

INSU

TAMPEREEN INSINÖÖRIT RY – 1 • 2015

A portrait of a middle-aged man with grey hair, wearing black-rimmed glasses, a white shirt, a blue patterned tie, and a dark blue suit jacket. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression.

AKAVAN
TOIMINTAA
FOKUSOIDAAN

Insinöörinä
KIINASSA

HYVÄ TYÖ
parantaa työhyvinvointia



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

Noora Federley
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kuvankäsittely

Noora Federley
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kansikuva

Ida Pimenoff

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

takasisu + 30 prosenttia

Ilmestyminen

1/2015 vko 7

2/2015 vko 19

3/2015 vko 37

4/2015 vko 45

ISSN: 1236-7079

Pääkirjoitus

KESKUSJÄRJESTÖHANKE JA INSINÖÖRIEN EDUNVALVONTA YRITYKSISSÄ

Uuden palkansaajakeskusjärjestön perustamista tavoittelevan hankkeen valmistelukokous pidettiin tammikuun puolivälissä. Kokoukseen osallistui edustajia 73 eri palkansaajaliitosta. Hankkeessa ovat mukana SAK:n ja STTK:n jäsenliitot sekä todennäköisesti akavalainen Insinööriliitto. Ammattiliitot ilmoittavat mukanaolostaan 10.2.2015 mennessä.

Ylempiin toimihenkilöihin sovelletaan yrityksissä Ylempien toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN:n ja työnantajajärjestöjen neuvottelemia ja allekirjoittamia työehtosopimuksia. Insinöörien asema ylempinä toimihenkilöinä säilyy keskusjärjestöratkaisusta huolimatta ennallaan. Työnantaja soveltaa kullakin sopimusosalalla YTN:n työehtosopimuksia insinööreihin vaikka insinöörit eivät kuuluisi enää YTN:ään. YTN:n säännöt eivät vaadi jäsenliitoilta Akavan jäsenyyttä mutta käytännössä 70 prosenttia YTN:n jäsenistä edustavat muut liitot saattavat näyttää ovea Insinööriliitolle.

Työehtosopimusten mukaan yrityksen ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehen tulee kuulua työehtosopimuksen allekirjoittaneen YTN:n jäsenliittoihin. Mikäli Insinööriliitto ei ole YTN:n jäsenliitto niin yksikään insinööri ei jatka enää työpaikkansa luottamusmiehenä. Pirkanmaalla 60 suurimmassa insinöörejä työllistävässä yrityksessä on 50 YTN:n luottamusmiestä, joista noin puolet insinöörejä.

Suurimmissa yrityksissä toimii YTN-liittojen jäsenet kokoavia yritysyhdistyksiä. Joidenkin yritysyhdistysten säännöt edellyttävät jäsentensä olevan Akavan jäsenliiton jäseniä.



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

Akavalainen insinööriliitto vai ei?	4
Hyvä työ -hankkeella tuloksia	7
Työttömyysturvan lakimuutokset	10
Uusi vuosi ja uudet tavat työllistyä	11



TOIMINTA

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

HENKILÖT

Takaisinmuuttaja ja downshifataaja	18
Lasia, helmiä, paperia ja kangasta	20
Muutakin kuin riisipeltoja ja muuri	22
Eduskuntavaaliehdokas Kalle Kili	25



TEKNIikka & TEOLLISUUS & PIRKANMAA

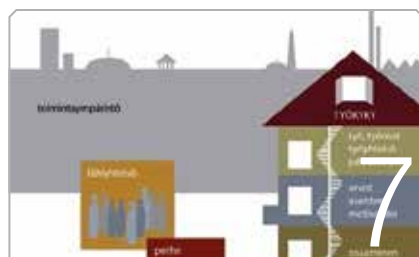
Robit uskoo kasvuun	26
---------------------	----

JÄSENPALVELUT

Mökkivuokraus Himos	29
---------------------	----

JÄRJESTÖ

Puheenjohtajan palsta	30
Hallinnon päätökset	30
Tampereen Insinöörit ry	31
Toimiston yhteyshiedot	31



LAKIMIESPALVELUT TAMPEREELLA

Tampereen Insinöörit ry tarjoaa yhteistyössä Insinööriliiton kanssa Lakimiespäivystyksen toimistolla muutamana kerran vuodessa. Tällöin jäsenillä on mahdollista tehdä ajanvaraus keskusteluun työsuhteongelmista liiton lakimiehen kanssa. Seuraava lakimiespäivystys järjestetään ti 10.3.2015 klo 14-17.

IAET LUOPUNUT ETUUSOPPAASTA

IAET-kassan Etuusoppaasta on luovuttu sen vähäisen käyttöasteen vuoksi. Aiemmin opas oli sähköisenä pdf:nä kassan kotisivuilla ja painettuna versiona kotiin tilattavissa. IAET-kassa opastaa ja tiedottaa etuuksia koskevista asioista kotisivuillaan.

PÄIVÄRAHAN HAKUOPAS

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

JÄSENTIETOJEN PÄIVITYS NETISSÄ

Voit päivittää jäsentietosi itse liiton [www-sivujen www.insinooriliitto.fi](http://www.insinooriliitto.fi) jäsen sivuilla. Jäsenrekisteritietoja puutuu tai ne ovat virheellisiä erityisesti työnantajätiedon ja sähköpostiosoitteiden osalla.



Insinöörien edunvalvonta on vaarassa romahtaa

AKAVALAINEN INSINÖÖRILIITTO VAI EI?

Marraskuun lopussa 2014 käynnistyi selvitystyö yhden uuden keskusjärjestön perustamisesta kolmen nykyisen tilalle. Akavan jäsenliitoista hankkeeseen osallistuu vain Insinööriliitto. Akava on linjannut säilyvänsä itsenäisenä keskusjärjestönä, joten Insu haluaa tuoda esille myös tämän näkökulman asiaan julkaisemalla Akavan puheenjohtaja Sture Fjäderin haastattelun.

Marraskuun lopussa pide-tyssä kokouksessa eri keskusjärjestöihin kuuluvat liittojen puheenjohtajat päättivät lähteä selvittämään yhden uuden keskusjärjestön perustamista kolmen nykyisen tilalle. Akavalaisista liitoista kutsun saivat vain Insinööriliitto, Suomen Ekonomit ja Akavan erityisalat. Miksi Akavan edustajia ei kutsuttu paikalle?

Sitä pitäisi tietysti kysyä kokouksen kokoonkutsujilta. On kuitenkin todennäköistä, että kutsujat ymmärsivät Akavan olevan yksimielisesti sitoutunut liittokokouksessa hyväksytyyn strategiaan ja Akavan kasvuun itsenäisenä keskusjärjestönä. Kutsujat pitivät Akavan kutsumista ilmeisesti turhana.

Vain kolmen akavalaisen liiton kutsuminen paikalle kertoo koko hankkeen valmistelusta. Jos aidosti halutaan palkansaajajärjestöjen yhteistyötä, täytyisi silloin pelata avoimin kortein ja kutsua kaikki paikalle. Nyt syntyy sellainen kuva, että asiaa oli valmisteltu pitkään ja pienessä joukossa.

15.1.2015 Akava julkaisi tiedotteen, jonka mukaan akavalaisten edunvalvontaa tehdään parhaiten itsenäisenä ja kasvavana järjestönä. Millä perusteilla Akavan jäsenjärjestöt päätyivät tähän?

Jäsenjärjestöjen kannat perustuvat tavoitteisiin ja linjauksiin esimerkiksi palkkapolitiikassa ja koulutuspolitiikassa sekä käytännön kokemuksiin työelämässä. Esimerkiksi diplomi-insinöörit, insinöörit, tradenomit ja ekonomit kokevat, että tutkintoja sekä erityisesti asiantuntijuutta pitää arvostaa työmarkkinoilla.

Työelämä muuttuu jo lähitulevaisuudessa yhä enemmän siihen suuntaan, että työn luonne vaatii entistä enemmän koulutusta ja asiantuntijuutta. Koulutettu työvoima on myös koko Suomen ja sen menestyksen elinehto. Kun koulutettujen palkansaajien määrä kasvaa, on nimenomaan heidän vahvasta edunvalvonnastaan ja hyvinvoinnistaan huolehdittava.

Jos katsoo henkilöstön rakennetta ja työmarkkinaedunvalvontaa, kaikki akava-

laiset yksityisen sektorin järjestöt haluavat säilyttää YTN:n, koska omaan asemaan voi vaikuttaa oman työehtosopimuksen kautta. Akavalaiset tietävät parhaiten itse millaisia työehtoja he tarvitsevat.

Akavalaisilla ja muilla keskusjärjestöillä on totta kai monta yhteistä ongelmaa ja tavoitetta työelämässä. Erilaisuutta on kuitenkin enemmän kuin yhteistä. Yhdessä, 1,5-miljoonaisessa ryhmässä on entistä vaikeampi ajaa erilaisten, toisistaan poikkeavien ryhmien etuja.

Miten Akavan ja SAK-STTK:n tavoitteet eroavat toisistaan? Esimerkkejä käytännön tilanteista?

Työelämän arjessa akavalaiset toimivat asiantuntijuuden ohella myös esimiehinä ja johtajina. Kaikki selvitykset ja tilastot kertovat, että akavalaiset tekevät yleisesti muita palkansaajaryhmiä pitempiä työpäiviä, heidän työ- ja vapaa-aikansa on pirstaloituneempaa kuin muilla, työssä henkisesti kuormittavampaa ja kiire yleisempää kuin muilla palkansaajilla. Muun muassa näiden ongelmien ratkaisemiseen liittyvät tavoitteet poikkeavat muiden järjestöjen tavoitteista.

Yksi konkreettinen esimerkki on korotettu karttuma. Korkeakoulutetut tulevat työelämään muita myöhemmin, eivätkä juuri ansaitse eläkettä opiskeluidensa aikana. Jossakin vaiheessa elämää tämä on kurottava kiinni. Lisäksi, kun kerta työuria haluttiin pidentää, on työntekijöitä meidän näkemysemme mukaan myös kannustettava tähän. Korotettu karttuma olisi ollut juuri tähän hyvä väline. Lisäksi pidimme erittäin kyseenalaisena, että kun vuoden 2005 eläkeratkaisussa sovitettiin korotetusta karttumasta, siitä pääsivät nauttimaan suuret ikäluokat, mutta nyt samat neuvotteluosapuolet veivät korotetun karttuman mahdollisuuden nuoremmita ikäluokilta.

Akavassa uskotaan taloudellisiin kannusteisiin ja yksilön merkitykseen. SAK ja STTK uskovat monessa asiassa puhtaasti kollektiiviin. Toki kollektiivi on tärkeä, mutta yksilöä on voitava kannustaa hyviin suorituksiin ja voitava palkita niistä. Omalla työllä pitää olla merkitys.

Lisäksi SAK:n liitoilla on omat työ-

ehtosopimukset kuten YTN:llä omansa. Usein yhteistyötä voidaan tehdä paljon yrityksissä tai liitoissa, mutta valitettavasti ei aina.

Eläkeratkaisun suhteen on esitetty kritiikkiä, jonka mukaan Akava epäonnistui eläkeneuvotteluissa.

Akava epäonnistui eläkeneuvotteluissa yhdessä ainoassa asiassa eli jäimme yksin korotetun karttuman säilyttämisen kanssa. Insinööriliitto esitti kovia vaatimuksia korotetun karttuman ja eläkeiän säilyttämisen puolesta, mutta SAK ja STTK eivät kannattaneet korotettua karttumaa missään muodossa.

Ilman Akavaa esimerkiksi henkisen työn kuormittavuutta ei olisi otettu ol- lenkaan huomioon uudessa, niin kutsutussa työn sankari -eläkkeessä. Vielä viime vuoden alussa julkisuudessa ja muissa järjestöissä puhuttiin jatkuvas- ti vain raskaan ruumiillisen työn raata- jista. Nimenomaan Akava toi julkisuu- teen ja neuvotteluratkaisuun sen, että myös henkisesti raskasta työtä tekevät huomioidaan.

Tulopoliittisia kokonaisratkaisuja tehdään edelleen esimerkiksi Työllisyys- ja kasvusopimuksen nimellä? Millaiset tavoitteet Akavalla on ollut ja miten ne ovat toteutuneet verrattuna SAK:n tai STTK:n tavoitteiden toteutumiseen?

Akavan palkkapolitiisena linjana ovat prosenttipohjaiset korotukset, eivätkä euromääräiset korotukset. Euromääräiset palkankorotukset kostautuvat pitkällä aikavälillä ja osin sen vuoksi korkeakoulutettujen palkkataso ei ole euroop- palaisella tasolla. Keskusjärjestöillä on paljon yhteisiä työelämätavoitteita, mutta myös omia. Työaikapankkeja ja joustoja on lisättävä työn ja perheen yhteenso- vittamisen kannalta. Myös vapaa-aikana matkustamisen korvaamisen on aka- valaisten hoidettava akavalaiset oman neuvottelujärjestön kautta. En usko palkansaajayhteistyöhön siinä, että toinen henkilöstöryhmä painostaa työantajaa, jotta toinen henkilöstöryhmä saisi tavoit- teen toteutumaan. Sellaista ei ole nähty.

”Aloite siitä, mitä Insinööriliitto Akavalta haluaa ja mitä Akavassa pitäisi tehdä, on Insinööriliitolla.”

Akavan 35 jäsenjärjestöstä vain Insinööriliitto on halunnut jatkaa yhden keskusjärjestön mallin selvittämistä. Miksi muut akavalaiset liitot eivät lähteneet selvitykseen mukaan?

Akavalaiset järjestöt haluavat kehittää Akavan toimintaa ja edunvalvontaa. Liitot ja korkeakoulutetut uskovat jäävänsä selvästi vähemmistöksi uudessa keskusjärjestössä. Vaativa asiantuntijatyö, johtaminen, esimiestyö, ammatinharjoittaminen ja yksin yrittäminen jäävät vähemmistöön. Akava ei näe yrittämisessä vastakkainasettelua, vaan se voi olla luonnollinen tapa toteuttaa korkeakoulutettujen osaamista.

Insinööriliitto on Akavan toiseksi suurin järjestö, joten sillä on suuri merkitys päätöksenteossa, jos se niin haluaa ja on aktiivinen toimija Akavassa. Lähtökohtana Akavassa on kehittää voimakkaasti kasvavaa keskusjärjestöä. Vuoden 2005 jälkeen STTK:sta on siirtynyt 60.000 jäsentä Akavaan. Miksi tämä kehitys pysähtyi?

Mikä on näkemyksesi perusteluita, miksi Insinööriliitto lähti mukaan selvitykseen/hankeeseen?

On tietysti aina vähän kiusallista puhua toisten puolesta. Ehkä Insinööriliitossa uskotaan, että työehtosopimusneuvotteilla voidaan ratkaista kaikki työelämän ongelmat ja myös, että muut henkilöstöryhmät tukevat insinöörejä saamaan parempia työehtosopimuksia. Tähän mennessä näin ei ole tapahtunut. Jos Insinööriliitto siirtyy yksin uuteen keskusjärjestöön, ottaa se suuren riskin romahduttaa insinöörien edunvalvonnan niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti, koska YTN:n asema heikkenee. Sopimustoiminta lakkaa, koska saman henkilöstöryhmän ammattiliittoja ei lähdä uuteen keskusjärjestöön. Pelkään, että nyt ollaan romuttamassa kaikkien asiantuntijoiden ja ylempien toimihenkilöiden edunvalvontaa.

Insinööriliitossa syksyllä 2014 to-

teutetun selvityksen mukaan Insinööriliitto ei pysty vaikuttamaan Akavassa, vaikka Insinööriliitto on Akavan toiseksi suurin jäsenjärjestö. Onko tilanne tällainen? Miten tilanne voidaan korjata?

Insinööriliitto on niin suuri järjestö, että se ei voi olla vaikuttamatta Akavassa. Insinööriliitto on nostanut Akavassa viime vuosina esille mm. harmaan talouden, työehtosopimuksettomat alat, vapaa-aikana matkustamisen korvaamisen sekä eläkekysymyksissä korotetun karttuman ja eläkeiän.

Muut liitot ovat kuitenkin tuoneet vielä aktiivisemmin Akavalle omaa agendaansa ja myös uusia, konkreettisia esityksiä. Akavassa on vahvistettu ammattikorkeakoulujen roolia ja ammattikorkeakoulujen koulutuspolitiikkaa.

Aloite siitä, mitä Insinööriliitto Akavalta haluaa ja mitä Akavassa pitäisi tehdä, on Insinööriliitolla. Akavan hallinto tai Akavan johto eivät voi näitä aloitteita tehdä liittojensa puolesta.

Haastattelun aikaan (28.1.2015) YTN-liitoista TRAL:n ja SEFE:n hallitukset ovat tehneet päätökset olla osallistumatta uuden keskusjärjestön perustamiseen tähtävään selvitystyöhön. Selvitystyöhön osallistumisesta tulee päättää 10.2.2015 mennessä. Onko tilanne akavalaisen liittojen osalta silloin sama kuin 15.1.2015, jolloin vain Insinööriliitto kertoi olevansa mukana?

Myös Tekniikan akateemiset on tehnyt tämän ratkaisun. Insinööriliitto on ainoa järjestö, joka näyttää olevan menossa mukaan selvitystyöhön. Viimeistään 10. helmikuuta mennessä kaikki akavalaiset järjestöt ovat tehneet viralliset päätökset päätöksentekoeleimissään.

Mitä tapahtuu jatkossa keskusjärjestöhankkeen valmistelussa? Entä mitä tapahtuu Akavassa?

Keskusjärjestöhankkeen eteneminen riippuu siitä, mitkä järjestöt ovat mukana. Akava on toivonut, että jos uusi järjes-

tö syntyy, me voimme tehdä sen kanssa hyvää ja tiivistä yhteistyötä.

Akava on jo pitkään ollut sekä strategiassaan että käytännössä kasvava järjestö, ja tässä tavoitteessa pysymme edelleenkin.

Akavassa kehitetään edelleen omaa toimintaa. Jäsenten edunvalvontaa hoidetaan työllisyys- ja kasvusopimuksessa, maan hallitusten hallitusohjelmiin vaikuttamisessa, julkisen keskustelun kautta ja monin muin tavoin. Akava jatkaa korkeakoulutettujen ja asiantuntijoiden puolestapuhujana.

Miten Akava kehittyi seuraavan kahden vuoden kuluessa?

Seuraavan kahden vuoden kuluessa Akavan toimintaa fokusoidaan muun muassa vahvempaan koulutuspolitiikkaan liittyen koulutusmääriin ja koulutuksen laatuun. Oman työn tulosten ja oman panostuksen osaamiseen ja asematason tulee näkyä palkkauksessa. Työehtosopimustoimintaa laajennetaan Akava-yhteisössä. Akava kasvaa ja kirkastaa imagoaan. Yhdessä jäsenjärjestöjen kanssa kehitetään jäsenpalveluja vastaamaan paremmin jäsenten tarpeisiin. Vaikuttajana pyrimme olemaan aloitteellinen uudistaja sekä enemmän asioiden puolesta, mutta joskus on toki pakko olla myös vastaan. Korostamme osaamisen merkitystä, koska näin Suomi pärjää parhaiten.

Mitä haluat sanoa lopuksi Insinööriliiton jäsenjärjestöille ja niiden jäsenille eli insinööreille?

Insinööreillä on Suomessa ja Akavassa pitkä ja arvostettu perinne ja tästä pidetään kiinni. Insinööriosaamisella on ollut ja on oltava vatedeskin Suomelle valtava merkitys. Insinöörikoulutuksen korkeasta laadusta ja oikeasta määrästä huolehtiminen sekä asiantuntemuksen arvostaminen työpaikalla on Akavan ykköstehtäviä. Kyllä suomalainen insinööri kuuluu Akavaan. Mihin 1970-luvulla tehty päätös liittyä Akavaan olisi muuttunut?

Haastattelu perustuu haastatteluajan kohdan 28.1.2015 tilanteeseen.

Työhyvinvointi kohenee pienilläkin teoilla

HYVÄ TYÖ -HANKKEELLA TULOKSIA

Teknologia-alan liitot ovat käynnistäneet Hyvä työ – Pidempi työura -työhyvinvointihankkeen. Hankkeen tavoitteena on lisätä työhyvinvointia ja ylläpitää työkykyä yrityksissä. Hankkeeseen on osallistunut yli 90 yritystä ja yritykset voivat liittyä mukaan ilman kustannuksia kevään 2015 aikana.

Teknologia-ala yrityksissä on huomattu, että pienetkin ponnistukset työntekijöiden viihtyvyyteen ja hyvinvointiin vievät pitkälle. Mittavien investointien sijaan tarvitaan viitseliäisyyttä ja uudenlaista tapaa tarkastella asioita. Lisäksi on haluttu edistää uudenlaista yhdessä tekemisen kulttuuria työpaikoilla. Yritysten projekti-kokoonpanoissa on aina sekä johdon että eri henkilöstöryhmien sekä työterveys-huollon edustus.

TESTATTU TOIMINTAMALLI JOHTAA TULOSSIIN

Teknologia-alan liittojen tarjoaman toimintamallin taustalla on vahvaa, maailmallakin tunnettua osaamista. Mallin on kehittänyt asiantuntijaryhmä Neliapila työhyvinvoinnin johtavan asiantuntijan Juhani Ilmarisen johdolla. Hankkeen käynnistäneillä työpaikoilla on selvitetty ensin työhyvinvoinnin tila henkilöstön keskuudessa. Siihen käytetään työhyvinvointikysely Yksilö-tutkaa. Anonyymien testien jälkeen vastaaja on saanut välittömästi yhteenvedon oman työhyvinvoinnin tilasta.

”Jo tässä vaiheessa on tapahtunut havahtumisia, jos esimerkiksi terveys ja toimintakyky ovat olleet alhaisella tasolla. Tuloksen kanssa on voinut mennä oma-aloitteisesti myös työterveyshuoltoon keskustelemaan tilanteesta”, kertoo valtakunnallisen hankkeen projektipäällikkö Tiina Hartikainen Teknologia-ala ry:stä.

VERTAILUTIEDOT MUIHIN YRITYKSIIN

Yrityksen projektiryhmä on puolestaan tarkastellut yrityksen kokonaistulosta. Tuloksesta selviää oman tuloksen lisäksi myös yrityksen profiloituminen suhteessa muihin teknologia-alan yrityksiin. On tärkeää, että kyselyn jälkeen ei vain todeta työhyvinvoinnin tilaa ja tutkailla raportteja, vaan siirrytään ideoimaan ja toteuttamaan tärkeimpiä kehitystoimia. Tässä vaiheessa hankkeen tuki on ollut tärkeässä asemassa. Projektiryhmät käyttävät kyselyn purkuun Työpaikka-tutka -keskustelumenetelmää. Tarvittaessa asiantuntijatukea on tarjolla.

Tutkan avulla käydään kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet läpi, ja keskustellaan asioiden taustoista. Menetelmän avulla luodaan yhteinen tahtotila ja saadaan esiin tärkeimmät työhyvinvointia lisäävät kehitystoimet työpaikoilla. Välillä

ryhmän jäsenten näkemykset poikkeavat täysin toisistaan. Menetelmän käyttö edellyttääkin sosiaalista älykkyyttä, kykyä toisen kuuntelemiseen ja dialogiin. Ajatellaan, että jokaisen näkemys on arvokas ja kukin projektiryhmän jäsen tuo yhteiseen pöytään tärkeää tietoa. Sovitut toimenpiteet ovat olleet mahdollisimman konkreettisia ja mitattavissa olevia. Usein kehityskohteita löytyisi kymmenittäin, mutta niistä priorisoidaan vain 1-3 tärkeintä.

UUSI TOIMINTATAPA TAVOITTEENA

Projektin sijaan hankkeessa on painotettu uudenlaisen toimintatavan muodostamista työpaikoille. Työhyvinvointikysely on toteutettu yrityksen vuosikellossa samaan aikaan vuosittain. Tämän jälkeen on valittu kunkin vuoden kehityskohteet. Toimintaa kehitetään Työkyky –talon (ku-



Lyhyt ote Yksilö-tutkan henkilökohtaisesta palautteesta.

va 2) kaikilla kuudella osa-alueilla.

Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeessa mukana olevissa yrityksissä on saavutettu merkittäviä muutoksia työhyvinvoinnin kehityksessä. Tulosten mukaan kehitystoiminnan vaikutukset ovat näkyneet parempana terveydentilana ja toimintakykenä. Henkilöstön osaaminen on kehittynyt, luottamus työnantajaan lisääntynyt ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta vahvistunut.

Myös esimiestyöhön ollaan tyytyväisempiä, erityisesti palautetta esimieheltä saadaan tulosten mukaan aiempaan enemmän. Aika ja voimavarat ystäville ja harrastuksille ovat lisääntyneet. Myös arvio jaksamisesta vanhuuseläkeikään on valoisampi. Työhyvinvoinnin muutosta on selvitetty hankkeeseen osallistuvien 26 yrityksen ja yli 4000 osallistujan aineistolla syksyllä 2014.

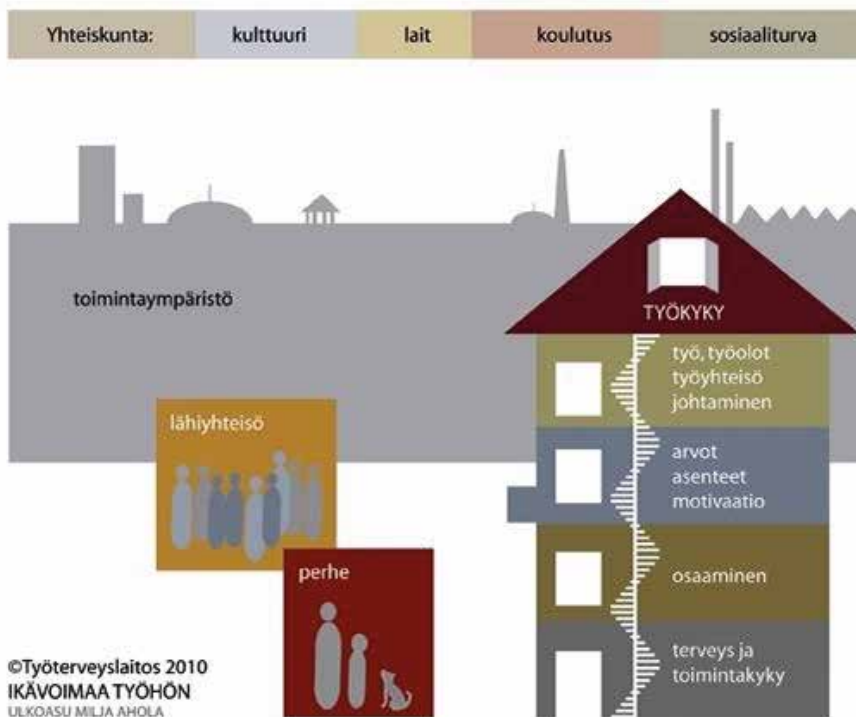
ESIMIESTYÖHÖN TUKEA

”Vaikka yritysten välillä on suuria eroja, kokonaistulos työhyvinvoinnin kehityksessä on voimakkaasti positiivinen. Myös hyvässä lähtötilanteessa olleet henkilöt ovat pystyneet ylläpitämään työhyvinvointiaan”, toteaa työhyvinvoinnin asiantuntija Juhani Ilmarinen.

Kun tarkastellaan yrityskohtaisia on-

nistumisia, on pystytty vaikuttamaan erimerkiksi työssä jaksamiseen siten, että työkyvyn alenemasta huolimatta on voitu olla työelämässä edelleen muka-

na. Työkyvyn tukemiseen on tehty uusia avauksia, esimerkiksi kuntoutusta työpaikalla työn ohessa. Hankkeen toimintamallilla on voitu tukea esimiestyötä tai organisaatiokulttuurin muutosta. Yksittäisissä yrityksissä on myös voitu jo osoittaa mitattua työurien pitenemistä.



Työkyky-talo

©Työterveyslaitos 2010
IKÄVOIMAA TYÖHÖN
ULKOASU MILJA AHOLA

HYVÄ TYÖ – PIDEMPI TYÖURA -hanke (2010 - 2015)

- » Teknologiateollisuus ry:n ja useiden ammattiliittojen yhteinen työhyvinvointihanke.
- » Ammattiliitoista ovat mukana Metallityöväen Liitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja Uusi Insinööriliitto UIL ry.
- » Tavoitteena edistää henkilöstön työhyvinvointia, ylläpitää työkykyä ja saada aikaan uudenlaista tekemistä yrityksissä.
- » Yritykset saavat käyttöönsä maksuttomat työkalut ja tukea niiden käyttöön.

Toimintamalli ja työkaluja

Hanke tuo yrityksille systemaattisen toimintamallin ja työkalut työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

- **Yksilö-tutka -henkilöstökysely:** selvittää, mikä lisää työhyvinvointia
- **Työpaikka-tutka:** auttaa valitsemaan tärkeimmät toimenpiteet
- **Raportit:** perustuvat säännöllisiin mittauksiin kertovat työhyvinvoinnin tilanteesta ja kehityksestä omassa yrityksessä sekä suhteessa muihin yrityksiin

- » Hyvä työ – Pidempi työura -hanke tukee tulosten siirtämistä projektista prosessiksi. Vuonna 2010 käynnistyneeseen hankkeeseen on osallistunut yli 90 yritystä. Mukaan voi liittyä ilman kustannuksia kevään 2015 aikana.

Lisätietoja: <http://www.tyohyvinvointi.info>

HYVÄ TYÖ — PIDEMPI TYÖURA

TO 19.3. KLO 17.30, TI:N
TOIMISTO

Hyvä työ – pidempi työura hyvinvointihankkeen projektipäällikkö Tiina Hartikainen kertoo Tampereen Insinöörit ry:n jäsenille projektin kokemuksista ja tuloksista torstaina 19. maaliskuuta. Tilaisuudessa esitellään mm. millaisilla mittareilla työhyvinvointia voitaisiin työpaikoilla seurata.

Tilaisuudessa työhyvinvointiin liittyviä teemoja lähestytään kolmen eri case-esimerkin kautta:

- Työkuormituksen tasaaminen ja säätely, esimiespalautte ja suorituksen johtaminen, sekä ergonomian kehittämisen eri ikäluokissa (Kemppi Oy)
- Flying engineers - työaika ja kompensatiomalli paljon matkustaville ja työkykyä parantava avokuntoutus (Normet Oyj)
- Keskustelevampi yrityskulttuuri & arjen muuttunut esimiestyö (Outotec Oyj)

Ilmoittautuminen tilaisuuteen viimeistään 2.3. osoitteessa

www.tampereeninsinoorit.fi



Combitechilla lisätty aktiivista arkea onnistuneesti.

ravintoon ja painonhallintaan. Yrityksissä on lisätty näihin teemoihin kohdistuvaa viestintää. Tietoisku on ollut esimerkiksi intrassa ja ilmoitustaululla. ”Blogini kautta olen saanut korostettua aiheen tärkeyttä ja omakohtaisia kokemuksia” toteaa Combitech Oy:n talous- ja henkilöstöjohtaja Timo Rantala.

Syksyn aikana Combitechillä on painostettu myös siihen istumisen vähentämisen ympäristöön. Toimistoilla on halukkaille asennettu sähköpöydät ja hankittu satulatuolit edesauttamaan kunkin työntekijän omaa vaikutusmahdollisuutta työpäivän aikaiseen istumiseen. Tiedotus ja muutokset työympäristössä yhdessä toivottavasti tuovat positiivista vaikutusta kaikkien työpäivään.

TUNNIN LENKKI EI NOLLAA ISTUMISEN HAITTAVAIKUTUKSIA

Istumisen vähentäminen onkin yksi lähes jokaista koskettava aihe. Päivän aikana istutaan helposti kymmenen tuntia, kun terveyden kannalta seitsemän tuntia olisi yläraja. ”Edes tunnin vauhdikas lenkki työpäivän jälkeen ei nollaa istumisen haittavaikutuksia. Tämä tulee monille yllätyksenä”, toteaa Heidi Löflund-Kuusela SYY:stä.

Siksi onkin tärkeä lisätä arjen aktiivisuutta omassa ja työyhteisön yhteisessä päivittäisessä toiminnassa. Arkiliikuntaa on lisätty esimerkiksi keräämällä 10 minuutin liikuntasuorituksia pitkin päivää. Tätä on vauhditettu kampanjan avulla, jossa houkuttelevana palkintona on voinut olla esim. aktiivisuusmittari. Omaan tilanteeseen on saatu havahdutettua Hookie-mittausten avulla, jossa fyysistä aktiivisuutta seurataan viikon ajan aktiivisuusmittarilla. Mittausten jälkeen on henkilöstölle pidetty palautetilaisuus Suomen Syöpäyhdistyksen toimesta.

MARJAT JA KALA RUOKAVALIOON

Kampanjassa on tarkasteltu myös ravintoon liittyviä asioita. Mobiilissa elintaparyhmässä jokainen (myös ohjaaja) valokuvasi omia ruokiaan seitsemän viikon ajan MealLogger -sovelluksen avulla. Tavoitteena oli hetkeksi pysähtyä tarkastelemaan omia ruokavalintojaan ja niiden vaikutusta omaan hyvinvointiin sekä saada vinkkejä omaan arkeen toisten ratkaisuista. Osallistujien havainnot olivat esimerkiksi, että marjojen ja kalan tuleminen osaksi ruokavaliota. Myös veden nauttiminen oli lisääntynyt.

TYÖTTÖMYYSTURVAN LAKIMUUTOKSET 1.1.2015

Ansiopäiväraha laskee yli 3 116 euroa ansaitsevien osalta. Muutos koskee niitä henkilöitä, joiden työssäoloaikaan laskettava viimeinen työpäivä on 1.1.2015 tai sen jälkeen ja heidän päivärahansa määritellään tällöin.

Ansio-osa on 45 % päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka/kk on suurempi kuin 95-kertainen perusosa (aiemmin 105-kertainen), ansio-osa on tämän taitekohdan ylittävältä päiväpalkan osalta 20 %.

Korotettu ansio-osa on 58 % (aiemmin 65 %) päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka/kk on suurempi kuin 95-kertainen perusosa (aiemmin 105-kertainen), ansio-osa on tämän taitekohdan ylittävältä päiväpalkan osalta 35 % (aiemmin 37,5 %).

Yrittäjän työssäolo- ja jäsenyysehto lyhenevät 15 kuukauteen

Yrittäjän työssäolo- ja jäsenyysehto lyhenevät 15 kuukauteen (aiemmin 18 kuukautta). Samalla yrittäjän työssäoloaikaan liittyvän vuositulon vähimmäismäärä nousee 12 326 euroon (aiemmin 8 520 euroa). Nämä muutokset koskevat vain yrittäjäkassojen jäseniä.

TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOJEN TEHTÄVIÄ SIIRTYY TYÖTTÖMYYSTURVAN MAKSAJILLE

Työttömyyskassojen tehtäviin kuuluvat 1.1.2015 alkaen työmarkkinoilla olon esteiden ja työllistymistä edistävistä palveluista poissaolojen tutkinta.

Työmarkkinoilla olon esteitä ovat asevelvollisuuden tai siviilipalveluk-

sen suorittaminen, vankeusrangaistuksen suorittaminen, sairaala- tai muusa tähän verrattavassa laitoshoidossa oleminen ja muu näihin verrattava syy, jolloin henkilö on estynyt olemasta työmarkkinoilla.

Työllistymistä edistävistä palveluista poissaoloista työttömyyskassa on aiemmin selvittänyt etuuden saajan oman tai alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisen. Jatkossa työttömyyskassa selvittää myös muut poissaolot. Muita hyväksyttäviä poissaolon syitä on mm. työhaastattelu tai siihen rinnastettava työllistymiseen liittyvä syy.

Työvapaa hyväksytään lomautukseen rinnastettavaksi syyksi

Itse haettua työvapaata tai muuta vastaavaa vapaata voidaan jatkossa pitää lomautukseen rinnastettavana syyne. Päivärahaa voidaan maksaa, jos henkilön on tarkoitus vapaan aikana olla muussa kokoaikatyössä, mutta hän on jäänyt työttömäksi tästä kokoaikatyöstä ilman omaa syytään.

TYÖTTÖMYYS IAET- KASSASSA 5,1 PROSENTTIA

Kassan laskennallinen työttömyysaste oli joulukuussa 5,1 %. Korvauksina maksettu rahamäärä oli joulukuussa 19,7 miljoonaa euroa. Etuutta sai joulukuussa 9 895 jäsentä.

Ensihakemusten jatkuvasti korkeana pysyvistä määristä huolimatta hakemusten käsittelynoittoaika oli joulukuussa vain reilu viikko. Jatkohakemukset käsiteltiin alle viikossa.

Kassa tekee vuodelta 2014 alijäämäisen tuloksen ja tasoitusrahastoprosentti painuu noin 100 %:iin tai hieman sen alle.

Työelämälounas

Ti 10.2. klo 11–12

Tampereen Insinöörit tarjoavat työsuuhdelounaan tiistaina 10. helmikuuta klo 11–12. Tapahtumapaikkana on Amica Tulli Business Park (Åkerlundinkatu 11 A, 33100 Tampere).

Ruokailun lomassa Insinööriunionin asiamies Tapio Soltin pitää ajankohtaiskatsauksen. Lounaalle mahtuu mukaan 20 henkilöä (paikat varataan ilmoittautumisjärjestyksessä). Lounas on lounaslistan mukainen linjastolounas. Ilmoittautuminen lounaalle osoitteessa www.tampereeninsinorit.fi

Työelämälounas

Ti 10.3. klo 12–13

Insinööriunioni IL ry ja Tampereen Insinöörit ry tarjoavat työsuuhdelounaan tiistaina 10. maaliskuuta klo 12–13. Tapahtumapaikkana on ABC Lahdesjärvi (Automiehenkatu 39, 33840 Tampere). Ruokailun ohessa on mahdollista keskustella ajankohtaisista aiheista Insinööriunionin asiamies Tapio Soltin kanssa.

Lounaalle mahtuu mukaan 20 henkilöä (paikat varataan ilmoittautumisjärjestyksessä). Lounas on lounaslistan mukainen linjastolounas. Ilmoittautuminen lounaalle on osoitteessa www.tampereeninsinorit.fi

Insinööriunionin lakimiespäivystys Tampereella

ti 10.3.2015 klo 14-17

varaa aikasi:
toimisto@tampereeninsinorit.fi



Uratehtaan yhteyspäällikkö Maija Heino (vas.) ja koulutuspäällikkö Mari Kuusjärvi (oik.) toivottavat uudet työnhakijat sekä työnantajat tervetulleiksi Uratehtaalle.

UUSI VUOSI ja uudet tavat työllistyä

Uratehtaan vuosi 2014 rikkoi kaikki ennätykset. Projektiin osallistui huikeat 757 ihmistä, ja työllistyneiden määrä nousi 222 henkilöön. Tänä vuonna työllistymisprojektissa panostetaan työnhaun vertaistukeen ja näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa.

Ei ole mikään salaisuus, että viimeiset vuodet ovat talouden ja työllisyyden kannalta olleet vaikeita, ja työttömyyttä on paljon kaikilla aloilla. Uratehdas-projektin yhteyspäällikkö Maija Heino ottaa asiaan kuitenkin positiivisemmän näkökulman.

– Me haluamme tuoda esiin erilaista viestintää. Yleensä puhutaan, että aka-

teemisten henkilöiden työllistyminen on vaikeaa ja työttömyyden kestot ovat pidentyneet. Se on kyllä totta, mutta meidän kauttamme tapahtui viime vuonna yli 200 onnistumista!

Viime vuonna Uratehdas-projektiin osallistui ennätysmäärä ihmisiä. Kaikkiaan mukana oli 757 henkilöä, kun vuonna 2013 projektalaisia oli 459.

Lisääntynyt osallistujamäärä toi mukanaan aikaisempia vuosia enemmän onnistuneita uudelleensijoitteluita työ- ja koulumaailmaan. Viime vuoden aikana Uratehtaan riveistä koulutukseen lähti kaikkiaan 100 henkilöä. Uuden työpaikan löysi ennätykselliset 222 projektilaisista, kun vuonna 2013 työllistyneiden määrä oli 136 henkilöä.

Uutta Uratehtaalla: projektin nettisivuilta löytyvä blogi, jossa käsitellään ajankohtaisia teknisen ja kaupallisen koulutuksen saaneiden ammattilaisten työnhakuun liittyviä asioita. Blogiin kirjoittavat Uratehtaan projektilaiset, kouluttajat, yhteistyökumppanit sekä projektin henkilöstö.

nenlaisia tapahtumia ja koulutuksia, joissa on mahdollista saada tietoa ja apua työnhakuun. Tarjolla on opastusta työnhaun perusasiakirjojen, kuten cv:n ja hakemusten tekemiseen. Somen vaihtoehtoisista kanavista kiinnostuneille on tarjolla myös monenlaista koulutusta mm. miten LinkedIn:n lisäksi vaikkapa Pinterestiä ja Instagramia voi hyödyntää työnhaussa.

SOSIAALINEN MEDIA VIE VIESTIÄ

Koulutuspäällikkö Mari Kuusjärvi arvelee osallistujien määrän kasvun syyksi sitä, että projektin tarve tiukkana taloudellisena aikana on lisääntynyt. Toisaalta myös projektin lisääntynyt näkyvyys on tuonut uusia henkilöitä toimiston ovelle.

– Sosiaalinen media vie viestiämme eteenpäin oikein mukavasti. Uratehtaalla on esimerkiksi LinkedIn:ssä jo yli 700 ja Twitterissä reilut 270 seuraajaa, Kuusjärvi kertoo.

Maija Heino puolestaan nostaa esiin myös vanhan, mutta erittäin toimivan viestintäkanavan. Puskaradion kautta uutinen kaverin työllistymisestä ja työllistymisen kanavasta toimii somen päivinäkin vielä yllättävän tehokkaasti.

APUA UUSIIN MENETELMIIN

Rekrytointimarkkinat ja työnhakutoiminnot ovat yhä enemmän siirtyneet viimeisinä vuosina juuri sosiaaliseen mediaan. Erityisesti LinkedIn on tehokas kanava etsiä työtä ja työntekijöitä. Silti yllättävän monella ei välttämättä ole osaamista palvelun käytöstä.

– Meille tulevilla henkilöillä usein on sellainen tilanne, että joko heillä ei ole ollenkaan LinkedIn:ssä profiilia, tai jos profiili on, sitä ei välttämättä osata käyttää työnhaussa. Mutta esim. nuoremmat ovat tottuneet siihen, että ollaan sosiaalisessa mediassa, ja kerrotaan avoimesti työttömyydestä ja työnhausta. Kokeneempi väki ei välttämättä ole tässä suhteessa yhtä avointa, Mari selvittää.

Uratehtaan keväässä on luvassa mo-

RYHMÄSTÄ VOIMAA

Työnhaku saattaa olla yksinäistä ja puuduttavaa hommaa. Usein hakemuksia joutuu lähettämään paljon, jolloin niiden puutteisiin helposti silmä ja mieli puuttuu. Tähän kisaväsymykseen löytyy Uratehtaalta myös mainio apuväline.

– Meillä järjestetään 5–6 kertaa vuodessa työnhaun vertaistukiryhmiä. Kyseessä on noin 10 hengen porukka, jossa tarkoitus on antaa ja saada työnhakuun tukea ja kannustusta, kirjastaa omaa osaamista, kirjoittaa erilaisia markkinointimateriaaleja ja tietysti jatkaa myös aktiivista työnhakua, Kuusjärvi kertoo. Vertaistukiryhmä koostuu ryhmän toiveiden mukaisesti 6–8 kertaa. Jokaisella kokoontumiskerralla on oma teemansa, johon liittyy

Mari Kuusjärvi johdattelee Uratehtaan projektiin osallistuneita onnistuneen työnhaun uusiin nikseihin vilkkaan keskustelun johdattelemana.



yleensä pieni ennakkotehtävä. Aiheet vaihtelevat ryhmän jäsenten toiveiden mukaisesti, mutta tyypillisesti niihin kuuluneet esim. lyhyt markkinointihenkilönsä hissipuhe, SWOT-analyysi, markkinointikirje tai ihan vaan kokemusten jakaminen työttömyydestä.

– Parhaimmillaan ryhmät ovat olleet hyvin dynaamisia ja työnhakufokusoituneita. Ryhmissä on tehty esim. niin, että kun joku ryhmäläinen on hakenut työpaikkaa, niin hakupaperit ovat kiertäneet ryhmässä, ja niitä on yhdessä viilattu ja paranneltu, hymyilee Kuusjärvi.

KONKARISTA TYÖNANTAJALLE NOPEASTI AMMATTILAINEN

Tällä hetkellä työtä etsii laaja skaala ihmisiä niin vastavalmistuneista aina koke-

neisiin konkareihin saakka. Isolla osalla työnhakijoita on myös kokemusta monelta alalta ja erilaisista tehtävistä. Aina työnantajat eivät kuitenkaan osaa hyödyntää tätä mahdollisuutta, kun avoimeen työpaikkaan haetaan tekijää.

– Tuntuu siltä, että nyt työnantajilla on hyvin tarkkoja tarpeita. Yritykset saattavat hakea avoimeen tehtävään monta kertaa työntekijää, kuitenkin löytämättä juuri vaatimuksia täyttävää henkilöä. Nyt työttömänä on paljon ihmisiä, joilla on hyvin erilaisia taustoja ja osaamisia. Jos työnantajilta löytyisi enemmän joustavuutta, voisi pitkään avoinna oleviinkin tehtäviin löytyä helposti osaaja, Kuusjärvi kuvailee. – Moneen erilaiseen työhön perehtynyt ja erilaista koulustausta omaava konkari pääsee hyvinkin nopeasti uusien asioiden herraksi. Tällainen henkilö oppii nopeasti ja tietää, miten asioita otetaan haltuun, Maija

Heino muistuttaa ja jatkaa,

– Uratehtaan kautta työpaikan täyttäminen käy nopeasti. Meidän projektissa mukana olevat henkilöt voivat tulla työhaastatteluun ja aloittaa työt pikaisesti. Projektissa mukana olevilla on myös osaamista ja työkokemusta, joten he pääsevät tehtäviin käsiksi helposti. Toisin sanoen, meidän kauttamme rekrytointiprosessi on nopea aina aloituksesta tuottavaan työhön asti, Heino tähdentää.

- » lue Uratehtaan blogia
- » verkostoidu Uratehtaan kanssa LinkedIn:ssä
- » seuraa Uratehdasta Twitterissä
- » muista myös Uratehdas Facebookissa

URATEHDAS

TIISTAI 17.2.2015 KLO 9-13
TYÖHAASTATTELU, JARKKO
SIPILÄINEN (MPS-YHTIÖT).

Mitä työhaastattelussa kartoitetaan ja miten voin valmistautua siihen? Kuinka kerron vakuuttavasti onnistumisista ja saavutuksista? Entä miten tuon esille osaamiseni, ominaisuuteni ja motivaationi? Haastattelu on oman osaamisen markkinointitilanne ja siihen on hyvä valmistautua huolella. Tule kuulemaan rekrytoijan vinkkejä, jotta voit antaa parhaasi seuraavassa haastattelussa. Koulutuksen vetää KTM Jarkko Sipiläinen.

Ilmoittautumiset pe 13.2.2015 klo 12 mennessä www.uratehdas.fi.

TORSTAI 19.2.2015 KLO 10:30-12:30
MONSTERIN PALVELUT TYÖNHAKIJALLE, MIRVA PURANEN (MONSTER.FI)

Monsterin työpaikkasivut ovat tuttuja työnhakijoille. Tule kuulemaan vinkkejä siitä, kuinka voit työhaussa muuten hyödyntää Monsterin palveluja ja esimerkiksi tulla löydetyksi CV-pankista. Paikalla Monsterin eJob Coach Mirva Puranen.

Ilmoittautumiset ti 17.2.2015 klo 12 mennessä www.uratehdas.fi.

TIISTAI 3.3.2015 KLO 9-13
SOVELTUVUUSARVIO, 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 työhaulle. Koulutukseen osallistujille toimitetaan etukäteen linkit netissä toteutettavaan motivaatiokyselyyn, jonka tulokset he saavat graafisesti valmennustilanteessa. Kouluttajana toimii psykologi Hanna Nyqvist. HUOM! Aikainen ilmoittautuminen ennakkotehtävän vuoksi!

Ilmoittautumiset ti 23.2.2015 klo 12 mennessä www.uratehdas.fi.

KESKIVIIKKO 4.3.2015 KLO 9-11
HAASTATTELUVALMENNUS,
TUIJA SIRONEN.

Tämä valmennus on sinulle, joka kaipaat harjoitusta työhaastatteluun. Valmennus tapahtuu käytännönläheisesti yksilö- ja parityöskentelyinä. Kysymyspatteristossa tulevat esille keskeiset haastattelukysymykset, ns. vaikeat kysymykset ja mahdolliset sudenkuopat. Kartoitetuksi tulee niin osaaminen, vahvuudet kuin motivaatio. Ryhmäkoko 12 hlöä. Ota mukaan CV. Tuija Sirosella on vankka kokemus esimies- ja HR-työstä teollisuudesta sekä rekrytointikokemusta 25 vuotta. Viimeiset vuodet hän on toiminut HRM Partnersin uravalmentajana.

Ilmoittautumiset ma 2.3.2015 klo 12 mennessä www.uratehdas.fi.

TORSTAI 5.3.2015 KLO 9-13
TEHTAAN TORSTAI

Tehtaan torstai on Uratehtaassa mukana olevien päivä, jolloin projektillaiset voivat jakaa kokemuksiaan ja verkostoitua.

Ilmoittautumiset ti 3.3.2015 klo 12 mennessä osoitteessa www.uratehdas.fi.

TA PAH TU MAT

New Members Evening

Maaliskuu 2015

Tampereen Insinöörit ry kutsuu uudet jäsenet erityiseen tapahtumaan. Helmikuussa New Members Evening – tapahtuma vietetään Taneli Mustosen komedian Luokkakokous parissa. Kolmesta kaveruksista kertova komedia on tarina vanhenemisesta, muutoksista, odotuksista, toiveista ja pettymyksistä. Toimittaja Niklas, laulaja Tuomas ja rasvahanskadunari Antti tapaavat vuosien jälkeen lukion luokkakokouksessa. Reissulle lähdetään toiveikkain mielin, tavoitteena on saada viikonlopun mittainen vapaus vastuusta, ongelmista ja parisuhteesta. Kevättalven repäisevimmän komedian pääosissa nähdään Aku Hirviniemi, Sami Hedberg ja Jaajo Linnonmaa.



**Tomaatteja!
Tomaatteja!**



Perjantai 13.3.
klo 22.00–00.15

Helmikuussa heitetään taas huulta Tomaatteja! Tomaatteja! –festivaaleilla. Insinöörien tie Pohjoismaiden suurimpaan stand up –tapahtumaan vie perjantaina 13. päivä maaliskuuta. Epäonnesta ei ole tuona päivänä silti tietoaakaan, sillä lavalle huumorin kukkaa lannoittamaan nousevat Niko Kivelä, Ilari Johansson, Mika Eirtovaara ja Sami Hedberg. Liput tapahtumaan 22€/hlö (norm. 28,50€ ja 25,50€/ opiskelija, eläkeläiset ja työttömät) Sitovat ilmoittautumiset 22.2. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi.

VALOKUVAUSKURSSI

Ke 15.4. TI:n toimisto

Eikö valokuvien napsiminen onnistu odotustesi mukaisesti? Nyt sinulla on mahdollisuus tulla mukaan Tampereen kameraseura ry:n valokuvauskurssille, josta löydät taatusti inspiraatiota ja hyviä neuvoja parempiin potrettihin.

Intensiivinen valokuvauskurssi järjestetään keskiviikkona 15.4. kello 17 alkaen. Opintoillan tavoitteena on aktivoida ja kehittää osallistujien luovaa valokuvailmaisua käymällä läpi valokuvauksen ja valokuvailmaisun perusteita. Illan aikana perehdytään hieman valokuvauksen teoriaan, mutta pääasiallisesti tarkoitus on oppia tekemisen kautta. Kurssin sisältöön kuuluu mm. perusteet sommittelusta, kuvan tunnelman luomisesta sekä erilaisten tekniikoiden käyttämisestä.

Ilmoittautuminen valokuvauskurssille osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi





Pe 10.4. klo 19.00 Pakkahuoneen Klubi

TAMPEREEN INSINÖÖRIT RY:N 96-VUOTISBILEET

**STAND UP –KOOKIKKO ARIMO MUSTONEN
PAULI HANHINIEMI & HEHKUMO**

Tampereen Insinöörit ry:n 96-vuotisbileet järjestetään perjantaina 10.4. Klubilla Tullikamarinaukiolla. Ovelta aukeavat klo 19.00. Vapaamuotoisen vuosijuhlan avaa Tampereen Insinöörien puheenjohtaja Kalle Kiili. Sen jälkeen lavalle hyppää tamperelainen stand up –koomikko Arimo Mustonen. Illan musiikkiosuudesta puolestaan vastaa Pauli Hanhiniemi & Hehkumo. Perinteestä nykypäiväisellä otteella ammentava yhtye ammentaa aiheitaan arjesta ja sen yläpuolelta; laulujen aiheeksi pääsevät pintatasolla niin sauvakävely, pikaruokakulttuuri kuin Pappa-Tunturikin. Sanoituksiinsa yhtye sukeltaa syvempiin vesiin, teemoina mm. unelmat, rakkaus ja elämän ohikiitävyys. Tilaisuudessa asu on vapaa, mutta pakollinen, pukukoodina rento farkku. Liput 10 euroa/hlö (max. 2 kpl/jäsen). Lippuja on rajoitettu määrä! Lisätiedot ja lippujen tilaukset www.tampereeninsinoorit.fi



kuva: Ville Malja

WAPPUBRUNSSI

Pe 1.5. klo 11.00-12.30

Tl:n toimisto

Valkolakkien, serpentiinien ja ilmapallojen juhlaa kannattaa viettää jo perinteeksi muodostuneella Tampereen Insinöörit ry:n Wappubrunssilla. Luvassa on herkullista purtavaa ja mukavaa yhdessäoloa koko perheelle. 50 ensimmäistä ilmoittautunutta pääsee tapahtumaan mukaan. Sitovat ilmoittautumiset pe 24.4. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi.



Kesäteatteri TANKKI TÄYTEEN

Ke 10.6.2015 klo 19

Tampereen Komediateatteri

Kesä on täällä nopeammin kuin uskotkaan. Tänä suvena lorotellaan petroolia tankkiin ja vissyä Reinikaisen juomalasiin, kun Tampereen Komediateatterissa esitetään tv:stä tuttu klassikkokomedia Tankki Täyteen. Luvassa on hulvaton teatterileikki, jossa tv-sarjan alkuperäisnäyttelijöistä on saatu puhuttua kaksi tähteä mukaan: Tuire Salenius tulee näyttelemään oman roolinsa Ullana ja Ilmari Saarelainen Juhana Vileninä! Mitä hauskaa siitä syntyykään, kun jo eläkkeelle siirtynyt Ilmari hyppää 35-vuotiaaksi Juhanaksi, joka on päättänyt muuttaa viimein pois kotoa. Muissa rooleissa nähdään mm. Aimo Räsänen ja Petra Karjalainen. Näytelmän ohjaa Panu Raipia. Liput 26€/hlö pe 13.3. asti, sis. kahvin ja viinerin (Norm 44€). Liput 29€/hlö to 30.4. asti, sis. kahvin ja viinerin (Norm 44€). Max. 4 lippua jäsen. Sitovat ilmoittautumiset osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi.

NIGHTWISH Ratinassa heinäkuussa

Perjantaina 31.7.

Heinäkuussa Ratinan stadionilla jyrähtää, kun lauteille nousee kotimaisen sinfonisen hevin kärkinimi Nightwish. Kesän aikana vain Ilosaarirockissa ja Ratinassa esiintyvä metallijähti saa lämmittelijäkseen niin ikään kotimaisen hevin kärkikastiin kuuluvat Children of Bodomin ja Sonata Arctican. Ilmoittautuminen konserttiin toukokuussa osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi



Työelämän pelisäännöt 3

Ma 9.3. klo 17.00-20.00

Koulutuksessa tutustutaan yhteistoimintaan yrityksissä sekä yleisesti, että erityisesti tuotannollis-taloudellisten, työvoiman vähentämistarkoituksessa käytävien neuvotteluiden prosessin kautta. Samalla tarkastellaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä, sekä ”normaalina” aikana, että yt-prosessin ollessa käynnissä. Lisäksi koulutuksessa tutustutaan henkilöperusteiseen irtisanomiseen, sekä työsuhteen purkuperusteisiin ja päättösopimuksiin. Ilmoittautuminen koulutukseen osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

KEVÄTKIERTUE

Ke 11.3.

Insinööriliiton kevätkiertue kokoaa yhteen vastavalmistuneet ja valmistumisvaiheessa olevat insinöörit. Tule tutustumaan oman alasi tuleviin ammattilaisiin ja keräämään vinkit onnistuneeseen työnhakuun! Iltatilaisuuksissa ruokatarjoilu. Ilmoittautuminen osoitteessa www.ilry.fi/valmistumisilmoitus.

Kehity neuvottelijana

La 18.4. klo 10.00–17.00

Käytännönläheisessä koulutuksessa tutustutaan erilaisiin neuvottelutilanteisiin sekä yleisesti neuvottelun erityispiirteisiin vuorovaikutustilanteena. Ennalta valmisteltujen skenaarioiden avulla osallistujille pyritään luomaan tosielämää jäljitteleviä neuvottelutilanteita ja sitä kautta vahvistamaan mielikuvaa tietoisesti harjoiteltavissa olevista toimintamalleista, joilla neuvottelutilanteissa menestyminen on todennäköisempää. Ilmoittautuminen koulutukseen osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi