

5 Nihkeä taloustilanne on ulottunut jo myös IT-alalle. Samaan aikaan tekoäly hivuttautuu korvaamaan varsinkin nuorempien työntekijöiden töitä.

11 Kun yrityksessä ilmoitetaan muutosneuvotteluiden alkamisesta, on työntekijöiden ensimmäinen reaktio usein pelko ja epävarmuus.

16 Työelämässä korostuva yksilöllisyys ja tunteiden ylenmääräinen käsittely voivat lisätä sairauspoissaoloja sekä kuormittaa niin työpaikkoja kuin työterveyshuoltoakin.



Tiesitkö, että löydät vanhoja Tietoa-lehden numeroita myös netistä?

Klikkaa itsesi osoitteeseen <http://tietoala.fi/tietoa-lehti>

2:2025

TÄSSÄ NUMEROSSA



Helsinkiläinen IT-asiantuntija Wille Dahl on mies, jonka vapaa-aika kuluu suurelta osin teatterin lavalla.
(Kuvassa Tanja Viinikainen ja Wille Dahl)

Sisällysluettelo

- 3** Puheenjohtajan kirjoitus
- 4** Pääkirjoitus
- 5** Aikaleima: Elämä on neuvottelua
- 6** Milla palasi kotipesään
- 9** Koodarista tanssittajaksi
- 10** Usko itseesi ja Just Do It
- 11** Muutosneuvottelut – enemmän kuin velvollisuus
- 13** Työehtosopimus tuloksen takana
- 16** Pahanmielen sairausloma
- 18** Nuoret ja työelämän muutos – tasapainon etsintää
- 19** Pienet uutiset
- 20** Virhekoodit sallittu – IT-asiantuntija improvisoi
- 22** DEI pelialalla
- 24** Game Makers of Finland valitsi uuden puheenjohtajan
- 27** Poneja, makkaraa ja pillimehua maatilapäivässä
- 28** Jäsenedut

6

Milla Pennanen

Milla palasi kotipesään
– Käynnissä on jo monta uudistusta, jotta tietöalan ammattilaisten ääni kuuluu entistä paremmin.

9

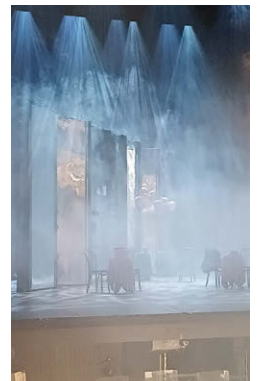
Alanvaihtajat

Tarja Karakoc ja
Anastasia Petrova
vaihtoivat alaa.

22

Jäsentapahtuma

Tietöalan jäsenet vaihtoivat hetkeksi työn touhut ja TEAMS palaverit teatterin samettiin ja suuntasivat kohti Tallinnaa ja Viron kansallisoopperaa.





Jyrki Kopperi
Puheenjohtaja
Tietoala ry

PUHEENJOHTAJALTA

Aiemmin pohdin etätyötä otsikolla uhka vai mahdollisuus. Nyt, kun aikaa on kulunut ja kokemuksia on kertynyt huomattavasti enemmän, voin todeta, että etätyö on sekä uhka että mahdollisuus.

Uhka on konkretisoitunut erityisesti siinä, että osa työntekijöistä – etenkin nuoret – kokee työyhteisön jäävän etäiseksi. Henkilökohtaisten suhteiden luominen ja työkavereihin tutustuminen koetaan vaikeaksi. Monia työkavereita ei ole koskaan tavattu kasvokkain, vaikka töitä olisi tehty yhdessä päivittäin jo pitkään. Jos työkaveri kävelisi kadulla vastaan, häntä ei välttämättä tunnistettaisi. Sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tunne ja työkavereiden toisilleen antama tuki voivat olla olemattomia, ellei niihin kiinnitetä erityistä huomiota. Näiden puute heikentää työssä viihtyvyyttä ja työtuloksia sekä aiheuttaa ylimääräisiä paineita työntekijöille, jotka eivät saa tukea työyhteisöltään.

Mahdollisuus puolestaan näkyy erityisesti niille, joilla työmatkoihin kului aiemmin paljon aikaa. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ja sen kehyskunnissa julkisia kulkuneuvoja käyttäviltä saatoin kuluu päivittäin yli kaksi tuntia työmatkoihin. Kun työpaikalle ei tarvitse matkustaa joka päivä, vapaa-aika on lisääntynyt merkittävästi. Aikaa harrastuksille ja perheelle on nyt huomattavasti enemmän. Moni etätyötä tekevä kokee myös saavansa aikaan parempia työtuloksia, kun kotona on vähemmän häiriötekijöitä ja keskeytyksiä kuin toimistolla.

Niin kauan kuin etätyötä koskevat säädökset ovat nykyisellään tasolla eikä niistä ole tarkemmin sovittu työehtosopimuksissa, lainsäädännössä tai paikallisesti, pätevät työnantajan

määräykset siitä, missä työtä tehdään. On hyvä muistaa, että etätyö ei ole subjektiivinen oikeus tai saavutettu etu. Viime kädessä työnantaja määrittelee työntekopaikan.

Viime vuosina monien työnantajien etätyölinjaukset ovat kiristyneet asteittain: Ensin ilmoitettiin, että 100 % etätyö ei ole mahdollista ja toimistolle on tultava pari kertaa kuukaudessa. Sitten kerran viikossa. Nyt monilla työpaikoilla edellytetään läsnäoloa toimistolla 2–3 päivänä viikossa, joissakin jopa 4–5 päivänä.

Samaan aikaan yrityksissä on jatkunut tiukka kulukuuri, joka on näkynyt toimitilojen pienentymisenä. Oma työpiste toimistolla on nykyään harvinaista luksusta. Useimmat työskentelevät ns. flexipaikoilla, ja aamulla toimistolle mennessä edessä voi olla vapaan työpisteen metsästyksiä. Joissakin yrityksissä on otettu käyttöön sähköinen varausjärjestelmä, jolla työpisteen voi varata etukäteen. Pahimmillaan työpisteitä ei riitä kaikille toimistolle saapuville, sillä monessa yrityksessä niitä on enää vain 25–30 % työntekijöiden määrästä. Ei tarvita suurta matemaattista lahjakkuutta ymmärtääkseen, ettei työpisteitä voi riittää kaikille, jos toimistolla edellytetään työskentelyä useita päiviä viikossa.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että kaikille toimistolle määrätyille työntekijöille on asianmukaiset työtilat. Taukotilat tai lounasravintola eivät ole asianmukaisia työtiloja, vaikka joissakin työpaikoissa niihin on jouduttu turvautumaan tilojen loppuessa kesken.



Kirje Joulupukille

Rakas Joulupukki,

Tänä vuonna toiveeni eivät ole leluja eikä suklaata, vaan vähän oikeudenmukaisuutta työelämään. Suomessa kun hallitus on päättänyt, että työntekijöiden turvaa pitää heikentää. Lakko-oikeutta rajailtiin, lakko-sakkoja korotettiin ja poliittiset lakot typistettiin 24 tuntiin.

Nyt sitten vuorossa oli irtisanomissuojaja: hallitus haluaa, että työsuhteen päättämiseen riittää jatkossa pelkkä asiallinen syy – ei enää asiallinen ja painava syy, kuten tähän asti.

Mitähän tämä sitten tarkoittaa käytännössä?

Työnantaja voisi irtisanoa työntekijän, jos tämä alisuoriutuu tai tekee toistuvia vähäisiä rikkomuksia.

Uudelleensijoittamisvelvollisuus poistuu lähes kokonaan: työnantajan ei tarvitse enää selvittää, voisiko työntekijä jatkaa muissa tehtävissä.

Varoituskäytäntöä lievennetään: varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijän olisi pitänyt ymmärtää menettelynsä vakavuus.

Lisäksi hallitus helpottaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä: jatkossa ensimmäinen määräaikainen sopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä, ja sama työnantaja voi solmia jopa kolme peräkkäistä määräaikaista sopimusta ilman erityisiä perusteita.

Takaisinottovelvoite poistuu alle 50 hengen yrityksiltä, ja lomautusilmoitusaikoja lyhennetään.

Hallitus perustelee näitä toimia työllisyyden ja kilpailukyvyn parantamisella. Mutta kun tutkimusnäyttökin kertoo päinvastaista: irtisanomissuojan heikentämisen lisää epävarmuutta, ei työllisyyttä. Se voi johtaa raskaus- ja perhevapaasyrjintään, lykätä perheellistymistä ja lisätä mielenterveysongelmia. Kun työelämä muuttuu epävarmemmaksi, koko yhteiskunta kantaa seuraukset.

Siksi pyydän sinulta, Joulupukki:

Palauta arvostus kollektiiviselle sopimiselle, sillä se on ollut suomalaisen hyvinvoinnin kivijalka.

Muistuta päättäjiä, että työrauha syntyy neuvottelemalla, ei rajoittamalla.

Anna rohkeutta puolustaa yhteisiä periaatteita, sillä ilman niitä työelämä muuttuu villiksi länneksi.

Jos tämä viesti ei mahdu lahjasäkkiisi, Joulupukki, niin ehkä voit jättää sen hallituksen pöydälle.

Hyvää joulua – ja toivottavasti ensi vuonna reiluus ei ole enää toivelistalla, vaan todellisuutta.

PS: Yritä tänä vuonna näyttää vähemmän ukilta. Viime vuonna homma vielä meni läpi mutta ei enää nyt.



Teksti: Janne "Rysky" Riiheläinen

Elämä on neuvottelua

Ajat ovat monin tavoin kovia. Nihkeä taloustilanne on ulottunut jo myös IT-alalle. Samaan aikaan tekoäly hivuttautuu korvaamaan varsinkin nuorempien työntekijöiden töitä. Tämä tilanne on työntekijän kannalta melkein päinvastainen kuin vielä jokin vuosi sitten, kun osavista tekijöistä oli pulaa ja heistä kilpailtiin.

Uusi tilanne näkyy myös alan palkkakehityksessä. Aiempi nousu palkkatilastoissa syntyi merkittävältä osaltaan siitä, kun ihmiset vaihtoivat työpaikkaa korkeamman palkan perässä. Nyt kehitys noudattaa enemmän alan työehtosopimuksia. Työntekijä- ja työnantajaliitot neuvottelevat ja palkkakehitys tapahtuu sen linjoilla.

Asioista neuvotellaessa on mukana aina erilaisia valta-asetelmia, tavoitteita, häiriöitä, väärinkäsityksiä, oikeita ja vääriä oletuksia sekä ylipäättään kaikkea inhimillistä sekamelskaa. Neuvottelutilanne voi olla vastentahtoisen päiväkotilapsen haalarin pukeminen tai työehtosopimusneuvottelu, mutta samoilla elementeillä mennään.

Neuvottelutilanteen voimasuhteet perustuvat paljolti siihen hetkeen ja tilanteeseen, jossa neuvottelua käydään. Noin karkeasti ottaen se kummalla puolella olevalla on neuvottelun epäonnistumisen varalla parempi vaihtoehto, on vahvemmilla. Lapsi saattaa kiristää vanhempansa ajalla, sillä aikuisella on kiire. Vanhempi taas uhkaa jollain lapselle mieleisen asian poisottamisella.

Jokaisessa tilanteessa ja jokaisessa perheessä on oma dynamiikkansa, mutta aina ne ovat osa jatkumoa. Jos antaa lapselle periksi kerran, on seuraavalla kerralla paljon hankalampi saada tahtoaan läpi. Siksi vanhempien keskenään sopima linja ja siitä kiinni pitäminen on pidemmällä tähtäimellä elämää helpottava tekijä päiväkotiaamuina.

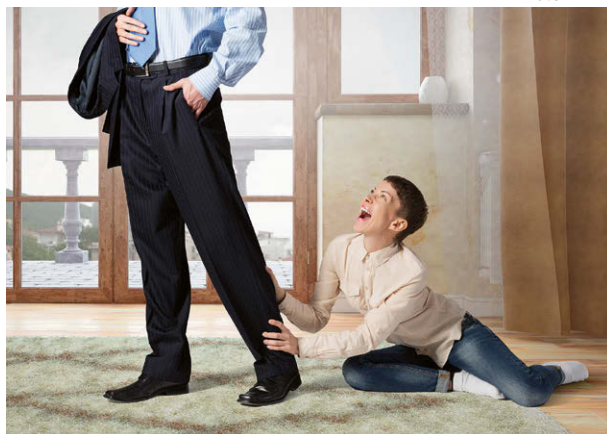
Tästä taas on helppo vetää yhtäläisyyksiä ammattiyhdistysliikkeeseen jäsentensä etujen suojelijana ja ajajana. Yhdessä sovittu linja ja siitä kiinni pitäminen ovat työehtoneuvotteluissa pitkän tähtäimen etuja.

Kun neuvottelupöydässä istuvat kokee ammattilaiset, niin asioiden sujumista edistävät kummaltakin puolelta pöytää yleensä löytyvä rationaalisuus ja kyky perusteltuihin kompromisseihin. Vanhemmalla voi lapsen kanssa mennä hermot ja silloin neuvottelutilanne muuttuu pakottamiseksi uhkailun ja kiristuksen keinoin. Ammattilaiset tietävät ja osaavat välttää tällaista.

Neuvottelutilanne voi olla myös yrityksen sisällä, yksittäisen työntekijän kohdalla. Hyvinä aikoina työntekijän oli helpompi pyytää palkankorotusta, sillä hänellä oli realistinen ja uskottava vaihtoehto vaihtaa työnantajaa. Huonompina aikoina, kuten nyt, neuvotteluja saatetaan käydä pikemminkin siitä, että voiko työntekijä säilyttää työnsä ja millä ehdoilla.

Ajat ovat nyt, ja näkyvissä olevassa tulevaisuudessa, sellaiset, että neuvottelusetelma on työnantajalle edullisempi kuin työntekijälle. Siksi työntekijöiden on nyt kannattavampaa panostaa yhteiseen neuvotteluvoimaan. ■

"Huonompina aikoina, kuten nyt, neuvotteluja saatetaan käydä pikemminkin siitä, että voiko työntekijä säilyttää työnsä ja millä ehdoilla."



Kuva: Pixhill

Teksti: Liisa Yli-Ketola



Milla palasi kotipesään

– Käynnissä on jo monta uudistusta, jotta tietualan ammattilaisten ääni kuuluu entistä paremmin

Kiireiseltä vaikuttaa Tietoalan historian ensimmäisen työntekijän ensimmäinen syksy: brändiuudistus, verkkosivut, nettikauppa, jäsenkirjeet, tapahtumakalenteri, budjetti ja jaetut sihteerin tehtävät, noin alkuun.

Silti tuore toiminnanjohtaja **Milla Pennanen** antaa rauhallisen haastattelun, koska hän haluaa tulla entistä paremmin tutuksi jäsenille.

– Odotan innolla, että pääsen tapamaan väkeämme. Toivon, että minuun ollaan yhteydessä hyvin matalalla kynnyksellä, hän sanoo.

Kun hän kuuli mahdollisuudesta ryhtyä toiminnanjohtajan tehtävään, hän vastasi yhtään miettimättä: kyllä, kyllä.

– Pidän työstäni Insinööriliiton jäsenhankintakoordinaattorina ja erityisasiantuntijana, mutta Tietoala merkitsi kotiinpaluuta. Tunnelma on ollut alusta saakka lämmin ja sellainen, että vanha perheeni on todellakin koolla taas.

Kahvia pitää saada

Kiire tai työtehtävien paljous ei häiritse Pennasta, koska hän elää todeksi unelmaansa.

– Nautin jokaisesta päivästä, koska ne ovat niin erilaisia keskenään. Ainoa, mikä yhdistää jokaista päivää on se, että aamuisin juon kahvia.

Tietoalan puheenjohtajaa **Jyrki Koppe-ria** esimiehenään Milla Pennanen kehuu loistavaksi.

– Kun pomo soittaa, mietin, että jee, mitähän kivaa hänellä on mielessään, eikä niin, mitähän olen tehnyt väärin tai jättänyt tekemättä.

Työyhteisössä Milla Pennaselle tärkeitä on molemmiin puoleen luottamus ja kunniotus.

Nörttituotteita tarjolle

Tietoalaa on tähän saakka pyritetty hallituksen voimin, mutta nyt Milla Pennanen

on jo ottanut viestinnän ja osittain sihteerin hommat hoitoonsa.

Myös rahastonhoitajan tehtävät kuuluvat luontevasti toiminnanjohtajalle, samoin tapahtumavaliokunnan luotsaaminen. Se työ käynnistyy virallisesti loppuvuodesta.

– Kirjoitan jäsentiedotteita, vastaan muusta viestinnästä ja markkinoinnista sekä rakennan markkinoinninautomaatioita ja tuotan ohjeita ja pohjia hyvässä yhteistyössä muun aktiiviporukan kanssa, hän jatkaa listaa.

Kuin sivumennen hän mainitsee jo perustaneensa verkkokaupan painattamilleen uusille nörtti-T-paidoille ja muille humoristisille tuotteille.

Brändiuudistus on jo hyvässä vauhdissa. Suunta on selkeä: alan järjestäytymisasetta halutaan nostaa ja etenkin nuorille viestittää, että ammattiyhdistystoiminnasta on oikeasti hyötyä.

”Nautin jokaisesta päivästä, koska ne ovat niin erilaisia keskenään.”



Peliala pysyy mukana

Kahdeksan vuotta sitten Milla Pennanen perusti pelialan työntekijöille oman ammattiliiton, jollaista ei vielä ollut missään.

Alku oli hankalaa, mutta vähitellen ihmiset alkoivat uskoa siihen, että oikeasti pelialallakin voi käydä töissä, liittyä liittoon ja pyytää asiantuntijoilta apua työoloja koskeviin kysymyksiin.

Peliala ry:ssä eli Game Makers of Finlandissa on nyt noin 650 jäsentä.

Yhdistys on luontevasti osa tietoaalaa, jolta kaikkiaan noin 7500 ammattilaista on jo liittynyt Tietoaalan liittoon.

Tarkkaan lukua tietotekniikan palvelualan työntekijöiden määrästä ei ole saatavilla, mutta karkean arvion mukaan heitä on Suomessa noin 70 000.

– Minulle on tärkeätä tuntea jäsenkunta läpikotaisin ja puhua kaikkien jäsenten

puolesta. Peliala on tietenkin rakas lapsi, onhan se ollut minulle sekä harrastus että työ, ja se säilyy tässä mukana jopa entistä vahvempana.

Uskoa uusille ja vanhoille

Uusien jäsenten saaminen mukaan on yksi ykkösjutuista Milla Pennasen työnkuvassa.

Hän tietää, että aika ei ole alalla otollisin, koska koko ajan on käynnissä muutosneuvotteluja, väkeä lomautetaan ja irtisanotaan. Niissä tilanteissa hän on muisuttamassa, ettei koskaan tarvitse jäädä yksin.

Irtisanomisen jälkeenkin kannattaa katse suunnata siihen, miten pääsee takaisin työelämään.

Monesti jo muutosneuvottelujen alkaessa ulkopuolinen henkilö voi työpaikalla auttaa tilanteen ratkaisemisessa.

”Irtisanomisen jälkeenkin kannattaa katse suunnata siihen, miten pääsee takaisin työelämään.”

– Minulta voivat niin firmojen toimitusjohtajat kuin rivikoodaritkin kysyä, miten kannattaisi toimia.

Pienissä pelialan yrityksissä on usein vaikeata ottaa vaikeita asioita puheeksi, koska ollaan myös kavereita keskenään. Sen Milla Pennanen tietää hyvin kokemuksesta.

– En ole juristi enkä pidä itseäni työehtoasiantuntijana, mutta paljon tietoa ja verkostoja minulla on erilaisista työpaikoista ja muista tärkeistä alaan liittyvistä organisaatioista.

Tekemistä riittää

Pelialan oma työehtosopimus kuuluu järjestön isoihin tavoitteisiin, se on ollut alalä todellinen pitkän ajan haave.

Tällä hetkellä sitä tarvittaisiin erityisesti, koska aiemmin myös pelialalla noudatettiin ainakin joissain yrityksissä tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta, mutta sen yleissitovuus on poistunut.

– Yrityskohtaiset työehtosopimukset nähdään työpaikkojen houkuttelevuustekijöinä erityisesti silloin, kun huippuosajista on pulaa, Milla Pennanen muistuttaa.

Palkkatasa-arvoa on hänestä tarkasteltava tehtäväkunnittain.

Sukupuolten välistä syrjintää tapahtuu edelleen. Naistuottajan palkka voi olla tuhat euroa pienempi kuin miehen. Myös palkkaamista voivat ikivanhat ennakkoluulot haitata.

– Olen kuullut esimerkiksi, että nainen on jätetty palkkaamatta, ettei työpaikalla vallinnut ”kulttuuri” olisi sotkeutunut. Monenlaiset asenteet näkyvät rekrytoinnissa.

Ala on monimuotoinen

Tarvitaan lisää kyselytietoa alasta ja jäsenkunnasta. Siitäkin tuore toiminnanjohtaja innostuu, koska tiedon pohjalta epäkohtiin on helpompi tarttua.

Sekä tietoa että peliala ovat hyvin monimuotoisia ja esimerkiksi ulkomaalaisia on jo liki kolmasosa.

Palvelua ja tietoa pitää tuottaa sekä suomeksi että englanniksi, jotta se olisi mahdollisimman helposti saavutettavaa ja ymmärrettävää.

– Pian aloitamme lounaskiertueet eri paikkakunnilla. Silloin erityisesti liittoon kuulumattomia kollegoita pyydetään mukaan. Lähikontakteissa pääsemme parhaiten kertomaan työstämme edunvalvojina. ■

KUKA?



Milla Pennanen

Kuka: Milla Pennanen

Ikä: 41

Asuu Helsingissä.

Koulutus: Medianomi Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta.

Tietoala ry:n toiminnanjohtaja elokuusta 2025 lähtien.

Perustanut pelialan työntekijöiden ammattiliiton Insinööriiliiton alle 8 vuotta sitten.

Työskennellyt viimeisimmäksi jäsenoiminnan erityisasiantuntijana Insinööriiliitossa.

Harrastaa videopeljä yhdessä 10- ja 15-vuotiaiden poikiensa kanssa, jalkapalloa sekä ulkoilua kahden saarloosinsusikoiransa kanssa.

Lempipeli: Assassin's Creed Valhalla, lasten kanssa Goat Simulator 3.

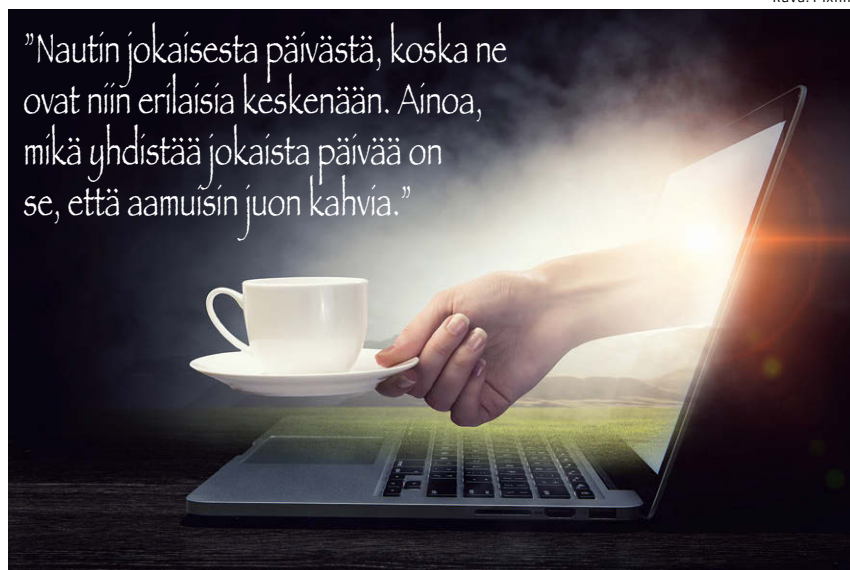
Tätä et ehkä tiennyt: Hoitaa 95-vuotiaasta muistisairasta isoisäänsä ja on perehtynyt suomalaiseen terveydenhuoltoon.

Uskoo: Ihmisten hyvyyteen ja siihen, että asioita voi muuttaa, kun on tahtoa ja valmius toimia.

Saanut Vuoden nuori aktiivi -tunnustuksen vuonna 2009 Tietola ry:n hallitukselta.

Parasta ay-toiminnassa: Yhteisöllisyys.

Kuva: Pixhill



”Nautin jokaisesta päivästä, koska ne ovat niin erilaisia keskenään. Ainoa, mikä yhdistää jokaista päivää on se, että aamuisin juon kahvia.”

Teksti: Jaana Diakite

Koodarista tanssittajaksi

Tarjan matka IT:stä lähihoitajaksi



Tarja Karakoc valmistui 80-luvun lopulla yo-merkonomiksi ja siirtyi pian ohjelmoimaan mm. SYSLAT, COBOL ja PL/SQL ohjelmointikielillä. Hän työskenteli vuosia ohjelmoijana, konsulttina, sovellus-asiiantuntijana ja myöhemmin release managerina. Välissä hän kokeili urheiluhierojan työtä, mutta raskaat päivät palauttivat hänet takaisin IT-alalle.

Vaikka Tarja teki IT-alalla lähes 30 vuotta palkitsevaa ja mielenkiintoista työtä, hän kertoo, ettei nauttinut siitä enää kuten ennen. ”Työ oli hektistä ja päivät koostuivat silpputyöstä. Versiopäivitykset olivat jatkuvia ja palautetta sai vasta kuukausien päästä”, hän sanoo. ”Aamuisin töihin lähteminen alkoi tuntua raskaalta, ja jatkuvat muutokset lisäsivät epävarmuutta.”

Lopulta Tarja irtisanoutui työstä. Päätös ei ollut helppo ja hän pohti sitä pitkään. ”Mietin, millä alalla riittäisi töitä eläkeiän kynnyksellä ja vielä eläkkeelläkin,” hän kertoo. Hoiva-ala tuntui sopivalta, joten Tarja koulutautui ensin hoiva-avustajaksi.

Jonkin aikaa työtä tehtyään vaikeavammaisten päivätoiminnassa hän huomasi tarvitsevansa lisäkoulutusta ja valmistui lähihoitajaksi keväällä 2025. Kesätyö kotihoidossa oli fyysisesti raskasta ja aikataulut tiukkoja, mutta Tarja toteaa, että yksin työskentely kotihoidossa lisäsi hänen itseluottamustaan: ”Huomasin osaavani yhtä hyvin kuin nuoremmat kollegat.”

Nyt Tarja työskentelee määräaikaishoivana ohjaajana taidepuolella autismin kirjon asiakkaiden parissa tanssittaen heitä viikoittain. Työn saantiin vaikutti hänen IT-alan kokemuksensa. ”Tietotekniikan osaamisesta on muutenkin satunnaista hyötyä hoiva-alalla, esimerkiksi laiteongelmissa ja loogisessa ongelmanratkaisussa,” hän kertoo.

IT-alalta Tarja kaipaava ajoittain yhteisiä lounaita, huumoria sekä it-guruja, mutta

hän on tyytyväinen päätökseensä. ”Uusi työ antaa heti onnistumisen tunteen, on liikkuvaa ja mielekästä, ja päivän päätteeksi voin sulkea työpaikan oven ja unohdtaa työasiat.” Paluuta IT-alalle hän voisi harkita vain, jos pääsisi työstämään vammaisille ja ikääntyneille tarkoitettuja apuvälineitä.

Alanvaihtoa suunnittelevalle Tarja antaa ohjeeksi omien tunteiden kuuntelun sekä kehoittaa pohtimaan tulevaa alaa tarkasti ja varmistamaan opiskelun ja toimeentulon mahdollisuudet. Ennen kaikkea alanvaihtajan tulee olla valmis oppimaan uutta ja kokeilemaan rohkeasti uusia tehtäviä. Tarjan ohje IT-alalle tulevalle on: ”Kuuntele itseäsi, älä anna periksi ja pysy jatkuvasti uteliaana – ala palkitsee ne, jotka ovat valmiita oppimaan ja kehittymään myös työajan ulkopuolella.” ■

Usko itseesi ja Just Do It

Anastasian polku tietoturvaosaajaksi



Tietotekniikka kiinnosti **Anastasia Petrovaa** jo lapsena. Hän purki tietokoneita osiin ja itsenäisesti opiskeli erilaisia operatiivisia tietojärjestelmiä, mutta päätyi vuosiksi opiskelemaan muuta ja työskentelemään muilla aloilla perheen odotusten vuoksi. Hän työskenteli ennen tietotalle siirtymistään mm. matkailualalla, museossa, ravintoloissa, tapahtumissa, taidegalleriassa, pankissa ja sairaalalaitteita valmistavassa tehtaassa.

Lopulta hän kuunteli itseään ja hakeutui opiskelemaan aikuisopiskelijoille tarkoitettua tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoa. Muuntokoulutus kesti puolitoista vuotta, sisälsi harjoittelua ja itsenäistä opiskelua, ja valmisti hänet alalle. Alanvaihto tuntui hänestä heti alussa oikealta. "Aivot tuntuvat rakennetuiksi tälle alalle", Anastasia kertoo.

Looginen ajattelu ja ongelmanratkaisutaito tekivät opiskelusta sujuvaa ja

antoisaa. Päivittäin hän muistuttaa itseään: "I can do it." Tämä asenne auttaa häntä kohtaamaan haasteet ja oppimaan uusia taitoja rohkeasti.

Harjoittelupaikka tietoturvan parissa CGI:llä muuttui vakituisesti työksi. Työ on osoittautunut merkitykselliseksi: hän näkee konkreettisesti, miten oma panos vaikuttaa palveluiden ja ihmisten turvallisuuteen. "Työn jälki näkyy heti, ja tehtävät ovat konkreettisia", Anastasia sanoo.

Tietotalalla ihmiset ovat hänen mielestään ratkaisukeskeisiä ja valmiita auttamaan toisiaan. Anastasia kuvailee työympäristöä kannustavaksi ja yhteisölliseksi: "Aina joku tietää jotain ja on valmis auttamaan tai sparraamaan. Ala on inklusiivinen, ja yhdessä pyritään tekemään Suomesta mahdollisimman turvallinen."

Vaikka ala on haastava ja kehittyvä, se on samalla palkitseva. Tulevaisuudessa

Anastasia toivoo tasapainoa työn ja elämän välillä, mahdollisuutta kasvaa tietoturvan osaajana ja tehdä merkityksellisiä projekteja. Tekoäly muuttaa alaa, mutta hän uskoo, että osaamista ja ihmisen taitoa tarvitaan aina.

Anastasia näkee itsensä myös roolimalina alaan pyrkiville tytöille ja naisille: hän haluaa näyttää, että alalla voi olla oma itsensä ja tehdä mielekkäitä, kiinnostavia töitä. Työ tietoturvan parissa tarjoaa mahdollisuuden ratkoa haasteita ja oppia jatkuvasti uutta, mutta mukana tulee myös epätoivon hetkiä, joita täytyy osata sietää ja kestää. "Kun ottaa alan haltuun ja uskalltaa tarttua tehtäviin, näkee, että pärjää", hän sanoo.

Anastasian ohje IT-alalle tulevalle on: "Älä pelkää, sillä työtä tekemällä oppii. Matkan varrelta saa tarvittavat tiedot ja taidot työn tekemiseen." ■

"Älä pelkää, sillä työtä tekemällä oppii. Matkan varrelta saa tarvittavat tiedot ja taidot työn tekemiseen."



Muutosneuvottelut – enemmän kuin velvollisuus

Kun yrityksessä ilmoitetaan muutosneuvotteluiden alkamisesta, on työntekijöiden ensimmäinen reaktio usein pelko ja epävarmuus. Neuvottelut yhdistetään helposti irtisanomisiin ja lomautuksiin, vaikka todellisuudessa kyse on paljon laajemmasta prosessista: organisaation valmistautumisesta muutokseen.

Muutosneuvottelut eivät ole pelkästään työnantajalle lain perusteella asetettu velvollisuus, vaan olennainen osa organisaation kulttuuria ja johtamista. Vanha nimitys yhteistoimintaneuvottelut kuvaa

tätä hyvin. Neuvotteluissa työnantaja ja työntekijät etsivät yhdessä keinoja toteuttaa tarvittavat muutokset.

Hyvin hoidetut muutosneuvottelut voivat lieventää epävarmuutta, vahvistaa luottamusta ja auttaa työyhteisöä sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

On olennaista muistaa yksi perussääntö: päätöksiä ei saa tehdä ennen kuin vaihtoehtoja on neuvoteltu lain, työehtosopimuksen tai neuvotteluissa sovitun ajan mukaisesti.

Juridinen osaaminen tärkeää, mutta vielä tärkeämpiä ovat ihmissuhdetaidot – kuunteleminen, empatia, tunneäly sekä selkeä ja avoin viestintä. Nämä ominaisuudet ovat avainasemassa työnantajalla, mutta myös työntekijöiden edustajalla.

Vastuullinen työnantaja kuuntelee henkilöstöä, perustelee muutokset ymmärrettävästi ja etsii aidosti vaihtoehtoja irtisanomisille. Ennakoiva johtaminen ja rehellinen vuoropuhelu luovat pohjan muutoksen onnistumiselle.

Kuva: Pixhill



Henkilöstön ääni

Työntekijöiden edustaja, yleensä luottamusmies, varmistaa, että neuvottelut eivät jää yksipuoliseksi ilmoituksiksi, vaan niissä käydään todellista keskustelua. Hän tuo esiin työntekijöiden huolia, kysymyksiä ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Luottamusmies pitää henkilöstöä ajan tasalla neuvotteluiden etenemisestä, tukee työntekijöitä ja varmistaa, että työnantaja noudattaa yhteistoimintalakia ja määräaikoja. Hyvä luottamusmies on työntekijöiden tuki, mutta myös sillanrakentaja työnantajan suuntaan.

Avoimuus rakentaa luottamusta

Muutosneuvottelujen onnistuminen riippuu hyvin paljon siitä, miten avoimesti ne käydään. Työntekijöiden näkökulmasta on tärkeää saada tietoa ja tulla kuulluksi. Jos tietoja pidetään salassa, epävarmuus ja muutostarinarit kasvavat. Työnantajan kannattaa jakaa tietoa rehellisesti ja oikea-aikaisesti myös silloin, kun kaikkia vastauksia ei vielä ole.

Vähäinenkin tieto on parempi kuin täydellinen hiljaisuus. Avoimuus lisää luottamusta, joka on muutoksen neuvottelujen onnistumisen perusta. Ilman luottamusta vuoropuhelu jää helposti pinnalliseksi.

Neuvotteluissa on tärkeää pysyä rauhallisena ja keskittyä ratkaisuihin, ei syyllisten etsimiseen. Kyse ei ole kaupankäynnistä, vaan tarkoitus on etsiä keinoja sopeuttaa muutokseen mahdollisimman hyvin.

Kun työnantaja ja henkilöstö käyvät avointa ja kunnioittavaa vuoropuhelua, voidaan löytää ratkaisuja, jotka palvelevat molempia osapuolia.

Muutoksen jälkihoito – kriisistä kasvuun

Muutosneuvottelujen päättymisen ei tarkoita, että prosessi olisi ohi. Päinvastoin – varsinainen työ alkaa vasta päätösten jälkeen. Jälkihoito on kriittinen vaihe, joka vaikuttaa siihen, miten organisaatio toipuu ja rakentaa uutta suuntaa.

Muutoksen vaikutukset eivät rajoitu vain niihin, joita päätökset koskevat suoraan. Myös työyhteisöön jääville työntekijöille voi syntyä epävarmuutta tulevastakin. Nämä tunteet voivat heikentää työmotivaatiota ja sitoutumista.

Muutosneuvotteluiden jälkeen onkin avoimesti keskusteltava muutoksen tuloksista ja niiden vaikutuksista. Työntekijöitä on tuettava uusiin tehtäviin ja toimintatapoihin. Koko työyhteisö tarvitsee yhteisöllisyyttä, joka auttaa uuden luottamuksen rakentamista.

Vaikka muutoksen neuvottelut voivat johtaa vaikeisiin päätöksiin, ne voivat myös avata uusia mahdollisuuksia rooleille ja urapoluille. Kun muutos viedään loppuun vastuullisesti ja inhimillisesti, se voi vahvistaa työyhteisöä ja luoda pohjan uudelle alulle.

Muutosneuvottelut voivat olla kriisin siirtäjä mahdollisuuteksi kasvuun – jos ne käydään avoimesti, rehellisesti ja yhdessä. ■

MUISTA

- Neuvottelut eivät automaattisesti tarkoita irtisanomisia.
- Työntekijöillä on oikeus esittää vaihtoehtoja ja kysymyksiä.
- Henkilöstön ääni voi vaikuttaa lopputulokseen – joskus esimerkiksi lomautukset, työaikajärjestelyt tai osa-aikaistaminen voivat olla vaihtoehto irtisanomisille.

Mitä voit tehdä?

- Hanki tietoa. Mitä suunnitellaan, mikä on perusteltua ja mikä on vielä avoinna?
- Kysy ja keskustele. Tämä on hetki vaikuttaa.
- Pidä huolta itsestäsi. Epävarmuus kuormittaa, mutta vertaistuki ja ammattiliiton apu voivat keventää taakkaa.
- Ole avoin uusille mahdollisuuksille. Muutokset voivat avata myös uusia ovia – esimerkiksi koulutusta, uudelleensijoittumista tai uusia työtehtäviä.

Teksti: Roger Sandström

Haastateltavana Varpu Kekkonen

Työehtosopimus tuloksen takana

Webscale Oy on julkipilven asiantuntija, joka kehittää, siirtää ja ylläpitää yritysten pilvipalveluita eri toimialoilla.

Mikä oli lähtötilanne, josta aloititte harkitsemaan yrityskohtaista työehtosopimusta?

Olimme kuulleet, että jotkut muutkin IT-alan yritykset olivat tehneet yrityskohtaisia työehtosopimuksia, ja tiesimme, että se olisi mahdollista.

Halusimme ratkaisun valtakunnallisen työehtosopimuksen palkkaneuvottelujen viivästyksen aiheuttamiin haasteisiin. Monet työsuhteen ehdoista olivat jo valmiiksi parempia kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen ehdot.

Vuoden 2023 markkinatilanne oli myös hyvä aika siirtyä toiseen ratkaisuun.

”Keskittyminen olennaisiin asioihin nopeutti prosessia.”

Näimme oman kasvupotentiaalimme samalla kun muuten ICT markkinat hiljenivät.

Toimitusjohtajan ja omistajien tuki omaan työehtosopimuksen myös vaikutti siihen, että hanke pääsi etenemään sujuvasti.

Tukeuduimme vahvasti isompien IT-yritysten yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Erityisesti oli hyötyä, kun näki mistä voi sopia ja missä rajoissa.

Oman työehtosopimuksen tavoitteet

Tavoitteena oli:

- kehittää työoloja entistä enemmän niin, että ne tukevat työntekijöiden hyvinvointia, osaamista ja yrityksen kasvua.
- varmistaa, että Webscale on paitsi hyvä työpaikka, myös houkutteleva valinta alan parhaille osaajille tulevaisuudessakin.
- saada päätöksentekoon joustoa ja vuoropuhelua henkilöstön kanssa.

Ajatus oli, ja nykyään käytäntö on opettanut sen, että yrityskohtaisen työehtosopimuksen avulla työehdot pysyvät kilpailukykyisinä ja vastaavat työntekijöidemme tarpeita, samalla kun luodaan edellytykset motivoivalle työympäristölle.

KUKA?



Varpu Kekkonen

People and Organizational Development Lead, Webscale Oy.

Oliko sopimuksen laatiminen haasteellista?

Vaikka työmäärä oli meilläkin suuri, niin aiemmin IT-alalla tehdyt yrityskohtaiset työehtosopimukset esimerkkinä helpottivat prosessia. Niistä saimme hyviä malleja ja tukea omien ratkaisujen pohjaksi.

Yhteinen suunta löytyi helposti henkilöstöedustuksen kanssa. HR tutustui neuvoteltaviin asioihin etukäteen, ja henkilöstöedustaja tarkisti asioita liitolta.

Sopimuksesta pudotettiin jo alussa pois ne kohdat, jotka eivät liity yrityksen toimintaan. Keskittyminen olennaisiin asioihin nopeutti prosessia.

Yhdessä vaiheessa haasteena oli, että henkilöstöllä oli toiveita asioista, jotka määritellään lainsäädännössä eikä niitä voida määritellä työehtosopimuksessa. Esimerkiksi vuosilomalain määräyksistä ei voi sopia toisin.

Mikä oli helpompaa ja mikä taas vaikeampaa kuin alussa oletitte?

Eniten työtä vaativat työaikapankki ja palkkausjärjestelmä. Työaikapankin tarkastelujakson pituus on 4 kk, eikä pidemmästä voinut sopia yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa. Erityisesti työaikapankin ja joustavan työajan määritelmät ja käytöstä sopiminen olivat haasteellisia. Asiat oli voitava kirjoittaa ymmärrettävästi ja selkeästi, lopulta kuvaukset jouduttiin tekemään itse.

Prosessi eteni helpot asiat edellä ja loppuvaiheessa pidettiin työpajat viikon kahden välein. Aktiiviseen prosessiin meni 5 kk, HR:n valmistelut alkoivat jo kuukausia aiemmin. Tähtäimenä oli saada oma sopimus voimaan 1.12.2024 kun valtakunnallinen työehtosopimus umpeutui.

Neuvottelukierros liittojen kanssa oli todella sujuva ja saimme työehtosopimuksen hyväksyntäkierrokselle parin istunnon aikana. Olimme tehneet koko ehdotelman valmiiksi yhdessä luottamushenkilön kanssa. Tietoalan ja YTN:n puolelta oltiin valmiita tukemaan sopimuksen syntyä ja tuotiin ratkaisuehdotuksia tarvittaessa.

Omassa työehtosopimuksessa jätettiin liitteisiin suunnilleen samoja asioita kuin valtakunnallisessa, esim. palkantarkistukset sovitaan liitteessä. Tämä auttaa pitämään muuttuvat asiat erillään työehtosopimuksesta.

Paikallisen sopimisen ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen ero

Yrityskohtainen TES määrittää yhteiset raamit ja peruseriaatteen, paikallinen sopiminen koskee arjen käytäntöjä ja toteutustapoja. ■

Yrityskohtaisen työehtosopimuksen edut osapuolille

- Palkalliset vanhempainvapaat annetaan kaikille vanhemmille. Työehtosopimuksen voimassaollessa onkin jo moni pitänyt pidempiä vanhempainvapaita.
- Lyhyen tilapäisen poissaolon mahdollisuus läheisen kuoleman ja haitausten takia (1–3 päivää). Läheisen määritelmässä voitiin olla vaapampia, ei tarvitse verisukulainen.
- Työaikapankki tuo joustoa eri elämäntilanteisiin ja helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Se on aktiivisessa käytössä tarkastelujakson puitteissa.
- Palkantarkistussmalli on selkeämpi ja läpinäkyvämpi. Päätöksiä ei tarvitse odottaa liittojen välisistä neuvotteluista. Palkkamalli on itse määritelty ja perustuu osaamistasoon, samoin kuin bonusmalli.
- Varallaolosta maksetaan korkeampi korvaus kuin valtakunnallisessa työehtosopimuksessa.
- Kokonaisuus lisää reiluutta ja selkeyttä, tukee työnantajakuva ja vahvistaa henkilöstön sitoutumista. Vuosittainen vaihtuvuus onkin hyvin alhainen.
- Siirryimme tämän lomakauden alussa viisipäiväiseen lomaviikkoon ja lomapäivien laskentaan. Se helpottaa huomattavasti yrityksen ja työntekijöiden lomien laskentaa.
- Oma sopimus helpottaa HR:n ja työntekijöiden kykyä ymmärtää työehtosopimusta. Se ei silti poista normaalia henkilöstökäsikirjan ohjeistusta, ja HR:n antamaa henkilökohtaista neuvontaa.

Haastateltavana Anni Wahlroos

Innofactor on vuonna 2000 perustettu Microsoft-ratkaisuihin keskittyvä ohjelmistotoimittaja sekä ohjelmistotuotteiden ja -palveluiden kehittäjä, joka työllistää yli 500 asiantuntiaa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa.

Mikä oli lähtötilanne, josta aloitte harkitsemaan yrityskohtaista työehtosopimusta? Oliko erityisiä haasteita/mahdollisuuksia, joihin halusitte tarttua?

Noudatimme aiemmin valtakunnallista työehtosopimusta, johon olimme tehneet paikallisia sopimuksia. Olimme suhteellisen tyytyväisiä kokonaisuuteen.

Halusimme luettavan ja ymmärrettävän työehtosopimuksen, jossa on yrityksen kannalta olennainen. Yrityksen kannalta turhat asiat on jätetty omasta yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta pois.

INNOFACTOR



Varsinainen tekstiosuus on vain seitsemän sivua, lisäksi siinä on useita liitteitä. Esimerkkeinä liitteistä ovat työsuhte-
de-
edut, matkustussääntö, ja vuosilomapäivien muuntotaulukko. Innofactor noudattaa viisipäiväistä lomaviikkoa, ja erityisesti viisipäiväiseen lomaviikkoon siirtyminen mahdollistaa uusia joustomahdollisuuksia työntekijöille. Yksittäisiä lomapäiviä on helpompi pitää ilman ihmettelystä lauantailomapäivien laskennasta.

Useimmat työntekijät eivät erota mikä tulee laista, mikä sovitaan työehtosopimuksessa, mikä sovitaan paikallisesti yrityksen laajuisesti, ja mistä sovitaan esihenkilöiden kanssa. Oma työehtosopimusta tehdessä on riskinä, että työntekijöiden odotuksena on, että voidaan sopia kaikesta mistä halutaan ja vielä henkilökohtaisten intressien mukaan.

Oliko sopimuksen laatiminen haasteellista? Mikä oli helpompaa ja mikä taas vaikeampaa kuin alussa oletitte?

Kyllä ja ei. Neuvottelut tapahtuivat hyvässä yhteishengessä. Haasteena oli olla ensimmäisten joukossa, menettelytavat olivat vielä kehityksen alla.

Asiaa helpotti toimiva yhteistyö luottamusmiehen, toimitusjohtajan, liittojen ja muiden sidosryhmien kanssa. Vaikeiden kohtien kanssa oltiin avoimia, todettiin ettei niistä pysty kerralla sopimaan ja siirrettiin ne jatkoselvitykseen. Se kummalla ”puolella pöytää” istuttiin vaihteli asiasta toiseen, neuvottelupöydästä jätettiin pois turhat arvovaltakysymykset.

Meillä melkeinpa eniten keskustelua herätti se oli miten palkalliset vapaat

sovittiin. Sopimuksen listasta puuttui itsenäisyyspäivä, joka on laissa määrätty vapaapäivä eikä siitä sovita työehtosopimuksessa. Puute aiheutti paljon yhteydenottoja henkilöstöltä.

Lopputuloksena syntyi yrityskohtainen työehtosopimus, jota henkilöstö pystyy lukemaan ja ymmärtämään. Henkilöstökäsikirja on kuitenkin rinnalla ja siinä kuvataan miten asiat tehdään käytännössä, esimerkiksi työaikakirjanpito.

Jo alussa oli selvää, ettei kumpikaan neuvotteluosapuoli saanut yrittää hyötyä toisesta ja ajaa vain omaa etua. Sopimuksen täytyy olla molempia osapuolia kunnioittava.

Miten olette hyötäneet yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta?

Perhevapaista sovittiin työntekijän kannalta paremmin valtakunnallisessa sopimuksessa. Myös monet muut pienemmät edut ovat parempia, esimerkiksi oikeus osallistua vapaaehtoisin kertausharjoituksiin (nimenomaan vapaaehtoinen normaalin kertausharjoituksen lisäksi).

Yrityskohtainen työehtosopimus ei ole tullut suoraan halvemmaksi, vaan kustannushyöty tulee pienemmästä byrokratiasta ja paremmasta ennakoitavuudesta. Esimerkkinä palkankorotusten ajoitus on omissa käsissä eikä tarvitse odottaa valtakunnallisten neuvotteluiden valmistumista.

Työntekijän omaa irtisanomisaika yhteinäistettiin yhteen kuukauteen riippumatta työsuhteen kestosta. Tämä helpottaa sääntöjen muistamista ja selkeyttää muutostilanteita.

KUKA?



Anni Wahlroos

Chief People Officer & Deputy CEO, Innofactor

Miten rajaatte paikallisen sopimisen ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen?

Muuttuvat tekijät, kuten palkankorotukset, sovitaan paikallisesti. Muutoin paikallisia sopimuksia ei juuri tarvitse tehdä, vaikka mahdollisuus siihen onkin jätetty työehtosopimukseen.

Varallaolo ja sen korvaus sovitaan tietyllä vaihteluvälillä tapauskohtaisesti. Nii-
tä on harvoin ja tilanteet vaihtelevat, jonka takia se on jätetty väljäksi. ■

Pienet uutiset

Hallituksen muutokset 2026

Erovuorossa olevien varsinaisten jäsenten tilalle valittiin Virpi Gustafsson, Markus Hillberg, Marko Mäki, Mika Thynell, Mika Untolehto ja Sami Vuolanne. Varajäseniksi valittiin kutsumisjärjestyksessä Jannina Potrykus, Lisette Wessman ja Jaana Diakite. Varsinaisten jäsenten toimikausi on kaksi vuotta ja varajäsenten yksi vuosi. Hallituksessa jatkavat puheenjohtaja Jyrki

Kopperi, Anne Arstila, Tero Hakanen, Jani Häyrinen, Katri Kulju, Roger Sandström ja Maria Seppälä. Uusi hallitus käynnistää toimintansa tammikuun alussa järjestäytymiskokouksessa.

Kokouksessa tehtiin sääntömuutos koskien varajäsenten määrää. Säännöissä oli aiemmin määritelty, että varajäsenten määrä on 4 henkilöä. Sääntömuutoksen kautta varajäsenten määrä voi olla kahdesta neljään henkilöä.

Kuva: Pixhill



Pahanmielen sairausloma

Tunteiden medikalisaatio ja yksilöllisyyden korostaminen – uhka työhyvinvoinnille?

Työelämässä korostuva yksilöllisyys ja tunteiden ylenmääräinen käsittely voivat lisätä sairauspoissaoloja sekä kuormittaa niin työpaikkoja kuin työterveyshuoltoakin. Työterveyshuollon erikoislääkäri **Anne Lehtonen** nostaa esiin ilmiön taustoja ja ratkaisuja.

Työelämän muutos: yksilöllisyys haastaa yhteisöllisyyden

Suomalainen työelämä on kokenut viime vuosina merkittävän kulttuurisen muutoksen. Yksilöllisyyden korostaminen ja auktoriteettien kyseenalaistaminen ovat nousseet arvoiksi, jotka

näkyvät työpaikkojen arjessa. Lehtosen mukaan tämä kehitys ei ole pelkästään positiivista:

”Voimakas yksilöllisyyden korostaminen yhteisöllisyyden sijaan voi johtaa siihen, että työntekijät kokevat olevansa yksin ongelmiensa kanssa. Kun yhteisön tuki heikkenee, niin pienetkin vastoinikäymiset tuntuvat suuremmilta.”

Nuoret työntekijät näyttävät monesti olevan tarkkoja omista tarpeistaan ja rajoistaan. Tämä on sinänsä hyvä asia, mutta niiden vaaliminen työelämässä on monimutkaista. Kun omat odotukset eivät täyty, se saattaa johtaa turhautumiseen ja

pahimmillaan jopa uupumukseen. Lehtonen kertoo kohdanneensa nuoria parikymppisiä työntekijöitä, jotka kokevat burnoutia jopa jo opintojen harjoittelujakson aikana, koska työelämän realiteetit esim. aikataulut ja varhaiset herätykset tuntuvat liian kuormittavilta.

Etätöiden vaikutus: vuorovaikutus katoaa

Etätöiden yleistyminen on muuttanut työn ja työyhteisön suhdetta. Kun fyysinen läsnäolo vähenee, vuorovaikutus usein kääntyy. Työntekijät eivät enää kohtaa toisiaan kahvihuoneessa, eivätkä pienet keskustelut synny luonnostaan. Tämä voi lisätä tunnetta irrallisuudesta ja heikentää työyhteisön kykyä käsitellä tunteita yhdessä.

”Me tarvitsemme toisen ihmisen tunteidemme tulkiksi. Kun vuorovaikutus puuttuu, tunteet jäävät helposti käsittelemättä oikea-aikaisesti ja saattavat johtaa yhteydenottoihin terveyspalveluihin ja medikalisaatioon.

Tunteiden medikalisaatio – tavalliset tunteet lääkärin ja muiden terveydenhuollon ammattilaisten pöydällä

Lehtonen nostaa esiin huolestuttavan trendin: tavalliset tunteet ja arjen vastoinkäymiset saattavat päätyä liian helposti lääkärin vastaanotolle. Hän kuvaa ilmiötä näin:

”Ensin tehdään diagnoosi netissä ja sitten lääkäri vahvistaa sen. Lääketieteeltä odotetaan ratkaisua tunnetason ongelmiin, vaikka oikea tapa olisi puhuminen.”

Medikalisaatio tarkoittaa, että normaalit tunteet – suru, pettymys, turhautuminen – tulkitaan sairauksiksi. Kun perheen tai työpaikan ristiriidat päätyvät lääkärille, syntyy kierre, jossa mielen-terveysdiagnooseja annetaan liian helposti. Tämä kuormittaa terveydenhuoltoa ja voi johtaa turhiin sairauspoissaoloihin. Mutta ennen kaikkea tämä kehityssuunta kääntää usein katseet ratkaisujen hakemisesta ongelmiin keskittymiseen.

Työelämän ja yksityiselämän rajat hämärtyvät

Kun elämässä on haasteita, ne heijastuvat usein työpaikalle. Lehtosen mukaan suuret odotukset kohdistuvat nimenomaan työhön:

”Yksityiselämän haasteet näkyvät monesti työssä. Kun yksityiselämän odotukset eivät täyty, pettymys näkyy usein työssä.”

Työntekijät saattavat kokea, että heidän rajojaan on loukattu tai että heitä ei ole kuultu. Epäoikeudenmukaisuuden tunne voi olla voimakas, ja kun siihen ei löydy ratkaisua työpaikalla, apua haetaan lääkäriltä. Terveystieteiden huolto voi ilman muuta tukea ratkaisujen löytämisessä, mutta työhön liittyvät asiat tulee ensisijaisesti hoitaa työpaikalla.

Miksi sairauspoissaolot lisääntyvät?

Lehtosen mukaan ilmiö on osittain seurausta siitä, että työpaikoilla asiat ovat monella tapaa paremmin kuin ennen. Kun työntekijöiden työn perustarpeet on turvattu niin odotukset usein kasvavat. Työntekijät haluavat kokea merkityksellisyyttä ja täydellistä hyvinvointia – ja pettymys syntyy, jos nämä eivät toteudu.

”Työsopimuslaissa on määritelty palkallisen sairausloman ehdot, ja tämä saattaa lisätä mielenterveyshäiriöiden diagnosoitua sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolot ovat kalliita sekä työnantajalle että yhteiskunnalle. Työpaikoilla on kuitenkin monia keinoja vähentää sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää strategisia päätöksiä ja resurssointia sekä sovittujen toimien oikea-aikaista ja tehokasta käyttöä.

Ratkaisun avaimet – puhuminen työpaikalla matalalla kynnyksellä

”Kun ahdistaa, kerro esimiehelle. Esimiehen pitäisi kysyä: 'Mitä minä voisin tehdä?' ennen kuin ohjataan suoraan työterveyshuoltoon.”

Työhyvinvoinnin johtaminen on investointi, ei kuluerä. Sairauslomat ovat kalliimpia kuin ennaltaehkäisevät toimet, kuten avoin keskustelu ja ilmapiirin parantaminen. Lehtonen korostaa myös seuranta: kun ongelma on tunnistettu, sen ratkaisemista pitää seurata, jotta tilanne ei pahene.

Työpaikoilla tarvitaan tasapainoa

Ilmiö kertoo laajemmasta kulttuurisesta muutoksesta. Yksilöllisyyden korostaminen ja tunteiden avoin käsittely ovat sinänsä hyviä asioita, mutta kun ne menevät äärimmäisyyksiin, syntyy ongelmia. Työpaikoilla tarvitaan tasapainoa – yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta ja kykyä sietää pettymyksiä.

Lehtosen viesti on selvä: lääketiede ei voi ratkaista kaikkia tunnetason ongelmia. Ratkaisu löytyy arjen vuorovaikutuksesta, kuuntelemisesta ja siitä, että työnantajat ottavat aktiivisen roolin työhyvinvoinnin johtamisessa.

Tunteiden medikalisaatio ja yksilöllisyyden korostuminen ovat ilmiöitä, jotka haastavat työelämää. Lehtosen mukaan ratkaisu löytyy yksinkertaisista asioista: kuuntelemisesta, avoimesta vuorovaikutuksesta ja oikea-aikaisesta tuesta. Kun työpaikoilla panostetaan yhteisöllisyyteen ja keskusteluun, voidaan ehkäistä turhia sairauspoissaoloja ja vahvistaa työyhteisön kestävyttä. ■



Haastateltavana Anne Lehtonen

Teksti: Aatos Nevalainen

Nuoret ja työelämän muutos – tasapainon etsintää

Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan, ja nuoret astuvat siihen uudenlaisilla odotuksilla. Työ ei ole enää pelkkä toimeentulo, vaan osa identiteettiä ja intohimoa. Mutta mitä tapahtuu, kun odotukset törmäävät todellisuuteen?

Työ ei ole vain työtä – se on osa identiteettiä

Työpaikkojen ja töiden luonteiden muuttuessa ovat muuttuneet myös nuorten odotukset työltä. Nuorten odotukset, herkyys ja työelämän rakenteellinen toiminta on muuttunut viime aikoina. Yksilöllisyys, omien rajojen selvä tunnistaminen ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin priorisointi ovat korostuneet nuorien ajatusmaailmassa ja kyseiset asiat pitää sovittaa yhteen työelämän muuttuvien tarpeiden kanssa. Vaikka nuoret ovat entistä tietoisempia omista oikeuksistaan ja omasta hyvinvoinnistaan, ei työelämän vaatimukset ole aina aivan linjassa nuoren omien ideoiden kanssa. Tulevaisuuden työntekijöiden pitää ymmärtää, että vaikka töiden kehitys onkin nopeaa, ei se välttämättä tule kehittymään yhtä nopeasti kuin nuoren omat pyrkimykset henkilökohtaisesta vapaudesta. Nuorten pitää olla valmiita, että työn tekeminen tulee vaatimaan itsekuria, petty-myksensietokykyä ja omien arvojen mahdollisesti ristiriitaista asemaa tulevaisuuden työpaikan vaatimuksien kanssa.

Kovat vaatimukset ja rajalliset vaikutusmahdollisuudet

Malte van Veenin artikkelissa ”A qualitative study of young workers’ experience of the psychosocial work environment and how this affects their mental health” (van Veen et al., 2024, BMC Public Health) kerrotaan nuorten työntekijöiden kokemuksesta työelämästä ja sen mielenterveydelisistä tekijöistä. Artikkelissa on kolme eri pääpointtia.

Ensimmäinen niistä käsittelee nuorten henkilökohtaisia kokemuksia siitä, että heillä on omia tarpeita työn suhteen, mitä välttämättä vanhemmilla kollegoilla ei ole. Työ ei ole pelkästään toimeentulon lähde, vaan osa omaa, rakentuvaa identiteettiä. Työn halutaan olevan merkityksellistä ja globaalin vaikutuksen saavuttavaa. Kuitenkin tämä ei aina toteudu, mistä artikkelin toinen pointti kertoo.

Nuorten astuessa työelämään riskitekijät työn merkittävyyden suhteen ovat vahvasti pinnalla: Työn korkea vaatimustaso, tasapainottelu työssä ponnistelun ja siitä saatavan palkinnon välillä, ja nuoren vaikeus vaikuttaa oman työn mielekkyyteen organisaation hierarkisen aseman ansiosista. Kaikilla näillä on vaikutusta siihen, miten nuori kokee työn. Jos työn tekeminen on nuorelle rasittavaa ja kuormittavaa, mahdollisuus työhön kyllästymiseen ja ”burnoutiin” kasvaa. Artikkelin viimeinen

pointti kertoo nuorten emotionaalisista taidoista, ja miten nuorten emotionaalinen säätely on heikompaa kuin ennen, mikä johtaa tunteiden purkautumiseen ja oman aseman epäoikeudenmukaiseksi näkemiseen.

Palaako intohimo loppuun?

Nuoret kokevat asioita nykyään vahvemmin mitä ennen. Työn merkittävyyden lisääntyessä myös nuoren oma emotionaalinen suhtautuminen työhön kasvaa. Työn tekeminen nähdään intohimona, ja nuoret usein näkevät työn välineenä toteuttaa omaa intohimoaan. Työtä tehdään, jotta nuoren sydämessä palava liekki saa lisää happea, ei siksi että työ itsessään paransi tai yhtiön toiminta parantuisi. Jos nuori näkee, että yritys kasvaa ja toimii tehokkaammin hänen tehdessään töitä, mutta itse nuoren intohimon liekki alkaa hiipumaan, eivät nuoret näe tekemäänsä työtä arvokkaana.

Tunteiden medikalisaatio – kasvava huoli

Tunteiden medikalisaatio on tärkeä huolenaihe nykyajan työpaikkakulttuurissa. Nuorten emotionaalisuuden ja intohimoisen työn tekemisen kautta nuorilla on kovat odotukset työn laadusta. Jos nuori ei ole oppinut kunnolla käsittelemään omia tunteitaan ja työpaikka, johon hän joka päivä ilmestyy ei tuota pilkettä

silmäkulmaan, saattaa yleisistä elämän ongelmista, joita me kaikki koemme, tulla työterveyslääkärin huolia. Tavalliset tunteet epävarmuudesta ja pettymyksistä muuttuvat diagnooseiksi, jotka muuttuvat sairauslomiksi, jotka taas kärjistyvät ajan mittaan entistä vähäisempään työmotivaatioon.

Nuoren ja työnantajan vastuu

Nuorien asema on kuitenkin hankala työelämää ajatellen. Mikä on raja ”terveellisen” ja sairauslomaa vaativan työ/vapaa-aika suhteen välillä. Mielestäni jokaisen nuoren pitää tutkia omia tunteitaan ja ajatuksiaan, ja tämän työn kautta rakentaa itselleen kuvaa siitä, mikä on oikea määrä itselle tehdä töitä, joista saa palkkaa. Kuitenkin työpaikan tarpeetkin pitää huomioida. Jos priorisoidaan pelkästään nuoren omaa kokemusta jaksamisesta, ei työpaikkojen tarve tule täytymään. On myös muistettava, että työpaikoilla on oma vastuunsa nuoren työpolun rakentamisessa ja sen helpottamisessa.

On työnantajan velvollisuus ottaa selvää työntekijöistään ja heidän henkisestä jaksamisestaan. Nuori pitää kohdata nuorena, kehittyvänä ja omaa elämäänsä rakentavana olentona. Jos työnantaja pyrkii nuoren omasta jaksamisesta puhuttaessa vetoamaan omaan käskyvaltaansa ja auktoriteettiin, voi se lisätä entisestään nuoren selässään kantamaa taakkaa. Nuoren ja työnantajan pitää työskennellä yhdessä miettiessä parempia vaihtoehtoja työntekijöiden jaksamiselle. Nuoren pitää uskaltaa tuoda omat ongelmansa esiin esimiehelle, ja esimiehen pitää ottaa asia vakavasti ja pyrkiä itse vaikuttamaan nuoren asemaan, eikä siirtää nuoren ongelmaa lääkärille, jolla on luultavimmin kiireellisempiä asioita työpöydällä, kuin nuoren ja hänen pomonsa eri käsitykset tunteista.

Tasapaino tunteiden ja työn tarpeiden välillä

Loppujen lopuksi nuorten siirtymisessä työelämään ei ole pelkästään kysymys tehdyn työn määrästä tai sen vaativuudesta,

vaan terveellisestä tasapainoisesta asettelusta nuoren omien tunteiden ja tarpeiden ja työyhteisön tarpeiden välillä. Nuoren ja työpaikan kannalta kestävä ratkaisu ei tule löytymään ääripäistä, joissa joko nuoren tunteet tulvivat yli ja tekevät hänestä työkelvottoman, tai sitten jos nuori ohjataan lääkärille, vaikka hän oikeasti tarvitsi vain esimiehen tukea. Terveellinen työelämäsuhte rakentuu nuoren ja hänen esimiehensä vuoropuhelusta, jonka avulla nuori oppii rakentamaan omaa identiteettiään ja sietämään epämuovuutta, samalla kun työpaikka oppii kuuntelemaan ja tarjoamaan nuorille turvallisen ympäristön rakentaa omia taitojaan. Kun tunteille annetaan oma tilansa työyhteisössä, jossa niihin suhtaudutaan inhimillisesti ja avoimella tavalla. Näin voidaan ehkäistä medikalisaatiota ja luoda pohja työelämälle, jossa nuori ei ainoastaan selviydy, vaan kehittyy ja kasvaa osana työyhteisöä. ■

Pienet uutiset

Tietoalan brändi uudistuu

Vuoden 2026 alussa uudistetaan Tietoalan brändiä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi verkkosivujen ja visuaalisen ilmeen uudistamista. Tietoalan kuvamaailma ja jäsenyyden tukena olevat materiaalit päivitetään samalla.

Tapahtumakysely kiinnosti jäseniä

Tietoala toteutti syksyn 2025 aikana jäsenille kyselyn yhdistyksen järjestämiin tapahtumiin liittyen. Vastauksia tuli 85 kappaletta ja niiden perusteella jäsenet toivovat monipuolisia, helposti lähestyttäviä ja eri elämäntilanteisiin sopivia tapahtumia, joissa korostuvat hyvinvointi, verkostoituminen, perheytyväisyys ja ammatillinen kehittyminen.

Tapahtumien ajankohdissa ja toteutusmuodoissa korostui joustavuus ja erityisesti kiinnosti lähitapahtumat viikonloppuisin. Vastausten perusteella suunnitellaan entistä enemmän jäsenten toiveiden mukaisia tilaisuuksia ja keskitytään järjestämään myös nuoria jäseniä kiinnostavia tilaisuuksia monipuolisesti ympäri Suomen.

Tietoala mukana Syöpäsäätiön joulukeräyksessä

Tietoala Ry on lahjoittanut tämän vuoden hyväntekeväisyyteen varatut rahat Syöpäsäätiölle. Lahjoitettava kokonaissumma oli tänä vuonna 2000 €. Suomalaisin lahjoitusvaroin toimiva **Syöpäsäätiö** tukee syöpään sairastuneita ja heidän läheisiään sekä rahoittaa syöpätutkimusta.



Virhekoodit sallittu

– IT-asiantuntija improvisoi elämässään



Wille Dahl ja Pasi Virtakari

Helsinkiläinen IT-asiantuntija **Wille Dahl** on mies, jonka rauhallinen arjen ammattilaisuus ei heti paljasta, että hänen vapaa-aikansa kuluu suurelta osin teatterin lavalla. Silti juuri lavalla – siellä missä valot syttyvät eikä käsikirjoituksia ole – hän tuntee olevansa kaikkein omimmillaan.

Teksti: Tero Hakanen
Kuvat: Leea Kautto

Yksi viikonloppukurssi muutti kaiken – Wille Dahl löysi improssa uuden intohimon
Improilun kipinä oli syttynyt jo vuosia aiemmin viikonloppukurssilla. Kokemus oli hauska, mutta impro jäi silloin vain yhden kerran ihmeeksi. Aika kului eteenpäin ja vuonna 2018 kesällä Wille totesi, että ”töiden ja videopelien lisäksi pitää olla jotain hauskaa tekemistä, joka on kodin ulkopuolella”. Siinä kohtaa Wille muisti improkurssin, jolla hän oli ollut ja muisti myös ja kuinka hauskaa se oli. Kuumeisesti hän sitten etsi kaikki Helsingin improkurssit ja näyttelijäntöyden alkeiskurssit, jotka vain suinkin löytyi ja ilmoittautui kaikkiin kursseihin,

jotka mahtuivat silloiseen syksyn kalenteriin. ”Heti ensimmäisestä kerrasta lähtien jokin naksautti kohdalleen ja tiesin löytäneeni oikean paikan itselleni”, hän toteaa.

Oivallusten ja naurun hetkessä – improvisaatioteatterin voima

Improvisaatioteatterissa ei ole valmiita käsikirjoituksia tai rooleja, joten valmistautuminen poikkeaa täysin perinteisestä teatterista. Treeneissä keskitytään kuunteluun, havainnointiin, spontaaniisuuteen ja yhteispeliin – kaikki syntyy hetkessä ja hahmon kautta reagoiden.

Lämmittelyleikit herättelevät kehoa, mieltä ja yhteyttä ryhmään. Vaikka impro on useimmiten hauskaa ja naurattaa sekä tekijöitä että yleisöä, se voi myös olla syvälistä ja koskettavaa. Wille muistelee esitystä, jossa hänen hahmons oli poika, jonka isä sairastaa syöpää – improvisoitu laulu ja tunteikas kohtaus liikuttivat yleisön kyyneliin. Näin impro yhdistää huumorin ja tunteiden syvyyden saumattomasti, ja juuri se tekee siitä niin kiehtovaa.

Lavalla kaikki tapahtuu yhdessä

Improvisaatio on nimenomaan tiimityötä ja siksi Wille pitää siitä niin kovasti. Jokainen näyttelijä tuo oman osaamisensa ja oman mausteensa lavalle. Tämä tietysti vaatii sitä, että harjoitellaan yhdessä. Luottamus syntyy myös yhdessä tekemällä ja keskustelemalla omista ja yhteisistä rajoista. Ennen esitystä luodaan yhteys tekemällä kunnon lämmittelyt ja yhteiselle taajuudelle virittäytyminen. "Monesti tehdään esimerkiksi silleen, että ollaan ringissä kädet toistemme olkapäillä ja sitten katsotaan toisiamme hiljaa ja mielessä sanotaan toisillemme 'Minä autan sinua!' - se toimii!", Wille kertoo.

Improvisaation säännöt: Moka on lahja

– "Moka on lahja" on eräänlainen 'sääntö' improssa, mokat usein johtavat hauskoihin tilanteisiin ja välillä myös sellaisiin riemastuttaviin päämääriin, joihin ei välttämättä oltaisi muuten menty. Mokat ovat myös osa oppimista. "Meillä yleensä otetaan mokat osaksi tarinaa, koska moka on myös 'tarjous'.", Wille avaa. Improssa pyritään havaitsemaan kaverin tarjouksia ja joko lisäämään niihin tai syventämään niitä. Esimerkiksi, jos mokataan ja sanotaan jonkun Mikko-nimisen hahmon nimi Matiksi, niin sitten siitä saatetaan tulla Mikko-Matti ja se voi informoida sitten sen hahmon suhteita muihin näytelmän henkilöihin. "Oliko isällä ja äidillä kiina, että mikä nimi pojalle annetaan?"

Rohkeutta ja naurua lavalla

Kun kysytään parhaasta hetkestä improvisaatioteatterissa, Willen on vähän jo vaikea valita yhtä hetkeä, koska kohokoh-tia on niin paljon! Jatkuvasti tulee uusia, ja vanhat unohtuvat. "Olen nähnyt niin monta herkkää hetkeä katsomosta käsin, joko treeneissä tai esityksissä." "On tullut nauruttua ihan kippurassa ja myös itkettyä sellaista rumaa itkua, että naama on ihan märkä ja nenästä valuu räkää."

Parhaaksi hetkeksi Wille kuitenkin lo-pulta mainitsee hetken, kun "hänen faija ja kaks broidii tulivat katsomaan mua la-valla". Wille lauloi teatterin lavalla pääroo-lissa. Esityksen jälkeen isä ylpeänä kehui Willen rohkeutta esiintyä. Wille kertoo ol-leensa lapsena arka ja siksi isän kehu oli merkityksellinen.

Willen mukaan improvisaatiota ei kan-nata pelätä: "Impro on oikeasti vaan sitä, että aikuiset leikkivät". Teatteria ei kan-nata ottaa liian tosissaan, 'Vaaraa kohti!', niinku impropiireissä usein sanotaan. Imp-rovisaatioteatterissa voi tapahtua mitä tahansa – se on vähän niin kuin pelin henki ja yleensä parhaat naurut tulevatkin juuri yllättävien tilanteiden kautta.

Energian, yllätyksen ja naurun kenttä

Improvisaatio lavalla on Willen mukaan kuin energiapommi, joka syttyy yleisön läsnäolosta. "Yleisön läsnäolo energisoi näytelmän ja näyttelijät ihan uuteen leve-liin. Treeneissä tulee hyvää jälkeä, mutta yleisön edessä kaikki on vähän niinku ko-vat piipussa. Tuntuu, että jokainen on ihan eri tavalla hereillä." Hän kertoo myös, et-tä yleisö antaa myös konkreettista inspi-raatiota: "Heiltä pyydetään aina aluksi jo-kin sana tai paikka, josta sitten kehitäm-me esityksen."

Lavalla voi tapahtua mitä tahansa – jos-kus myös yllättäviä kipuja. "Kerran löin polveni todella kipeästi näyttämötuo-lin reunaan. Kipu oli niin kova, että meina-si lähteä taju. Piti sitten parin kohtauksen

KUKA?



Wille Dahl

Ikä: 45 vuotta

Asuinpaikka: Helsinki

Koulutus: IT-tradenomi

Työnantaja: Frendy Oy

Työnkuva: Projektiasiantuntija / Järjestelmäasiantuntija pilviteknologioiden parissa (Microsoft & Google)

Olen introvertti, joka on kiinnostunut vahvasti terveydestä, improsta ja tarinoista, sekä uusista teknologioista. Vapaa-aika menee pitkälti impron, videopelien, leffojen ja sarjojen, Youtuben, äänikirjojen sekä urheilun parissa.

Ryhmät joissa Wille esiintyy:

Työväenopistolla Pitkä Impro Helsinki (PIH)-nimisessä esiintyvässä ryhmässä sekä Pitkät Pihat-nimisessä improryhmässä. Löydät molemmat ryhmät myös instagramista. (@pitkaimprohelsinki) ja (@improryhma_pitkatpiihat)

"On tullut naurettua ihan kippurassa ja myös itkettyä sellaista rumaa itkua, että naama on ihan märkä ja nenästä valuu räkää."

ajan hengitellä istuallaan ja odottaa, että kipu menee ohi”. Mutta improvisaatio on Willen mukaan myös turvallinen tila: ”Kun tehdään yhdessä ja on kaveri mukana, jännitys ei ole sellaista, mitä koin nuorempa-na stand-upia tehdessä.”

Hukassa lavalla? Impro on virheiden, naurun ja luovuuden kenttä

Valmistautuminen lavalle on yksinkertaista, mutta tärkeää. ”Ei oikeastaan mitään erityistä rituaalia, vaan yhteiset lämmittelyt. Hetkeä ennen lavalle menoa hötkeytellen olkapäitä, venyttelen sormet varpaisiin ja notkistan naamaa ilveilemällä. Siinäpä se,” hän naurahtaa. Ja kun lavalla tuntuu siltä, että kaikki on hukassa, ratkaisu löytyy usein kavereista: ”Jos on hukassa, voi vaikka toistaa lavakaverin lauseen tai tuijottaa sitä. Sieltä yleensä syntyy jotain. Ja ei se ole kiellettyä sanoittaa, että 'Mä oon ihan hukassa.' Siitä voi syntyä hahmo.”

Impro synnyttää myös huvittomia ja absurdeja tilanteita. Wille muistelee: ”Harjoiteltiin kerran näytelmän aloitusta merirosvolaivalla, ja kaveri meni kapteeniksi ja alkoi keittää... huumepuuroa! Siinä sai sitten tehdä töitä, että saatiin se normalisoitua. Uniikki kohtaus!”

Virheet ja epäonnistumiset kuuluvat luonnollisesti improvisaatioon. ”Mokat ovat osa improa. Harjoittelemme niiden hyväksymistä lämmittelyleikkien kautta, ja usein niistä syntyy oma pieni pelinsä, joka toistuu esityksen aikana tai kehittyvä hahmoksi.”

Improisoijana kehittyminen on jatkuvaa harjoittelua ja tarkkaavaisuutta. ”Harjoitus tekee mestarin ja mestarit harjoittelevat aina. Improssa kehittyminen tapahtuu vuorovaikutuksen kautta. Voi harjoitella mimiikkaa kotona tai tehdä 'people watchingia' inspiraatiota varten. Esityksiä, elokuvia ja sarjoja kannattaa katsoa tarkkaavaisessa tilassa, poimia ideoita hahmojen rakentamiseen tai miettiä, miten itse reagoisin tilanteeseen. Läsäolo, kuuntelu ja havaitseminen ovat kaiken perusta.” ■

Teksti: Wilma Ikäheimonen
Kuvat: © Casimir Kuusela / CRK Media



Mikä on DEI?

DEI on englanninkielisistä *Diversity, Equity* ja *Inclusion* sanoista koostuva lyhenne, joka käännettynä tarkoittaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

Työpaikoilla se tarkoittaa yhteisiä tavoitteita, joiden myötä edistetään oikeudenmukaista kohtelua, arvostetuksi tuntemista ja turvallista osallistumista, kaikille työntekijöille heidän sukupuolestansa, seksuaalisuudesta, etnisestä taustasta, taloudellisesta tilanteesta, iästä, kehosta tai fyysisistä rajoituksista riippumatta.

Monimuotoisuus keskittyy eri taustoisista ja näkökulmista tulevien yksilöiden läsnäolon ja osallistumisen varmistamiseen.

Yhdenvertaisuus painottuu kaikkien yhtäläisten mahdollisuuksien sekä oikeudenmukaisen ja puolueettoman kohtelun turvaamiseen. Osallisuus taas keskittyy takaamaan työympäristön, jossa kaikki tuntevat itsensä tervetulleeksi, hyväksytyiksi ja arvostetuiksi, näin tukien yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Miten se näkyy työpaikoilla?

Työpaikan yhteisiä DEI-tavoitteita pystytään sopimaan kaikenkokoisissa työpaikoissa. Se voi näkyä esimerkiksi erilaisten työpajojen järjestämisenä, joissa yhdessä työyhteisön kesken kehitetään DEI-tavoitteita ja strategioita. Joissain yrityksissä on

myös erillisesti nimettyjä DEI-vastaavia, jotka kannustavat kollegoitaan DEI-toimintaan, auttavat heitä ymmärtämään DEI-aloitteiden tärkeyttä ja välittävät palautetta esihenkilöille sekä johtajille työntekijöiden puolesta. (Skwarczek 2024.)

Yrityksen päättäjät pystyvät edistämään DEI-arvoja takaamalla tasa-arvoisen palkan, järjestämällä sisäisiä ennakkoluuloja käsitteleviä tilaisuuksia, investoimalla DEI-aloitteisiin ja priorisoimalla aliedustetuista ryhmistä tulevien taitojen kehittämistä (Boyles 2023).

Työntekijät yksilöinä voivat edistää DEI-arvoja työpaikallaan omalla toiminnallaan. Se voi tapahtua aiheen tuomisena esille palavereissa ja arjen kanssakäymisessä, muodostamalla työpaikan sisäisiä yhteisöjä ja tapahtumia sekä elämällä itsevarmasti omana itsenään.

Miksi se on tärkeää?

Pelialla DEI-arvojen edistäminen johtaa monimuotoisempaan työvoimaan, yhteisyyden tuntemiseen sekä uusien innovaatioiden saavuttamiseen, mikä puolestaan rikastuttaa pelin sisältöä ja lisää luovuutta. Monimuotoinen ja yhdenvertainen työyhteisö johtaa laajempaan luovuuden ja ideoinnin kirjoon, ja sitä myötä innovatiivisempiin pelimekaniikkoihin, narratiiveihin ja visuaalisiin ilmeisiin. Tällaiset pelit tavoittavat suuremman ja monipuolisemman pelaajakannan. Tämä tekee monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta sekä huomaavaisen ja humanitaarisen teon että liiketoimintastrategian laajemman yleisön houkuttelemiseksi, mikä osaltaan lisää markkinaosuutta ja potentiaalisia tuloja peliyhtiöille. (Schirch 2024.)

Mitä Game Makers of Finland tekee DEI-arvojen edistämiseksi?

Suomessa peliala työllistää noin 4 300 ammattilaista ja yrityksiä on noin 270.

Suomen studioiden työntekijöistä n. 35 % oli ulkomaalaisia ja 27 % oli naisia. Nämä luvut ovat kasvaneet viimeisten vuosien aikana. (Neogames 2025.)

Monet työntekijät ovat kokeneet häirintää sekä epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikallaan. Näiden kokemusten määrä on yleisempää niille yksilöille, jotka kuuluvat aliedustettuun ryhmään. (Myöhänen 2023.) Nämä kokemuksen vahvistavat DEI-arvojen tärkeyttä työpaikoilla, koska loppujen lopuksi nämä yhteiset arvot edistävät kaikkien olosuhteita.

Me, *Game Makers of Finlandissa*, selvitämme kentältä nousevia huolia, esimerkiksi järjestämämme palkkakyselyn tai meille kohdistuvien yhteydenottojen kautta, ja pyrimme puuttumaan niistä nouseviin epäkohtiin. Hallituksessamme on myös nimetty DEI-vastaava. Edistämme myös DEI-arvojamme aina siellä, minne menemme, olipa kyse tapahtumiin osallistumisesta, luentojen pitämisestä tai työpajoille järjestettävien työpajojen pidosta.

Pelialan DEI-näkyvyyttä alan tapahtumissa

Lokakuussa, Suomen peliviikon (*FGS; Finnish Games Week*) aikana, järjestettiin *IGDA Leadership Day*, jossa pidettiin interaktiivinen paneelikeskustelu aiheesta ”DEI Under Fire”. Panelisteina toimi organisatortutkija Laura Smith, Supercellin ohjelmoija ja We in Games Finlandin puheenjohtaja **Essi Jukkala** sekä Diversity, Inclusion ja Next Games-studion HR spesialisti **Licia Prehn**.

Keskustelussa Prehn painotti monimuotoisuuden rekrytoinnin koko prosessin tärkeyttä, työpaikkailmoituksesta ja haastattelusta aina perehdyttämiseen ja työntekijän arkeen asti. Hän myös kertoi kuinka omalla työpaikallaan he varmistavat, että rekrytointipaneeli ei koostu vain samasta taustasta olevista henkilöistä.

Jukkala jakoi kokemuksestaan DEI-komitean perustamisesta Supercellillä, jossa he keskittyivät DEI-strategian kehittämiseen. Tärkeitä kysymyksiä strategian kehittämisessä oli; mitä DEI tarkoittaa heille sekä kuinka he tekevät siitä sellaisen, joka näkyy heidän jokapäiväisessä



työskentelyssään. Jukkala rohkaisi kaikkia strategioiden jatkuvaan kehittämiseen ja iterointiin, varsinkin silloin kun epäonnistumisia tapahtuu.

Smith jakoi mitä kaikista vaikuttavimmat seikat ovat, joita jokainen peliyhtiö, pienistä muutaman henkilön indie-studioista suuriin satojen työntekijöiden AAA-studioihin, voivat tehdä ilmaiseksi. ”Kysele, kuuntele, ota selvää mitä kukin tarvitsee ja tee asialle jotain”, luettiin Smith.

Toimi Näin työntekijänä!

Toimi DEI-arvojen puolestapuhujana

1. Kannusta inklusiivista kielenkäyttöä ja käyttäytymistä käyttämällä sukupuoli-neutraalia kieltä, kunnioittamalla erilaisia näkökulmia ja tuomalla esiin ennakoluuloja
2. Tue kollegoitasi, jotka ovat aliedustetuista ryhmistä puolustamalla oikeudenmukaista kohtelua
3. Edistä turvallista työympäristöä, jossa pystytään jakamaan kokemuksia, ideoita ja huolenaiheita rohkeudella
4. Tuo huomioon DEI-tavoitteiden kehityksen tärkeys

DEI-keskittyneitä toimijoita pelialalla Suomessa

We in Games Finland on voittoa tavoittelematon järjestö kaikille, jotka haluavat parantaa monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta pelialalla. Heidän toimintansa koostuu tapahtumien, työpajojen ja mentorointimahdollisuuksien järjestämisestä, heidän omien projektien toteuttamisesta sekä osallistumisesta muiden toimijoiden projekteihin, jotka tukevat heidän tavoitteitaan. Yksi heidän projekteistaan on DEI Summit, joka järjestetään ensimmäistä kertaa 9. joulukuuta 2025. Lisätietoa löydät osoitteesta: www.weingames.fi/dei-summit.

Better Games Together on suomalaisten pelistudioiden kollektiivi, jonka yhteisenä tavoitteena on tehdä pelialasta turvallisempi ja hyväksyvämpi LGBTQIA+-ihmisiä ja heidän identiteettejään kohtaan. Kollektiiviin kuuluvat tällä hetkellä Metacore, Next Games, Rovio, Supercell ja We in Games Finland. Lisätietoa heidän toiminnastaan löydät osoitteesta: www.bettergamestogether.fi.

LÄHTEET:

Boyles, M. 2023. DEI: What It Is & How to Champion It in the Workplace. HBS Online. 3 lokakuu 2023. Verkkojlehti.
Saatavilla: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-dei>

IGDA Leadership Day. 2025. DEI Under Fire. Paneelikeskustelu. 6 lokakuu 2025.
Saatavilla: <https://www.youtube.com/watch?v=YLNUxqmaTk>

Myyhnen, T. 2023. Experiences of unwanted behaviour and harassment in Finnish game industry workplaces. We in Games Finland Blog.
Saatavilla: <https://weingames.fi/experiences-of-unwanted-behaviour-and-harassment-in-finnish-game-industry-workplaces>

Neogames. 2025. The Game Industry of Finland Report 2024. PDF-dokumentti.
Saatavilla: <https://neogames.fi/wp-content/uploads/2025/08/FinnishGameIndustryReport2024.pdf>

Schirch, B. 2024. Diversity and Inclusion in the Gaming Industry. 25 heinakuu 2024. Blogi-kirjoitus.
Saatavilla: <https://www.brunoschirch.com/blog/diversity-and-inclusion-in-the-gaming-industry>

Skwarczek, B. 2024. Breaking Boundaries: How Diversity, Equity and Inclusion Initiatives Are Reshaping the Gaming Industry. Forbes Technology Council. 26 kesäkuu 2024. Verkkojlehti. Saatavilla: <https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2024/06/26/breaking-boundaries-how-diversity-equity-and-inclusion-initiatives-are-reshaping-the-gaming-industry>



Game Makers of Finland valitsi uuden puheenjohtajan

Tietotalan jäsenyhdistys **Peliala ry eli Game Makers of Finland** järjesti lokakuussa syyskokouksen, jonka yhteydessä yhdistykselle valittiin uusia hallituksen jäseniä sekä uusi puheenjohtaja. Kahden vuoden ajan Game Makersia luotsannut puheenjohtaja Sasu Louke: ”Puheenjohtajakauteni päättyessä tunnen syvää kiitollisuutta ja ylpeyttä tästä yhteisöstä. Meissä on poikkeuksellisen paljon osaamista, omistautumista ja vaikuttamisen voimaa, ja olen varma, että Game Makers of Finland jatkaa kasvuaan ja kehittymistään suunnannäyttäjänä koko alalle. Kiitos yhteisestä matkasta ja arvokkaasta työstä, jota teette pelialan hyväksi.”

Seuraavaksi kahdeksi vuodeksi valittu Wilma Ramona Ikäheimonen viimeistelee opintojaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKissa. ”Olen todella otettu, että minut valittiin Peliala ry:n uudeksi puheenjohtajaksi ja toivon, että voin sitä kautta jatkaa alamme kehittämistä! Jo tällä hetkellä, suuria sekä pieniä, suunnitelmia tulevalle kaudelle on kehitteillä. Uskon, että nämä seuraavat kaksi vuotta tulevat olemaan täynnä uusia mahdollisuuksia ja täynnä tärkeää yhteistyötä!” ■

Peliala ry hallitus:

Puheenjohtaja
Wilma Ramona Ikäheimonen

Hallituksen jäsenet:

Max Wolff, Jenny Tirkkonen, Liisa Luukka, Riikka Kilpeläinen, Miikael Vuorio, Hannes Sirviö, Sami Vuolanne, Leena Taskinen, Timofei Ulyanov ja Casimir Kuusela

Varajäsenet:

Elina Sievänen, Mikael Paananen,
Ria Gynther ja Katri Putkonen



Teksti ja kuvat: Tero Hakanen

Tietoala valloitti Viron Kansallisoopperan

Tietoalan jäsenet vaihtoivat hetkeksi työn touhut ja TEAMS palaverit teatterin samettiin ja suuntasivat kohti Tallinnaa ja Viron kansallisoopperaa. Aamu alkoi iloisissa merkeissä satamassa, kun tuttuja kasvoja kerääntyi ryhmäksi, ja ihmisten iloinen puheensorina täytti terminaalin muuten hiljaisen tilan. Moni kertoi odottaneensa matkaa jo pitkään – matka onkin muodostunut Tietoalalla mukavaksi perinteeksi, jota syksyn lähestyessä aina odotetaan. Matkalle osallistui myös mukavasti eläkeläisjäseniä, joille matka on myös jo pitkään ollut mukava yhteinen läsnäolohetki aina näin syksyisin.

Laivasta lavalle – kulttuurin siivin

Laivamatka sujui rattotoisesti buffetin herkuista nauttien sekä jäsenten kanssa jutellen. Tunnelma oli jo laivalla lämmin ja odottava ja merisää oli loistava. Meri oli lähes tyyni ja aurinko paistoi kirkkaalta taivaalta, kun laivamme seilasi kohti mää-ränpäättämme, Tallinnan D-terminaalia. Mieleeni painui erityisesti erään jäsenemme kommentti buffetin pöydästä ”Aina kun on hyvää ruokaa ja kulttuuria, pitää lähteä matkalle!”

Kun alus saapui Tallinnaan, ilmeni pieni yllätys – meillä ei ollutkaan bus-sia satamassa. Hetken aikaa siinä sitten



aprikoiitiin, mitä tehtäisiin, mutta innokkaat matkalaiset eivät antaneet tapahtuneen lannistaa. ”Ei haittaa, hyvä kävely tekee vain hyvää, kun buffet oli niin täyttävä!”, naureskeltiin. Niinpä joukko suuntasi hyvätuulisesti kävellen kohti hotellia, syksyisen Tallinnan katuja pitkin. Onneksi matka ei ollut pitkä ja lisäksi



auringonpaiste oli yhä seuranamme, kun kävelimme hotellia kohti ja matka sujui joutuisasti hotellille asti.

Hotellilla oli vielä vuorossa yksi pieni vastoinikäyminen, osa hotellihuoneista ei ollut valmiina. Pienen odottelun ja huonekorttiavainkoodaus hässäkän jälkeen saimme kuitenkin sitten kaikki huoneemme ja pääsimme huoneisiimme valmistumaan illan musikaaliesitykseen. Onneksi teatteriliput saatiin noudettua teatterilta ilman ongelmia ja aikaa jäi vielä sopivasti valmistautua teatterille lähtöön.

Cabaret hurmasi yleisönsä

Illan kohokohtana oli vierailu Viron Kansallisoopperassa, jossa nähtiin legendaarinen musikaali Cabaret.

Musikaali sijoittuu vuoden 1931 Berliiniin ja kertoo amerikkalaisen kirjailijan, nimeltään Cliff Bradshaw, saapumisen kaupunkiin, hänen etsiessään inspiraatiota kirjoittamiseen. Berliinissä Bradshaw tutustuu kabareelaulajaan Sally Bowlesiin ja heidän romanssinsa kukoistaa Kit Kat klubilla. Samalla tarinan taustalla korostuu Berliinin 1930-luvun poliittinen tilanne, joka muuttuu tarinan aikana Berliinin ilmapiiriä.

Teatterin katsomo on kohtuullisen kokoinen ja sisältää kaksi parveketasoa. Omat paikkamme olivat riveillä 4 ja 5 eli pääsimme kokemaan musikaalin ”läheltä”. Teatterin akustiikka on aivan loistoluokkaa ja hiljaiset sekä kovat äänet korostuvat selkeästi ja lisäksi soivat yhtä aikaa aivan uskomattomasti yhteen, kun esiintyjä on enemmän lavalla. Lisäksi puhe lavalla erottuu erittäin hyvin, vaikka esitys onkin viron kielellä niin puheesta erottaa selkeästi suomen kielen sukuisia sanoja. Musikaali on kuitenkin tekstitetty englanniksi ja itse seurasin englanninkielistä tekstitystä aina musikaalin puhekohtauksissa.

Lavalla koettiin näyttävä ja tunteikas kokonaisuus, joka yhdisti vahvan laulun, tanssin ja teatterin taikaa parhaimmillaan. Kohtaus, jossa viisi tenoria on laulamassa lavalla yhtä aikaa aivan lavan edessä, teki minuun suuren vaikutuksen. Vastaavasti kohtaus, jossa lavalla oli kaikki näyttelijät, antoi minulle vastaavasti kokemuksen musiikin voimasta, kun nautin siitä, miten kovaa voi laulaa ja ääni on vielä selkeä ja kaunis eikä siinä ole yhtään rosoisuutta.

”Olin vaikuttunut, miten korkeatasoinen ja lämmin tunnelma salissa oli,” kuvaili yksi osallistujista. ”Esiintyjien energia välittyi heti – ja se loppukohtaus, aivan uskomaton!”, totesi toinen.

Yhteisöllisyyttä, ystävyyttä ja iloa

Esityksen jälkeen tietotalalaiset jäivät hetkeksi teatterin portaille fiilistelemään. Ilta oli hämärtynyt, ja teatterin julkisivu oli kauniisti valaistu. Matkalla hotellin, keskustelu siirtyi siihen, mitä Cabaret meille kaikille merkitsi. Se ei ollut vain esitys,

vaan pieni irtiotto arjesta, hetki, joka muistutti taiteen, yhdessäolon ja elämänilon voimasta. Joku totesi hymyillen, että tällaiset retket tekevät työyhteisöstä enemmän kuin vain joukon kollegoita – niistä syntyy porukka, joka jakaa kokemuksia, muistoja ja välillä jopa ystävyyksiä, jotka kantavat pitkälle.

Matka ei siis ollut pelkkä kulttuurielämys, vaan lämmin ja yhteisöllinen kokemus. ”Näissä retkissä parasta on yhdessäolo ja ilo – on ihanaa tutustua ihmisiin, joita muuten tapaa vain työasioiden parissa,” naurahti yksi tietotalalaisista, ja ympärillä nyökättiin iloisesti.

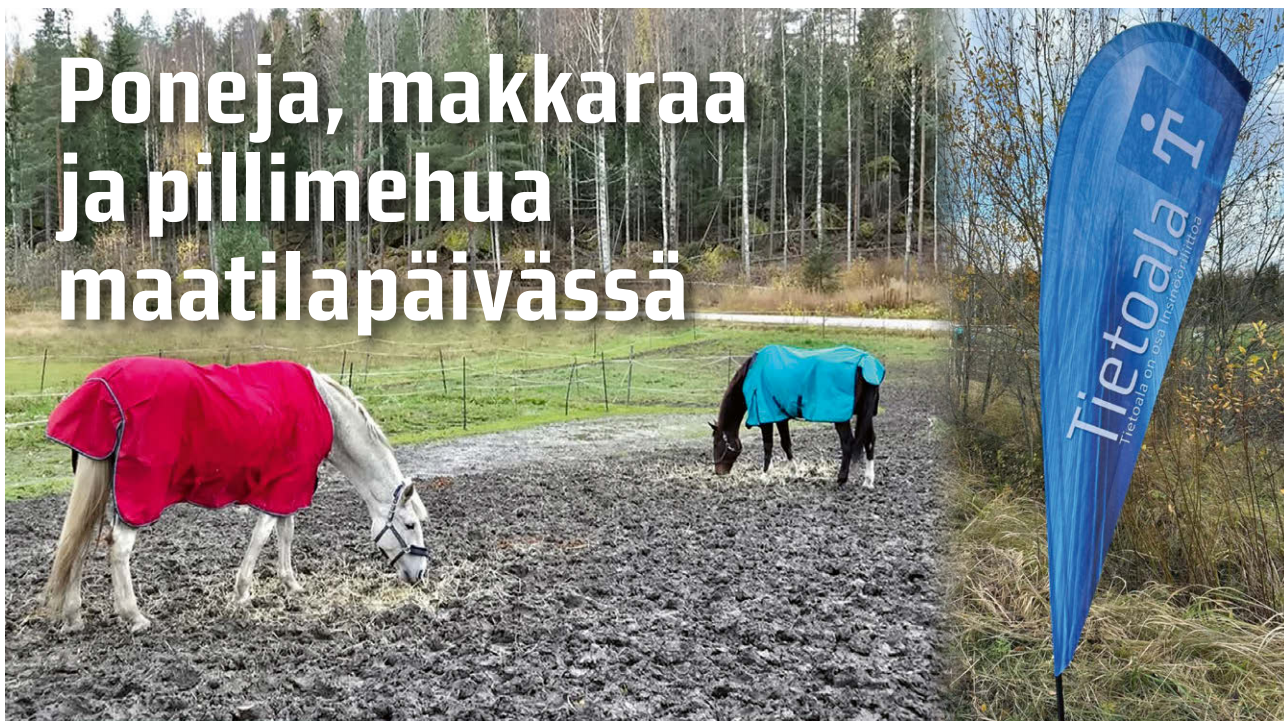
Kun ilta eteni, osa porukasta kokoon-tui vielä hotellin baariin jatkamaan tunnelmaa. Oli helppo huomata, että yhteiset hetket loivat uusia siteitä – ja että ystävyssuhteita ei ollut syntynyt vain tällä matkalla, vaan niitä oli syntynyt aiemminkin ja syntyy jatkossakin, siitä olen varma.

Kulttuuri yhdistää – myös Tietotalalla

Ennen sunnuntain paluumatkaa jäsenillä oli vielä hetki aikaa hengähtää ja kokea jotakin muuta kuin teatterin tunnelmaa. Osa suuntasi aamukävelylle vanhan kaupungin kujille, toiset pysähtyivät kahville nauttimaan hitaasta hetkestä ja hyvästä seurasta. Satamassa ilma tuoksui mereltä, ja laivan kannella tunnelma oli levollinen – kuin hiljainen jälkinäytös viikonlopulle. Yhtäkkiä laivan kyytiin lehahti lokki, joka asettui hetkeksi kaiteelle tarkkailemaan matkustajia, aivan kuin Anton T. ehovin Lokki olisi tullut tervehtimään. Se sai monet hymyilemään – hetki tuntui kuin symbolilta: taide ja todellisuus sulautuivat yhteen, ja viikonloppu sai kauniin päätöksen.

Kun paluumatkalla laivan ikkunoista alkoi pilkottaa Suomen rannikko, tunnelma oli lämmin ja iloinen. Moni totesi, että juuri tällaiset yhteiset hetket tekevät tietotalan yhteisöstä ainutlaatuisen – ja siksi seuraavaa matkaa jo odotetaan. Vielä illan päätteeksi WhatsApp ryhmämme täyttyi matkalle osallistujien ilmoisista kiitosviesteistä. ■

Poneja, makkaraa ja pillimehua maatilapäivässä



Myrsky, eläimet ja kepparikisa tekivät päivästä ikimuistaisen

On sunnuntai ja sataa, on pilvistä, tuuleekin vielä niin kuin Myrskylässä yleensäkin. Kauhulla mietin, tuleeko ketään ja voiko tästä päivästä nauttia. Aamulla teemme järjestelyporukalla viime hetken valmisteluja kepparikisaa varten ja muita loppuviimeistelyjä ennen vieraiden tuloa.

Mutta lopulta 20 henkeä – sekä aikuisia että lapsia – saapuu pihalle hymyssä suin. Olen yllättynyt: kaikilla on erittäin hyvät varusteet. Kerron hieman tilasta ja millä ajatuksella tätä pyöritän. Sen jälkeen käymme tilan eläimet läpi: joukossa on kodinvaihtaja- ja ostettuja hevosia sekä yksi kodinvaihtaja aasi. Mukana on myös Matti-hevonen, joka karkaili useamman kerran naapurista meille, ja lopulta sovimme omistajan kanssa, että hän muuttaa pysyvästi meille. Tilasta ja sen eläinkattraasta löytyy laajempi esittely 1/2024 Tietoa-lehdestä, mutta jutun teon jälkeen meidän berhandilainen on menehtynyt.

Kierroksen jälkeen kokoonnumme kuistin lämpöön, jossa on tarjolla voileipiä, kahvia, pullaa ja pillimehua. Tarjolla on myös grillattua makkaraa. Ruokailun jälkeen lapset pääsevät hoitamaan ja harjaamaan Romeo-ponia, Ramboa (amerikan miniatyyrihevonen) ja Irmaa (mini-aasi). Kaikki kolme saavat hienot kampaukset ja muutaman letin. Jopa aikuiset innostuvat taluttamaan poneja.

Sade ja tuuli yltyvät myrskyisiksi, ja suurin osa vierailijoista hakeutuu suojaan. Kepparikisaan osallistuu kolme sinnikästä ratsukkoa, ja palkintojenjaon jälkeen lähtevät viimeiset vieraat.

Myrskyinen lokakuu teki päivästä ainutlaatuisen ja jätti kaikille vieraille lämpimiä muistoja. Kiitos kaikille kävijöille – saattaa olla, että nähdään ensi vuonna, mutta silloin toivottavasti hie- man lämpimämmässä keleissä. ■



Teksti ja kuvat: Jannina Potrykus



Posti Green



Päätoimittaja:
Jari Nevalainen

Toimituskunta:
Jari Nevalainen
Minna Anttonen
Jaana Diakite
Tero Hakanen
Jyrki Kopperi
Roger Sandström
Jannina Potrikys

Ulkoasu ja taitto:
Marjut Vuolanne Tmi

Kannen kuva:
Pasi Räsämäki

Painopaikka ja paperi:
Painopaikka Next Print Oy
Paperi Gallerie Art Silk 115 g



Tietoala ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki

info@tietoala.fi
tapahtuma@tietoala.fi
etunimi.sukunimi@tietoala.fi



Tietoala ry on Insinööriliiton
valtakunnallinen jäsenjärjestö

Liiton jäsenyydessä on järkeä!

Edunvalvonnalla rakennamme oikeudenmukaista työelämää ja turvaamme tulevaisuutta.

Työehtosopimuspöydässä neuvottelemme palkastasi sekä palkansaajan oikeuksista.

Luottamusmiehet, työehtoasiantuntijat ja lakimiehet ovat tukenasi työpaikan ongelmissa.

Henkilökohtainen neuvonta tarjoaa välineitä palkan parantamiseen ja uran hallintaan.

Turvanasi ovat kattavat vakuutukset.

Saat kiinnostavaa luettavaa työstä ja elämästä.

Käytössäsi on valikoima rahanarvoisia etuja.

Paikallinen toiminta tarjoaa hyötyä ja huvia sekä mahdollisuuden verkostoitua.



Insinööriliiton asiakaspalvelu

Insinööriliiton asiakaspalvelu palvelee arkisin klo 9 -16 numerossa 0201 801 801. (Maksut määräytyvät soittajan operaattorin hinnaston mukaan)

Sähköpostia voit lähettää osoitteeseen asiakaspalvelu@ilry.fi.

Tietoalan jäsenedut:

Työehtosopimus (TES) • Oikeusturva • Lakimiespalvelut
• Luottamusmies • Järjestökoulutus • Jäsentilaisuudet • ILry mobiili
• Jäsenlehti • Jäsenhintaisten lomamökit • Tapahtumia • Pääsylippuja
• Hotellietuja • Pankki ja vakuutusetuja • Matkavakuutus • CityShoppari
• Urapalvelut • Kursseja • Oppaita • Alennuksia ja tarjouksia
• Member+palvelun jäsenedut • F-Securen tietoturvaedut