

# INSU

TAMPEREEN INSINÖÖRIT RY – 3•2015

**WIKSTEDT**

INSINÖÖRILIITON  
PUHEENJOHTAJAKISAAN

**MICROSOFT**

IRTISANOO TAMPEREELLA

500 HENKILÖÄ



#### Julkaisija

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

#### Päätoimittaja

Jyrki Koskinen

#### Toimittajat

Arto Kotilainen  
Laura Myllykoski  
Terhi Viianen

#### Toimituksen sihteeri

Terhi Viianen

#### Taitto

Mikko Myllynen  
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

#### Kuvankäsittely

Joni Syvänen, Mikko Myllynen  
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

#### Kansikuva

Jyrki Koskinen

#### Levikki

6 500 kpl

Insinöörit,  
insinööriopiskelijat  
ja alan yritykset Pirkanmaalla

#### Paino

Tammerprint Oy, Tampere

#### Ilmoitushinnat 2015:

1/1s 600 e  
1/2s 300 e  
1/4s 200 e  
takasivu + 30 prosenttia

#### Ilmestyminen

1/2015 vko 7  
2/2015 vko 19  
3/2015 vko 37  
4/2015 vko 45

ISSN: 1236-7079

## Pääkirjoitus

### AY-LIIKE AJAA PALKANSAAJIEN ETUJA HYVIN

Valitut Palat julkaisi heinäkuussa kyselytutkimuksen tulokset, joiden mukaan 60 prosenttia suomalaisista kokee ammattiyhdistysliikkeen ajavan palkansaaajien etuja hyvin. Kuitenkin 60 prosenttia suomalaisista uskoo, että ammattiyhdistysliike menettää vaikutusvaltaansa tulevaisuudessa. Samat 60 prosenttia uskoi paikallisen sopimisen lisääntyvän eli työpaikoilla alettaisiin sopia palkoista ja työajoista ilman työmarkkinajärjestöjä.

Melkein puolet pitää ay-liikettä poliittisesti liian leimautuneena tai vanhakantaisena. Yleisimmin ay-liikkeen koettiin epäonnistuneen nuorten ja pätkätöitä tekevien asioiden ajamisessa. Toisaalta viidennes vastaajista kokee ammattiyhdistysliikkeen toimineen suurten ikäluokkien eläkeasioiden ajamisessa hyvin.

Yli puolet kaikista vastaajista, 56 prosenttia, kannattaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastamista työssä-olovuosien mukaan siten, että pidempi työhistoria oikeuttaa pidempään työttömyysturvaan.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voi todeta, että ammattiyhdistysliike tarvitsee nykyistä nopeampaa uudistumista, parempaa imagoa ja palvelujen kohdentamista jäsenhankinnan näkökulmasta nuorempiin jäsenryhmiin.

Tampereen Insinöörit ry toteuttaa syyskuun jälkipuoliskolla viime vuoden tapaan järjestötutkimuksen, jonka tulosten perusteella järjestön toimintaa kehitetään jäsenten mielipiteiden mukaisesti vuodelle 2016. Tutkimuksen tulokset saattavat paljastaa ovatko edellisen tutkimuksen pohjalta tänä vuonna tehdyt muutokset järjestön toiminnassa tuottaneet tulosta parempana jäsenten tyytyväisyytenä. Vastaamalla kaikki jäsenet voivat vaikuttaa!



Jyrki Koskinen  
päätoimittaja

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

## MITÄ?

Pääkirjoitus – Keskusjärjestöhanke ja insinöörien edunvalvonta yrityksissä

## TYÖELÄMÄ

Microsoftin yt:t päättyivät	4
Yhteiseen hiileen puhaltamalla kohti parempaa tulevaisuutta	6
154 henkilöä työllistynyt Uratehtaalta	9
Uratehtaan koulutukset	10

## TOIMINTA

Tapahtumat	11
------------	----

## HENKILÖT

Mikko Wikstedt ehdolla puheenjohtajaksi	15
Hallituksen ainoa lasertaistelija	18
Todellinen monitoimimies	20
Insinööriosaamisesta apua katastrofialueelle	22

## TEKNIikka & TEOLLISUUS & PIRKANMAA

Loisteho kuriin tamperelaisin opein	24
Elenia varautuu luonnonilmiöihin	27

## JÄRJESTÖ

Puheenjohtajan palsta	30
Hallinnon päätökset	30
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. Korkeus on OP-Prime tai euribor +1,9 % TSOP:n asiakkaille ja OP-Prime tai euribor + 3 % muille. Takaisinmaksuaika on enintään kolme vuotta. Lisätiedot palkankeskeytysluotosta [www.sivuilla](http://www.sivuilla).

## LAKIMIESPALVELUT TAMPEREELLA

Tampereen Insinöörit ry tarjoaa yhteistyössä Insinööriliiton kanssa Lakimiespäivystyksen toimistolla muutamana kerran vuodessa. Tällöin jäsenillä on mahdollista tehdä ajanvaraus keskusteluun työsuhdeongelmista liiton lakimiehen kanssa. Seuraava lakimiespäivystys järjestetään ti 13.10.2015 klo 14-17.

## 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 arkisiin 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).

## PÄIVÄRAHAN HAKUOPAS

Tampereen Insinöörien Päivärahan hakuoppaasta löytyy tiedot lomautetuille ja irtisanotuille päiväraha hakemuksen täyttöä varten. Päiväraha hakemuksen saa työvoimatoimistosta tai tulostettua esimerkiksi [www.iaet.fi](http://www.iaet.fi), josta löytyvät myös lomakepohjat tarvittaviin liitteisiin. Hakuopas löytyy pdf-muodossa osoitteesta [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi)





# MICROSOFTIN YT:T PÄÄTTYIVÄT TAMPEREELLA TYÖNTEKIJÖISTÄ VÄHENNETÄÄN JOPA PUOLET

Microsoft Mobilen kaikki 3200 työntekijää Suomessa olivat yt-neuvottelujen kohteena. Maksimivähennystarve oli 2300 työntekijää. Salon tuotekehitysyksikkö lakkautetaan ja Tampereelta poistuu jopa 500 työpaikkaa, Microsoftin pääluottamusmies Kalle Kiili laskee.

**S**uomen 3200 työntekijää jakautuvat paikkakuntaakohtaisesti siten, että Tampereella, Espoossa ja Salossa on kaikissa noin 1000 työntekijää.

Microsoft aikoo vähentää maailmanlaajuisesti 7 800 työntekijää puheliniiketoiminnasta ja siihen liittyvistä toiminnoista. Microsoft työllistää koko maailmassa 118 000 työntekijää.

## UUSI STRATEGIA

- Aiemmin yritettiin valloittaa koko maailma omilla tuotteilla. Se ei tuottanut tulosta ja markkinaosuudet jäivät marginaalisiksi. Tilanne muuttui ja enää ei yritetä vallata jokaista operaattoria vaan tehdään niin hyvät tuotteet kuin pystytään tekemään Windows 10:lle. Tämä tarkoittaa huomattavaa puhelinten mallimäärän laskua, Kiili kertoo.

- Samalla ei rakenneta windowsphonen päälle itse asioita, joilla räätälöidään puhelinta kuten Nokian aikana sopimusvalmistajana.

## TAMPEREELLA PREMIUM-PUHELIMIA

Microsoftin puhelimista lippulaivamallia tehdään Espoossa. Tampereella tehdään premiumluokan ja keskisarjan puhelimia businesskäyttäjille ja muille, jotka haluavat hyvin toimivan ja laadukkaan windowsphonetuotteen.

Lumioiden tuotekehitysyksiköt Usassa ja Kiinassa ajetaan alas. Kaikki Lumioiden tuotekehitys tehdään Suomessa. Peruspuhelinien tuotekehitystä jatketaan Kiinassa kuten tähän asti. Tampereella tehdään omien Lumia-puhelinien tuotekehityksen lisäksi teknologian kehitystä Espoossa tehtäviin tuotteisiin.

## TAMPEREELTA POISTUU JOPA 500 TYÖPAIKKAA

- Vähennykset iskevät Tampereelle ja Espooseen molempiin rajusti. Tampereella irtisanottavien määrä on jopa joka toinen työntekijä mutta joka tapauksessa satoja. Tilanne selkiytyy syyskuun alussa kun viimeisen kerroksen paikat saadaan jaettua Tampereen ja Espoon välillä. Yli tuhat ihmistä työllistävää Salon tuotekehitysyksikkö lakkautetaan kokonaan, Kiili listaa.

- Työntekijät ovat ottaneet vähennykset yllättävän rauhallisesti. Osa henkilöstöstä huomasi vasta yt-neuvottelujen lopussa kuinka rankasti vähennykset kohdistuvat Tampereelle. Osa työntekijöistä on tehnyt oman päätöksensä, että eivät halua jatkaa työssä. Selvästi suurin osa väestä haluaa kuitenkin jatkaa työsuhteessa.

## TUKIPAKETTI JA POLKU

Suurin osa irtisanottavista työntekijöistä saa yritykseltä täyden tukipaketin eli maksimissaan vuoden palkan. Sen saa vähintään kahdeksan vuoden työkokemuksen jälkeen. Tukipaketin vastaanottaminen on vapaaehtoista tilanteessa, jossa toinen vaihtoehto on, että yritys irtisanoo. Toistaiseksi hyvin harva on itse jättäytynyt irtisanomisajalle. Vaikka tukipaketti on vuoden palkan suuruinen, niin ei ole itsestäänselvää, että se on kannattava kaikissa tilanteissa.

Microsoft järjestää irtisanotuille normaalit muutosturvapalvelut ja työnhakupalvelut. Nokian Bridgen tapaan Microsoft on käynnistänyt uuden toiminnon nimeltä Polku. Yritys käyttää irtisanottavaa työntekijää kohti saman suuruusluokan rahallisen panostuksen kuin Bridgessä. Polun sisällön suunnittelu on kesken eli mitkä ovat yksityiskohtaiset tukimuodot.

Polussa Microsoft tukee irtisanottuja työntekijöitä monin tavoin. Start up -yrittäjiä tuetaan eri tavoin neuvonnallisesti ja taloudellisesti. Yritys maksaa perustettavalle startup-yritykselle starttirahaa. Lisäksi suunnitellaan erilaisia räätälöityjä ammatillisia koulutuksia, jotka edistävät työllistymistä.

Koko ohjelman tarkoitus on työllistymisen edistäminen. Microsoft markkinoi yrityksessä olevaa osaamista yrityksen ulkopuolelle. Lisäksi on mahdollista hakea työpaikkoja yrityksen sisällä eri puolilla maailmaa. Microsoft panostaa Polkuun rahaa ja odottaa myös valtion puolelta tukea, Kiili sanoo.

## VÄHENNYSTEN TOTEUTUS ALKAA HETI

- Syyskuun alkupuolella työntekijät saavat tiedon siitä onko työpaikka vai ei. Samaan aikaan aukeaa ensimmäiselle ryhmälle tukipaketti haettavaksi. Väkeä vähennetään kuukausittain siten, että vähennykset on tehty kesäkuussa 2016 päättyvän tilikauden loppuun mennessä. Suurimmat vähennykset toteutuvat heti alkusyksyllä 2015, luottamusmies Kalle Kiili kertoo.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN järjestää infotilaisuuksia Microsoftin henkilöstölle Salossa, Espoossa ja Tampereella. Tilaisuuksissa kerrotaan liittojen tarjoamista palveluista ja työttömyysturvasta. Tampereen Insinöörejä lähellä oleva Uratehdas -työllisyysprojekti esittelee myös palveluja Tampereen toimipisteen henkilöstölle.



## MICROSOFTILLE ENNÄTYSTAPPIO

Microsoft on tehnyt viimeisellä vuosineljänneksellään huhti-kesäkuussa 3,2 miljardin dollarin nettotappiot. Tulos on yhtiön historian huonoin tulos. Jättitappio selittyy suurimmaksi osaksi yhtiön Nokiaa tekemällä alaskirjauksella, joka aiheutti noin 7,5 miljardin dollarin eli noin 6,9 miljardin euron tappion. Lisäksi Microsoftin uudelleenjärjestelyihin liittyi noin 780 miljoonan dollarin menoerä.

Microsoft myi huhti-kesäkuussa 8,4 miljoonaa Lumia-puhelinta, mikä on 44 prosenttia enemmän kuin viime vuonna samaan aikaan. Myynnin arvo oli kuitenkin 38 prosenttia pienempi, 748 miljoonaa dollaria.

## VIRTUAALILUOTTAMUSMIES NETISSÄ

Tampereen Insinöörit ry on käynnistänyt jäsenille 24/7-virtuaaliluottamusmiespalvelun, jossa kokeneet luottamusmiehet vastaavat meilitse jäsenten työsuhteita koskeviin kysymyksiin. Palvelu on tarkoitettu alkuvaiheessa ensisijaisesti teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piirissä työskenteleville jäsenille, joiden yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Kysymyksiä voi lähettää osoitteeseen luottamusmies@tampereeninsinoorit.fi



GOFORESSA JOKAINEN VAIKUTTAA PÄÄTÖK

# YHDESSÄ KOHTI PAR TULEVAISUUTTA





Gofore on tamperelainen sähköisiä ohjelmistopalveluita tuottava ohjelmistoyritys. 13 vuoden aikana yritys on kasvattanut tulostaan ja henkilöstöään mukavalla tahdilla. Viime vuonna se osallistui ensimmäistä kertaa Great Place to Work – tutkimukseen ja helmikuussa yritys valittiin Suomen kolmanneksi parhaaksi työpaikaksi yleisessä sarjassa.

– Minä ja kolme muuta kaveria mietimme vuosituhannen vaihteessa, että emme olleet tyytyväisiä senaikaisen työpaikkamme tapaan tehdä töitä, sillä yhdessä tekemisen riemu oli kadonnut. Päätimme perustaa oman yrityksen, ja erinäisten vaiheiden kautta vuonna 2002 käynnistimme Goforen toiminnan nelisin, toimitusjohtaja Timur Kärki kertoo yrityksen perustamisesta.

Vuoteen 2005 mennessä Gofore oli ohittanut aloittelevan yrityksen karikat ja siitä lähtien kasvua on tapahtunut taiseasti niin liikevaihdossa kuin työntekijämäärässäkin. Tällä hetkellä yrityksellä on yli 100 työntekijää, Tampereen lisäksi toimipiste myös Helsingissä, ja vuonna 2015 kiikarissa 13 miljoonan euron liikevaihto.

### ENSI YRITTÄMÄLLÄ PALKINTOSIJALLE

Timur Kärki suhtautuu Goforen sijoitukseen Great Place to Work -tutkimukseen ylpeydellä, mutta jalat maassa.

– Olen seurannut tutkimusta jo pitkän aikaa, ja meitä on pyydetty mukaan jo useampana vuonna, mutta olen aina suhtautunut siihen hieman skeptisesti. Yleensä tutkimuksessa pärjänneet yritykset ovat ottaneet osaa monta kertaa, ja he ovat tarkoituksellisesti hioneet toimintaansa vaadittavat kriteerit täyttäväksi. Kärjen mukaan Goforen lähtökohta tutkimukseen oli kuitenkin jo alusta asti erilainen.

– Meidän yrityksemme on perustettu niiden arvojen pohjalle, joiden perusteella tutkimuksessa menestytään. Halusimme aikoinamme tehdä itsellemme hyvän työpaikan, ja sen vuoksi GPTW:n arvostelukriteerit olivat meille hyvin luontevia.

– Olimme kuitenkin tosi yllättyneitä ja innoissamme sijoituksestamme – onhan se kova saavutus näin ensi yrittämällä.

Gofore aikoo ottaa osaa tutkimukseen myös tulevina vuosina. Kärki koros-

taa kuitenkin sitä, että hyvästä sijoittumisesta ei tule yritykselle pääasia, vaan asiaan tullaan suhtautumaan tulevaisuudessaakin löysin rantein – asenteella.

### KAIKKI ALKAA INNOSTUKSESTA

Goforen työntekijät ovat siis ilmeisen tyytyväisiä työpaikkaansa. Tutkimuksen Trust Index -kyselyssä yrityksen henkilöstöstä 100 prosenttia oli sitä mieltä, että Goforella on mm. ystävällinen ilmapiiri, siellä on hauska työskennellä ja sinne on mieluisaa mennä töihin.

Kysyttäessä Timur Kärjeltä mitä hänen mielestään työhyvinvointi on, vastaa hän kotvan mietittyään: – Siihen liittyy niin paljon kaikenlaista. Mutta itse koen, että työhyvinvointi on paljon kiinni innostuksesta. Jos innostus kuolee pois, niin on vaikea kuvitella, että työyhteisössä voitaisiin hyvin. Toisaalta hyvinvointia lisää vapaus ja valta ohjata omaa työtään niin, ettei ole pysyvästi lokeroituna.

Goforella päätöksenteko on joukoistettua, eli muutoksia suunnitellessa kaikki saavat osallistua ja vaikuttaa päätöksiin. Asioista keskustellaan avoimesti ja esim. uusien toimitilojen sijainnista äänestetään. Lisäksi työntekijät mm. valitsevat jäsenen yrityksen hallitukseen ja päättävät itse, miten esimiestoiminta organisoidaan.

– Totta kai työhyvinvointi koostuu myös muista tekijöistä, esim. työergonomiasta, järkevästä palkkatasosta ja muista henkilöstöeduista. Ne tulevat kuitenkin vasta myöhemmin, ensimmäisenä on oltava työyhteisön mikroilmasto, jonka koko henkilöstö yhdessä luo, Kärki pohtii.

### EI YLHÄÄLTÄ ALAS VAAN KAIKILTA KAIKILLE

Eräs seikka, miksi työntekijät arvottavat Goforella työskentelyn niin korkealle on se, että yrityksessä on pyritty murta-

ÖKSIIN –

REMPAA  
TA



Timur Kärjen mukaan organisaatiolle parasta on, jos sen jäsenten luovuutta ruokitaan. Yritys pääsee eteenpäin, kun työntekijöiden innostus valjastetaan yhteisen päämäärän eteen tehtävään työhön.

maan perinteisiä johtamisen malleja.

– Ongelmia syntyy yleensä siitä, että yritetään johtaa ylhäältä alaspäin. Jos organisaation sisällä nähdään sykkivää innokkuutta tehdä jotain erilaista ja uutta, niin se estetään joko aktiivisesti tai passiivisesti. Tämä latistaa yhteisön ilmapiiriä ja saa yrityksen polkemaan paikoillaan, Kärki pohtii.

– Mielestäni tuollaisessa toiminnassa ei ole oikeastaan mitään järkeä. Jos yritykseen rekrytoidaan fiksuja tyyppejä, joilla on paljon kokemusta ja halua tehdä erilaisia asioita, ei ole järkevää johdon taholta lähteä tukahduttamaan tuota halua. Yritys pääsee eteenpäin, kun innostus valjastetaan yhteisen päämäärän eteen tehtävään työhön, ja nimenomaan silloin, kun yhteistä visiota kohden kuljetaan vapaalla tyyliillä.

Timur Kärki mainitsee useaan otteeseen, että Goforeassa työn johtaminen on osaamisen ohjaamista.

– Gofore ei olisi kauhean hyvä yri-

tys, jos minä yksin päättäisin sen, mitä me teemme. Menestyksemme tulee kaikista huippuammattilaisista, jotka meillä ovat töissä. Johtaminen on ennemminkin sitä, että kaikki tuo fiksuus saadaan kanavoitua siten, että asiakkaamme saisivat mahdollisimman hyviä palveluita ja meidän oma yrityksemme voisi sen kautta kehittyä aina vaan paremmaksi.

### REKRYTOIDAAN HYVIÄ TYÖKAVEREITA

Goforeen etsitään jatkuvasti uutta työvoimaa. Rekrytoinnissa on eräs merkittävä nyrkkisääntö.

– Alusta asti olemme halunneet rekrytoida itsellemme työkavereita. Ja tämä ajatus on ohjannut henkilövalintaamme aika pitkälle. Meillä hakijan persoonallisuus vaikuttaa paljon, sillä teemme ryhmätyötä ja on äärettömän tärkeää, että ryhmässä kemiat toimivat.

Kärki kertoo tyypillisen goforelaisen olevan eloisa ja reilu tyyppi, jonka kanssa on helppo tulla toimeen. Henkilöstön kasvu onkin ollut reipasta ja neljän hengen yritys on 13 vuodessa laajentunut yli sadan hengen porukaksi.

– Gofore kasvun aikana moni on tullut kertomaan minulle, että 'vielä kun yrityksessä on 50 tai 60 henkeä töissä, niin kyllähän teidän toimintatapanne toimii. Mutta mitäs sitten kun rekrytoitte saman verran uutta porukkaa? Varmasti toimintamalli tulee muuttamaan siinä vaiheessa.' Itse olen ollut koko ajan sitä mieltä, että siinä vaiheessa asioiden kuuluu muuttua, kehittyminenhan on pelkästään hyvä asia.

– Jokainen uusi goforelainen on tuonut mukanaan oman henkilökohtaisen mausteensa tähän työyhteisöön. Minusta olisi ollut väärin estää sitä ja pyrkiä pitämään Goforea samanlaisena yrityksenä, kuin mitä se oli vaikkapa 10 vuotta sitten, Kärki kuittaa.

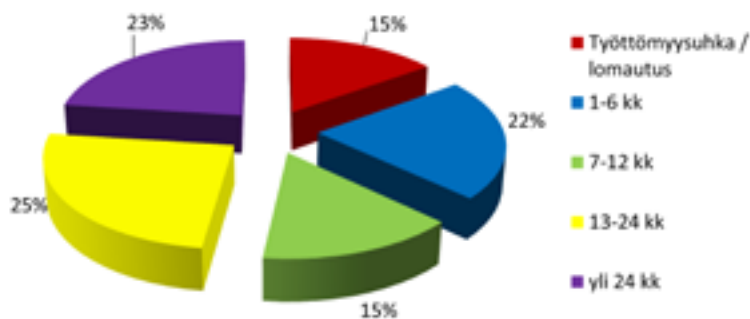


# LINKEDIN-RYHMÄSSÄ YLI TUHAT HENKILÖÄ

# 154 HENKILÖÄ TYÖLLISTYNYT URATEHTAALTA

Uratehdas –työllisyysprojektin 460 osallistujasta on työllistynyt avoimille työmarkkinoille tammi-kesäkuussa 2015 yhteensä 154 henkilöä ja koulutukseen on siirtynyt 25 henkilöä. Vuonna 2014 projektista työllistyi yhteensä 222 henkilöä.

Projektissa 6/2015 mukana olevien työttömyyden kesto (yht. 352 hlöä)



noin 18 prosentin luokassa samoin kuin lomautettuna olevien osuus noin 22 prosenttia. Alle kuusi kuukautta työttömänä olleiden määrä on noussut 31 prosentista 40 prosenttiin.

Projektin 460 osallistujan työttömyyden kesto kesäkuun 2015 lopussa on 48 prosentilla yli 12 kuukautta. 23 prosentilla osallistujista työttömyys on kestänyt yli 24 kuukautta. 6-12 kuukautta työttömänä olleiden määrä on vähentynyt 15 prosenttiin. 0-6 kuukautta työttömänä olleita 15 prosenttia osallistujista. Lomautettuja/irtisanomisajalla olevia on mukana projektissa 15 prosenttia.

**P**rojektiin osallistujien ikärakenne on hieman vanhentunut. Vuoteen 2014 verrattuna 50-59 –vuotiaiden osuus on noussut 22 prosentista 25 prosenttiin ja samalla 30-39 –vuotiaiden osuus on laskenut 27 prosentista 24 prosenttiin.

Diplomi-insinöörien osuus on vähentynyt 36 prosentista 32 prosenttiin ja insinöörien osuus on noussut 28 prosentista 29 prosenttiin. Ekonomien (7 %), tradenomiien (9 %) ja muiden (23 %) osuudet

ovat pysyneet kokolailla ennallaan.

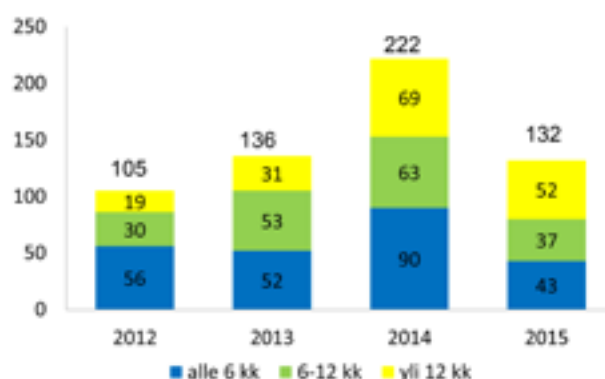
## TYÖTTÖMYYDEN KESTO PITENEE

Osallistujien työttömyyden kestot ovat projektiin ilmoittautuessa pidentyneet. Yli 12 kuukautta työttömänä olleiden määrä on ilmoittautumisvaiheessa kaksinkertaistunut vuoden 2013 noin 20 prosentista 38 prosenttiin. 6-12 kuukautta työttömänä olleiden määrä on ennallaan

## PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄT TYÖLLISTYVÄT HYVIN

Vuonna 2015 työllistyneistä 39 prosenttia on yli 12 kk työttömänä olleita, 28 prosenttia 6-12 kuukautta työttömänä olleita ja 33 prosenttia alle kuusi kuukautta työttömänä olleita. Työsopimuksista puolet on ollut määräaikaista ja puolet toistaiseksi voimassaolevia. 53 prosenttia työpaikoista oli julkisesti haussa ja 47 prosenttia oli piilotyöpaikkoja. Koulutukseen siirtyneiden määrä on puolittunut vuodesta 2014.

## Työllistyneet projektilaiset ja työttömyysajan pituus 2012-2015



## TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ KASVANUT

Avoimien työpaikkojen määrä on kolminkertaistunut syksystä 2014. Uratehtaalte on ilmoitettu tammi-kesäkuussa 2015 yhteensä 119 kappaletta. Niistä 101 on julkaistu Tehtaanportissa, yhdeksän LinkedIn:ssä ja yhdeksän postituslistalla. Tehtaanportissa työnhakijaprofiilien määrä on vakiintunut noin 160 henkilöön.

# URATEHDAS

### TORSTAI 17.9.2015 KLO 9-12 LEPOKITKAN VOITTAMINEN, SAMI VIITANEN

Uudistustaidoistasi riippuu kuinka tuskallisena koet uusien asioiden oppimisen tai esimerkiksi uusien toimintatapojen käyttöönoton. Nämä taidot ovat työnhaussa elintärkeitä ja niiden kehittäminen auttaa vähentämään muutoksen tuskaa. Koulutuksessa pureudumme aloittamisen vaikeuteen. Keskustelun ja harjoitusten avulla pohdimme mm. miksi vaikeiden asioiden aloittamista tulee helpposti siirrettyä eteenpäin ja millä tavoilla varmistamme, että päivälle suunnitelluille asioille asiat tulevat varmasti tehdyksi.

Ilmoittautumiset 15.9.2015 mennessä [www.uratehdas.fi](http://www.uratehdas.fi).

### TIISTAI 22.9.2015 KLO 9-12 SOVELTUVAUSARVIO, HANNA NYQVIST (MPS-YHTIÖT)

Mitä soveltuvuusarvioinneilla tarkoitetaan? Mitä arviointipäivän aikana tapahtuu ja mikä on soveltuvuusarvioinnin rooli rekrytointiprosesseissa? Millaisia erilaisia arviointimenetelmiä käytetään ja mitä niistä saadaan irti? Koulutuksessa käydään läpi eri menetelmien sisältöä ja tulosten tulkintaa esimerkkien avulla. Tavoitteena on työnhaun tukeminen lisäämällä tietoa ja kokemusta henkilöarvioinneista. Samalla kannustetaan itsetuntemuksen lisäämiseen pohjaksi omalle työnhauille. Koulutukseen osallistujille toimitetaan etukäteen linkit nettissä toteutettavaan motivaatiokyselyyn, jonka tulokset he saavat graafisesti val-

mennustilanteessa. Kouluttajana toimii psykologi Hanna Nyqvist. HUOM! Aikainen ilmoittautuminen ennakkotehtävän vuoksi!

Ilmoittautumiset 16.9.2015 mennessä [www.uratehdas.fi](http://www.uratehdas.fi).

### TORSTAI 24.9.2015 KLO 9-13 OSAAMISKARTOITUS, PÄIVI RISTOLAINEN (CIMSON KOULUTUSPALVELUT OY)

Oman osaamisen tunnistaminen ja siitä kertominen ovat avaintaitoja työnhaussa. Mitä asiantuntijaosaaminen on ja mistä se muodostuu? Pohdimme koulutuksen aikana asiantuntijaosaamisen luonnetta mm. yleisten työelämävalmiuksien, ammatillisten taitojen, strategisen kyvykkyyden ja itsesäätytaitojen näkökulmista. Perehdymme myös siihen, mitä asiantuntijuus on ja miten sen elementtejä voi osaamiskartoituksen avulla tehdä näkyväksi ja hyödyntää työnhaussa. Koulutuksessa tehdään henkilökohtainen osaamiskartoitus. Ryhmäkoko 20 hlöä.

Ilmoittautumiset 22.9.2015 mennessä [www.uratehdas.fi](http://www.uratehdas.fi).

### TIISTAI 29.9.2015 KLO 9-13 TEHOSTARTTI TYÖNHAUN ASIAKIRJOIHIN, MARI KUUSJÄRVI (URATEHDAS)

Toimivan hakemuksen on erottauduttava massasta ja tuettava hyvin CV:tä, jotta tie haastatteluun aukeaisi. Uratehtaan asiantuntijakouluttajan johdolla pureudutaan kohdennettujen ja tehokkaiden

työhakemusten sekä CV:n laatimiseen. Koulutus tarjoaa vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin: Kuinka työpaikkailmoituksia tulisi analysoida? Millaisia asioita toimiva CV ja hakemus sisältävät ja millaisia ne ovat ulkoasultaan? Mitä tarkoittaa aktiivinen kieli työnhaun tekstissä? Miten laadin markkinointikirjeen? Koulutuspäivä tarjoaa tehokasta apua hakemusten ja CV:n kirjoittamiseen ja niiden huipputerään viilauksessa.

Ilmoittautumiset 25.9.2015 mennessä [www.uratehdas.fi](http://www.uratehdas.fi).

### TIISTAI 6.10.2015 KLO 9-13 TYÖNHAUN STRATEGIAT, JOHANNA MOISANDER- MATTILA (SPRING HOUSE OY)

Millä eri tavoin ja mistä kanavista voi työpaikan löytää? Tunnetko kaikki työnhaun menetelmät ja osaatko ottaa ne tehokäyttöön? Mikä käytännössä toimii ja mikä ei toimi työnhaussa? Miten haen itselleni oikeanlaisia työpaikkoja mielekkäästi, systemaattisesti ja tuloksellisesti? Koulutuspäivänä tutustumme mm. verkostoihin, piilotyöpaikkoihin, CV-pankkeihin ja muihin työnhaun kanaviin. Koulutuksessa jokainen myös luo oman työnhaun konkreettisen käytännön toimintasuunnitelman: mistä minun kannattaa lähteä liikkeelle, mitä kaikkea teen, miten ja millä aikataululla? Valmennuksessa käymme läpi työllistymisen eri polkuja ja tapoja, sekä jaamme kokemuksia ja kontakteja.

Ilmoittautumiset 2.10.2015 mennessä osoitteeseen [www.uratehdas.fi](http://www.uratehdas.fi).

# TA PAH TU MAT

## NEW MEMBERS EVENING



Syksyllä Tampereen Insinöörit kutsuvat uudet jäsenensä elokuvailtaan. Tällä kertaa New Members Evening -tapahtumassa katsotaan syksyn takuuvarmasti hauskin kotimainen komedia Napapiirin sankarit 2.

Janne ja Inari ovat saaneet perheenlisäystä. Kun etelään muuttaneet Rähänen ja Marjukka saapuvat pohjoiseen vierailulle, päättävät naiset pitää tyttöjen illan. Poikien ollessa lapsenvahtena luvassa ei voi olla muuta kuin vauhtia ja vaarallisia tilanteita.

New Members Eveningiin kutsutaan mukaan kaikki ne, jotka ovat liittyneet TI:n jäseniksi tammi-kuun ja elokuun välisenä aikana.

## TUOTTAVUUS+5 -seminaari

Ma 19.10. klo 17.00  
Työväenmuseumo Werstaan  
auditorio



Tuottavuus+5 -seminaarissa pohditaan tuottavuutta, siihen vaikuttavia tekijöitä ja sen parantamista eri näkökulmista. Kansanedustaja Arto Satonen alustaa aiheesta ratkaisuna työajan pidentäminen.

Vincit Oy:n henkilöstöpäällikkö Johanna Pystynen painottaa henkilöstön työhyvinvointia tuottavuuden parantamisessa.

Lyhyiden alustusten jälkeen paneelikeskustelu, jonka vetää Tampereen Insinöörien puheenjohtaja Kalle Kili.

Tilaisuuden kesto max 2,5 h. Kahvitarjoilu klo 16.30 alkaen.

Lisätiedot ja ilmoittautumiset ma 12.10. mennessä osoitteessa

[www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi)





# TIPUTUS

Keskiviikko 28.10. klo 19.00 Tampereen teatteri

Vuonna 85 -tekijöiden uutuukskomedia kurkistaa tv-lähetysten pimeälle puolelle! Tiputus parodioi nykypäivän televisiomaailmaa, jossa taistelu paikasta auringossa ei katso aikaa eikä paikkaa, ja ihmissuhteet ovat vain askelmia menestyksen portaikossa.

Tuottaja Jerry Palsternak saa kuin ihmeen kaupalla myytyä eräälle tv-kanavalle uuden suoran viihdeohjelman, joka muistuttaa epäilyttävästi erästä viime vuosien yleisösuosikkia. Kun stressaavaan livelähetykseen lisätään menestyspaineet, tuotantoyhtiön rahavaikeu-

det, väkivaltaiset velkojat, yleisön ennako-odotukset ja ihmissuhdesotkut, nousee studion painekattila väijäämättömästi räjähdyspisteeseen...

**Liput 35€** (norm. 41,5€). Sitovat ilmoittautumiset 23.9. mennessä osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi)



## Kädentaitomessut

13.-15.11. Tampereen Messu- ja urheilukeskus



Jo 20. kertaa järjestettävä Euroopan suurin ja Suomen johtava käsi- ja taideteollisuusalan messutapahtuma kokoaa yhteen perinteiset käsityöt sekä raikkaan Suomi-designin. Juhlavuoden tapahtuma on värikäs ja elämyksellinen viikonvaihte täynnä ideoita ja inspiraatiota! Messujen ohjelmistoon kuuluu mm. muotinäytöksiä, näytteilleasettajia ja monenlaisia ostosmahdollisuuksia. Tilaisuuden juontaa Markus Selin. Samanaikaisesti toteutetaan keräilyesineiden osto- ja myyntitapahtuma Keräily-messut.

**Liput 7€** (norm. 14€). Sitovat ilmoittautumiset ke 28.10. mennessä osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi)

# Vesa-Matti Loiri: Sydämeeni joulun teen



Tiistai 1.12. klo 19.00  
Tampere-talo

Suomalaisten rakastama artisti Vesa-Matti Loiri saapuu Tampereelle esiintymään Sydämeeni joulun teen – konsertin myötä. Tampereen Insinöörien jäsenet voivat nauttia vain neljällä paikakakunnalla pistäytyvän kiertueen ainoassa Tampereen konsertissa herkün tulkitsijan upeista klassikkojoululauluista. Vesa-Matti Loirin säestäjänä konsertissa on tuttuun tapaan Peter Lerchen Orkesteri.

**Liput 34€** (norm. 39,50€). Sitovat ilmoittautumiset 17.11 mennessä osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi). Toimi nopeasti, lippuja vain rajoitettu määrä!

## SORIN SIRKUKSEN JOULUSHOW ”VIVA LAS NECLAS”



Su 13.12. klo 14.00  
Sorin Sirkuksen sirkus-  
keskus, Nekala

Sorin Sirkuksen joulushow on tänä vuonna entistäkin loisteliaampi, sillä sirkus viettää 30-vuotisjuhlavuottaan!

Las Necalasta ei säpinää eikä säihkettä puutu! Kaksituntista sirkusshowta säestää oma sirkusorkesteri ja sirkuksen maailma imaisee mukaansa koko perheen sykkivään Las Necalasin maailmaan.

**Liput 22€** 30.9. asti (norm. 30€ aikuinen, 23€ lapsi). Liput 24€ 1.10.–2.11. välisenä aikana (norm. 30€ aikuinen/ 23€ lapsi).

Sitovat ilmoittautumiset ma 2.11. mennessä osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi).



## Työelämän pelisäännöt 1

**Ke 7.10.** klo  
17.00 Tampereen  
Insinöörien toimisto

Koulutuksessa perehdytään työso-  
pimuksen sisältöön ja työso-  
pimusta sol-  
mittaessa erityistä huomiota vaativiin  
kohtiin. Tavoitteena on, että koulutuk-  
sen jälkeen osallistujilla on parempi val-  
mius perehtyä heille tarjottuihin työso-  
pimuksiin ja arvioida mihin sopimuksen  
allekirjoittamisella käytännössä sitoutuu.  
Lisätietoja sekä ilmoittautumisohjeet löy-  
dät Tampereen Insinöörien internetsivu-  
jen tapahtumat-sivulta.



## Lakimiespäivystys

**Ti 13.10.** klo 14–17  
TI:n toimisto

Tampereen Insinöörit ry järjestää  
Insinööriliiton kanssa lakimiespäivys-  
tyksen ti 13.10. klo 14–17. Tällöin jäse-  
nillä on mahdollista keskustella työsuh-

deongelmista liiton lakimiehen kanssa.  
Ajanvaraukset osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi).

## Työelämälounas

**Ke 14.10.** klo 12.00 ABC Pirkkala

Tampereen Insinöörit ry tarjoaa työ-  
elämälounaan keskiviikkona 14.10. klo  
12.00 ABC Pirkkalassa (Keisariniemessä  
2, 33960 Pirkkala). Ruokailun lomassa  
Insinööriliiton asiamies Hannu Takala pi-  
tää ajankohtaiskatsauksen.

Tilaisuuteen mahtuu mukaan 20  
henkilöä, paikat varataan ilmoittau-  
tumisjärjestyksessä. Lounas on päi-  
vän listan mukainen linjastolounas.  
Ilmoittautumiset pe 9.10. mennessä  
osoitteessa [www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi).



## Sosiaalisen median työnhaku ja LinkedIn-työpaja

**Ke 18.11. ja to 19.11.** klo 17.00  
Tampereen Insinöörien toimisto

Koulutus tarjoaa osallistujille laajan  
katsauksen tavoista hyödyntää sosi-  
aalisen median verkostoja työnhaus-  
sa. Ensimmäinen osa 18.11. keskittyy  
työnhakuun sosiaalisessa mediassa  
yleisemmin, sekä asiantuntijuutta ko-  
rostaviin verkostoihin. Toisessa työpä-  
jaosuudessa 19.11. opitaan käytännön

kautta mm. kuinka LinkedIn-profiilista  
tehdään asiantuntijuutta korostava ja  
hakukoneoptimoitu. Molempiin työpä-  
joihin ilmoittaudutaan samalla ilmoit-  
tautumisella. Kouluttajana Tom Laine.  
Lisätietoja sekä ilmoittautumisohjeet löy-  
dät Tampereen Insinöörien internetsivu-  
jen tapahtumat-sivulta.







MIKKO WIKSTEDT EHDOLLA PUHEENJOHTAJAKSI  
**LIITTO TARVITSEE  
YHTEISTYÖKYKYÄ JA YHTENÄISYYTTÄ**

Tampereen Insinöörit ry on asettanut Insinööriunionin järjestöjohtaja Mikko Wikstedtin (52) unionin puheenjohtajavaaliin. Wikstedtin mukaan liitto on jäseniä varten ja sen tehtävä on huolehtia jäsenten etujen ajamisesta.

- Lähdin ehdokkaaksi, kun useat jäsenjärjestöjen edustajat sitä pyysivät. Maailma muuttuu ja Insinööriunionissa tarvitaan muutosjohtajaa, Wikstedt perustelee ehdokkaaksi asettumistaan.

**M**ikko Wikstedt on koulutukseltaan insinööri. Yksi hänen vahvuuksistaan on erittäin vankka järjestökokemus. Unionin toiminnassa hän on ollut mukana vuodesta 1984, jolloin hän aloitti opinnot Helsingin teknillisessä oppilaitoksessa. Opiskeluaikana hän toimi Helsingin Insinöörioppilaitos ry:n sihteerinä ja puheenjohtajana.

Valmistumisensa jälkeen Wikstedt on ollut Helsingin Insinööreissä hallituksen jäsenenä, varapuheenjohtajana, puheenjohtajana ja toiminnanjohtajana. Insinööriunionin hallituksessa hän oli vuosina 2008 - 2010. Vuoden 2011 alusta alkaen Wikstedt on toiminut unionin järjestöjohtajana. Työkokemusta Wikstedtillä on teollisuuden myynnin tehtävissä.

## VAHVA HAASTAJA

Pitkän järjestökokemuksensa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ansiosta Wikstedtiä pidetään varteensotettavana haastajana istuvalle puheenjohtajalle. Puheenjohtajavaalista ennustetaan tasaista. Tampereen Insinöörien lisäksi ainakin Oulun Insinöörit on jo ehtinyt tehdä järjestöpäätöksen Wikstedtin tukemisesta.

Wikstedtin mielestä liitto menestyy vain yhtenäisenä, yhteistyökykyisenä ja voimakkaana. Avainroolissa on puheenjohtaja, jonka on kyettävä sovittamaan erilaiset näkemykset yhteiseksi tahdoksi.

- Liitto on jäseniä varten, sen tehtävä on huolehtia jäsenten etujen ajamisesta. Kun yhteinen näkemys ja linja on yhdessä sovittu, puheenjohtajan tehtävä on ajaa sitä eteenpäin kaikissa niissä pöydissä, missä jäsenten etuja puolustetaan. Ilman yhteistyökykyä ja -suhteita se ei onnistu, Wikstedt painottaa.

## SUHTEET AKAVAAN JA MUUALLE

Insinööriunionissa järjestöjohtajana Wikstedt on luonut toimivia suhteita etenkin Akavassa. Hän on sekä Akavan hallituksen että sen järjestötoimikunnan jäsen.

- Minulla on hyvät suhteet kaikkiin akavalaisiin toimijoihin. Samoja ihmisiä on Akavan neuvottelujärjestöissä YTN:ssä ja Jukossa, mikä helpottaa jäsenten edunvalvontaa. Ja eihän näitä töitä liitossa yksin hoideta; meillä on osaavaa ja ammattitaitoista väkeä eri tehtävissä, Wikstedt sanoo.

Hänen mukaansa unionin ja jäsenten edunvalvonta vaatii myös hyvää yhteistyötä poliittisten päättäjien kanssa. Wikstedt korostaa, että 2010-luvun Suomessa työmarkkinajärjestöt eivät ole muusta yhteiskunnasta irrallinen saareke.

- Suhteet on oltava kunnossa joka suuntaan hallituksen kokoonpanosta riippumatta. Poliittinen vaikuttaminen on oma edunvalvonnan lajinsa, joka on myös hoidettava tyyliillä, toimivat yhteistyösuhteet säilyttäen. Siltoja ei parane polttaa sielläkään, hän painottaa.

## TYÖELÄMÄN LAATU RATKAISEE

Keskeisimmäksi työmarkkinaedunvalvonnan tavoitteeksi Wikstedt näkee työehtosopimusten yleissitovuuden säilyttämisen. Työmarkkinapöydissä tulevat vuodet ovat puolustustaistelua, jossa jokaisesta eurosta ja prosentista kymmenyksestä joutuu väntämään tosissaan.

Wikstedtin mukaan talouden realiteetit on hyvä tunnustaa; seuraavalla

neuvottelukierroksella palkankorotukset jäänevät edelleen mataliksi.

- Tällaisessa tilanteessa on ajettava entistä tiukemmin työelämän laatukysymyksiä, kuten työhyvinvointia, jaksamista ja työntekijän tarpeista lähteviä joustavia työaikajärjestelyjä. Tämä edellyttää aloitteellisuutta ja rohkeutta etsiä uusia keinoja.

## HUOMIO TYÖLLISYDEN PARANTAMISEEN

Wikstedtin mielestä työttömyys on Suomen suurimpia ongelmia. Ilman merkittävää työllisyysasteen nousua julkisen talouden ongelmia on vaikea korjata.

- Insinöörien huonon työttömyystilanteen taustalla on vaikeita toimialashokkeja, kuten Nokia ja Microsoft ICT-alalla. Kun vienti ei vedä ja Venäjän pakotteet vähentävät kauppaa entisestään, nousu-uralle pääsy on viivästynyt, Wikstedt sanoo.

Hänen mielestään yritysten on myös syytä katsoa peiliin. Suomessa yritykset eivät ole investoineet riittävästi eivätkä panostaneet tuotekehitykseen.

- Insinööreillä on oma tärkeä tehtävänsä uusien tuotteiden kehittämisessä. Investoimalla ja panostamalla tuotekehitykseen vientiteollisuuden pyörät alkavat taas pyöriä ja insinöörien työllisyystilanne paranee, Wikstedt uskoo.

## INSINÖÖRIKOULUTUKSEN LAATU RATKAISEE

Wikstedt painottaa että insinöörikooulutuksen määrän ja laadun tulee olla tasapainossa.

- Insinööriunionin tehtävä on vaikuttaa

siihen, että insinöörikoulutuksen aloituspaikkojen määrää ei nosteta. Uusi rahoituslaki ei välttämättä tue insinöörikoulutuksen laatua. Ammattikorkeakoulut eivät välttämättä riittävästi panosta koulutuksen laatuun, hän pohtii.

Wikstedtin mukaan esimerkiksi ammattiaineiden opettajat alkavat olla häviävä luonnonvara ja insinöörikoulutus vaatii tällaista opetusta.

- Matemaattisten aineiden suosiota tulee nostaa lisäämällä niiden houkuttelevuutta. Pitkän matematiikan osajaja on vuosi vuodelta vähemmän, Wikstedt muistuttaa.

Hän painottaa insinööriyden olevan käsite suomalaisessa yhteiskunnassa. Insinööriprofessiota tulee ylläpitää, insinöörien on syytä olla ylpeitä omasta koulutuksestaan.

Minä olen ylpeä insinööriydestäni. Insinööri on vahva ja arvostettu tutkinto ja ammatti, Wikstedt sanoo.

## PAREMPI TYÖPÄIVÄ JÄSENILLE

Järjestöjohtajan mukaan liitto on jäseniään varten. Liitossa tehdään töitä sen eteen, että jäsenillä olisi parempi työpäivä. Tässä työssä työmarkkinaedunvalvonnan lisäksi jäsenpalvelujen rooli on merkittävä.

- Jos jäsenillä on kysyttävää tai ongelmia, niin heidän pitää saada liitosta nopeaa ja asiantuntevaa palvelua. Palvelujen pitää olla sitä mitä jäsenet tarvitsevat, hän sanoo.

Tutkimusten mukaan liiton jäsenpalvelut ovat sitä, mitä jäsenet haluavat ja he ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun.

- Uusi asiakaspalvelukeskus on tässä suhteessa osoittanut toimivuutensa, Wikstedt toteaa.

## IMAGO KUNTOON

Wikstedtin mielestä liiton imago ei tällä hetkellä ole paras mahdollinen. Mainetta ja arvostusta on rakennettava pitkäjänteisesti.

- Tässä yhteistyökyky ja halu rakentaa ovat avainasemassa. On oltava esillä oikeilla asioilla ja tekemällä oikeita asioita. Sitä kautta insinöörien ja liiton näky-

vyys mediassa paranee haluamallamme tavalla, hän sanoo.

Wikstedt painottaa, että imagolla on merkitystä liiton edunvalvonnan onnistumiseen.

- Jos osaat sanoa oikein, media ja päättäjät kyllä kuuntelevat. Julkisella kuvalla on merkitystä myös jäsenhankintaan ja –pitoon. Liitosta on tehtävä haluttavampi, joukkueeksi, johon on kiva liittyä.

Huomiota ja toimenpiteitä on kohdistettava erityisesti koko ay-kentän haasteellisimpaan ryhmään eli nuoriin.

- Nuoret haluavat urapalveluja ja liiton olevan yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka pystyy lobbaamaan asioita, Wikstedt sanoo

## LISÄÄ KESKUSTELUA JA AVOIMUUTTA

Wikstedt kaipaa Insinööriliittoon nykyistä avoimempaa ja keskusteluvampaa ilmapiiriä. Hyvä hallinnollinen valmistelu ilman perusteellista ja avointa keskustelua ei riitä.

- Ihmiset haluavat, että päätökset syntyvät avoimen ja eri vaihtoehtoja pun-

taroivan keskustelun kautta. Vaikeatkin päätökset on helpompi hyväksyä, jos on edes tullut kuulluksi. Jyräämällä kerta toisensa jälkeen osa joukosta jää syrjään, hän sanoo.

Wikstedt painottaa Insinööriliiton olevan asiantuntijaorganisaatio, joka vaatii omanlaistaan johtamista. Tilaa on annettava, yksityiskohtiin ei pidä liikaa puuttua, tavoitteet asetetaan yhdessä ja niiden saavuttamista tuetaan.

- Asiantuntijaorganisaation johtamisessa korostuvat vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot ja ihmisten arvostaminen. Suuri osa ihmisistä on alihaastettuja eli haluavat tehdä oman työnsä paremmin, mutta heille ei ole annettu mahdollisuutta siihen, hän sanoo.

- Tärkeintä on olla oikeudenmukainen ja tasapuolinen kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. Näin syntyy yhdessä tekemisen tunne.

Wikstedt pitää omina vahvuuksinaan sosiaalisuutta, sovittelukykyä ja halua etsiä ratkaisuja keskustelujen kautta.

- Tarvittaessa olen jämäkkä ja teen nopeita ratkaisuja, mutta uskallan myöntää myös olleeni väärässä ja vaihtaa kantaani, hän sanoo.

