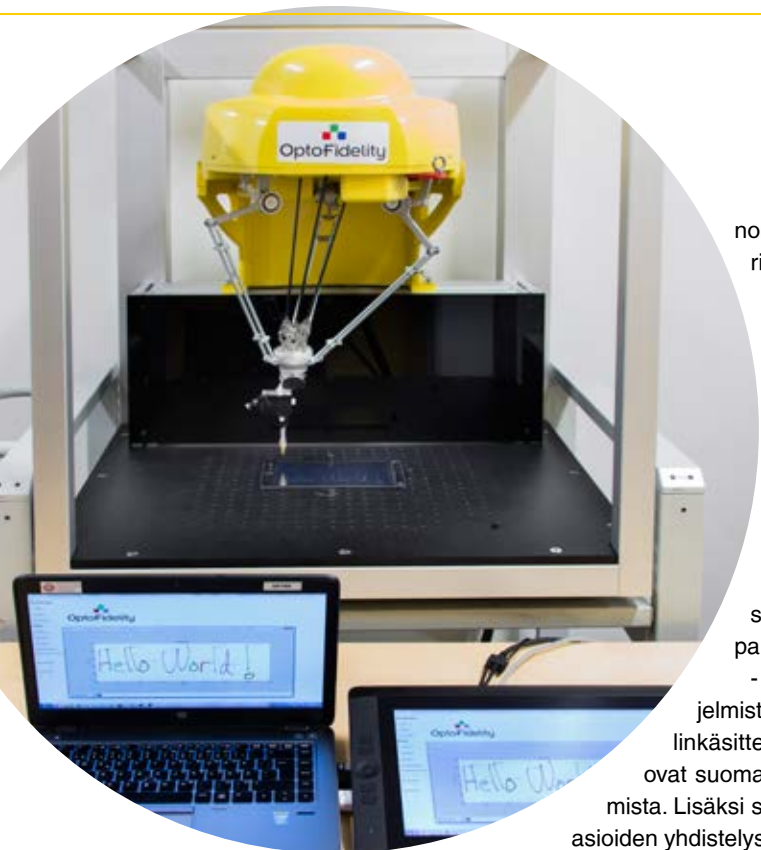
Kun yrityksen toiminta oli muuttamassa vuodessa saatu vakiinnutettua, palkattiin ensimmäiset ulkopuoliset työntekijät ja panostettiin voimakkaasti asiakkaiden tarpeisiin räätälöitävien testausalustojen suunnitteluun.

- Jo vuonna 2007 aloimme panostaa kosketusnäyttöjen testaamiseen tuotekehityksessä ja tuotannossa, ja se on olennainen osa toimintaamme edelleen.

SUUNNITTELU SUOMESSA

OptoFidelityn kansainvälinen läpimurto on tapahtunut parin viime vuoden aikana. Asiakkaiksi on saatu suuria pelureita kuten Google, China Mobile ja Atmel.

Kotimaassa suunnitelluilla robottivälineillä järjestelmillä testataan tätä nykyä älylaitteita laidasta laitaan, rannekelloja, tabletteja, kännyköitä, tietokonei-



ta sekä esimerkiksi autojen kosketuspintoja ja virtuaalilaseja.

- Meillä on Suomessa oma mekaniikka- ja ohjelmistosuunnittelu, ja myös prototyypit valmistetaan itse. Suuremmat sarjat tehdään kuitenkin ulkomailla lähempänä lopullista asiakasta.

- Vienti menee tällä hetkellä noin 90 prosenttia tuotteistamme. Aluksi vienti oli pienimuotoista kumppaneiden kautta, mutta vuonna 2014 panostimme suoraan vientiin ja muun muassa perustimme oman konttorin Yhdysvaltoihin, Aimonen kertoo.

OptoFidelityn toimipisteitä on tällä hetkellä Tampereen lisäksi Oulussa, Yhdysvalloissa Piilaaksossa ja Redmondissa, sekä kaksi Kiinassa. Liikevaihto on kohonnut jo kahteenkymmeneen miljoonaan euroon ja henkilöstöä on lähes sata.

ROBOTTI EI OLE PÄÄOSASSA

Viennin räjähdysmäinen kasvu vuonna 2014 ei tullut OptoFidelityssä yllätyksenä. Aimosen mukaan kansainvälisten markkinoiden valloittamisessa tärkeintä on oikea ajoitus, niin kuin yrittäjyydessä ylipäättään.

- Haimme menestystä kahdelta alueelta, softan testauksesta sekä tuotan-

non testauksesta, ja pyrimme markkinoille niin uusilla tuotteilla, ettei niille ollut vielä ehtinyt syntyä juurikaan kilpailijoita esimerkiksi Aasiassa.

Uusien yllätyksellisten tuotteiden suunnittelussa käytettiin Aimosen mukaan niitä taitoja, joissa suomalaiset ovat parhaimmillaan.

- Korkeatasoinen ohjelmisto-osaaminen, signaalinkäsittely ja mittaustekniikka ovat suomalaisten parasta osaamista. Lisäksi suomalaiset ovat hyviä asioiden yhdistelyssä ja eri osa-alueiden kokoamisessa toimivaksi paketiksi.

OptoFidelity tunnetaan varsinkin älylaitteita testaavista väsymättömistä roboteistaan, jotka jäljittelevät ihmisen kosketusta ja liikkeitä. Aimonen ei kuitenkaan halua nostaa robotiikkaa liikaa esille.

- Meille robotti on ensisijaisesti pelkkä komponentti. Tärkeintä on kokonaisuus, johon kuuluu ohjelmisto, tietokannat, mittaaminen, testaaminen ja raportointi asiakkaalle. Missionamme on tehdä koko testausprosessista jatkuvasti älykkäämpi.

INNOSTUNUT HERÄTTÄÄ KIINNOSTUSTA

Aimonen on ylpeä OptoFidelityn moniosaavasta tiimistä, johon kuuluu eri alan ohjelmisto-osaajia, mekaniikkasuunnittelijoita sekä mittaustekniikan osaajia. Hervannan toimipiste on monikulttuurinen paikka, jossa mottona on, että jokainen koettaa itsensä lisäksi kehittää myös työkalureitojaan.

Uusia osaajia haetaan Hervannan konttorille säännöllisesti. Vapaata työvoimaa on Tampereen seudun ICT-alan murroksen takia paljon liikkeellä, mutta firman nopea kasvu on tuonut haasteita rekrytoinneille.

- Työnhakijan tekninen osaaminen on tietysti tärkeää. Ensisijaisesti haluamme kuitenkin työntekijöitä, jot-

ka ovat aidosti innostuneita älylaitteista, robotiikasta, mittaustekniikasta tai vaikkapa kännykän sisään tehtävistä testisovelluksista.

OptoFidelity on työllistänyt melko paljon Tampereen seudulla irtisanottuja ja tarjonnut heille työmahdollisuuksia. Myös rekrytoivaa koulutusta eli käytännössä työharjoittelua on käytetty tapana tutustuttaa työnhakijoita firmaan ja toisinpäin.

- Moni työnhakija Tampereella tulee isosta firmasta. Pienemmässä talossa moni asia hoidetaan eri tavalla, johtuen esimerkiksi siitä että asiakas on aina lähempänä, Aimonen kertoo.

Myös opiskelijoista ja vastavalmistuneista ollaan OptoFidelityssä kiinnostuneita.

- Luontevin tapa on tulla meille opiskeluvaiheessa kesätyöhön ja tehdä sen jälkeen lopputyö. Pääasiassa lopputöitä on tehty yhteistyössä naapurissa olevaan teknillisen yliopiston kanssa, mutta myös ammattikorkeakouluun, jossa yksi esimiehistämme käy iltaisin opettamassakin, Aimonen kertoo.

PATENTTIHAKEMUKSIA TUTKITAAN TARKASTI

Vuonna 2008 TAMKista tietotekniikan ja sulautettujen järjestelmien puolelta valmistunut Jere Tuulkari on lähdössä lokaan lopussa OptoFidelityn Piilaaksosessa konttoriin vähintään kahden vuoden pestille.

Tuulkari on yrityksessä konkari, sillä hän on perustajien jälkeen kolmas ulkopuolelta palkattu työntekijä. Piilaaksossa Tuulkarin vastuulle kuuluvat myynnin tekninen tuki, tarjousten teko sekä paikallisten kouluttaminen.

Tuulkarin mukaan älylaitteiden testaus kehittyi todella nopeaa tahtia ja asiakkaan tarpeisiin on vastattava lyhyellä varoitusajalla. Tulevaisuuden testauksia on hankala ennustaa kovin pitkälle. Esimerkiksi patenttihakemuksia seurataan tarkasti.

- Tällä alalla hyvä toimija voi nähdä noin puoli vuotta eteenpäin. Jos on todella hyvä, voi nähdä jopa vuoden päähen, Tuulkari arvioi.

TAMPEREEN INSINÖÖRIEN JÄRJESTÖTUTKIMUS SYYSKUUSSA 2016

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA HYVÄ ILMAPIIRI TÄRKEINTÄ

Tampereen Insinöörien järjestötutkimuksen mukaan työssä jaksaminen ja hyvä ilmapiiri ovat tärkeimmät asiat työelämässä. Edellisen vuoden tutkimukseen verrattuna kärkikaksikko vaihtoi paikkoja. Tärkeimmissä yhdistyksen tarjoamissa palveluissa/toiminnoissa työttömyysturvan päiväraha-hakuopas nousi ohi lakimiespäivästyksen ja työsuhteasioiden perusneuvonnan.

Tampereen Insinöörit ry:ssä toteutettiin järjestötutkimus syyskuun lopussa 2016. Tuloksia on vertailtu vuoden 2015 tutkimuksen tuloksiin, jotka on kirjattu suluissa. Sähköisen vastauslomakkeen linkki lähetettiin jäsenrekisterin mukaiseen sähköpostiosoitteeseen 4799 (4325) yhdistyksen jäsenelle, joista se tavoitti 4137 (3902) jäsentä. Kyselyyn vastasi heistä 318 (403) henkilöä eli kahdeksan prosenttia jäsenistä.

Vastanneiden ikäjakauma noudatteli yhdistyksen jäsenten ikäjakaumaa koh-tuudella. Ikäluokka 22-29 -vuotiaat olivat

selvästi aliedustettuina.

Ylemmän toimihenkilön asemas-sa oli vastanneista 58 (55) prosenttia. Toimihenkilöiden määrä oli pudonnut 20 prosenttiin vuotta aiemmasta 27 prosen-tista. Työntekijäasemassa olevien määrä oli ennallaan seitsemässä prosentissa. Työttömiä oli vastanneista kahdeksan (6) prosenttia.

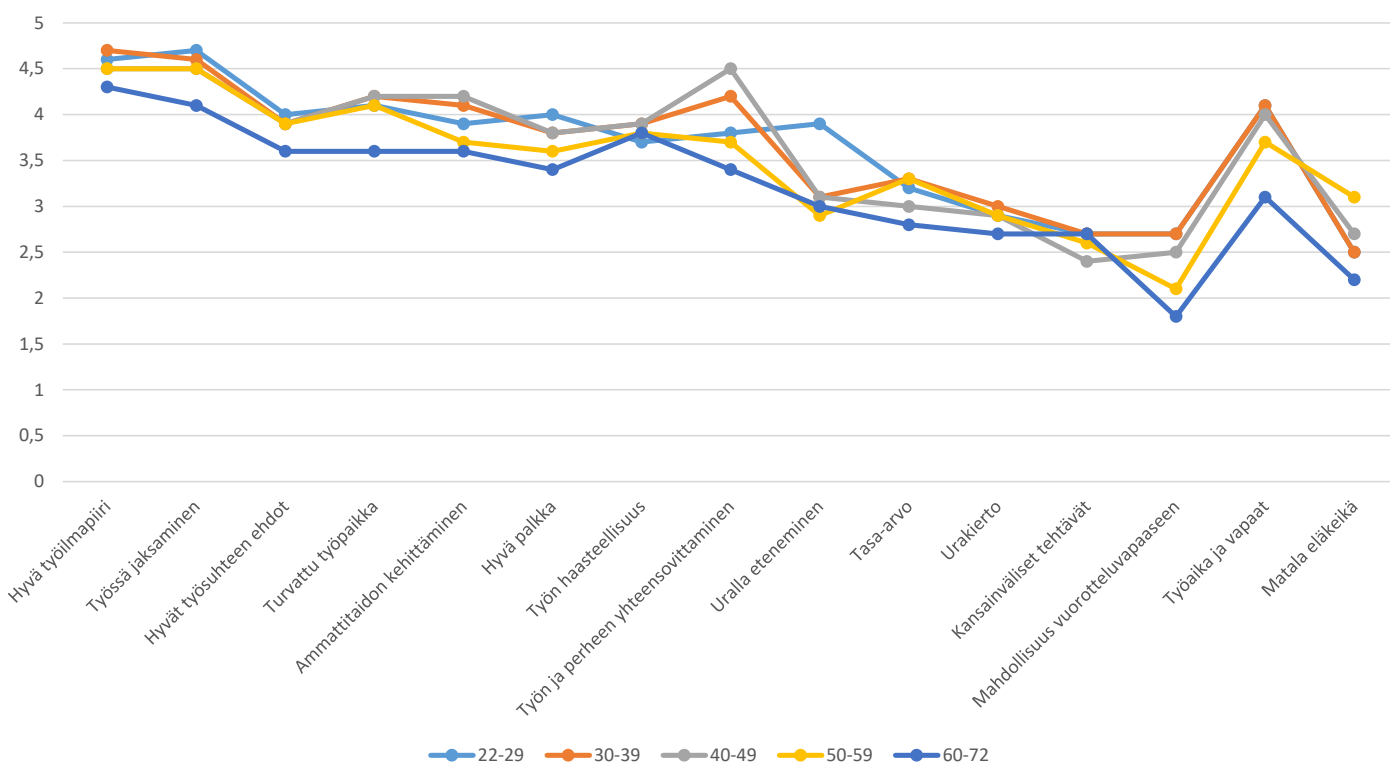
Nuorimmassa ikäluokassa 22-29 –vuotiaissa 32 prosenttia vastaajista työ-s-kentelee työntekijäasemassa, 30 prosenttia toimihenkilöinä ja 16 prosenttia ylempänä toimihenkilönä. Työttömänä heistä on 24 prosenttia.

ANSIOSIDONNAINEN TYÖTTÖMYYSTURVA TÄRKEIN LIITON JÄSENYHDISTYKSEN SYY

Kysymyksen ”Miksi olet jäsenenä liitos-sa?” vastauksissa tärkeimmiksi asioiksi nousivat ansiosidonnainen työttömyys-turva, työ/palvelusuhdetta koskeva edun-valvonta, IL:n läheisyys ammattiliittona ja apu työsuhteen ongelmatilanteissa.

Jäsenyyteen vaikuttivat myös keino vaikuttaa työehtoihin ja työelämän kehi-tykseen, tapa kuulua liittoon sekä liiton ja jäsenyhdistyksen palvelut.

Henkilökohtaisesti tärkeimmät asiat työelämässä



TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA HYVÄ TYÖILMAPIIRI

Henkilökohtaisesti tärkeimpiä asioita työelämässä olivat työssä jaksaminen, hyvä työilmapiiiri, turvattu työpaikka, työn ja perheen yhteensovittaminen, työaika ja vapaat, hyvät työsuhteen ehdot, ammatitaidon kehittäminen, hyvä palkka sekä työn haasteellisuus. Vähiten tärkeitä asioita olivat kansainväliset tehtävät, mahdollisuus vuorotteluvapaaseen, matala eläkeikä, urakierto, tasa-arvo ja uralla eteneminen.

VUOROTTELUVAPAA TARPEETON

Henkilökohtaisesti työelämässä tärkeimpien asioiden hajonnat eri ikäryhmissä olivat supistuneet edelliseen vuoteen verrattuna. Työssä jaksaminen ja hyvä työilmapiiiri olivat kaikissa ikäryhmissä tutkimuksen tärkeimmät asiat.

Ikäryhmittäin vastausten hajonnat olivat vaihtelevat. Hajonta oli hyvin pieni kohdissa hyvä työilmapiiiri, työsuhteen ehdot, työn haasteellisuus, urakierto ja kansainväliset tehtävät. Suurin hajonta oli kohdissa työn ja perheen yhteensovittaminen, uralla eteneminen, mahdollisuus vuorotteluvapaaseen, työaika ja vapaat sekä matala eläkeikä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen oli tärkeää 30-39 -vuotiaille ja 40-49 -vuotiaille mutta ei tärkeää muille ikäryhmille. Uralla eteneminen oli muihin verrattuna poikkeuksellisen tärkeää 22-29 -vuotiaille.

HENKILÖKOHTAISET PALVELUT TAMPEREELLA TÄRKEITÄ

Tärkeimmät Tampereen Insinöörien tarjoamat palvelut/toiminnot olivat tutkimuksen mukaan Työttömyysturvan Päivärahahakuopas, lakimiespäivystys Tampereella, henkilökohtainen perusneuvonta, www-sivut, Uratehtaan tarjoamat koulutukset, konsertit ja bändit, kesäteatteri, ja ammatilliset koulutustilaisuudet. Työttömyysturvan Päivärahahakuopas löytyy pdf-muodossa www-sivuilta kohdasta palvelut.

Vähiten tärkeät tutkimukseen sisällyneet palvelut/toiminnot ovat facebook, kokoustilojen vuokrausmahdollisuus, senioritoiminta, loma-asunto ja extreme-tapahtumat.



Järjestösihteeri/toiminnanjohtaja

Tampereen Insinöörit ry on akavalaisen Insinööriiliiton toiseksi suurin alueyhdistys, johon kuuluu noin 5000 jäsentä. Tampereen Insinöörit ry:n keskeiset toimialueet ovat työmarkkinatoiminta, jäsenoiminta jäsenetuiheen ja viestintä. Nykyisen toiminnanjohtajan siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen etsimme innokasta ja idearikasta

Järjestösihteeriä/toiminnanjohtajaa

Järjestösihteerin / toiminnanjohtajan tehtävänä on:

- johtaa yhdistyksen operatiivista toimintaa sen kaikilla toimialueilla
- vastata päätoimittajana neljä kertaa vuodessa ilmestyvästä jäsenlehdessä
- vastata talouden suunnittelusta ja -raportoinnista
- yhdistyksen hallituksen ja valtuuston kokousten valmistelu sekä päätösten toimeenpano
- yhteydenpito alueellisiin ja valtakunnallisiin sidosryhmiin

Henkilöltä edellyttämme:

- vankkaa ja monipuolista järjestökokemusta
- korkeakoulututkintoa tai insinööritutkintoa
- viestinnän osaamista
- käytännön kokemusta järjestöjen taloushoidosta
- luontaisia ja opittuja vuorovaikutustaitoja
- nykyaikaisten tietokoneohjelmiston ja -laitteiden suvereenia hallintaa
- ennakkoluulotonta, innostavaa ja joustavaa työskentelyotetta (tehtävä sisältää ilta- ja viikonlopputyötä)

Etuina valinnassa ovat:

- vahva johtamis- ja/tai esimieskokemus
- näytöt luovuudesta ja idearikkaudesta
- perehtyneisyys akavalaiseen työmarkkinaedunvalvontaan, neuvottelujärjestöjen tuntemus
- perehtyneisyys työlainsäädäntöön
- yhteiskuntasuhteet/verkotot yhdistyksen toimialueella (Pirkanmaa)
- kokemus korkeakoulutettujen työllisyydenhoidosta

Tarjoamme:

- mielenkiintoiset, haastavat ja monipuoliset työtehtävät
- toimivan työyhteisön Tampereen keskustassa
- hallituksen vankan tuen onnistumiselle

Työaika on keskimäärin 37,5h ja kokonaispalkkaukseen perustuva. Työpaikka sijaitsee Tampereen Insinöörien toimistolla, Tampereen ydinkeskustassa. Työn aloitus mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 1.1.2017.

Hakemukset palkkatoiveineen

21.11.2016 klo 9 mennessä osoitteeseen rekry@tampereeninsinootit.fi

Lisätietoja:

puheenjohtaja Kalle Kiili,
puh. 050 480 0277 (arkisin 10-12)
toiminnanjohtaja Jyrki Koskinen,
puh. 0400 338 024 (arkisin klo 12-14)
www.tampereeninsinootit.fi

Tampere3: mahdollisuus – ja uhka

Tampereen yliopiston, Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun muodostama yhteistyöhanke, työnimeltään Tampere3, käynnistettiin vuonna 2014.

Yhteistyö päällekkäisten toimintojen järjestämisessä kuulosti hyvältä. Insinöörikoulutuksen osalta mietittiin, että kunhan säilyy laadukas opetus, joka perustuu käytännön työelämälähtöisyyteen, eikä yliopistojen tapaan tutkimuksen tekoon. Molempia tarvitaan.

Nyt hanke etenee vauhdilla ja päätöksiä tehdään Tampereen uuden yliopiston perustamiseksi. Vielä hetki sitten olin toiveikas, että lopputuloksena on syntymässä Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston muodostama säätiöyliopisto, joka tekee läheistä yhteistyötä Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa mm. jakamalla hallinnollisilla järjestelmillä ja koulutustarjontaa ristiin.

Kirjoitushetkestä eilen (2.11.)

Tampereen kaupunki kuitenkin tiedotti päätöksestä, jonka mukaan kaupunki luovuttaa kaikki omistamansa Tampereen ammattikorkeakoulun osakkeet, arvoltaan 20,8 miljoonaa euroa, perustettavalle säätiöyliopistolle. Tampereen kaupunki omistaa TAMK:sta 87%.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yliopistojen muodostama säätiöyliopisto tulee omistamaan Tampereen ammattikorkeakoulun. Kuntien omaisuudesta tehtiin yliopistojen omaisuutta ilman näkyvää harkintaa. Samaa menoa harjoitetaan eri tavoin tällä hetkellä muuallakin, ainakin Lappeenrannassa ja Rovaniemellä on omat vastaavat kuviot meneillään.

Herää kysymys, mitä on tapahtumassa isossa kuvassa Suomen ammattikorkeakoulukentässä ja hallitseeko sitä enää kukaan?

Keskusteluissa en ole toistaisek-



si nähnyt puhuttavan siitäkään, miten näissä yliopistokonserneissa turvataan, että jatkossakin myös ammattikoulututkinnon omaavat, joita on ammattikorkeakoulusta riippuen jopa puolet sisään tulevista, pääsevät jatko-opiskelemaan työelämässä vaadittavia taitoja. Vai kiinnostaaako tämän väylän kautta tulevat opiskelijat enää uusia ammattikorkeakoulujen omistajia, joilla ei omia perinteitä asiaan liittyen ole?

Kalle Kiili
puheenjohtaja

HALLINNON PÄÄTÖKSIÄ

HALLITUS 6/2016 (22.9.2016)

- Päätettiin esittää valtuuston hyväksyttäväksi Toimintasuunnitelma 2017 ja Talousarvio 2017. Päätettiin esittää valtuustolle varsinaisten jäsenten jäsenmaksuksi Insinööriliiton jäsenjärjestöjen jäsentä kohti perimän maksun lisäksi 42 euroa. Päätettiin esittää hallituksen kokouspalkkioksi nykyinen 50 euroa sekä puheenjohtajan kuukausipalkkioksi ny-

kyinen 250 euroa kuukaudessa. Todettiin, että erovuoroisia ovat hallituksen puheenjohtaja Kalle Kiili ohella puolet hallituksen jäsenistä eli Johansson, Manninen, Tiilikka ja Tyynelä.

- Päätettiin esittää valtuuston nimeävän Kalle Kiilin tilalle uudeksi edustajakokousedustajaksi Ari Sihvola ja listan viimeiseksi varajäseneksi Janne Järvinen.

- Päätettiin valita Insinööriliiton Hämeen ja Keski-Suomen piirin piirikokouksiin Kalle Kiiliin sijaan Ari

Sihvola ja Mikko Wikstedtin sijaan Jouni Tiilikka.

- Päätettiin koulutustilaisuuden kouluttaja ja koulutuksen ajankohta.

- Päätettiin merkitä viestinnän suunnitelma hyväksyen tiedoksi ja käynnistää sen toteutus.

- Valittiin Tampereen Insinöörien yhteyshenkilöksi Pirkanmaan Kasvubuusti-hankkeeseen Jyrki Koskinen.

- Hyväksyttiin elokuussa liittyneet 24 jäsentä.

LYHYESTI LIITOISTA

LUOTTAMUS VÄHENTÄÄ LAKKOILUA

SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta vaatii palkansaajille enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan päätöksiin. Useimmat lakot johtuvat huonosta henkilöstöpolitiikasta tai työntajien haluttomuudesta tehdä yhteistyötä henkilöstönsä kanssa. Sanktioiden kiristämisen sijaan tarvitaan lakkojen syiden selvittämistä ja poistamista. Luottamus on tässäkin ydinajatus ja lisää yhteistoimintaa tarvitaan.

Ruotsissa työntekijöillä on työehtosopimusta koskeissa kiistoissa tulkintaetuoikeus ja työnantajan työjohto-oikeutta rajoittaa lainsäädäntö. Verrattuna 1980-lukuun lakoissa menetettyjen työpäivien määrä on Suomessa romahtanut.

Suomi ei ole erityisen lakkoherkkä maa kansainvälisessä tai Pohjoismaisessa vertailussa. Esimerkiksi Tanskassa on 2000-luvulla ollut vuosittain enemmän työtaisteluja kuin Suomessa.

SUOMEN MALLI VOI JARRUTTAA PALKKATASA-ARVOA

Palkankorotukset sovitaan jatkossa liitojen välillä. STTK:n johtajan Katarina Murron mielestä tärkeää on, että palkkatasa-arvo olisi mukana keskustelussa uudesta palkkamallista.

Suomen mallin keskeinen idea on, että palkankorotusvara pitäisi määritellä kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen mukaan, jotta Suomen talous ja vienti saataisiin nousuun. Ensin pitäisi määritellä, mitkä ovat kansainväliselle kilpailulle alttiita aloja. Emme voi tulevaisuudessa ajatella, että kilpailulle ovat alttiita ainoastaan teollisuusalat. Esimerkiksi palvelusektorin osuus tulee kasvamaan. Valmistelussa pitäisi olla mukana kaikki toimialat ja myös julkinen sektori, jotta kaikki liitot sitoutuisivat. Palkankorotusvaran määrittäjän pitäisi olla puolueeton taho.

VÄLTÄVÄ SUHDANNEVAIHE JATKUU – KASVU JÄÄ LOIVAKSI

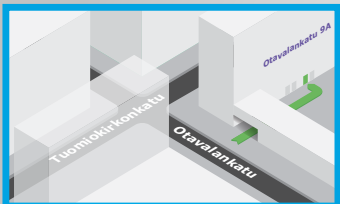
EK:n tutkimuksen (10/2016) mukaan suomalaisyritysten suhdannenäkymät seuraavalle puolelle vuodelle ovat varovaiset ja tilanteeseen ei ennusteta suurta muutosta. Yritykset arvioivat tuotantonsa ja myyntinsä kasvavan loivasti, mutta henkilöstön määrä pysyisi ennallaan tai jopa laskisi vähän.

Suhdannebarometrin mukaan elpyminen on vuoden 2016 aikana ollut rakentamista lukuun ottamatta vähäistä. Tämänhetkistä tilannetta kuvataan sekä teollisuudessa että palveluissa normaalia heikommaksi, rakentamisessa suhdanne-tilanne on tällä hetkellä keskimääräinen.

Teollisuuden saamien uusien tilausten määrä on pysynyt likimain ennallaan. Sekä teollisuudessa että rakentamisessa tuotannon määrä on kasvanut hieman alkusyksyllä. Työvoiman määrä on kasvanut hieman rakentamisessa ja palveluissa, kun taas teollisuudessa se on ollut loivas laskussa.

Tampereen Insinöörit ry 2016

WWW.TAMPEREENINSINOORIT.FI



Toimisto



Toiminnanjohtaja
KOSKINEN JYRKI
(03) 214 3043
0400 338 024

jyrki.koskinen@tampereeninsinoorit.fi



Toimistosihtööri
VIIANEN TERHI
(03) 214 3931

toimisto@tampereeninsinoorit.fi



Tiedotussihteeri
KOTILAINEN ARTO
(03) 214 3934

arto.kotilainen@tampereeninsinoorit.fi



Puheenjohtaja
KIILI KALLE
Microsoft Mobile
050 480 0277

kalle.kiili@microsoft.com



Opiskelijatoiminta, palvelut
JOHANSSON MINNA
050-5959328

minna.johansson@tampereeninsinoorit.fi



Taloudenhoitaja
JÄRVINEN JANNE
Suomen Punainen Risti
0400 500 141

janne.jarvinen@tampereeninsinoorit.fi



TIRO:n opiskelijaedustaja
NUUTERO OSSI



I Varapuheenjohtaja,
palvelut, viestintä
SIHVOLA ARI
Sportradar
050 354 6928

ari.sihvola@tampereeninsinoorit.fi



II Varapuheenjohtaja,
viestintä
SALONEN ERKKI
Confidex Oy
0400 963 321

erkki.salonen@tampereeninsinoorit.fi



Edunvalvonta
PIRTTIKANGAS NINA
Pierre Robert Group
040-7594109

nina.pirttikangas@tampereeninsinoorit.fi



TIRO:n opiskelijaedustaja
RAHKONEN LAURA



Koulutus
MANNINEN MARJA-LIISA
Tampereen
työvalmennussäätiö Syke
050-4874450

marja-liisa.manninen@tampereeninsinoorit.fi



Edunvalvonta
TIILIKKA JOUNI
AinaCom Oy
040-4551 945

jouni.tiilikka@tampereeninsinoorit.fi



Palvelut, koulutus
TYYNELÄ JENNI
Tieto Finland Oy

jenni.tyynela@tampereeninsinoorit.fi



Skannaa QR-koodi
kännykkäsi lisätäkseen
kohde osoitekirjaasi!

Tampereen HopLop

Su 27.11.2016 klo 10.00–13.00
Kiipeilyä ja Kikyä

Koko perheen työmarkkina-
tapahtuma Tampereen HopLopissa
sunnuntaina 27.11. klo 10–13.



[KATSO LISÄÄ
S. 14–15]

HopLop

Tampereen HopLop | www.hoplop.fi | Haarlankatu 1, 33230 Tampere

Sorin Sirkuksen sirkuskeskus, Nekala

Su 11.12.2016 klo 14.00
Sorin Sirkuksen joulushow ENIGMA

enigma

Kuvittele että heräät omasta
sängystäsi, mutta täysin vieraassa
maailmassa.



Sorin Sirkus | www.sorinsirkus.fi | Ahlmannintie 63, 33800 Tampere