

# Työsuhde-etuperusteinen kontaktointi

□

## Sisällys

- [1 Johdanto](#)
- [2 Peruseriaatteita](#)
- [3 Käsitteiden täsmennyksiä](#)
- [4 Skenaariokorttipakka sovelluksineen](#)
  - [4.1 On-The-Fly](#)
  - [4.2 Skenaariomukit](#)
  - [4.3 Skenaario-pixabay](#)
  - [4.4 Skenaario-innostuminen](#)
    - [4.4.1 Marjavibratopoimuri](#)
- [5 Lisälukemistoa](#)

## Johdanto

Työsuhde-etperusteinen kontaktointi on vuosia sitten erään tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon näyttötyönä kehitetty laillinen työllistämiskonsepti työkyvyttömille, tukiloukkulaisille yms. väliinputoajille. TSEK-työskentely ei vaikuta sosiaaliturvan määrään. Tämä artikkeli on yksinkertaistettu tiivistelmä kyseisestä konseptista.

## Peruseriaatteita

1. työnantaja, joilla olisi tarjolla kevyitä hanttihommia ja vastaavia, määrittelevät työtehtävien luonteen [skenaariokorttien](#) avulla.
  - skenaariokortit ovat valokuvia tai taiteellisia piirroksia erilaisista tilanteista, jotka tavalla tai toisella muistuttavat tarjottavaa työtä:
    - skenaariokorttien kautta työnantaja pyrkii saamaan valmiiksi motivoituneet henkilöt töihin ja
    - työntekijä kiinnostumaan ja innostumaan tarjolla olevista töistä, orientoitumaan identiteetiltään sen mukaiseksi, millaisista tekijöistä yhteiskunnassa on pulaa, tai vähintään löytämään häntä itseään ennestään kiinnostavia töitä.
2. työntekijä järjestää skenaariokorttipakan kiinnostavuusjärjestykseen
  - työnantaja tai työnvälittäjä pystyy nopeasti valikoimaan tarjolla oleville töille innostuneita tekijöitä
  - työntekijä pystyy tutkiskelemaan itseään ja konkreettisella tavalla tiedostamaan millaisista asioista hän on kiinnostunut ja millaisista ei sekä/taikka millainen olisi hänen ihanneminänsä jota tavoitella ja mihin orientoitua mieleltään.
  - aivojen välittäjäaineet - testosteroni, estrogeeni, serotoniini, dopamiini, endorfiini - reagoivat edellä mainittuun henkiseen orientoitumiseen.
  - vastaanottamissaan työtehtävissä onnistuminen (endorfiinivaste) vahvistaa sekä tasapainottaa edellä mainittujen välittäjäaineiden tuotantoja.
  - sellaiset psykiatriset häiriöt, jotka johtuvat välittäjäaineiden epätasapainosta (kuten

surkastunut serotoniinin tuotanto) lievenevät ja jopa korjaantuvat.

- o aivojen välittäjäaineiden tasapainottuminen uudella tavalla muuttaa henkilön luonnetta (tavallisesti jalostaa ja vahvistaa olemassaolevaa luonnetta, mutta joissain tapauksissa voi muuttaa sen jopa päinvastaiseksi (esimerkiksi feminiinisestä luonteesta tulee maskuliininen tai toisinpäin)
- o henkilön ympäristönhallinta paranee, toimintakyky paranee, työkyky ja -motivaatio paranee, itseohjautuvuus paranee.

3. itse työnteko on vastikkeetonta [ilmaistytöä](#). Se ei vaikuta sosiaaliturvien määrään alentavasti.

- o Näin ollen ns. **tukiloukku** {töihin lähteminen pienentää kuukaudessa saatavan varallisuuden kokonaismäärän pienemmäksi kuin paljonko saisi kun olisi tekemättä mitään} ei estä TSEK-työskentelyä, mikäli henkilö muuten kyllä haluaisi työtä tehdä.
- o Vastaavana esimerkkinä oppilaitosten puitteissa tehtävä tutkintoon sisältyvä taikka hevostalleilla ratsastusharrastuksen ohessa tehtävä ilmaistyo.
  - Työstä [palkkana maksettavan vastikkeen](#) ja nautittavan työsuhde-edun raja on häilyvä, yksiselitteisin erottava tekijä lienee tällaisen hyödyn/edun odotusarvoinen vaihtoarvo, sillä yleisesti hyväksyttävä palkan formaatti on raha, jonka pääfunktio on toimia vaihdon välineenä.

4. Työntekijä nauttii runsaista työsuhde-eduista tekemänsä työn määrän mukaan.

- o työsuhde-etu on jokin sellainen henkilökohtainen tuote, palvelu tai etu (esimerkiksi ruokailu, työmatkat, pukineet, parturi/kampaamo, ravintolailta tai viikonloppuloma), jolla on jonkinlainen yhteys tehtävän työn kanssa (esimerkiksi lisäten edustavuutta, motivoiden, parantaen työtehoa), mutta alhainen/olematon jälleenmyyntiarvo/-kate (esimerkiksi huumeidenvälitykseen huonommin soveltuen) eikä ole työntekijän kannalta katsoen palautuskelpoinen
  - esimerkiksi pelkän valokuvan kuitista taikka pelkän tiedon ostoajankohdasta perusteella iso osa tuotteista on palautettavissa takaisin rahaksi, osa taas ei ole pakkauksen avaamisen jälkeen palautettavissa.
- o työnantaja arvioi edeltäkäsikin työntekijän omarahoitteisesti vapaa-ajallaan tekemän hankinnan, sitoutuu korvaamaan sen (esimerkiksi puhelimitse tai tekstiviestillä) ja hankinnan jälkeen hyvittää sen takautuvasti alkuperäistä kuittia vastaan, joka jää työnantajan arkistoitavaksi. Työnantaja voi edellyttää, että hankinta maksetaan pankkikortilla eikä käteisellä, jolloin käytetty maksukortti on identifioitavissa kuitilta {eikä kyse ole esimerkiksi kassahihnan kuittiroskiksesta napatusta satunnaisesta kuitista}.
  - Työnantaja vastaa työntekijälle hyvittämiensä hankintojen asianmukaisuudesta sekä työtunti-, hyvitys- ja kuittikirjanpidon paikkansapitävyydestä ja arkistoisesta.
  - Työnantajan ei tule hyvittää TSEK-palkkoja muilla kuin työsuhde-eduiksi tosiasiallisesti/juridisesti katsottavin/hyväksyttävin hankinnoin. Tämän vuoksi on kohtuullista, että työntekijällä on runsaasti aikaa, esimerkiksi 12kk, tehdä hänelle myönnettyjen työsuhde-etujen hankintoja.
- o Yksittäisen työntekijän kohdalla TSEK-työssä kysymys on väliaikaisratkaisusta, sillä mitä enemmän työtunteja kertyy, sen hankalempaa työntekijän on keksiä sellaisia työsuhde-etuja, joita hän olisi vielä vaille.
  - näin ollen TSEK-työntekijän kannattaa pyrkiä suoriutumaan tällaisesta trial-työjaksostaan mahdollisimman edustavasti, esimerkiksi jotta työnantaja joko pestaisi hänet tai ainakin kirjoittaisi hyvän työtodistuksen hänelle.
  - Työssä hyvin onnistuminen/pärjääminen on terapeuttista, oppimiskokemus, positiivinen elämys ja se vahvistaa luonnetta. Työssä heikosti onnistuminen ja pärjääminen, ja esimerkiksi projektiluontoisissa töissä jonkun projektin tunnistaminen ja tunnustaminen epäonnistuneeksi mahdollisimman aikaisessa

vaiheessa, mutta täsmällisesti oikein {sellaisia projekteja/projektin myötä kerättyä immateriaalista omaisuutta hylkäämättä, joita jostain näkökulmasta tarkastellen "olisi sittenkin kannattanut jatkaa"} on aivan keskeinen kyky, koska sillä tavalla projektit jalostuvat itseohjautuvasti paremmiksi. Eli terve tilannetaju, sekä on siksi hyvin onnistumista ja pärjäämistä, vaikka se merkitsisi työn tai projektin hylkäämistä. Huonolla tilannetajulla epätasaisesti/tunnereaktiosta johtuen tehty virheellinen hylkäämispäätös sen sijaan on paha virhe ja kielteinen elämys niin hankkeen aloittajalle, työn tarjoajalle kuin tekijälle. Sellainen tietysti on mieltäalentavaa kantapään kautta oppimista, mutta niihin ei kannatakaan jäädä vellomaan ja niitä muistelemaan, vaan tajuta että sellaisetkin kokemukset kasvattavat ja vaikkeivät kasvattaisikaan, niin valitettavasti sisältyvät olevaisuuden kokonaispakettiin eli ne sisältyvät olennaisena osana niin ihmisten kuten myös kaikkien eläinlajien luonnollisiin terveisiin maailmankuviin.

- itselle epätyypillisessä työtehtävässä pärjääminen/onnistuminen ja vastaavat läpimurrot uudella alueella innostavat mieltä ja kasvattavat luonnetta sisäisesti. Ilmiö on verrattavissa uuden harrastuksen aloittamiseen ja siinä pärjäämiseen, esimerkiksi jokin urheilulaji, jossa huomaa pärjäävänsä hyvin. Aivoissa tilanne ilmenee mm. tiettyjen välittäjäaineiden erittymisen vahvistumisena, joka ilmiö on puolestaan verrattavissa esimerkiksi muurahais- ja mehiläisyhdyskunnissa ilmeneviin keskinäisiin työnjakoihin (osa erikoistuu ravinnon hankintaan, osa pesän vartiointiin ja puolustamiseen, osa toukkien hoitoon, intuitiivisesti sen mukaan millaista epätasapainoa näiden töiden ja niiden tekijöiden määrissä on).
- mikäli henkilö on pitemmän aikaa tauolla TSEK-työnteosta eikä löydä muihinkaan töihin, hän alkaa taas olla uusien työsuhde-etujen tarpeessa, jolloin hänen motivaationsa päästä TSEK-töihin kohoaa. Tällöin yleisesti ottaen tapahtuu, että TSEK-konsepti automaattisesti motivoi väliinputoajien segmenttiin kuuluvia hakeutumaan säännöllisin välein töihin. Eli ennaltaehkäisee myöskin esimerkiksi eläkeläisiä ja työkyvyttömyyseläkettä nauttivia sammaloitumasta.
- Eläkeläiset mukaanlukien kyse on ***noin kahden miljoonan suomalaisen*** fasilitoinnista, heidän hyvinvoinnistaan ja kolmannen sektorin työpotentiaalinsa ohjaamisesta elinkeinoelämän tueksi.

5. Työnantaja vastaa työllistämiensä TSEK-työntekijöiden työnteon aikaisesta turvallisuudesta esimerkiksi talkoovakuutuksin.

- Työnantaja voi periaatteessa vapaasti päättää paljonko työsuhde-etuuksia hän hyvittää työtuntia/työpäivää/urakkaa kohden / työlle asetetun tavoitteen saavuttamisesta. Koska kyse on työntekijän ennestään nauttimien sosiaalietuuksien lisäksi nautittavista eduista, ja ei työnteon vastikkeesta, niin kyse on ennemminkin nimellisestä, mutta suhteellisuudentajuisesta ja tasapuolisesta korvauksesta, kuten 5-10 euron edestä per tunti.
  - työsuhde-etujen ajatuksena on olla työntekijän työkyvyn ylläpitoa. Siksi työeduin korvataan työtunteja {ilmaistyön korvaaminen työetuina esim. urakkaperusteisesti olematta luonteeltaan kuitenkaan työnteosta maksettavaa vastiketta on hieman hankalasti perusteltavissa}. Työkohteen sinänsä kyllä kannattaa urakkahinnoitella yllätysten välttämiseksi, koska TSEK-työntekijä ei ole velvollinen osallistumaan eikä edesvastaa työnsä jäljestä.
- Työnantaja periaatteessa vapaasti, mutta suhteellisuudentajuisesti, myöskin määrää työhön saapumisen ja töistä lähtemisen kellonajat, sillä tämä asia kuuluu urakoitsijan ja asiakkaan/tilaajan välisiin toimitussopimuksiin.

6. koska työsuhde-etuperusteinen kontaktointi on juridisesti [työlain säädösten kautta [työmarkkinoilla vallitsevien dynaamisten jännitteiden keskinäisen tasapainon](#)] kannalta siinä

mielessä herkkä asia, että se alentaa rekrytointikynnystä ja luo jännitteen eräänlaisen uuden alakulttuurin/väestösegmentin kehittymiselle, ja kun Suomen yhteiskunta rakentuu lomittain/sisäkkäin asettuneista alati enenevästi useiden keskenään erilaisten kulttuuritaustoissa oleilevista yhteisöistä, niin työsuhde-etuperusteista kontaktointia on välttämätöntä reguloida.

- Lähtökohtaisesti tarkoittaen seuraamista tilastollisesti, sillä TSEK:n järjestelyssä osaksi yritystoimintaa perusajatuksena onkin ollut neutraalius byrokratian/yritysverotuksen monimutkaistumisen suhteen, huom. TSEK-hyvityksistä on maksettu normaali ALV, eikä sitä ole tarkoitus vähentää kirjanpidossa, vaan se siis läpilaskutetaan eikä TSEK-hyvityksillä näin ollen olisi suoraa vaikutusta yrityksen liikevaihtoon.
  - regulointi voisi tarkoittaa vain lisäsarakeita kausiveroilmoituksessa sekä yritysten, julkisyhteisöjen, yksityishenkilöiden veroilmoituksissa. Näiden lisäsarakeiden (kuten tsek-työtunnit yhteensä, tsek-työntekijät yhteensä, kirjatut tsek-hyvitykset yhteensä) ensisijainen funktio olisi tilastointi (mm. kuntakohtaisesti) sekä toisaalta mahdollisuus tarvittaessa tasapainottaa (nostaa tai laskea TSEK-töiden järjestämisen kynnystä) tasapainon säilyttämiseksi työmarkkinoilla / elinkeinoelämässä.
- 
- Elikeinoelämän sisäinen dynamiikka on yhteiskunnan toimintakyvyn kannalta todella keskeinen asia, esimerkiksi koska jotta opiskelijoita pystyttäisiin ohjaamaan oikeassa suhteessa erilaisille heitä kinnostaville toimialoille [tarvitsematta viiteen kertaan uudelleen kouluttaa joka toista työkäistä uudelle alalle, ja työttömyyden plus työvoimapulan välttämiseksi sekä kohtaanton parantamiseksi], yhteiskunnassa harjoitetaan skenaarioanalysointia/työmarkkinoiden tarpeiden ja rakenteen kehittymisen tulevaisuudessa ennakointia. Jos näin ei toimittaisi yhteiskuntaan/elinkeinoelämään ja työmarkkinoille kehittyisi työnantajien ja yritysten kannalta monimutkainen toimintaympäristö, jossa työvoiman tarve ja hinta - ei palveluiden tarve - vaikuttavat keskeisellä tavalla nk. 'hyvinvointiin' yhteiskunnassa: yksinkertaistettuna esimerkiksi suoraan siten, että joka tienriesteysessä on oma nakkikioskinsa, mutta koko läänissä ei ainuttakaan jäätelöautoa, ja välillisesti siten, että koska tällainen yhteiskunta ei ole teollisen mittakaavan yritysten kannalta houkutteleva toimintaympäristö, niin alueen tuonnin ja viennin tase on vahvasti negatiivinen, koska vientivolumit ovat vähäiset ja tuonnin (esimerkiksi jäätelöt) tarve korkea (ja erikoisemmissa tuontiartikkeleissa hintavampikin, koska esimerkiksi jäätelöissä tarvitaan kylmäkonttia, ja toisaalta lääkärit eivät mielellään muuta asumaan seuduille, joissa on halpaa nakkia, mutta ei jäätelöä).
  - Tällaisista seikoista, eli elinkeinoelämän murrosvaiheesta (sekä lisäksi sosiaaliturvien maksatuksen siirtämisen kunnilta Kelalle) johtuen TSEK-konsepti ei ollut ainakaan vielä valmistumisajankohtanaan päistikkaa käytäntöön sovellettavissa (mm. pilotointeihin osallistuneiden silloisten asianosaisten pettymykseksi). Mutta toimintaympäristön tasapainottuessa menetelmää kannattaisi täsmentää/mukauttaa nykyiseen elinkeinoelämän rakenteeseen ja sitten kokeilla pokus-hengessä implementoida, sillä implementointi pilotointimielessä on periaatteessa jo nyt käytännöllisesti katsoen laillista, ja lisäksi epiirisellä tasolla saataisiin helpommin ja täsmällisemmin käsitystä soveltamiskelpoisuuksista kuin "dosenttina päivystäen" (asiantuntijarefleksin tai säikähdyksissään hatusta heitetyn teoreettisen jargonin antaminen vastineeksi monimutkaisiin asiakokonaisuuksiin, joihin olisi heidän mielestään suhteettoman vaivalloista perehtyä tarkemmin tai jotka saattaisivat vaikuttaa haitallisesti sähkökavereiden harjoittamaan teollisen mittakaavan liiketoimintaan).
    - TSEK:n potentiaalinen haitallisuus / elinkeinoelämän toimijoiden kielteiset ensireaktiot,

mikäli sellaisia ilmenisi, johtuvat ainakin siitä, että tässä konseptissa - mikäli sitä alettaisiin hyväksikäyttämään [ts. mikäli sitä pystyttäisiin väärinkäyttämään] esimerkiksi matalan koulutustason työpaikkojen luomisessa sekä yrityskilpailua väärin tavalla keskeisten töiden teettämisessä - työmarkkinoilla alkaisi painottua sellaiset paikallisen mittakaavan hanttihommat, jotka varaisivat työvoimaa varsinaisilta työvoimamarkkinoilta pitkäaikaisemmin pois sellaisiin töihin, joiden palkka / tuottavuus / kate / verotettavuus on mitätön. Jolloin yhteiskunnan elinkeinoelämä periaatteessa alkaisi kangistua/kurjistua/surkastua.

- TSEK:n vahvuuksia, joihin keskittyä - samalla kun riskejä seurata ja reguloida - olisivat ainakin työmarkkinoiden ulkopuolella sosiaaliturvan varassa jumittavan väestösegmentin psykologinen innostaminen työntekoon ja kohti työmarkkinoita. Lisäksi tällaisen mielekkään välivaiheen / matalan ensimmäisen stepin olemassaolon lisäämä yleinen turvallisuudentunne. Tätä kautta sosiaaliturvan varassa olevien määrän tilastollinen pieneneminen suoraan sekä myös sen kautta, että ammattitutkintoon johtavia koulutuksia keskeytettäisiin vähemmän (ainakin muutama vuosi sitten keskeytykö noin puolet ammattiin johtavista tutkintokoulutuksista, eli valtava määrä) heikosta motivaatiosta johtuen.
  - Periaatteessa jotkut peruskouluikäiset huonosti koulussa pärjäävät lapsetkaan eivät alkaisi suunnittelemaan elämistä TSEK:n varassa ja hyppäämään veneestä (ja perusteettomia turvapaikanhakijoita hyppäämään veneeseen), kunhan tämä konsepti osataan implementoida oikein elinkeinoelämään : niin, että työsuhde-eduilla on nimenomaan psykologinen vaikutus työntekijään, eli että kyse on rahallisesti vähäisistä, mutta konkreettisista eduista, ei mistään "vuoden vaipat" ym. tosiasiallisesti vastikkeellisesta työstä so. elannon hankkimisen rajapinnasta, ei yritystoiminnan kannalta keskeisten työtehtävien täyttelystä käytännössä ilmaistyövoimalla, eikä toisaalta myöskään sellaisen vippaskonstiyritys sektorin kehittymisestä, jotka perustuvat viheltävien avaimenperien yms. näennäistarpeellisen krääsän TSEK-työntekijöille tarjoamiseen, tai joiden yrityskilpailua häiritsevää liiketoimintaa on suunniteltu TSEK-työntekijöiden korkeaan tarjontaan ja hyväksikäyttöön.
    - lisäksi TSEK-töiden vaatimukset olisi tajuttava ja pystyttävä pitämään matalempina kuin varsinaisten palkkatöiden, koska mikäli TSEK-työpaikkojen vaatimus kohoaa "[toimitusjohtajan huomaamatta](#)" vastaamaan paikallisen [tuottavan] työn vaatimuksia, tällöin helposti esimerkiksi nuorisolle tärkeiden paikallisten kesätyöpaikkojen tarjonta saattaa alkaa supistua.
      - palkkatasojen laukkaaminen haasteena ek. [rakennusteollisuudessa](#) - toisaalta rakennusteollisuus on varsin kouluesimerkillinen sektorikohtaisten ammattiliittojen tärkeydestä. Käytännöllisesti katsoen työsuhde-etuperusteisen kontaktoinnin Suomen yhteiskuntaan integroimisen neuvottelurajapinta on erilaiset ammattiliitot.
  - lisävahvuus liittyy yhteiskunnallisen joustavuuden (resilienssin, häiriönsietokyvyn) paranemiseen.

## Käsitteiden täsmennyksiä

### 1. työsuhde-etu

- kirjanpidon kannalta tässä on kyse vapaaehtoistyötuntikohtaisesti budjetoiduista ylläpitokustannuksista, mutta jotka työntekijän itsensä kannalta hahmottuvat työsuhde-

etuina.

- työntekijä toisin sanoen tekee työnantajan toimeksiannolla ja hänen asettamin kriteerein/reunaehdoin hankintoja työnantajalle.
- ennalta asetettujen ehtojen mukaiset ostokset työnantaja on näin ollen velvollinen hyvittämään työntekijälle (kuitteja vastaan).
- periaatteessa erityistä palkkakuittia ei kuulu kirjoittaa, työtodistukseen lasketaan nämä työntekijän ylläpitokustannukset.
- on selvä asia, että vapaaehtoistyöntekijän ottamiseen sisältyy jonkin verran ylläpitokusannuksia, mutta tässä mainittujen 'työsuhde-etujen', käytännössä ylläpitokustannusten, suuruusluokka on oltava perusteltavissa verottajalle. Se on perusteltavissa, kunhan ehtojen mukaiset hankinnat ovat luonteeltaan sellaisia, joita tavallinen keskiluokan kansalainen, jolla on terveet elämäntavat, tekisi ylläpitäessään välttämätöntä/yhteiskunnassa oletusarvoista/työsuhteessa tarpeellista elintaso/hyvinvointia, ja suuruus selvästi alle vastaavan työehtosopimuksen palkkatason.

## 2. työsuhde-edun verottaminen palkkatulona

- "out of context"

## 3. palkaton työ

- sen luonteista työtä, jollaisesta normaalisti maksettaisiin työehtojen mukaista rahapalkkaa, mutta josta kyseisessä tilanteessa ei makseta. Syynä esimerkiksi työntekijän vastuuvapaus kuten esimerkiksi tulostuottomuus tai työkyvyn vaihtelevuus, taikka se, että työnantaja ei varsinaisesti tarvitsisi yhtään uutta työntekijää, mutta työntekijä tarvitsee kyseistä työtehtävää esimerkiksi osana ammattitutkintoaan.

## 4. työehtosopimus

- yleisesti (nelikantaneuvotteluna eli valtio, työnantajat, työntekijäin etujärjestöt, yrittäjät) sovittu alakohtainen palkkataso, joka työntekijän näkökulmasta toisaalta motivoi kouluttautumaan ja hankkimaan lisäosaamista/pitkää työkokemusta, toisaalta on oikea suhteessa työn kuormittavuuteen, toisaalta reguloi työvoiman kouluttautumista ja jakautumista oikeille aloille tulevaisuuden tarpeita vastaavasti, toisaalta turvaa työntekijän perheen toimeentulon pitemmällä aikajänteellä.

## 5. sosiaalitet

- yhteiskunnan tapa pyrkiä kohtuullistamaan erilaisissa elämäntilanteissa olevien kansalaisten välisiä toimeentulon ja elintason eroja.

## 6. tukiloukku

- psykologinen/psykosomaattinen reaktio, jossa sosiaalitetuen piirissä elävä toisaalta mukautuu/rutinoituu kyseiseen elämäntyyliinsä, toisaalta alkaa pelätä elämänmuutoksia esimerkiksi vieraantuessaan niiden muutosten realisoitumiseen liittyvistä käytännön haasteista tai pelätessään muutosten mahdollisesti mukanaan tuomia riskejä/niiden sisältämiä uhkia vallitseviin olosuhteisiin nähden.

# Skenaariokorttipakka sovelluksineen

Kyse on osana työsuhde-etuperusteista kontaktointia eli periaatteessa jo Juha Sipilän hallituksen alkuvaiheessa suunnitellusta systeemistä. Siinä on esimerkiksi pakallinen kortteja, joissa on yhtenäistä taiteellista tyyliä edustavia, ekspressionistisempia tai impressionistisempia, piirroksia tai valokuvia "erityyppisistä puuhista", jotka on indeksoitu sen mukaan, millaisia luonteenpiirteitä ne missäkin määrin reflektioivat.

Tällaisen kuvapakan avulla työnantaja/kuva/valokuvataiteilija voi ensiksikin haastaa työnhakijoita tai kortistossa olevia tulkitsemaan kuviaan. Toisekseen työnantaja/työnvälittäjä yhteistyössä työpaikan

työntekijöiden kanssa voi määritellä joko yksittäisiä kuvia tai koko korttipakan prioriteettijärjestyksen avoinna olevan työpaikan luonteen mukaiseksi. Vastaavasti kukin työnhakija järjestää samaisen korttipakan visualisoimaan itseään taikka jos ei ole tyytyväinen itseensä, niin oman ihanneminänsä luonteenpiirteitä (onnistumisen kokemukset ja omat/muiden myönteiset reaktiot vahvistavat kyseisten projektityöroolien edellyttämiä orientaatioita/mukaisia luonteenpiirteitä ihmisessä, ilmiö liittyy aivojen välittäjäaineisiin, joista osa on dominoivia, osa resessiivisiä). Tällöin työnantaja pystyy rekrytoimaan "sadoista keskenään tasapäisistä" työnhakijoista nimenomaan orientaatioltaan parhaat henkilöt. Orientaatio ei ole laadullisesti tietenkään kaikki kaikessa, mutta se on silti hyvin oleellinen ellei suorastaan kriittinen tekijä uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, etenkin mitä projektikäyttöisempään tai itseohjautuvampaan työhön tekijää haetaan.

## **On-The-Fly**

Skenaariokorttipakasta saadaan periaatteessa silloin heti enemmän irti, jos ensin tulkitaan "porukalla" kutakin kuvaa läpi, että millaisia ajatuksia mikäkin herättää, ja lämmittelyharjoituksena voi esimerkiksi kukin valita omia tunteuksiaan kyseisenä aamuna tai paikalle saapuessaan parhaiten refleктоivan kortin. Sitten kukin vuorotellen selittää valitsemansa kortin avulla näitä mielialojaan (useampi voi valita saman kortin). Tällä tavalla paitsi ilmapiiri kevenee ja henkilöt ryhmäytyvät, niin toisaalta kukin alkaa keskittyä tarkastelemaan omia asenteitaan. Ryhmä motivoi keskittymään tällaiseen prosessiin, kun taas jos kukin kotonaan yksikseen plarailisi kortteja, omien heikkouksien ja vahvuuksien havaitseminen saattaisi jäädä tapahtumatta osalla hakijoista, jolloin työnhakijat saattaisivat olla toisiinsa nähden varsin vaihtelevissa vireystiloissa. Toisaalta tällä tavoin rekrytoija pystyy lennosta indeksoimaan kortin tilannekohtaisesti, sen mukaan mitä kaikkea ne kyseisten hakijoiden mielestä kuvaavat. Ja tällä tavoin samalla saamaan korjaavaa palautetta, että millaisia hakijoita senkertaisin työpaikkailmoituksin on lopulta tavoitettu.

## **Skenaariomukit**

Muumimukeihin perustuva skenaariokorttipakan sovellus.

## **Skenaario-pixabay**

Työnantaja järjestää työpaikkakohtaisen skenaariokorttivalikoiman internetistä, joiden käyttöön hän hankkii tarvittavat immateriaalioikeudet. Tulostetaan esimerkiksi kulutuskestäville erikoispaperiarkeille joista teetetään kortit.

## **Skenaario-innostuminen**

Skenaarioiden ollessa visuaalisesti vaikuttavia/inspiroivia sekä realistisia/odotettavissaolevia/tosiasiallisia, niin sellaisten katseleminen innostaa, motivoi ja orientoi "lomailumodessa"/passiivisessa olotilassa olevaa henkilöä "ryhtymään toimeen", käymään käsiksi työtehtäviin, pääsemään aloittamaan kyseisessä työssä. Ilmiö vastaa ilmiötä "hyvin suunniteltu on puoliksi tehty".

esimerkiksi jos suhtautuu optimistisesti metsämarjojen tai kantarellien poimintaan, saattaa innostua entisestään esimerkiksi perehtyessään keruualueen tiedossaoleviin apajiin, tavanomaisiin kasvualueisiin, sademäärän vaikutukseen poimittavien marjojen pulleuteen eli keskikokoon eli kilomäärään hehtaarilla, etsimisnikseihin sekä erilaisiin korjuutekniikoihin.

## Marjavibratopimuri

Marjanpoimuri, jossa ensiksikin säiliöosan tilalla on päivittäistavarakaupan (erikokoisille) pakasterasioille mitoitettut kynsikiinnikkeet. Laitteen kahvaosassa on yhdestä neljään 3,7V 18650 (USB-ladattavaa) akkua, jotka pyörittävät epäkeskopyörää, joka on ankkuroitu poimurin rungosta pikkujousin erotettuun poimurikammastoon, värisyttäen sitä. Poimurin omamassan keventämiseksi epäkeskopyörä korvattavissa solenoidiratkaisulla, jonka edestakaisin värisevän solenoidisauvan tai sauvojen kallistuskulmat säädettävissä 180° säätövaralla. Akusto voi olla esimerkiksi housuntaskuun tai vyölle sijoitettava USB-powerbank (johto paidan hihan sisäkautta ja/tai ranneremmin kautta poimurille, jossa esimerkiksi 2-pinninen magneettikiinnittyvä USB-liitin). Käyttö painokytkimellä peukalolla tai etusormella. Poimurilaitteessa voi olla esimerkiksi istukat useammalle pakasterasialle sekä irtokansilaari, jolloin marjarasiat on helppo "ravistella" yksi kerrallaan piripintaansa ja kiinnittää kansi ennen rasian lipsahtamista käsistä ja marjojen leviämistä kuntalle.

Vibrato parantaa varpujen liukumista kampakarvojen lomitse, marjojen irtoamista varvuistaan, puhdistumista irtoroskista hellävaraisesti sekä etenemistä kammaston päältä pakasterasiaan. Usean solenoidisauvan ratkaisussa sauvojen mahdolliset optimaaliset astekulmat selviävät kokeilun kautta. Marjojen päätyminen suoraan pakasterasioihin helpottaa niiden hellävaraista käsittelyä (esimerkiksi heittelyä selkäreppuun sekä marjojen punnitsemista ja kylmiöimistä). USB-powerbank virtalähteenä yksinkertainen ladata öisin, käydä autolla vaihtamassa uuteen edellisen tyhjentyessä, jopa esimerkiksi ladata aurinkokennoin.

## Lisälukemistoa

[Asettuminen](#) - aihepiiriin liittyvä Wikikko-artikkeli

[Kirjanpito](#) - aihepiiriin liittyvä toinen mokoma Wikikko-artikkeli

[Wikipedia: Kohtaanto-ongelma.](#)

[Kolmas sektori.](#)

[Suomen valtion ja yhteiskunnan taloudellinen huoltosuhte.](#)

Mikko Aalto: Ryppäästä ryhmäksi [ym. tämän aihepiirin kirjallisuus](#)

[Veronmaksajain keskusliiton nettisivut](#)

[Muuan \(muuten siivojana työskentelevän\) miljonäärinaisen kehittelemä Rocky Road - vapaaehtoistyöskentely/vertaistyökonsepti](#)

[Artikkeli harmaan talouden iskostumisesta Suomeen](#)

[Artikkeli suomalaisten "dynastioiden" peloista.](#)

[Kirjaviite: Henkinen johtajuus \(Ambrosius et al, 2009\)](#), huolellisesti kirjoitettu kirja henkilöstöjohtamisesta.

[Artikkeli rakennusteollisuuden rakenteellisesta ahdinkotilasta](#), jossa työurakoiden määrän romahtamisen myötä moni, mutta ei jokainen, pääurakoitsija hankkii aliurakoitsijoita toteuttamaan harvoja urakoitaan, jatkaen omien rakennustyöntekijöidensä lomautuksia. Tällaiset aliurakoijat joko rekrytoidessaan ulkomailta epämääräisin työsopimuksin/työehdoin ja/taikka kevytyrittäjinä tekijöitä painamaan urakoita mm. yömyöhään sekä viikonloppuihin.

rakennustyöntekijöiden suorituskyky ylikellottumassa sellaisesta tasosta, johon tavalliset lapsiperheelliset työntekijät inhimillisesti ylttäisivät.

Ongelma liittyy yleiseen yhteiskunnalliseen ilmiöön, jossa asiakas/työn tarvitsija on



satunnainen ja joko työtoimi väliaikainen/mikrotason tarve. Samoin yksittäinen työn tekijä on käytettävissä vain osan viikosta (esimerkiksi pätkätöistä tai silpputöistä tai nollatuntisopimuksista johtuen), jolloin tarpeita ja tekijöitä kontaktoidaan toisiinsa pääasiassa tällaisten "työvoimanvuokrausfirmojen" kautta. Ilmiö on monella eri sektorilla, on enempi ja vähempi rakenteellisista seikoista johtuva, tarjoten lisäarvona rekryprosessin ylivoimaisen helppouden, ketteryyden ja kilpaillun hinnan.