

# Kytevä

2 / 2022



**JYVÄSKYLÄN JHL RY 616**

Kirkkotie 7 a 17, 40800 VAAJAKOSKI

<http://www.jhl616.net>



## YHTEYSTIEDOT

Kirkkotie 7 a 17, 40800 VAAJAKOSKI

## HALLITUS 2022 - 2023

### Puheenjohtaja

Kimmo Ahonen  
[kimmo.ahonen@jhl616.net](mailto:kimmo.ahonen@jhl616.net) 050 330 3944

### Varapuheenjohtaja Jäsen

Jaana Valkonen-Hård  
[jaana.valkonen-hard@jhl616.net](mailto:jaana.valkonen-hard@jhl616.net) 050 342 4506

### Sihteeri

**Jäsen**  
Heikki Käkönen  
[heikki.kakonen@jhl616.net](mailto:heikki.kakonen@jhl616.net) 0400 892 686

### Jäsen

Jari Huupponen  
[jari.huupponen@jhl616.net](mailto:jari.huupponen@jhl616.net) 040 510 7608

### Jäsen

Tiina Kontio  
[tiina.kontio@jhl616.net](mailto:tiina.kontio@jhl616.net) 040 549 6904

### Jäsen

Satu Haaparanta  
[satu.haaparanta@jhl616.net](mailto:satu.haaparanta@jhl616.net) 040 536 2054

### Jäsen, Tiedotusvastaava

Janne Heinikangas  
[janne.heinikangas@jhl616.net](mailto:janne.heinikangas@jhl616.net) 040 5314 515

### Jäsen

Minna Lääperi  
[minna.laaperi@jhl616.net](mailto:minna.laaperi@jhl616.net) 050 545 5709

### Jäsen

Miia Kekäläinen  
[miia.kekalainen@jhl616.net](mailto:miia.kekalainen@jhl616.net) 040 761 1016

### Varajäsen, nuorisovastaava

Ilmari Kallius  
[ilmari.kallius@jhl616.net](mailto:ilmari.kallius@jhl616.net) 044 2392 881

### Jäsenasianhoitaja

Kati Kytömaa  
[kati.kytomaa@jhl616.net](mailto:kati.kytomaa@jhl616.net) 045 234 4298

Taitto: Suomen Uusiokuori Oy

## TÄSSÄ LEHDESSÄ:

Puheenjohtajan terveiset .....	3
Jäsenasiainhoitaja tiedottaa .....	4
Työsuojelusta lyhyesti .....	5
Jyskän varastomyymälän edut jäsenillemme .....	7
Päälüottamusmiesten terveiset .....	8



## PUHEENJOHTAJAN TERVEISET

Useimmilla työssäkäyvillä jäsenillämme on kesälomat pidettynä ja palattu arkeen. Olemme yhdistyksessämme isojen muutoksien äärellä. Hyvinvointialueet aloittavat vuoden 2023 alussa, mikä tarkoittaa, että työssä käyvistä jäsenistämme karkeasti kolmannes siirtyy hoiva-alueen kirjoille. Yhdistyksemme hallituksesta jäsenistä noin puolet siirtyy uuden työnantajan palvelukseen, sekä kaksi päätoimista pääluottamusmiestä, tulevassa syyskokouksessa täydennämme hallitusta.

Mihin nämä yhdistyksemme hoiva-alueelle siirtyvät jäsenet sitten järjestäytyvät, koska Jyväskylän JHL616 ei voi heille edunvalvontaa tai muuta toimintaa järjestää vuoden 2023 alusta lukien. Siirtyvät jäsenet siirretään, massasiirtona hoiva-alueen yhdistykseen, joka on JHL 192. Siinäkin yhdistyksessä siirtyvät tulevat saamaan hyvää edunvalvontaa.

Marraskuussa pidämme yhtäaikaisesti sekä Syyskokouksen että pikkujoulut, tästä tapahtumasta jäljempänä tässä lehdessä.

Syyskokouksessa mm. päätetään vuoden 2023 toimintasuunnitelmasta, toivonkin paljon jäseniämme paikalle suunnittelemaan tulevaa vuotta. Tänä vuonna suunnitelmissa oli järjestää erilaisia matkoja mm. Riikaan. Harmillisesti kuitenkin ilmoitustunteita oli niin vähän, että matka jouduttiin perumaan, kuten moni muikin tapahtuma, yhdistyksemme vapaa-aikajaos haluaisikin teiltä uusia vinkkejä ensivuoden toimintaan.

Niin kuin kerroin pikkujoulut järjestetään heti Syyskokouksen jälkeen, toivon että näen runsaslukuisen joukon yhdistyksen jäseniämme pikkujoulussa, etenkin hoiva-alueelle siirtyviä, jotta voimme kasvotusten hyvästellä teidät uuden alkuun, uudelle työnantajalle.

Oikein hyvää syksyä teille kaikille!!

Terveisin  
Yhdistyksen puheenjohtaja  
*Kimmo Ahonen*

# JÄSENASIAINHOITAJA TIEDOTTAA

**Päivitätähän tietosi? kun tietosi ovat oikein varmistat, että juuri sinulle kuuluvat JHL:n viestit tulevat perille. Tai jos, olet vaihtanut työpaikkaa, työnantajaa, kotikaupunkia, yhdistystä tai määräaikainen työsuhteesi on päättynyt tai alkanut uudelleen.**

Tarkista omaJHL:ssä, että jäsentietojen henkilötiedoissa

- kännykkä-/puhelinnumerosi ovat oikein
- sähköpostiosoitteesi on oikein.

Tarkista omaJHL:ssä myös, että jäsentietojen työsuhteet -kohdassa

- voimassa olevat työnantaja- ja/tai työpaikkatiedot ovat oikein
- ammattinimikkeesi on oikein.
- Mene **www.jhl.fi** sivuille, ylhäältä oikealta kirjautu sisään.

Suosittellemme käyttämään Google Chrome, Mozilla Firefox tai Safari -selainta. Ei Internet Exploreria. JHL sähköisiin palveluihin kirjaututaan kirjautumisruudun kautta. Kirjautuaksesi sähköisiin palveluihin sinulla tulee olla voimassa oleva sähköpostiosoite liiton jäsenrekisterissä. Ensimmäistä kertaa kirjautuessasi tai jos olet unohtanut salasanasasi, mene kohtaan "Tilaa salasana / Unohtitko salasanasasi?". Kirjautumisongelmissa ota yhteyttä **salasanat@jhl.fi**

Päästessäsi omaJHL sivuille, katso jäsentiedot ja sieltä henkilötiedot. Jos siellä on puutteellisia tai virheellisiä tietoja paina muokkaa ja kirjoita tiedot.

Työsuhteet kohdasta saat lisättyä työnantajan, työpaikan ja sopimusalan.

Ota yhteyttä kohdasta löytyy myös alas vetovalikosta kohta työsuhdemuutokset, jonka kautta voit myös ilmoittaa muuttuneet tietosi.

Voit myös päivittää tietosi soittamalla jäsenasiainhoitajalle.

Olemme huomanneet, että puhelimella ei pysty kaikkia tietoja päivittämään, joten suosittellemme käyttämään päivittämiseen tietokonetta.

Kiitoksia kaikille jo etukäteen!

## OPISKELE AMMATTITAITOSI UUELLE TASOLLE AMMATTILIITTO JHL:N TUELLA!

Tähtiammattilaisten ammattiliitto JHL pitää jäsentensä ammattitaidon ajan tasalla.

JHL:n jäsenenä voit opiskella avoimen ammattikorkeakoulun verkko-opintojaksoilla erittäin edullisesti.

Valitse sopiva vaihtoehto kymmenien opintojaksojen valikoimasta, JHL maksaa kurssimaksusta kolme neljäsosaa! Laajan opintokokonaisuuden hinnaksi jää alle 20 euroa. Koulutustuen saat vain ammattiliitto JHL:n jäsenenä.

Lue lisää: <https://www.jhl.fi/koulutus/koulutuskalenteri/avoinamk/>

Vapaa-ajan edut päivittyvät aika usein, joten käy kurkkaamassa liiton tarjoamat edut täältä: <https://www.jhl.fi/jasenyys/vapaa-ajan-edut/>

Paikallisesti yhdistyksellä on etuja JHL 616:sen jäsenille Laajavuoren kylpylässä ja Jyskän varastomyymälässä.

Syysterveisin: Jäsenasiainhoitaja *Kati Kytömaa*

# TYÖSUOJELUSTA LYHYESTI

Työsuojelun tavoitteena on turvallinen työ. Työturvallisuus on työpaikan päivittäistä toimintaa; niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista turvallisuutta. Turvallisuuskulttuuri tehdään työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhdessä.

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä, Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu mm. riskienarviointi, toimenpiteet vaara- ja haittatekijöiden ehkäisyyn ja poistoon. Työntekijät tulee perehdyttää ja opastaa työhön, tarjota heille työterveyshuoltoa ja ylläpitää heidän työkykyä.

Työntekijöillä on myös velvollisuutensa työturvallisuuden toteutumisessa. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijöiden velvollisuuksiin kuuluu mm. vikojen ja puutteellisuuksien pois-

taminen ja niistä ilmoittaminen, käyttää huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti työnantajan hänelle antamia henkilösuojaimia ja varusteita sekä käyttää koneita, työvälineitä ja laitteita ohjeita noudattaen. Lisää tietoa löytyy mm. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, kaupungin intra ja työsuojeluvaltuutetut.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu mm. edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoimintaan liittyvissä asioissa ja toimia niin, että työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistävät toimintatavat lisääntyisivät työpaikoilla.

Työsuojeluyhdyshenkilö edustaa oman työpaikkansa työntekijöitä. Hän on yksikkönsä "silmit ja korvat" tarkkaillen työoloja ja tekee havaintojensa pohjalta parannusehdotuksia. Työsuojeluyhdyshenkilö osallistuu viranomais-tarkastuksiin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin.

Jos työpaikkalasi ei vielä ole työsuojeluyhdyshenkilöä, ja sinua kiinnostaa työsuojelu, ilmoita esihenkilöllesi halukkuudesta tehtävään. Sinulla on oikeus osallistua sekä kaupungin omiin koulutuksiin että JHL työsuojelu- ja yhteistoimintakoulutuksiin.

*Jaana Valkonen-Hård*  
työsuojeluvaltuutettu



## SCANDIC VAPAA-AJAN KYLPYLÄEDUT 2022 JHL RY 616

Scandic Aulanko, Scandic Eden Nokia ja Scandic Laajavuori tarjoavat yhdistyksenne jäsenille vapaa-ajan kylpyläedun:

- 20% alennus kylpylöiden kertalipuista (aikuiset, lapset ja alennusryhmäläiset) kaikkina viikonpäivinä (pois lukien sesonkiajankohdat\*)
- etu on henkilökohtainen ja saatavilla kylpylän vastaanotossa henkilö- tai jäsenkorttia näyttämällä
- etua voi hyödyntää itselleen ja kolmelle (3) seuralaiselle
- etua ei voi yhdistää muihin etuihin tai alennuksiin

\*Sesonkiajankohdat: 25.12-6.1, vkot 8-9, pääsiäinen, helmäkuu ja vkot 42-43

### Lisäedut Scandic Laajavuori

Kuntosali

- Sisältyy kylpylälipun hintaan

Keilaus

- -20 % normaalihinnoista

**Scandic**

Laajis tarjoaa yhdistyksemme jäsenelle -10% alennusta talvikauden normaali-hintaisista tunti- ja päivälipuista Alennus voimassa arkisin, eikä sitä voida yhdistää muihin alennuksiin, esim. Keskimaa illat maanantaisin ja Happyhour liput perjantaisin. Osto onnistuu vain paikan päältä jäsenkorttia näyttämällä.

# LAAJIS

URBANOUTDOORS

## JYSKÄN VARASTOMYYMÄLÄN TARJOUS JÄSENILLEMME!

Tarjoamme yritysasiakkaillemme alennuksen 8 % seuraavista tuoteryhmistä:

- Kodin elektroniikka
- Autotarvikkeet
- Siivoustarvikkeet
- Pesuaineet
- Kemikalio
- Maalaustarvikkeet+rakennustarvikkeet
- Pienrauta
- Sähkötarvikkeet
- Työvaatteet, -kengät ja -hanskat
  
- Vaatteet ja asusteet
- Taloustarvikkeet
- Toimistotarvikkeet
- Lelut
- Askartelu
- Puutarha
- Kodintekstiili
- Kodinsisustus
- Vapaa-aika

### **Alennus ei koske:**

- Kampanja-tuotteita
- Wc- tai talouspapereita
- Fiskarsin tuotteita
- Elintarvikkeita
- Tupakoita
- Juomia

Pidätämme oikeuden alennuksen laskemiseen.

Tuotteista saa maximissaan 8 % alennuksen jäsenkortilla.

Muista esittää jäsenkortti sekä henkilöllisyystodistus kassalla asioidessanne.

Kortin kadotessa ottakaa yhteyttä Jyskän Varastomyymälään.

## Pääluottamusmiehen terveiset

Kesä alkaa olla jo loppuillaan, mutta lämpöä riittää vielä jonkin aikaa. Nautitaan siis siitä. Vaikka täytyy sanoa, että näiden helteiden aikaan ei voida työpaikoilla puhua lämmöstä nauttimisesta. On tuskaista selviytyä raskaasta fyysisestä hoitotyöstä jo normaalistikin, ja joillain työpaikoilla maskipakko lisää työstä selviytymistä huomattavan paljon.

Lisäksi työn raskautta on tänä kesänä lisännyt ennätyksellisen kova sijaispula.

Keväällä kävimme raskaat työehtosopimusneuvottelut, joiden maaliin saattamiseksi jouduimme turvautumaan laajoihin lakkoihin. Kaikille jäsenillemme täytyy antaa suuret kiitokset lakkorintaman yhtenäisyydestä, pitämisestä ja tuesta, niin liittomme neuvottelijoille kuin myös meille paikallisille neuvottelijoille.

Näytimme työnantajalle, että yhteisessä rintamassa ja joukkovoimalla on suuri vaikutus, kun haemme parannuksia niin palkkoihin kuin työehtoihin.

Kesän aluksi saimme sitten neuvoteltua uuden kolmivuotisen 1.5.2022–30.4.2025 työehtosopimuksen.

Tässä on hieman avattu sopimuksen sisältöä lähinnä palkkauksen osalta.

### **VUONNA 2022**

*Kesäkuun 1. päivänä 2022* tehtäväkohtaisia, tai siihen rinnastettavia palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, joka on 46 euroa, kuitenkin



kin vähintään 2 prosenttia. Korotus maksetaan euro-määräisenä niille, joiden palkka jää alle 2 300 euron. Yli 2 300 euron palkoissa korotus maksetaan prosenttikorotuksena.

Henkilökohtaisiin lisiin ja liitteiden 1–2 peruspalkkoihin tulee myös 2 prosentin korotus.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/

työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

*Lokakuun 1. päivänä 2022* maksetaan keskitetty järjestelyerä, jonka suuruus 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin, jolloin lokakuussa jaettava potti on 0,5 prosenttia.

Järjestelyerän käytöstä neuvotellaan 30.9.2022 mennessä. Jos erän jakamisesta ei päästä sopimukseen, maksetaan se yleiskorotuksena.

### **VUONNA 2023**

*1.6.2023* palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, joka on vähintään 1,5 prosenttia.

*Kesäkuun alussa 2023* maksetaan myös 0,4 prosentin suuruinen paikallinen järjestelyerä. Jos erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.



## **VUONNA 2024**

Vuoden 2024 korotukset ovat samansuuruisia kuin vuonna 2023.

1.6.2024 palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, joka on vähintään 1,5 prosenttia.

*Kesäkuun alussa 2024* maksetaan myös paikallinen järjestelyerä, joka on 0,4 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Jos paikallinen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

## **PALKANKOROTUKSET VOIVAT OLLA SUUREMPIAKIN**

Vuosien 2023 ja 2024 sopimuskorotusten suuruus on kytketty teollisuus- ja vientialojen korotuksiin siten, että jos näillä aloilla palkankorotusten ja uusien sopimustekstien kustannusvaikutukset ovat suuremmat kuin SOTE-sopimuksessa sovittu 1,9 prosenttia, erotus lisätään myös SOTE-sopimuksen korotuspottiin.

Erotus jyvitetään näin:

Jos verokkialojen korotukset ovat esimerkiksi 2,1 prosenttia, ylitystä syntyy 0,2 prosenttia. Ylimenevästä osuudesta 70 prosenttia lisätään yleiskorotukseen ja 30 prosenttia paikallisesti neuvoteltavaan järjestelyerään.

Jos järjestelyerästä ei päästä sopimukseen, puolet siitä lisätään yleiskorotuspottiin ja lopusta päättää työnantaja.

Selvää on kuitenkin, että SOTE-sopimuksen korotukset tulevat olemaan vähintään 1,9 prosenttia.

Muilta osin sopimukseen kannattaa käydä tutustumassa JHL:n omilla nettisivuilla.

Hyvää loppuvuotta kaikille jäsenillemme ja olkaa aktiivisesti yhteydessä työasioihin liittyvissä asioissa meihin luottamusmiehiin.

*Hannu Tuderus*  
Pääluottamusmies

**1 0%**

**EDULLISIN  
HYVINVOINTIALOJEN  
AMMATTILIITTO**

JHL.FI/LIITY

JHL

## Hyvää syksyä kaikille!

Jyväskylän kaupungin hallitus on hyväksynyt henkilöstötyön linjaukset vuosille 2022-2025. Ne pohjautuvat kaupunki strategiaan, konkretisoivat henkilöstöpolitiikkaa ja ohjaavat henkilöstötyötä- ja johtamista koko kaupunki tasolla.

Esihenkilö työssä se tarkoittaa aktiivista johtajuutta, jossa esihenkilö tunnistavat oman roolinsa, tehtävänsä ja tavoitteensa. Heidän tehtävänä on antaa henkilöstölle myönteistä palautetta, mutta heillä tulee olla myös kyky puuttua vaikeisiin tilanteisiin.

Henkilöstön tulisi myös yhdessä kantaa vastuuta oman työyhteisön hyvinvoinnista. Esimerkiksi työkyvyn pulmista rohkaistaan puhumaan jo ennakkoiden, jotta voidaan tukea työntekijän ja työyhteisön työhyvinvointia.

Henkilöstön osallisuutta yritetään lisätä teknologiaa hyödyntämällä. Ja ongelmatilanteita ja tulevaisuuden haasteita pyritään ratkomaan yhdessä ja uudenslaisiin kokeiluihin kannustetaan.

Tavoitteena on se, että kaupungilla on sopivamäärä osaavaa ja työkykyistä ja motivoitunutta henkilöstöä tarkoituksen mukaisissa tehtävissä.

Kaupunkistrategian arvojen: inhimillisuus, vastuullisuus, rohkeus, turvallisuus ja avoimuus tulee olla kaikessa perustana.

Jokaisessa työyhteisössä pitäisi esihenkilö olla esitellyt Kaupunkistrategian työntekijöille, sekä kaikilla työyhteisössä tulisi



olla yhteinen päämäärä ja yhteiset arvot työskentelylle. Myös tehtävä kuvien pitäisi olla niin selkeät, että jokainen varmasti tietää mitä omiin tehtäviin kuuluu ja tähän tietenk nivotuu hyvin se, että jokaisen tulisi tietää miten vaativaa kyseinen tehtävä on ja miten siitä maksetaan palkkaa. Jokaisena vuonna käytävissä osaamiskeskusteluissa työntekijä saa kertoa esihenkilö millaista osaamista toivoisi,

miten vaativaa työtä esim. Seuraavalle vuodelle haluaisi. Onko jotain mitä olisi hyvä ottaa huomioon jatkossa työskentelyssä. Mitä asioita toivoisi esihenkilöltä jne...

Töyhteisön pitäisi olla niin turvallinen, että siellä uskaltaisi ottaa vaikeatkin asiat puheeksi ja niihin mietittäisiin yhdessä ratkaisuvaihtoehtoja. Tiedän, että monessa työyhteisössä se on vielä kaukainen haave. Mutta jostain se on aloitettava ja haastankin teidät puhumaan muutosta kaipaavista asioista työyhteisönne ja esihenkilö ne kanssa. Vain niin asioihin saadaan jatkossa muutosta. Usein muutos alkaa myös itsestä. Esim. Kauan haikailemamme varallaolosopimus varhaiskasvatukseen, leiri- ja retkisopimus nuorisopalveluille tai ruokatauko asia perusopetukseen. Varallaolo sopimus saataisiin varmasti, jos työntekijät eivät tekisi ilmaista työtä vapaa-ajallaan ja vastailisi puhelimiin ja vaihtelisi vuoroja jonkun sairastuessa ilman työajalla oloa. Leiri- ja retkisopimus takin saatettaisiin saada nopeammin, mikäli työntekijät siitä tarpeeksi usein puhuisivat

ja pitäisivät sitä työyhteisökeskusteluissa yllä. Ruokatauko asiakin saattaisi nytkähtää eteenpäin, mikäli kaikki käyttäisivät oikeasti sen puolen tunnin ruokatauon ja poistuisivat oikeasti työpaikalta, jolloin se poissaolo tulisi näkyväksi ja kukaan ei voisi sinä aikana työasioita sinulle toimittaa.

Tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu työyhteisöissä tulee myös asiana puhua auki, jotta työvuorot tai lomakerrot ovat tasapuoliset kaikille.

Tästä lähdetään taas yhdessä rakentamaan parempaa huomista ja yritetään olla taipumatta muutoksen tuulissa. Usean

kaupungin työntekijän hyvinvointi alueelle siirtyminen tuo varmasti mukanaan muutoksia myös kaupunkiin jääville, mutta sen vaikutukset näkyvät vasta vuoden vaihteen jälkeen.

P. S. Olettehan muistaneet hyödyntää kaupungin e-passin, jos olet sellaisen saanut, sillä ensi vuodelle sitä ei saa enää käytettyä.

Syysterveisin:

*Kati Kytömaa*

päätoiminen luottamusmies

Alueena perusopetus, varhaiskasvatus, nuorisopalvelut ja koulusihteerit

## Tervehdys

Kesä ja lomat ovat takana ja paluu arkeen on koittanut syksyn myötä. Monilla työpaikoilla poissaolot eriyistä rasittavat edelleen ja tuovat lisää työkuormaa töissä oleville. Esimiesten vastuulla on huolehtia riittävästä henkilöstömäärästä työpaikoilla. Esimiehen lisäksi myös jokaisen omalla vastuulla on huolehtia omasta jaksamisesta. Ei pidä eikä ole tarkoitus, että poissaolevien töitä koitetaan tehdä vajaalla miehityksellä.



jatkuvat pääosin samoina ja samassa pisteessä kuin nykyin. Paljon on vielä avoimia asioita, joista tulee neuvotella ennen vuodenvaihdetta, mm. paikalliset sopimukset, henkilöstöedut, palkitsemiset ja paljon muita isompia sekä pienempiä asioita.

Sisä-Suomen aluetoimisto järjestää hyvinvointialueelle siirtyville teams-illan 13.10. Eli jos olet siirtymässä, niin seuraile yhdistykseltä tulevia

sähköposteja ja tule kuulolle.

Hyvinvointialueen rakentuminen etenee nyt vauhdilla. Käytännön työssä tämä ei varmasti kovinkaan monella näy ja työt

Mukavaa syksyä kaikille

*Joni Leppänen*

Pääluottamusmies

# Vehryt

## NOUKA

### **25.11.2022 - SYYSKOKOUS JA PIKKUJOULUT**

---

Tervetuloa JHL 616:n yhdistettyyn Syyskokoukseen ja pikkujouluihin 25.11.2022 alkaen kello 18 Vehryt Noukaan osoitteeseen Noukanniementie 99, 40820 Haapaniemi. Ensin kokoustamme, jonka jälkeen vietämme yhdistyksen pikkujoulut. Ohjelmassa mm. ruokailu ja myöhemmin ilmoitettavaa ohjelmaa. Seuraa sosiaalisen median kanaviamme sekä kotisivuamme, jossa tiedotamme ohjelmasta tarkemmin.

Vehryt Noukaan on suunnitteilla myös yhteiskuljetus, sekä sinne ja takaisin. Ilmoittaessa osallistumisesi, kerrothan myös tarvitsetko kuljetuksen.

#### **Syyskokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat, mm.**

- Toimintasuunnitelma vuodelle 2023
- Talousarvio vuodelle 2023
- Hallituksen täydentäminen siirtyvien osalta.

Ilmoittautumiset: 20.10.2022 mennessä. Kati Kytömaa:  
kati.kytomaa@gmail.com